



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTION
SOCIAL LABORAL**

TEMA:

Gestión del proceso de selección e inducción del personal docente especializado en abordaje de estudiantes con NEE en IES de la ciudad de Guayaquil

AUTOR(AS):

**García López Tatiana Piedad
Lema Naula Verónica Isabel**

**Previo a la obtención del Grado Académico de:
Magíster en Trabajo Social con Mención en Gestión Social
Laboral**

**Guayaquil, Ecuador
2024**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTION SOCIAL
LABORAL**

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por la **Licenciada en Trabajo Social, Tatiana Piedad García López** como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de **Magíster en Trabajo Social Con Mención En Gestión Social Laboral**

DIRECTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Lcda. María Victoria Mejía, Mgs.

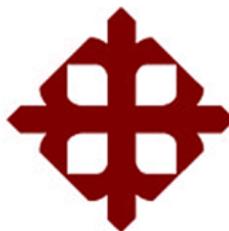
REVISOR(A)

Lcdo. Carlos Ramírez Rave, Mgs

DIRECTORA DEL PROGRAMA

Lcda. Paola Ximena Mejía Ospina, PhD.

Guayaquil, a los 31 del mes de octubre del año 2024



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTION SOCIAL
LABORAL**

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por la **Licenciada en Ciencias de la Educación, Verónica Isabel Lema Naula**, como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de **Magíster en Trabajo Social Con Mención En Gestión Social Laboral**

DIRECTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Lcda. María Victoria Mejía, Mgs.

REVISOR(A)

Lcdo. Carlos Ramírez Rave, Mgs

DIRECTORA DEL PROGRAMA

Lcda. Paola Ximena Mejía Ospina, PhD.

Guayaquil, a los 31 del mes de octubre del año 2024



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTION SOCIAL
LABORAL**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Tatiana Piedad García López**

DECLARO QUE:

El Proyecto de Investigación, **Gestión del proceso de selección e inducción del personal docente especializado en abordaje de estudiantes con NEE en IES de la ciudad de Guayaquil**, previa a la obtención del **Grado Académico de Magíster en Trabajo Social Con Mención En Gestión Social Laboral**, ha sido desarrollada en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del proyecto de investigación del Grado Académico en mención.

Guayaquil, a los 31 del mes de octubre del año 2024

EL AUTOR (A)

Tatiana Piedad García López



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTION SOCIAL
LABORAL**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Verónica Isabel Lema Naula**

DECLARO QUE:

El Proyecto de Investigación, **Gestión del proceso de selección e inducción del personal docente especializado en abordaje de estudiantes con NEE en IES de la ciudad de Guayaquil**, previa a la obtención del **Grado Académico de Magíster en Trabajo Social Con Mención En Gestión Social Laboral**, ha sido desarrollada en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del proyecto de investigación del Grado Académico en mención.

Guayaquil, a los 31 del mes de octubre del año 2024

EL AUTOR (A)

Verónica Isabel Lema Naula



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTION SOCIAL
LABORAL**

AUTORIZACIÓN

Yo, Tatiana Piedad García López

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del **Proyecto de Investigación** previo a la obtención del grado de **Magíster en Trabajo Social Con Mención En Gestión Social Laboral** titulado: **Gestión del proceso de selección e inducción del personal docente especializado en abordaje de estudiantes con NEE en IES de la ciudad de Guayaquil**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 31 del mes de octubre del año 2024

EL AUTOR (A):

Tatiana Piedad García López



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTION SOCIAL
LABORAL**

AUTORIZACIÓN

Yo, **Verónica Isabel Lema Naula**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del **Proyecto de Investigación** previo a la obtención del grado de **Magíster en Trabajo Social Con Mención En Gestión Social Laboral** titulado: **Gestión del proceso de selección e inducción del personal docente especializado en abordaje de estudiantes con NEE en IES de la ciudad de Guayaquil**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 31 del mes de octubre del año 2024

EL AUTOR (A):

Verónica Isabel Lema Naula



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTION SOCIAL
LABORAL**

REPORTE URKUND



INFORME DE ANÁLISIS
magister

PROYECTO DE TESIS LEMA Y GARCIA
31-10-2024

4%
Textos sospechosos

2% Similitudes
0% similitudes entre comillas
< 1% entre las fuentes mencionadas

3% Idiomas no reconocidos (ignorado)

2% Textos potencialmente generados por IA

Nombre del documento: PROYECTO DE TESIS LEMA Y GARCIA 31-10-2024.pdf
ID del documento: 0ef1defe738856ed9f546873f6c6ff8499c5639
Tamaño del documento original: 1,71 MB
Autores: []

Depositante: Adriana Carolina Salazar Ayala
Fecha de depósito: 1/11/2024
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 1/11/2024

Número de palabras: 11.709
Número de caracteres: 86.981

Ubicación de las similitudes en el documento:



☰ Fuentes de similitudes

Fuentes principales detectadas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales

AGRADECIMIENTO

Expreso mi agradecimiento en primer lugar a Dios quien me ha bendecido con salud, sabiduría e inteligencia para poder lograr esta meta profesional. Así mismo extendiendo mi gratitud a Bolívar Jeremías Holguín Ruiz, mi compañero de vida, por todo el amor, paciencia, y apoyo incondicional que me ha brindado durante este proceso académico.

Tatiana García

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mis padres quienes siempre me han brindado su apoyo para lograr mis metas, por sus oraciones y bendiciones. Gracias a Manuel y Teresa por ser la base fundamental de mi crecimiento profesional, personal y espiritual.

No podría dejar de lado a mis amigos, hermanos, mi tía Ceci, quienes me han acompañado en este proceso académico y quienes en todo momento me dicen lo muy orgullosos que están de mis logros alcanzados.

Mi agradecimiento a mi padre creador, por presentarme a las personas que guían mi camino, sobre todo por la amistad que he creado con Tatiana y de quien he aprendido mucho.

Mi gratitud total a ustedes.

Verónica Lema

DEDICATORIA

Dedicado a mi hija, Franchesca Fabiana quien es el motor que impulsa mi vida, este logro académico se convertirá en inspiración para que alcances todos tus sueños y anhelos.

Tatiana García

DEDICATORIA

Este trabajo lo dedico a mi hijo, Ethan Santiago, motivo principal para continuar mi formación profesional. Que este trabajo sea motivo para seguir tu formación académica y la constancia de que los sueños se cumplen cuando encuentras el propósito de los mismo.

Verónica Lema

Contenido

RESUMEN	XIV
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	2
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	2
PREGUNTA INVESTIGATIVA.....	3
SUB-PREGUNTAS INVESTIGATIVAS	3
ANTECEDENTES DEL ESTUDIO	3
JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO	9
OBJETIVO GENERAL	10
OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	10
CAPITULO II: FUNDAMENTO TEORICO	11
CAPITULO III: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN	21
CAPITULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	24
CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	32
BIBLIOGRAFÍA.....	36
ANEXOS	42

RESUMEN

La selección e inducción adecuada de personal capacitado dentro de una organización es fundamental, puesto que, aportará al crecimiento de la institución, ya que colaboradores alineados con los objetivos empresariales facilitarán el alcance de metas establecidas. Además, contar con personal calificado mejorará la productividad e incrementará la rentabilidad de la organización. Es por esta razón que la presente investigación tiene como objetivo analizar la gestión del proceso de selección e inducción del personal docente especializado en abordaje de estudiantes con Necesidades Educativas Especiales (NEE) en una Institución de Educación Superior (IES) de la ciudad de Guayaquil, a partir de un estudio de tipo cualitativo, aplicando la encuesta como técnica de recolección de datos. La información relevante obtenida en cuanto a gestión social laboral identifica al personal docente como ente fundamental en el desarrollo de la IES, fomentando la inclusión y consigo la formación profesional y personal constante la misma que le permitirá responder de manera efectiva a los retos emergentes.

Palabras clave: selección e inducción de personal, gestión socio laboral, institución de educación superior, docentes, Necesidades educativas especiales, inclusión.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo se fundamenta en las normativas de educación superior, laborales y atención a la Necesidades Educativas Especiales, por ello su importancia de aplicarlo desde la perspectiva del trabajador social, porque el propósito del profesional es abordar la parte social y laboral de docentes como colaboradores de la organización y de los estudiantes quienes reciben el servicio educativo y se convertirán en los futuros profesionales de nuestro país. Ambos actores del proceso educativo requieren tener protocolos establecidos y claros que les permitan delimitar y guiar sus procesos académicos, mucho más si alguno de los estudiantes tiene alguna Necesidad Educativa Especial. Este trabajo de investigación identifica la gestión para la selección e inducción del docente universitario en cuanto al conocimiento, atención y aplicación de estrategias para estudiantes con NEE y proponiendo conclusiones y recomendaciones de los observado y analizado.

Por ello, este trabajo está elaborado en cinco capítulos los cuales son: Planteamiento del problema; en el cual se describe el problema de la Institución Educativa Superior, sustentándose en los antecedentes de estudio y planteándose los objetivos de la investigación. En los fundamentos teóricos se propone todos los conceptos clave para la comprensión del trabajo. El tercer capítulo es la metodología aplicada, la cual es de tipo cualitativo, aplicada a través de encuestas. Los resultados de la investigación ampliarán el panorama de la situación del docente en cuanto al perfil profesional que cuenta para el cargo que desempeña, resaltando la atención a estudiantes con NEE. Y finalmente las conclusiones y recomendaciones del estudio se presentan en el capítulo cinco.

CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1. Formulación del problema: Descripción

Dentro de las instituciones de educación Superior (IES) es indispensable contar con un proceso de selección eficiente y eficaz, necesario para reclutar a profesionales de la docencia con capacidad transformacional, con diversas habilidades y competencias, que permiten afrontar los múltiples retos del ámbito educativo generando reconocimiento y competitividad.

En la ciudad de Guayaquil- Ecuador en una institución educativa de nivel superior se observa la falta de experiencia del personal docente en cuanto a la atención y abordaje en el proceso de enseñanza aprendizaje de estudiantes que presentan Necesidades Educativas Especiales (NEE).

El proceso de selección del personal docente en la institución de educación superior se desarrolla a través del uso de la plataforma digital dirigida por el departamento de Talento Humano. Todas las fases del proceso de selección se encuentran alineadas a políticas internas, basadas en la meritocracia y valores institucionales tales como: la integridad, cooperación, empatía, dedicación, apertura, innovación y compromiso. La pre selección de los postulantes idóneos que ingresan a la fase de evaluación, es una labor asignada al departamento de Talento Humano, quienes efectúan la revisión del total de las hojas de vida ingresadas en la convocatoria, analizan y validan la información a través de los portales web de consulta de información pública y eligen a los postulantes con un perfil adecuado, priorizando el aspecto de preparación académica, experiencia laboral y capacidades técnicas. Posteriormente se comunica a las autoridades o directivos cuales fueron los postulantes pre seleccionados y se solicitan las apreciaciones de los coordinadores de carreras especializados para efectuar el último filtro de elección.

En cuanto a la fase evaluativa, se desarrolla a través de una clase demostrativa, la cual se lleva a cabo, utilizando un enfoque de evaluación subjetiva, sin la aplicación de rúbricas estandarizadas que permitan la calificación cuantitativa y cualitativa con equidad en las mismas circunstancias para cada evaluado, comprometiendo así la objetividad y transparencia del proceso.

Los aspirantes que logren las mejores puntuaciones ingresan a laborar de forma inmediata en la institución educativa. El departamento de Talento Humano realiza la labor operacional de contratación del personal. Al docente contratado se le da a conocer en su primer día de labores, las actividades que debe cumplir, las cuales en su mayoría están enfocadas a la presentación de las planificaciones de clases, reportes, justificaciones, manejo de plataformas digitales en las cuales debe registrarse todo lo concerniente a su labor docente. También se da conocer las exigencias de la institución y se resaltan los límites de tiempos y cumplimiento de reglamentos y procesos que tiene la institución.

1.1 Pregunta investigativa

¿Qué elementos deben incluirse en el proceso de selección de personal docente adecuado para abordar estudiantes NEE en las instituciones educativas?

1.2 Sub-preguntas investigativas

¿Cuál es el perfil requerido del personal docente en la institución de educación superior para abordar el aprendizaje de estudiantes con necesidades educativas especiales?

¿Cómo son los protocolos de selección del personal docente en una Institución de Educación Superior?

¿De qué manera se realiza el proceso de inducción del docente al sistema de necesidades educativas especiales?

Antecedentes del estudio.

1.3.1 Antecedentes normativos

La educación es una interacción social y cultural entre estudiantes y docentes, que permite desarrollar, ampliar y fortalecer habilidades y destrezas que serán aplicadas en los ámbitos laboral, familiar, emocional y este proceso inicia desde la escolaridad nivel inicial pero no tiene una finalización, ya que los seres humanos pueden seguir formándose académicamente a lo largo de su vida.

Este derecho a la educación está respaldado por normativas internacionales, tal como se establece en Artículo 26 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en esta enfatiza la gratuidad de la educación, la obligatoriedad de la instrucción primaria, la generalización de la formación técnica y profesional, y la igualdad de acceso a la educación superior basada en los méritos. (Asamblea General de la ONU, 1948).

El objetivo de la educación, es promover el desarrollo integral de la personalidad humana, fomentar el respeto a los derechos humanos y las libertades fundamentales, fomentar la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y grupos étnicos o religiosos, así como apoyar las actividades de las Naciones Unidas para mantener la paz. En este fragmento se respalda tanto la educación primaria como la superior, vinculando la educación básica obligatoria con la educación superior basada en el mérito del futuro profesional. (Asamblea General de la ONU, 1948).

La Constitución de la República del Ecuador también respalda la formación de un individuo en aspectos no solo académicos sino también su parte moral, ética y personal. En el Artículo 3 de la Constitución, garantiza el acceso a la educación como un deber primordial del Estado sin discriminación alguna, el Artículo 26 que establece a la educación como un derecho continuo a lo largo de la vida y un deber irrenunciable del Estado, y el Artículo 27 que enfatiza que la educación debe centrarse en el ser humano y garantizar su desarrollo integral en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sostenible y a la democracia. (Asamblea Nacional, 2008)

El Estado ecuatoriano tiene la responsabilidad de garantizar el cumplimiento del derecho a la educación, que incluye la participación de todos los ciudadanos sin importar su origen étnico, afiliación política, creencia religiosa o diversidad funcional. El objetivo es desarrollar y fortalecer una población que promueva el cambio social, económico y tecnológico, sin perder de vista su identidad cultural latinoamericana, como se establece en el artículo 28 de la Constitución de la República del Ecuador. (Asamblea Nacional, 2008)

La educación debe servir al interés público y no a intereses individuales o corporativos, garantizando el acceso universal, la continuidad, la movilidad y la graduación sin discriminación, con educación obligatoria en los niveles inicial, básico, bachillerato o

equivalentes. Se reconoce el derecho de toda persona y comunidad a interactuar entre culturas y participar en una sociedad en constante aprendizaje.

La UNESCO (2015) en el informe de la Educación Técnico Profesional en el mundo afirma que la calidad educativa está basada en la preparación académica del profesor que debe actualizarse en el transcurso del ejercicio profesional. En tanto, de suma importancia que el personal docente actualice su conocimiento en base a los desafíos propios del ámbito social y acorde con las exigencias de calidad de las instituciones y organizaciones educativas. Si el profesional de la docencia no muestra su interés por la educación continua ni el mejoramiento de sus habilidades y destrezas generará un estancamiento en el proceso educativo debido al desconocimiento de estrategias e insumos metodológicos para suplir los requerimientos de la población educativa.

El abordaje al estudiante se debe realizar de manera individual considerando tres aspectos importantes: físico, intelectual y social. El profesional de la docencia debe tomar en consideración los aspectos antes mencionados para impulsar el avance académico y personal del estudiante. Con esto se busca garantizar la inclusión social de personas que presentan algún tipo de discapacidad, dando cumplimiento al Artículo 46 literal 3 de la Constitución de la República del Ecuador. Así mismo en el Artículo 47 literal 7 de “La Carta Magna” se hace hincapié que la educación en nuestro país debe promover la integración, la participación con equidad y la equidad a través de servicios educativos especializados en todas las instituciones (Asamblea Nacional, 2008).

El docente debe contar con formación académica y recursos necesarios para atender las diversas necesidades educativas en el aula. Su labor no solo consiste en formar al estudiante para un semestre o para la obtención de un título, sino para afrontar los desafíos diarios que se presentan en la sociedad cambiante, en los cuales pondrá en práctica las destrezas y habilidades en los diferentes escenarios en los cuales se desenvuelva.

En la actualidad, el desempeño del profesional de Trabajo Social en el ámbito educativo se centra en garantizar el cumplimiento de los derechos y deberes del personal docente, así como de la población estudiantil. La Ley Orgánica de Educación Superior, en su artículo 7, establece que los estudiantes, profesores, investigadores y trabajadores con

discapacidad tienen derecho a la accesibilidad a servicios de interpretación y apoyos técnicos de calidad dentro del Sistema de Educación Superior (Función Ejecutiva del Ecuador, 2011).

Además, las instituciones del Sistema de Educación Superior deben asegurar condiciones adecuadas para que las personas con discapacidad puedan desarrollar sus actividades y habilidades (CONSEJO DE EDUCACIÓN SUPERIOR, 2018). Para cumplir con estas normativas en el ámbito educativo, es fundamental que el Trabajador Social incorpore un eficiente proceso de gestión educativa en su labor profesional.

1.3.2 Antecedentes de contexto

Los datos estadísticos son fundamentales para comprender la realidad de un contexto y forman parte de los métodos de investigación necesarios para llevar a cabo un trabajo profesional. A continuación, se presentan datos relevantes sobre las variables de estudio de este trabajo.

Según la secretaria de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT) en sus registros estadísticos indica que en el 2022 el total de matrícula registrado en instituciones de educación superior fue de 414.819 a nivel Nacional. De este valor los 82.750 de los matriculados pertenecen a instituciones educativas superiores de la provincia del Guayas, además se indica que su porcentaje de deserción fue de aproximadamente el 6%.

En Ecuador las Universidades y Escuelas Politécnicas (UEP) para el 2022 hay un total de los 18.831 docentes universitarios, de los cuales 18.537 cuentan con título de cuarto nivel. La institución en la cual se realizará este trabajo cuenta con 683 docentes, de los cuales 237 no cuentan con nombramiento. 501 docentes tienen un tiempo de dedicación completo a sus actividades como docentes universitarios.

Todo este panorama resalta la importancia de tener claro el perfil del profesional en educación. Organizaciones internacionales como la UNESCO mencionan en su informe que la gestión educativa debe ser eficiente y efectiva (UNESCO, 2023). Se destacan también los resultados positivos de una gestión educativa adecuada. Por ejemplo:

"Desde la década de 1990, el número de políticas que hacen referencia a datos, estadísticas e información se ha multiplicado por 13" (UNESCO, 2023).

Según la UNESCO, los maestros bien capacitados, respaldados y valorados son fundamentales para garantizar una educación de calidad para todos y alcanzar los objetivos educativos de la Agenda 2030. Sin embargo, en todo el mundo hay una falta de 69 millones de maestros, y muchos de los que actualmente trabajan carecen de las calificaciones y la formación básica necesarias para adaptarse a los cambios en la educación. Mejorar la calidad educativa requerirá maestros idóneos que cumplan con altos estándares profesionales y reciban apoyo y formación a lo largo de sus carreras. (UNESCO, 2022).

Aunque es difícil estimar el porcentaje de maestros competentes a nivel mundial debido a las variadas normativas nacionales y programas de capacitación, el Instituto de Estadística de la UNESCO informa que, en 31 de los 96 países con datos disponibles después de 2012, menos del 80% de los maestros estaban certificados según los estándares nacionales en 2014. (UNESCO, 2018).

1.3.3 Antecedentes de contenido

Los rápidos cambios del mundo globalizado han llevado a las organizaciones a adaptarse al ritmo de la sociedad. En las instituciones educativas, estas transformaciones son aún más necesarias para preparar a los futuros profesionales ante cambios repentinos y necesarios a lo largo de su desarrollo académico y profesional. Por esta razón, han surgido varios paradigmas según las necesidades de la sociedad en cada época.

La capacitación docente es crucial en los procesos educativos, ya que se considera una de las políticas esenciales en la educación. Un educador también debe potencializar habilidades tales como la comunicación efectiva, el liderazgo, gestión de tiempo, empatía las cuales le permitirán enfrentar cualquier desafío educativo (Basurto & Samada, 2021, p. 1381)

En la organización educativa, la comunicación debe tener un enfoque integral y cumplir con los principios básicos de la comunicación responsable: honestidad, empatía, transparencia, interactividad y consistencia, los cuales enriquecen el diálogo con los grupos de interés mediante una retroalimentación continua, permitiendo así alcanzar las metas organizativas (Tapia, H., Hernández, H., & Rivera, 2022).

El docente debe poseer la destreza para proponer, elaborar y ejecutar estrategias para guiar al estudiante en el desarrollo de habilidades, más allá de los contenidos académicos, fomentando su aplicación en la vida cotidiana y promoviendo su motivación para explorar y cuestionar el mundo que le rodea y al cual se enfrentará como futuro profesional.

Para lograr un objetivo educativo, el docente debe aplicar la gerencia educativa, entendida como la mejora continua en las instituciones educativas que se da a partir de la instauración de procesos de planificación, coordinación y control, es decir que el profesional docente debe potenciar su liderazgo, capacidad organizativa, mediación y evaluación para alcanzar las metas propuestas con su grupo de estudiantes (Hernández & Tovar, 2022, p.7). Esta práctica docente debe empezar desde la formación universitaria, donde el futuro profesor desarrolla y fortalece sus habilidades didácticas y la resolución de conflictos que puedan surgir en el aula.

Es crucial que el docente continúe con su desarrollo profesional, lo cual requiere evaluaciones con retroalimentación para mejorar su práctica, de acuerdo a la filosofía y contexto educativo, reconociendo al profesor como un individuo con características particulares. Para ello el trabajador social debe brindarle el acompañamiento que requiera el profesional en educación para mejorar su perfil docente.

Una educación de calidad influye positivamente en la calidad de vida, por lo que es fundamental mejorar el sistema educativo, no solo en infraestructura y tecnología, sino también perfeccionando al personal docente, cuya finalidad es formar moral, ética y académicamente a sus estudiantes. (Altarejos & Naval, 2011, p. 36).

La profesión educativa conlleva mucha responsabilidad, ya que el estudiante es el centro del proceso educativo. Es crucial que el profesional en educación proponga estrategias

para apoyar a sus estudiantes teniendo en cuenta las condiciones socioculturales del contexto. (Altarejos & Naval, 2011, p. 28).

El docente es responsable de elegir los mejores recursos y estrategias para brindar oportunidades a sus estudiantes para crear sus propios conocimientos, adaptándose a sus características individuales. Por ello la inclusión y adaptación curricular en el ámbito educativo son cada vez más importantes. Sin embargo, debido a la crisis sanitaria, algunos docentes carecen de capacitación, herramientas y en algunos casos, interés en mantener un proceso educativo inclusivo, lo que ha llevado a una falta de conectividad con ciertos estudiantes y a clases rutinarias que no abordan las necesidades específicas de cada uno.

1.3 Justificación del estudio.

Uno de los mayores problemas a los que se enfrenta hoy en día el profesional del Trabajo Social en el ámbito de la gestión social laboral dentro de las instituciones educativas, se enfoca en disponer de un eficiente y eficaz proceso de selección de personal docente especializado en necesidades educativas especiales (NEE).

Las instituciones educativas en el desarrollo de los servicios que ofrecen deben dar cumplimiento obligatorio a las normativas de inclusión, igualdad y equidad que rigen en el ámbito educativo en nuestro país y que amparan a las personas con necesidades educativas especiales. En relación con esto el Trabajador Social cumple un rol fundamental debido a que es el profesional responsable de garantizar que toda organización educativa de cumplimiento a los derechos de los grupos prioritarios y evite sanciones de cualquier índole.

De acuerdo con lo antes mencionado, Camargo (2023) expresa que el Trabajador Social en la organización educativa se enmarca a la gestión socio-educativa, su papel es de alta importancia en todas las fases del proceso organizacional y en su quehacer profesional prioriza su rol formador, basando su trabajo en el cumplimiento de políticas constitucionales para la atención de NEE (Camargo, 2023, p. 13).

Para que una institución pueda afrontar los grandes retos que se presentan en el ámbito educativo, es fundamental contar con el personal docente especializado, refiriéndonos específicamente a sus aptitudes lógicas y sociales, capacidades de aprendizaje y adaptación, habilidades como comunicación efectiva, liderazgo, empatía y destrezas relacionadas al manejo de TIC'S como herramienta de abordaje metodológico para los estudiantes con NEE. Para determinar el perfil profesional docente es necesario considerar los requerimientos de la población estudiantil, esto nos brindará una clara visión de las características que debe tener el docente especializado.

La identificación del perfil ideal permite que el proceso de selección del docente especializado se desarrolle de forma eficiente, pues de esta manera se facilita la búsqueda de candidatos, según las necesidades de la institución educativa. Sin duda alguna determinar de forma clara cuál es el docente idóneo para atender a cierto grupo de estudiantes y que este profesional este capacitado para adaptarse a cada institución, de cualquier nivel convierte en eficaz el proceso de selección establecido.

Por lo antes mencionado, el presente trabajo de investigación tiene la finalidad de conocer cuál es el proceso de selección e inducción de personal docente especializado en abordaje de las Necesidades Educativas Especiales y a partir de ello analizar la correcta elaboración de un perfil docente en una Institución de Educación Superior.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general.

Determinar el proceso de selección de personal docente adecuado para abordar estudiantes NEE en institución de educación superior, mediante la aplicación de instrumentos investigativos para identificar las características pertinentes que cumplan con el perfil profesional.

1.3.2 Objetivos específicos.

Identificar los requerimientos de los estudiantes con necesidades educativas especiales en la institución de nivel superior de la ciudad de Guayaquil.

Detallar el actual protocolo de selección aplicado por la IES de la ciudad de Guayaquil para elegir al personal docente que brinda servicios a la población educativa.

Conocer el proceso de inducción idóneo para que el personal docente atienda a la población educativa que presenta Necesidades Educativas Especiales.

CAPITULO II: FUNDAMENTO TEÓRICO

2.1 Necesidades Educativas Especiales

2.1.1 Concepto de Necesidades Educativas Especiales

Las Necesidades Educativas Especiales (NEE) se pueden definir como aquellos requerimientos que enfrentan un grupo de personas en relación a la asistencia o recursos que no están disponibles en su entorno educativo y que limitan su bienestar social y calidad de vida (Márquez Moreira & Cueva Gaibor, 2020).

Desde la perspectiva de Rodrigues y Medeiros (2023), las necesidades educativas especiales son aquellas dificultades y habilidades presentadas por el alumnado, las mismas que interfieren en la adaptación durante el proceso de enseñanza-aprendizaje en cualquier etapa del sistema educativo.

Por su parte en el trabajo investigativo denominado *“Diseño Universal para el Aprendizaje como marco para las Adaptaciones Curriculares”*, se expresa como necesidades educativas especiales a todas aquellas necesidades que surgen cuando problemas físicos, cognitivos, emocionales y/o sociales afectan negativamente el aprendizaje, llegando incluso en algunos casos a un fracaso en la generación del conocimiento (Lesano-Albán & Troya-Ayala, 2024).

Una definición más amplia sobre las necesidades educativas especiales la brinda Pérez Márquez, Ortega Neri, Bañuelos, Gómez Bugarín y Meléndrez (2021), ya que no sólo se refiere a alguna discapacidad asociada a condiciones personales sino también a su marco social y cultural, enfocando a la necesidad educativa especial NEE como integración y no como inclusión en el proceso de aprendizaje áulico.

En cuanto al concepto más completo de necesidades educativas especiales se pueden encontrar varias dimensiones. La mayoría de los expertos en la materia sostienen que las NEE presentan relación con la necesidad de que los docentes respondan a las deficiencias de los estudiantes y sobre todo con la necesidad de conseguir una educación de calidad para los sujetos que aprenden con limitantes. Algunas afirmaciones que ilustran esta categoría incluyen: la necesidad de que algunos estudiantes y profesores compensen las brechas educativas de los estudiantes problemáticos (Bazurto-Ordóñez & Samada-Grasst, 2021).

2.1.2 Clasificación de Necesidades Educativas Especiales

Según Andrade-Rivera (2021) las necesidades educativas especiales se pueden clasificar en dos tipos, el primero son las necesidades educativas especiales que se encuentran vinculadas a la discapacidad; y el segundo tipo son aquellas necesidades educativas especiales no vinculadas ni relacionadas a la discapacidad.

a) Necesidades Educativas Especiales Asociadas a la discapacidad

Las siguientes son necesidades educativas especiales relacionadas con discapacidades: discapacidades intelectuales, físicas motoras, auditivas, visuales o del desarrollo mental, discapacidades múltiples y discapacidades generalizadas del desarrollo, que incluyen el autismo, el síndrome de Asperger, el síndrome de Rett y otras (Corral Joza, 2019).

b) Necesidades Educativas Especiales No Asociadas a la discapacidad

Son necesidades educativas especiales que no están relacionadas con una discapacidad las siguientes: dificultades específicas de aprendizaje, dislexia, discalculia, disgrafía, dislexia, disortografía, disfasia, trastornos del habla, trastorno por déficit de atención con hiperactividad, trastornos de conducta y otras dificultades. Además, se consideran NEE no asociadas a la discapacidad a aquellas situaciones vulnerables tales como: enfermedades catastróficas, desplazamiento de población, jóvenes delincuentes, víctimas de violencia, abuso de sustancias y otras circunstancias especiales previsibles (Chávez Fuentes & Guamangallo Espinoza, 2023).

2.2 Atención de Necesidades Educativas Especiales

En el siglo anterior se pretendía que las instituciones educativas tuvieran en sus aulas de clases a niños, jóvenes y adolescentes con iguales características de acuerdo a la filosofía institucional. Sin embargo, frente a las investigaciones psicológicas, neurológicas, pedagógicas, andragógicas y el estudio del comportamiento humano, surge un nuevo paradigma. Este nuevo modelo es el paradigma inclusivo, en el cual se expresa que las instituciones educativas deben acomodarse para recibir a estudiantes en aulas ordinarias en la cual se incluyan a aquellos con necesidades educativas especiales asociados o no a una discapacidad (Armstrong y Barton, 2016; Arnaiz y Azorín, 2014; Norwich, 2014, Arnaíz, 2012; McCowan, 2011; Magnus, 2010).

Frente a este cambio social importante, se han transformado las leyes para dar igual oportunidad a todos los ciudadanos, por tal razón se han clasificado las Necesidades Educativas Especiales. Esta identificación de cada NEE, es pertinente, dado que ninguna de ellas es atendida de igual manera. Por tal razón es necesario brindar el soporte para que los estudiantes puedan acceder a las instituciones educativas que ellos decidan asistir. Y a su vez el profesorado tenga la formación académica adecuada para atender las necesidades educativas especiales dentro del aula.

El análisis para la intervención de las NEE presenta 3 niveles de prevención: nivel primario; en el cual se conoce al individuo en su desarrollo biológico, social, cultural y psicológico para identificar a los grupos con mayor riesgo y así ejecutar campañas preventivas. En otras palabras, se refiere a identificar a los grupos vulnerables o con mayor probabilidad de presentar un diagnóstico. La prevención secundaria; es la ejecución de un pronto diagnóstico, el cual puede darse en los primeros años de escolaridad, en la que el niño empieza a ampliar su grupo social y relacionarse con otros individuos, sin duda alguna es la etapa infantil en la cual se puede reconocer alguna alerta de NEE. Un diagnóstico y tratamiento a tiempo favorecerá el desarrollo del infante en etapas escolares posteriores. Y la prevención terciaria, es la fase en la cual ya intervienen especialistas para tratar el diagnóstico tardío, refiriéndose a que las alertas que presentaba el niño se agudizaron y requieren de un trabajo interdisciplinar.

Frente a un diagnóstico las posibles adaptaciones que se pueden realizar para la atención de las NEE pueden ser: la reducción de actividades, extensión del tiempo de trabajo, consignas cortas y claras, anticipación de las actividades a realizar, evaluaciones diferenciadas, utilización de recursos didácticos grandes, con sonidos o texturas, utilización de programas virtuales que faciliten el desarrollo académico. En los diagnósticos tardíos en ocasiones es necesario la prescripción de medicamentos y acompañamiento constante de profesionales externos a la institución educativa como: psicólogos, terapeutas de lenguaje, neurólogos.

2.2.3 Instituciones de Educación Superior y el proceso de abordaje de NEE No asociadas a una discapacidad

El abordaje de necesidades educativas especiales no asociadas a una discapacidad en las Instituciones de educación Superior es un tema de interés en el área educativa. La población educativa del nivel superior esta caracterizado por la diversidad por lo tanto se requiere la implementación de estrategias y herramientas que garanticen el cumplimiento de los derechos que promueven la inclusión e igualdad con el fin de lograr el objetivo académico de los estudiantes, principalmente de aquellos que presentan necesidades educativas especiales no asociadas a una discapacidad, pero sin embargo estas limitantes deben ser atendidas de manera idónea.

En relación con lo antes mencionado, es esencial que las IES incorpore aspectos fundamentales como la inclusión, equidad e igualdad para toda la población educativa. Esto requiere un diagnóstico que permita conocer aquellas NEE que no están asociadas a una discapacidad, con el fin de establecer las herramientas, estrategias y metodologías adecuadas para el abordaje apoyados en la TIC'S o alguna otra medica que permita aplicar adaptaciones enfocadas a resolver una limitación.

El proceso de abordaje en atención de la NEE no asociadas a una discapacidad debe realizarse manera individual y focalizada, considerando las características específicas de cada estudiante. El establecimiento de fases diagnostica debe incorporar una evaluación profesional que permita establecer con claridad cuáles son las necesidades

educativas y que tipo de estrategias de atención y apoyo son las adecuadas según cada caso.

Es muy importante también, que en todo el proceso de atención y abordaje de las necesidades educativas especiales no asociadas a una discapacidad se comprometa a los docentes, profesionales de apoyo, departamentos académicos, autoridades, padres de familia como comunidad educativa para que tengan una participación que garantice un resultado integral. El trabajo interdisciplinario de los profesionales de la institución de educación superior es el punto clave para garantizar que las estrategias planificadas darán los resultados esperados.

Asimismo, es importante promover la sensibilización y la formación del personal docente y administrativo en relación con la diversidad y las necesidades educativas especiales, con el fin de fomentar un ambiente inclusivo y respetuoso en la institución educativa. La educación superior es la continuidad de la educación básica, por ello debe conocer el diagnóstico que posee su estudiante para poder atender la NEE si es necesario.

2.2.4 Instituciones de Educación Superior y el proceso de abordaje de NEE Asociadas a una discapacidad

En referencia al proceso de abordaje de NEE asociadas a una discapacidad en las IES es asunto que ha venido tomando mucha fuerza e importancia en el ámbito educativo. Actualmente las instituciones de educación superior enfrentan el reto de recibir en los planteles estudiantes con diversas discapacidades, lo cual requiere la implementación de planes, programas y proyectos cuyas estrategias respondan a las garantías legales y sociales que protegen a esta población.

Para abordar de manera eficaz aquellas NEE asociadas a una discapacidad, lo principal es incluir un enfoque estrictamente inclusivo que cohesionen valores importantes como el respeto, la responsabilidad, la igualdad, el compromiso social. La atención inicia a través de el apoyo individual y especializado, procurando evaluar no solo las necesidades emocionales de los estudiantes, sino también su comodidad y accesibilidad

de espacio y entorno, su adaptación al medio y la correcta implementación de los recursos tecnológicos todo esto impacta directamente en su formación educativa.

La primera fase del proceso es el diagnóstico que permite verificar que tipo de discapacidad genera la NEE en el estudiante y en base a ello emplear los recursos disponibles para brindarle la atención adecuada. En la evaluación diagnóstica se debe poner en consideración los seguimientos profesionales de los especialistas que han atendido a los estudiantes a lo largo de su desarrollo humano, esto es muy importante porque permite redirigir estrategias de forma actualizada siempre basados en un antecedente emitido por un equipo interdisciplinario.

Una vez identificadas las necesidades del estudiante, es necesario diseñar un plan de apoyo individualizado que contemple tanto ajustes en el currículo como apoyos técnicos y humanos. Este plan debe ser elaborado de forma colaborativa con la participación del estudiante, su familia, docentes, personal de apoyo y especialistas en educación inclusiva, con el objetivo de garantizar la efectividad de las medidas implementadas.

La sensibilización de los integrantes de la comunidad educativa es fundamental, capacitar al personal docente y administrativo en valores como la inclusión e igualdad de los estudiantes con NEE y basándose responsablemente en todas las acciones, estrategias y recursos que se requieren para atender a los estudiantes con eficiencia.

Con certeza durante todo el proceso de abordaje de estudiantes con NEE Asociadas a una discapacidad es fundamental incorporar a la inclusión como base que impulsa toda planificación o estructuración de programas y procesos propicios para la población educativa de nivel superior. La promoción de un espacio institucional que cumpla con la accesibilidad a las instalaciones según las necesidades, el compromiso de los actores de la IES y sobre todo el respeto por la diferencia, propiciará la participación de los estudiantes dando como resultado la verdadera educación especializada, equitativa e igualitaria.

2.3 Instituciones educativas de nivel superior

La perspectiva que se encuentra en el trabajo investigativo de (Márquez Moreira, Gabriel Mauricio & Cueva Gaibor, Diego Abraham, 2020) referente a las instituciones educativas de nivel superior están centradas en la idea de que las personas deben tener acceso a un sistema educativo que les permita crecer profesionalmente, adquirir capacidades y habilidades para ser parte de la sociedad y convertirse en una persona crítica y reflexiva, teniendo en cuenta que las entidades de nivel superior tienen el compromiso de consolidar el ciclo de formación del conocimiento que el ser humano transita desde temprana edad y que se va alimentando durante toda su vida.

Por otra parte, para Arriagada, et ál., (2021), citado en Parra Valdebenito, N. D. C., Seguel Ibáñez, F. A., Astroza Fuentes, K. F., Rojas Salinas, P. E. (2024) las instituciones educativas de nivel superior generan una experiencia que abarca aspectos históricos y culturales, procesos educativos y respuestas a nuevas experiencias académicas enmarcadas en las anteriores instituciones de donde proviene la población educativa, sin dejar de lado el sin número de estrategias educativas específicas que surgen día a día de la necesidad de consolidar el conocimiento de forma prometedora.

2.4 Personal docente

Para autores como Fonseca Montoya, Requeiro Almeida y Valdés Fonseca (2020), el docente en su práctica educativa, debe concientizar sobre la importancia de la inclusión, la relevancia de lograr la integración del todo y liderar con sus acciones a toda la comunidad educativa, es decir que no se trata de un enfoque particular para con los estudiantes, sino interrelacionado con los elementos humanos que conforman los sistemas educativos, en los cuales podemos identificar a los responsables de centros de formación educativas, representantes legales, la comunidad socio-educativa, entre otros.

Echeita Sarrionandia (2021) argumenta que se considera personal docente, al profesorado que se encuentra capacitado y certificado, responsables del desarrollo, implementación y evaluación de estrategias de aprendizaje y garantizar el éxito de todos los estudiantes y sobre todo proporcionan orientación. Entregado directamente a

individuos o grupos pequeños de estudiantes según sea necesario y aplicando múltiples métodos de enseñanza-aprendizaje-evaluación que permitan alcanzar objetivos previamente establecidos.

2.5 Perfil profesional idóneo del docente de Educación Superior

La educación de nivel superior es un ámbito muy importante que concreta el cierre formativo académico del individuo en la sociedad actual. El rol del docente dentro de este contexto es considerado fundamental por ser punto clave en la formación profesional del individuo y por la influencia que ejerce en esta etapa educativa.

Un docente universitario debe tener la formación académica para impartir su cátedra, porque debe presentar su sílabo con información aplicada al entorno y la realidad de la sociedad en el momento. Con esto expreso que un docente universitario puede impartir la misma asignatura, pero con diferentes soportes teóricos, porque la sociedad actual no es estática. Por lo tanto, una característica de un profesor universitario es la preparación académica constante y sus habilidades para investigar aspectos importantes de su área de aplicación. Para ello deberá tener experiencia en su área laboral y contar con habilidades comunicativas efectivas, ya que el nivel con el cual se desenvuelve es más crítico y cuestionador (Aguilar, 2015, p. 443)

La pedagogía es aplicada en las instituciones educativas de nivel básico mientras que en la educación universitaria se aplica la andragogía. Ciencia que debe aplicar el profesor universitario con sus estudiantes, ya que los adultos también requieren de un proceso de clase que le permita comprender de mejor manera una materia. No es solo cuestión de exponer un contenido sino más bien lograr que el estudiante universitario sea parte de ese proceso, proponiendo ideas, soluciones y hasta ejecutarlas en su realidad de formación profesional.

2.6 Protocolos de selección de personal educativo

Lascano Macías (2024) afirma que el protocolo de selección es un procedimiento de contratación y es un método seguido para seleccionar candidatos adecuados para los puestos requeridos. En tanto podemos entender a la selección de personal educativo

como un procedimiento donde se elige a profesionales con aptitudes, actitudes, habilidades, conocimientos propicios para desarrollar labores en el ámbito educativo.

Cabe señalar que se definen como protocolos de selección de personal educativo a la elección del individuo idóneo para un puesto laboral y una de las principales partes de este protocolo es la entrevista inicial, la cual será tratada a lo largo del trabajo, ya que es un contacto directo. Contactar con profesionales que quieran postularse para desarrollar labores de docencia, es un proceso exhaustivo, que debe tomar en consideración la aplicación de una entrevista completa y objetiva para obtener la información necesaria para comprender los intereses, ideales, valores, entorno familiar, personal, social y laboral de los candidatos a ser evaluados y relacionarla con los requerimientos de la vacante de las institución educativa (Vanegas Acosta, Torres Bonilla, & Pataquiva Chauta, 2019).

2.7 Importancia de la inducción a postulantes en organizaciones educativas

El proceso de inducción para docentes es fundamental para garantizar que los nuevos profesionales puedan desempeñarse con éxito en el aula. A través de este proceso, los docentes reciben información sobre la cultura organizacional, metodologías de enseñanza, gestión del aula, relaciones con la comunidad educativa y otras áreas relevantes para su labor. Además, la inducción proporciona un espacio para que los docentes puedan compartir experiencias, recibir retroalimentación y adquirir nuevas herramientas pedagógicas

La inducción a los postulantes comienza desde el momento en que un individuo muestra interés por formar parte de una organización. Es en esta etapa inicial donde se forja la primera impresión que el postulante tendrá de la empresa, y donde se sientan las bases para una relación constructiva y duradera (Jaime, 2022).

Uno de los aspectos que más impactan en cuanto a la inducción de postulantes se refiere son las políticas y procesos propios de la institución. Preparar a los postulantes en temas como horarios, capacitaciones, oportunidades de crecimiento profesional, beneficios, aporta el sentido de compromiso desde las primeras fases del proceso de selección.

De igual forma, la inducción requiere incorporar la descripción de las responsabilidades, desafíos y oportunidades que conlleva el puesto de trabajo para el cual el postulante está aplicando. De esta manera, se asegura que los candidatos comprendan y conozcan la realidad de lo que implica aceptar la vacante.

La inducción a postulantes debe contemplar un espacio de diálogo y retroalimentación, donde los candidatos puedan expresar sus inquietudes, recibir aclaraciones y establecer un vínculo de confianza con los encargados del proceso de reclutamiento. Esto no sólo enriquecerá la experiencia del postulante, sino que también brindará a la organización valiosa información para mejorar continuamente sus prácticas de selección.

La inducción debe incluir una capacitación para reforzar los conocimientos de acuerdo con el perfil profesional requerido considerando temas metodológicos, tecnológicos, políticos. A pesar de que la mayoría de los docentes presentan una formación propia de cada disciplina es fundamental el fortalecimiento de las habilidades blandas, power skills y competencias sólidas para desempeñar las labores de enseñanza-aprendizaje. Esto genera que el docente proponga estrategias basadas en la innovación lo cual beneficia a los estudiantes en cuanto a su desarrollo integral.

Una vez concluida la información del referente teórico a partir de las categorías identificadas. Se reconoce que es importante conocer toda esta información, para identificar cuál es el perfil requerido y los protocolos de selección del personal docente universitario para la atención de estudiantes con necesidades educativas especiales. Y la importancia del rol del trabajador social al brindar el acompañamiento que debe tener el docente en su desarrollo profesional y a los estudiantes como profesionales en formación.

CAPITULO III: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

3.1 Paradigma constructivista

La presente investigación se basa en el paradigma constructivista, el cual indica que las realidades son múltiples y que ellas existen en el espíritu de la gente. Así, la realidad se presenta a partir de múltiples construcciones, de las cuales la base es social, vivenciada, local y específica, dependiente de su forma y su contenido de las personas que las construyen (Labra, 2013)

El constructivismo aplicado en esta investigación permitirá observar de manera profunda la población objeto de estudio, para comprender la realidad a partir de los puntos de vistas o perspectivas propios del ser humano. Al conocer las experiencias o conceptos específicos del tema a investigar, se identificará la realidad individual, enriqueciendo el análisis del trabajo investigativo en base a la experiencia individual sobre su entorno y la realidad específica que experimenta,.

3.2 Enfoque de Investigación

3.2.1 Cualitativo

El enfoque cualitativo es aquel que se basa en métodos de recolección de datos sin medición numérica como la descripción y la observación del fenómeno. El proceso es flexible y se mueve entre los eventos y su interpretación (Vega et al., 2014)

A través del enfoque cualitativo se adquiere la percepción de la realidad investigada a partir de la observación de los individuos en su realidad, tomando en consideración las características cambiantes, relevantes y emergentes de los actores investigados.

3.3 Tipo de Investigación

3.3.1 Aplicada

La investigación aplicada consiste en trabajos originales realizados para adquirir nuevos conocimientos; sin embargo, está dirigida fundamentalmente hacia un objetivo práctico específico (Abello, 2009)

3.4 Nivel de estudio

3.4.1 Descriptivo

En el estudio a nivel descriptivo se trata de reunir toda la información posible de lo que deseamos conocer para comprender los significados desde la perspectiva de los sujetos (Valle et al., 2022)

3.5 Método hermenéutico

Se conoce como hermenéutica a la búsqueda interpretativa del sentido en las raíces mismas de los paradigmas, además en todas las metodologías y métodos de investigación cualitativa (Maldonado, 2016).

El método de investigación hermenéutico tiene como característica principal su interés por los significados subjetivos, es decir que permite comprender la razón de las acciones, perspectivas o decisiones del ser humano como ente social a partir del análisis de su punto de vista particular (Perez, 2011).

3.6 Técnica de recolección de datos

3.6.1. Encuestas

La encuesta es un instrumento de investigación que es aplicado a través de la elaboración de un cuestionario de preguntas que permitan obtener información de un tema específico del cual se está investigando a un grupo de personas a las cuales se las conocerá como muestra de la población. Las preguntas de la encuesta pueden dar resultados cerrados, en el caso que las respuestas sean sí, no, o se integren las opciones a elegir, pueden ser abiertas, si las preguntas permiten que el encuestado exprese su pensamiento, la elección de las preguntas dependerá de lo los objetivos de la investigación a realizar.

López-Roldán y Fachelli (2015), mencionan que “la encuesta puede ser utilizada como técnica o como método.” Para el trabajo realizado se utilizará la encuesta como método,

porque será aplicada con fines de investigación social para alcanzar los objetivos planteados.

En la actualidad una encuesta puede realizarse de forma presencial, como virtual. Al utilizar la tecnología para aplicar este método los resultados obtenidos pueden ser tabulados de forma más rápida, en menor tiempo y pueden ser aplicados a un mayor número de personas. Una forma de realizar encuestas virtuales puede ser Forms. Para realizar una encuesta se debe dar a conocer al encuestado la finalidad la encuesta, y las preguntas a realizar deben ir encaminadas a los objetivos de la investigación, es decir pensar en qué información deseo obtener al realizar la encuesta.

CAPITULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

La encuesta aplicada a 47 docentes de la Institución de Educación Superior en la ciudad de Guayaquil se desarrolló de forma completamente anónima, a través de un cuestionario virtual (Forms) que contenía preguntas abiertas y cerradas, focalizadas a conocer las características del docente que en la ejecución de su labor de enseñanza al enfrentar el desafío de abordar a estudiantes con Necesidades Educativas Especiales, permitiendo determinar las brechas existentes dentro del proceso de selección e inducción de este grupo de colaboradores en relación con su perfil profesional.

Los datos recabados nos permiten conocer en primera instancia que del grupo de docentes encuestados el 23,4% se identifica con el género femenino mientras que el 76,6% refieren al masculino, tal y como se puede apreciar en el Gráfico 1. A partir de estos datos interpretamos que los varones tienen mayor preferencia para impartir cátedra de ciencias exactas en relación con las mujeres.

Con qué género se identifica
47 respuestas

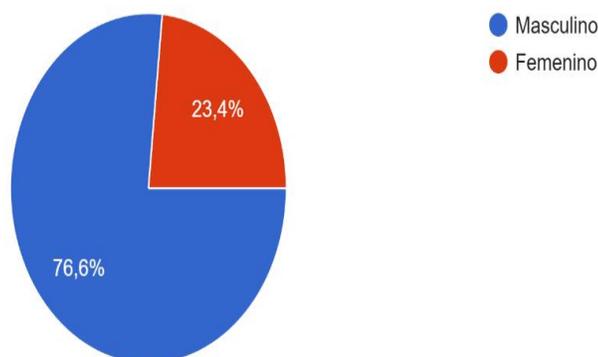


Gráfico 1

Fecha:23/09/2024

Fuente: Google Forms

La edad del personal docente encuesta es de 31 a 53 años, lo cual dilucidamos corresponde al fácil dominio de herramientas tecnológicas para la educación, ya que desde el proceso de selección de los colaboradores de la organización se realiza mediante plataformas digitales. Además, en este rango de edad es muy probable que por los cambios repentinos de los últimos 5 años el personal de la organización tenga una mejor adaptabilidad frente a los cambios que puedan presentarse en el desarrollo de sus actividades como docentes.

Edad

47 respuestas

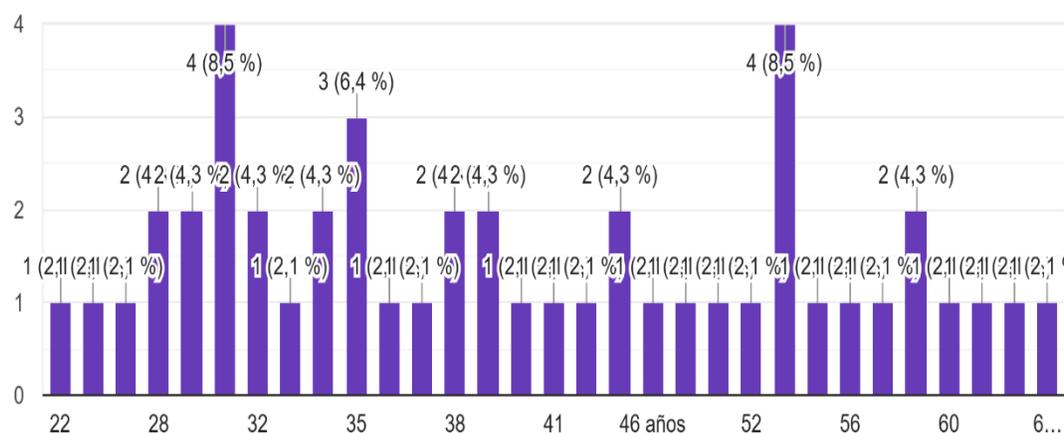


Gráfico 2

Fecha:23/09/2024

Fuente: Google Forms

La formación académica es de relevancia para alcanzar una educación de calidad, tal y como lo resalta la Unesco (2015) en su informe de Educación Técnico Profesional en el al mencionar que la calidad educativa está basada en la preparación académica del profesor que debe actualizarse en el transcurso del ejercicio profesional, por lo tanto un docente bien capacitado logrará cumplir con los objetivos planificados, adicional debe

desarrollar sus habilidades blandas para potencializar su liderazgo, organización, mediación y evaluación.

En la Institución de Educación Superior dentro del perfil profesional se considera fundamental la preparación académica, esto se puede corroborar con los datos sintetizados en el gráfico 3, en tanto podemos afirmar que en los procesos de selección para vacantes docentes se eligen mayormente a los postulantes que poseen título de Masterado.

Así mismo observamos que del grupo de docentes encuestados solo un 8,5% tiene un título de Doctorado, esto se relaciona estrechamente con la edad promedio de los encuestados.

Último título académico alcanzado

47 respuestas

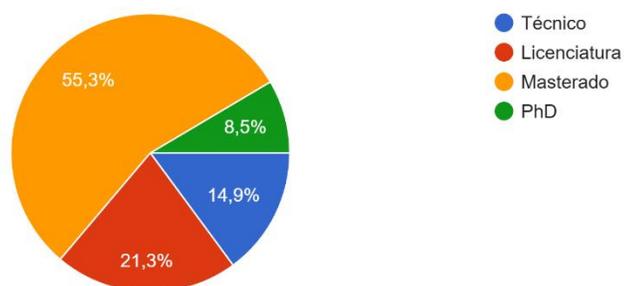


Gráfico 3

Fecha:23/09/2024

Fuente: Google Forms

Al introducirnos en los desafíos de enseñanza que conlleva la atención a estudiantes con Necesidades Educativas Especiales dentro de la Institución de Educación Superior evidenciamos que un 78,7% de los docentes desconocen sobre este tema. Analizando estos resultados, comprobamos la importancia del rol del Trabajador Social en las organizaciones de educación, ya que son ellos quienes verifican el cumplimiento de

normas vigentes respecto a la accesibilidad de una educación de calidad de los estudiantes con NEE. En estos resultados se evidencia la inexperiencia del profesional docente para abordar a estudiantes con alguna NEE.

Conoce usted si alguno de sus estudiantes tiene alguna NEE.

47 respuestas

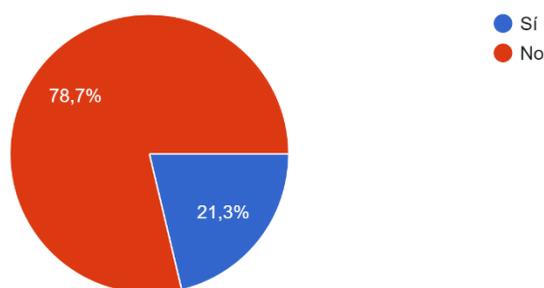


Gráfico 4

Fecha:23/09/2024

Fuente: Google Forms

Las certificaciones en didáctica educativa y pedagogía universitaria brindan las herramientas para que el docente imparta su cátedra de forma más dinámica. Además de favorecer la comprensión de la asignatura a los estudiantes.

Al enfocarnos en los objetivos educativos de la Agenda 2030 de la UNESCO, observamos que las capacitaciones de los docentes garantizan una calidad educativa, sin embargo, en un informe realizado por el Instituto de estadísticas de esta organización, se proyectó que menos del 80% de profesores de 31 países se había certificado bajo estándares nacionales.

En contraste a lo antes expuesto, los resultados obtenidos en la encuesta es que el 53.2% de los docentes de la institución han buscado certificarse en estas áreas. Lo cual nos indica que la otra mitad de profesionales aún no cuentan con estas herramientas, apuntando a dar sus cátedras de forma expositiva o tradicional, lo cual podría dificultar la comprensión de su materia para los estudiantes.

Tiene certificaciones en didáctica educativa y pedagogía universitaria para impartir sus clases
47 responses

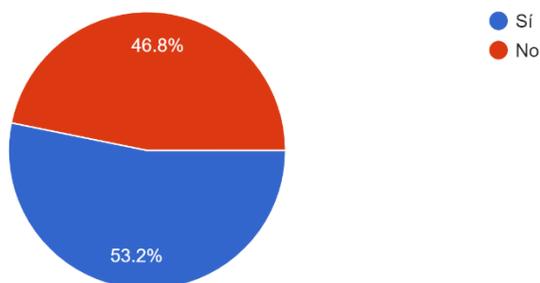


Gráfico 5

Fecha:23/09/2024

Fuente: Google Forms

Al analizar el gráfico 6, determinamos que 38 docentes atribuyeron que las NEE son las dificultades del alumnado para adaptarse al sistema educativo. Lo cual nos indica que los encuestados definen que la adaptación al sistema educativo depende del estudiante, evadiendo la responsabilidad de preparar y generar un espacio agradable para acoger a aquellos estudiantes con NEE. A este grupo se le adjunta aquellos que mencionaron que son problemas de conducta y que NEE es sinónimo de discapacidad intelectual.

Con esto se pone en evidencia el desconocimiento de normativa vigente que promueve la inclusión educativa especializada, la cual se contempla como un derecho en la Constitución de nuestro país.

Es decir, el personal docente no solo carece del conocimiento acerca del tema, sino que también se evidencia que las normativas no se están cumpliendo.

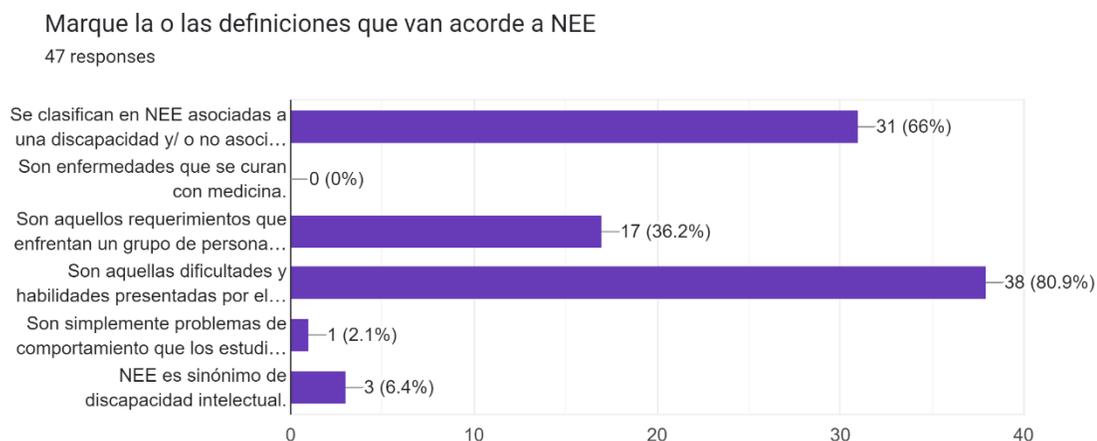


Gráfico 6

Fecha:23/09/2024

Fuente: Google Forms

Las habilidades blandas favorecen la interacción entre personas, en el sector educativo es fundamental tener estas habilidades para mejorar la dinámica de los grupos y los resultados a final de cada curso. En nuestra investigación mencionamos que el abordaje al estudiante se debe realizar de manera individual considerando tres aspectos importantes: físico, intelectual y social. El profesional de la docencia debe tomar en consideración los aspectos antes mencionados para impulsar el avance académico y personal del estudiante. Con esto se busca garantizar la inclusión social de personas que presentan algún tipo de discapacidad, dando cumplimiento al Artículo 46 literal 3 de la Constitución de la Republica del Ecuador.

En estos resultados llama la atención que 6 encuestados le han dado relevancia al liderazgo y que solo 1 de ellos haya mencionado que es importante conocer acerca de las NEE. Al trabajar en una institución educativa de nivel superior, el docente a cargo del grupo es el líder, muchos de los estudiantes seguirán el modelo o enfoque

de enseñanza de su docente, pero para lograr esto se requiere de conocer cómo abordar las diferentes NEE.

Por lo tanto, podemos afirmar que una de las falencias que presenta el actual proceso de selección se relaciona con la adecuada definición del perfil profesional requerido, el mismo que esta discriminando habilidades esenciales que debería tener el personal docente en una Institución de Educación Superior que recibe aspirantes con Necesidades Educativas Especiales.

¿Qué habilidades blandas cree que debe tener un docente universitario para abordar a estudiantes con NEE?

47 respuestas

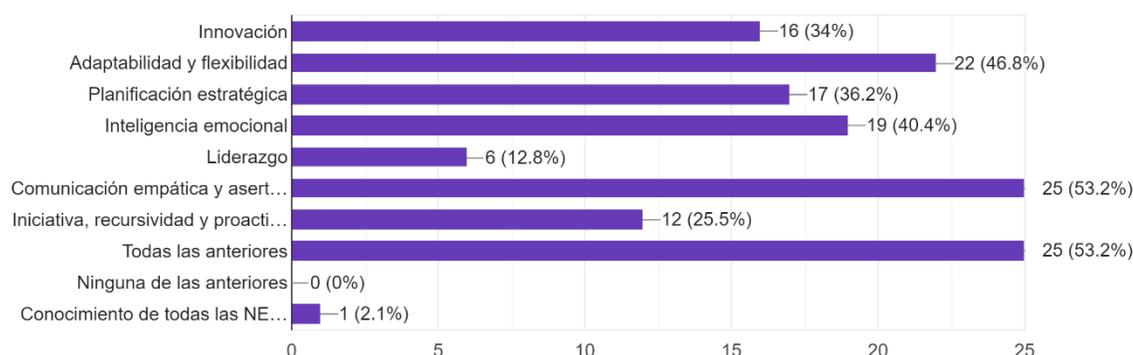


Gráfico 7

Fecha: 23/09/2024

Fuente: Google Forms

Los docentes reconocen que su quehacer dentro del aula es beneficioso para el éxito académico y profesional de sus estudiantes. Sin embargo, no cuentan con las herramientas necesarias para fortalecer este abordaje de estudiantes con NEE.

En los comentarios expresan la importancia del tema, de igual manera en la encuesta recalcan el tiempo que disponen para poder capacitarse, el tiempo de los cursos de admisión, el tiempo en que se entrega una información de estudiantes con NEE.

Adicional se reconoce que son profesionales en un área de estudio específica y no cuentan con conocimientos de pedagogía y didáctica universitaria, lo cual les dificulta comprender como abordar una situación con estudiantes con NEE.

Los resultados del Gráfico 8 evidencian que el proceso de inducción que se está llevando a cabo carece de los componentes adecuados, principalmente en las etapas de evaluación y seguimiento, el personal docente es consciente de que es el actor clave en cuanto a la gestión educativa sin embargo los beneficios que se obtienen con una inducción bien estructurada no se observan actualmente en la Institución de Educación Superior de la ciudad de Guayaquil.

Considera usted que su aporte como docente en la institución frente al abordaje de los estudiantes con NEE es beneficioso para el éxito académico y profesional de sus estudiantes.

47 responses

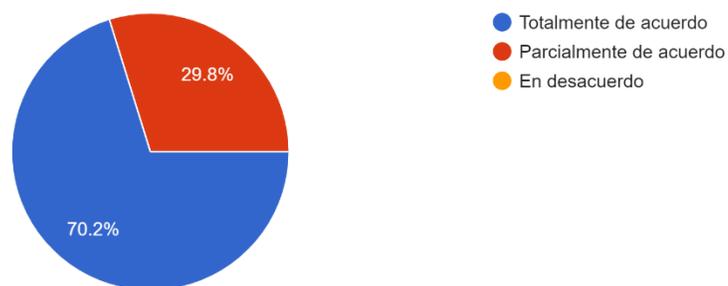


Gráfico 8

Fecha:23/09/2024

Fuente: Google Forms

CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

- La formación continua del docente es fundamental en áreas clave como la didáctica, la metodología educativa, la pedagogía, las estrategias educativas universitarias, el desarrollo de habilidades blandas y el abordaje adecuado de estudiantes con Necesidades Educativas Especiales (NEE). Estas competencias no solo les proporcionan las herramientas necesarias para impartir una enseñanza de calidad, sino que también fortalecen su capacidad para adaptarse a los cambios en un entorno globalizado.
- Basados en la gestión social laboral, se reconoce al docente como un actor clave en el avance y mejoramiento del servicio educativo a nivel inclusivo. La capacitación y educación continua constante permite actuar de manera eficiente frente a los desafíos propios de la educación de nivel superior. La formación académica garantiza que la comunidad educativa reciba una educación con igualdad y compromiso.
- Se observa en el personal docente la falta de interés para adquirir o desarrollar habilidades blandas y power skills. Habilidades esenciales como el liderazgo, la empatía, la inteligencia emocional, la comunicación asertiva, la resolución de conflictos que son pilares fundamentales en la gerencia educativa.
- El profesional del Trabajo Social en el ejercicio de sus funciones en el ámbito de la gestión socio laboral es el actor que promulga y promueve un espacio educativo donde prima el dialogo, la equidad, la responsabilidad y sobre todo la innovación de estrategias que fortalecerán la respuesta de la IES frente a las NEE de su población educativa.

- La verdadera inclusión de estudiantes con NEE en la Institución de Educación Superior no solo mejora el acceso y la participación de los estudiantes en igualdad de condiciones, sino que también posiciona a la Institución como un referente en el campo educativo.
- Actualmente el perfil profesional y los requerimientos específicos para el proceso de enseñanza-aprendizaje de estudiantes con Necesidades Educativas Especiales no se encuentran alineados, por lo tanto, el proceso de selección vigente no permite el total cumplimiento de normativas ni mucho menos se ajusta a los objetivos organizacionales.
- La Institución de Educación Superior requiere considerar el humanismo y la equidad dentro de sus objetivos organizacionales, programas y proyectos pues esto garantiza el bienestar de la población educativa, permite además formar individuos capaces, con conocimientos disciplinares sólidos, con valores fundamentales que respondan a los retos y desafíos de la sociedad actual. Abordar las necesidades Educativas Especiales de manera adecuada proyectará a la institución como referente inclusivo en el país.

5.2 RECOMENDACIONES

Las siguientes recomendaciones están alineadas a un enfoque más humanista y participativo, asegurando que las y los docentes de la Institución de Educación Superior cuenten con las herramientas necesarias para atender adecuadamente a los estudiantes con Necesidades Educativas Especiales, dentro de un marco de colaboración y apoyo constante:

- Se sugiere la revisión de tiempos y capacitaciones sobre Necesidades Educativas Especiales (NEE), para ello es necesario evaluar y ajustar los horarios laborales de los docentes, de manera que puedan participar activamente en capacitaciones específicas sobre el abordaje pedagógico de estudiantes con NEE. Estas capacitaciones deberán ser diseñadas para integrar tanto aspectos teóricos como prácticos, considerando el contexto y las realidades del aula. Tras

la capacitación, se recomienda implementar un plan de seguimiento individualizado para monitorear la aplicación de lo aprendido. Este seguimiento debe incluir observación de clases, acompañamiento profesional, y una retroalimentación constructiva. Además, se fomentará la creación de acuerdos colaborativos entre docentes y especialistas para la implementación de recursos didácticos, tecnológicos e inclusivos que favorezcan la inclusión efectiva de los estudiantes con NEE.

- La participación del personal docente es recomendable en cuanto a la elaboración de protocolos de abordaje educativo frente a las Necesidades Educativas Especiales, con el fin de que adquiera conocimiento específico sobre este tema y pueda generar estrategias propias desde su conocimiento disciplinar.
- Es importante la creación de grupos de apoyo y espacios colaborativos donde existan y promuevan espacios de diálogo y reflexión colectiva donde los docentes puedan compartir experiencias, preocupaciones y estrategias sobre el trabajo con estudiantes con Necesidades Educativas Especiales.
- Como sugerencia, se establece la posible creación de redes de apoyo interdisciplinarias, esto brindará al personal docente la ayuda necesaria frente aquellos desafíos complejos propios del abordaje de la población educativa con NEE. La idea de estos espacios es que a partir de la interacción de experiencias vivenciales de los docentes se promueven la generación de acciones innovadoras que conlleven a la implementación de nuevas estrategias para el entorno educativo.
- Sería importante desarrollar talleres o seminarios que le permitan al docente adquirir conocimiento sobre la legislación existente relacionada a la atención de los grupos vulnerables de estudiantes con NEE, dando cumplimiento al artículo 47 literal 7 de la Constitución de la República del Ecuador donde se enfatiza promover la inclusión a partir a partir de la atención especializada.

- Se recomienda revisar y reajustar el proceso de selección de los docentes universitarios de acuerdo con los requerimientos de la organización educativa para alinear el perfil profesional con la atención a NEE que permitan proyectar resultados potenciales de éxito de los estudiantes en el ámbito profesional y personal.

- Es de suma importancia analizar las metas, valores y objetivos organizacionales de la institución de educación superior en busca de una solución sostenible y eficiente para subsanar las falencias del actual protocolo de selección de personal docente que aborda la atención educativa de los grupos vulnerables, esto sin duda alguna permitirá no solo el cumplimiento de normativas sino el verdadero sentido de la inclusión social se logrará a partir de una buena gestión social laboral.

Bibliografía

- Abello, R. (2009). LA INVESTIGACIÓN EN CIENCIAS SOCIALES: SUGERENCIAS PRÁCTICAS SOBRE EL PROCESO. *INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO*, 17(1), 208-229.
<https://doi.org/http://www.scielo.org.co/pdf/indes/v17n1/v17n1a10.pdf>
- Altarejos Masota, F, y Naval Duran, C. (2011). Filosofía de la Educación. (3ª ed.). EUNSA. Ediciones Universidad de Navarra S.A.
- Andrade-Rivera, G. E. (2021). Cómo ha sido el proceso de inclusión en la educación durante este tiempo de pandemia con los estudiantes con necesidades educativas especiales, (vinculadas o no a la discapacidad) y con sus familias en el Sector de San José de Morón en la Ciudad de Quito-. *Dominio De Las Ciencias*, 7(2), 1088-1099.
<https://doi.org/https://doi.org/10.23857/dc.v7i2.1848>
- Asamblea General de la ONU. (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos. (217 [III] A). Paris. Recuperado de <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>*
- Asamblea General de la ONU. (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos. (217 [III] A). Paris. Recuperado de <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>*
- Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Recuperado de <https://www.lexis.com.ec/biblioteca/constitucion-republica-ecuador>*
- Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Recuperado de <https://www.lexis.com.ec/biblioteca/constitucion-republica-ecuador>*
- Avila, H. F., González, M. M., & Licea, S. M. (2020). La entrevista y la encuesta:¿ métodos o técnicas de indagación empírica?. *Didasc@ lia: didáctica y educación*, 11(3), 62-79.
- Batista, B., Rodrigues, D., Moreira, E., & Silva, F. (2021). Técnicas de recolha de dados em investigação: Inquirir por questionário e/ou inquirir por entrevista. *Reflexões em torno de Metodologias de Investigação: recolha de dados*, 2, 13-36.
- Benítez, Y. G. (2012). Trabajo multidisciplinario para la atención de personas con necesidades educativas especiales. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 15(3), 949.
- Canales Ronceros, R. A., Erráz Barcia, J. A., & Soriano Idrovo, P. (2021). *Modelo de gestión para la selección, inducción y capacitación de personal mediante herramientas TIC en la empresa ABC* (Doctoral dissertation, ESPOL. FCSH.).
- Chávez Fuentes, C. D. ; Guamangallo Espinoza, M. F. . (1 de JULIO de 2023). *Repositorio digital UTA*. Repositorio digital UTA: <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/39034>

- Chica, M. E. P., & Lara, F. L. (2021). Atención de necesidades educativas especiales por el profesorado. *REVISTA DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES Y MULTIDISCIPLINARIA*, 10-28.
- CONSEJO DE EDUCACIÓN SUPERIOR . (02 de Agosto de 2018). CONSEJO DE EDUCACIÓN SUPERIOR : <https://ces.gob.ec/documentos/Normativa/LOES.pdf>
- CONSEJO DE EDUCACIÓN SUPERIOR . (02 de Agosto de 2018). CONSEJO DE EDUCACIÓN SUPERIOR : <https://ces.gob.ec/documentos/Normativa/LOES.pdf>
- Corral Joza, K. (2019). Educación inclusiva: Concepciones del profesorado ante el alumnado con necesidades educativas especiales asociadas a discapacidad. *Revista Nacional e Internacional de Educación Inclusiva*, 12(2), 171-186.
<https://doi.org/https://revistaeducacioninclusiva.es/index.php/REI/article/view/439/505#>
- Echeita Sarrionandia, G. (2021). La educación del alumnado considerado con necesidades. *Revista de la Asociación de Inspectores de Educación de España*(35), 1-24.
<https://doi.org/https://doi.org/10.23824/ase.v0i35.721>
- Fonseca Montoya, S., & Requeiro Almeida, R. & Valdés Fonseca, A. (2020). La inclusión de estudiantes con necesidades educativas especiales vista desde el desempeño de los docentes de la educación básica ecuatoriana. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(5), 438-444. https://doi.org/http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000500438&lng=es&tlng=es.
- Función Ejecutiva del Ecuador. (2011). *Ley Orgánica de Educación Intercultural*. Quito. Recuperado de https://educacion.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2017/02/Ley_Organica_de_Educacion_Intercultural_LO_EI_codificado.pdf
- Función Ejecutiva del Ecuador. (2011). *Ley Orgánica de Educación Intercultural*. Quito. Recuperado de https://educacion.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2017/02/Ley_Organica_de_Educacion_Intercultural_LO_EI_codificado.pdf
- Función Ejecutiva del Ecuador. (2011). *Ley Orgánica de Educación Intercultural*. Quito. Recuperado de https://educacion.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2017/02/Ley_Organica_de_Educacion_Intercultural_LO_EI_codificado.pdf
- Gonzáles, J. L. (2020). Técnicas e instrumentos de investigación científica. *Arequipa, Arequipa, Perú*.

- Guevara Gómez, H. E., Huarachi Quintanilla, L. A., Lozano Zanelly, G. A., & Vértiz Osos, J. J. (2021). Gestión del cambio en organizaciones educativas pospandemia. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(93), 178–191. Recuperado de <https://doi.org/10.52080/rvg93.13>
- Gutiérrez, R. L. (2021). CAPÍTULO 4 ENTREVISTAS ESTRUCTURADAS, SEMI-ESTRUCTURADAS Y LIBRES. ANÁLISIS DE CONTENIDO. *Técnicas de investigación cualitativa en los ámbitos sanitario y sociosanitario*, 171, 65.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2020). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.
- Inga Tarco, J. M. (2023). Proceso de reclutamiento, selección e inducción del personal.
- Instituto Nacional de Estadística y Censo. (2023). Ecuador creció en 2.5 millones de personas entre 2010 y 2022. Recuperado de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/ecuador-crecio-en-2-5-millones-de-personas-entre-2010-y-2022/>
- Jaime, A. (2022). *Diseño del proceso de Reclutamiento y Selección. La importancia de las descripciones de puestos y la inducción en su implementación* (Master's thesis, Universidad Nacional de Rosario).
- Labra, O. (2013). Positivismo y constructivismo: Un análisis para la investigación social. . *Rumbos TS. Un Espacio Crítico Para La Reflexión En Ciencias Sociales*.(7), 12-21. <https://doi.org/https://revistafacso.ucentral.cl/index.php/rumbos/article/view/135>
- Lascano Macías, J. G. (26 de junio de 2024). *Repositorio Institucional de la Universidad Politécnica Salesiana*. Repositorio Institucional de la Universidad Politécnica Salesiana: <http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/27806>
- Lesano-Albán, Ángel U., & Troya-Ayala, G. P. (2024). El Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA) como marco para las Adaptaciones Curriculares en los estudiantes con necesidades educativas especiales de básica superior. *MQRInvestigar*, 8(2), 901-917. <https://doi.org/https://doi.org/10.56048/MQR20225.8.2.2024.901-917>
- Lopezosa, C. (2020). Entrevistas semiestructuradas con NVivo: pasos para un análisis cualitativo eficaz. Lopezosa C, Díaz-Noci J, Codina L, editores *Methodos Anuario de Métodos de Investigación en Comunicación Social*, 1. Barcelona: Universitat Pompeu Fabra; 2020. p. 88-97.
- Maldonado, R. (04 de 04 de 2016). *researchgate.net*. researchgate.net: https://www.researchgate.net/profile/Ricardo-Maldonado/publication/301796372_EL_METODO_HERMENEUTICO_EN_LA_INVESTIGACION_CUALITATIVA/links/5728b10508aef7c7e2c0bf5a/EL-METODO-HERMENEUTICO-EN-LA-INVESTIGACION-CUALITATIVA.pdf

- Mariuxi Bazurto-Ordóñez; Yanet Samada-Grasst . (2021). Formación docente para la atención a niños con necesidades educativas. *Polo del Conocimiento*, 6(1), 1374-1389.
<https://doi.org/https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9292082>
- Márquez Moreira, Gabriel Mauricio & Cueva Gaibor, Diego Abraham. (2020). Students with special education needs. Obstacle or challenge in inclusive university education. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 257-264.
https://doi.org/http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400257&lng=es&tlng=en.
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2023). Estadística Educativa. Recuperado de https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2023/11/Estadistica-Educativa_Volumen-4.pdf
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2024). Datos Abiertos del Ministerio de Educación del Ecuador. Recuperado de <https://educacion.gob.ec/datos-abiertos/>
- Ministerio de Educación del Ecuador. (s.f.). El distrito educativo. Recuperado de <https://educacion.gob.ec/el-distrito-educativo/>
- Ministerio de Educación. (2012). *Estándares de Calidad Educativa*. Ministerio de Educación del Ecuador. Recuperado de https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/estandares_2012.pdf
- Ministerio de Educación. (2012). *Estándares de Calidad Educativa*. Ministerio de Educación del Ecuador. Recuperado de https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/estandares_2012.pdf
- Parra Valdebenito, N.D.C., Seguel Ibañez, F.A., Astroza Fuentes, K. E., & Rojas Salinas P.E. (2024). Inserción de Estudiantes con Necesidades Educativas Especiales en la Educación Superior. *Revista Propulsion*, VIII(2), 74-87.
<https://doi.org/https://doi.org/10.53645/revprop.v8i1.117>
- Perez, A. (2011). La hermenéutica y los métodos de investigación en ciencias sociales. *ESTUDIOS DE FILOSOFÍA*(44), 9-37.
<https://doi.org/https://www.redalyc.org/pdf/3798/379846115002.pdf>
- Pérez Márquez, E. A., Ortega Neri, H. M., Bañuelos, C. F. M., Gómez Bugarín, A., y, Meléndrez. (2021). Educación inclusiva con alumnos regulares y con necesidades educativas en el aula . *Revista de Educación Inclusiva*, 14(1), 168-186.
https://doi.org/https://www.google.com/search?ei=1s3RXMCeDIS2swWr7b2oDQ&q=plan+nacional+de+desarrollo+NEE&oq=plan+nacional+de+desarrollo+NEE&gs_l=psyab.3...1904.2993..3642...0.0..0.179.598.0j4.....0

- Puga, J. V., & García, M. C. (2022). La aplicación de entrevistas semiestructuradas en distintas modalidades durante el contexto de la pandemia. *Revista Científica Hallazgos21*, 7(1), 52-60.
- RODRIGUES, J. S. ; MEDEIROS, P. I. S. (2023). Importância da Formação Docente em Educação . *Revista Paradigma, XLIV*(1), 1-2. <https://doi.org/10.37618/PARADIGMA.1011-2251.2023.p01-22.id1189>
- Secretaría Nacional de Planificación. (2012). ¿Qué son las zonas, distritos y circuitos?. Recuperado de Folleto_Popular_DyC_24-10-2012.pdf (planificacion.gob.ec)
- Secretaría Nacional de Planificación. (2021). Plan de Creación de OPORTUNIDADES 2021-2025. Recuperado de Plan de Creación de Oportunidades 2021 2025.pdf (planificacion.gob.ec)
- Tapia-Carreto, Alfredo, Hernández Flores, Hilda Gabriela, & Rivera Salas, Paola Eunice. (2022). ¿Comunicación responsable? El caso de una organización educativa. *LiminaR*, 20(2), e913. Recuperado de <https://doi.org/10.29043/liminar.v20i2.913>
- Torres, D. (2021). *UTADEO*. El método comparativo en la investigación social y en el análisis histórico.: <https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/handle/20.500.12010/32271>
- UNESCO . (2023). *UNESCO* . UNESCO : <https://cme-espana.org/wp-content/uploads/2023/08/RESUMEN-DEL-INFORME-DE-SEGUIMIENTO-DE-LA-EDUCACION-EN-EL-MUNDO-2023.pdf>
- UNESCO . (2023). *UNESCO* . UNESCO : <https://cme-espana.org/wp-content/uploads/2023/08/RESUMEN-DEL-INFORME-DE-SEGUIMIENTO-DE-LA-EDUCACION-EN-EL-MUNDO-2023.pdf>
- UNESCO. (2015). Guía para el desarrollo de políticas docentes. Recuperado de https://unesdoc.unesco.org/in/documentViewer.xhtml?v=2.1.196&id=p::usmarcdef_000235272_spa&file=/in/rest/annotationSVC/DownloadWatermarkedAttachment/attach_import_b61d26d5-6fa2-4017-a3d9-d2578d833125%3F_%3D235272spa.pdf&locale=es&multi=true&ark=/ark:/48223/pf000235272_spa/PDF/235272spa.pdf#1616_15_S_TPDG_Summary_Int.indd%3A.12083%3A274
- UNESCO. (2015). *Informe de Seguimiento de la ETP en el mundo 2015: La educación para todos 2000-2015: logros y desafíos*. Recuperado de <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000232435>
- UNESCO. (2015). *Informe de Seguimiento de la ETP en el mundo 2015: La educación para todos 2000-2015: logros y desafíos*. Recuperado de <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000232435>

- UNESCO. (2018). Equipo especial internacional sobre docentes para Educación 2030: plan estratégico 2018-2021. Recuperado de https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000261708_spa
- Valle, A., Manrique, L., y Revilla, D. (03 de 03 de 2022). *REPOSITORIO PUCP*. REPOSITORIO PUCP: <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/184559>
- Vanegas Acosta, Y, Torres Bonilla, L y Pataquiva Chauta, J. . (01 de 01 de 2019). *Repositorio institucional de la Universidad Cooperativa de Colombia* . Repositorio institucional de la Universidad Cooperativa de Colombia: <https://repository.ucc.edu.co/entities/publication/72dc427d-481a-4e24-9962-ea0c76c7c991>
- Vega, G., Ávila, J., Jesús, A., Camacho, N., Becerril, A., y Leo, G. (2014). PARADIGMAS EN LA INVESTIGACIÓN. ENFOQUE CUANTITATIVO Y CUALITATIVO . *European Scientific Journal*, 10(15), 523-528. <https://doi.org/https://core.ac.uk/reader/236413540>

ANEXOS

Anexo 1

Formación y Enfoques en la Atención de NEE

Estimado docente universitario:

Nuestro objetivo es identificar el nivel de formación académica y el enfoque que usted aplica al atender a estudiantes con Necesidades Educativas Especiales (NEE). Su participación es invaluable para comprender mejor esta temática y contribuir a la mejora de la educación inclusiva.

El cuestionario estará habilitado hasta el viernes 27 de septiembre.

Agradecemos de antemano su tiempo y colaboración.

Saludos cordiales.

** Indicates required question*

1. Email *

2. Con qué género se identifica *

Mark only one oval.

Masculino

Femenino

Other: _____

3. Edad *

4. Años laborando en la institución *

5. Años de experiencia como profesor universitario *

6. **Último título académico alcanzado ***

Mark only one oval.

- Técnico
- Licenciatura
- Masterado
- PhD

7. **¿Cuál es su jornada laboral? ***

Mark only one oval.

- Parcial
- Completo
- Eventual

8. **Conoce usted si alguno de sus estudiantes tiene alguna NEE. ***

Mark only one oval.

- Sí
- No

9. **Si su respuesta fue afirmativa indique cuáles NEE si su respuesta fue negativa escriba Ninguna ***

10. **Marque la NEE identificada en sus estudiantes ***

Mark only one oval.

- NEE asociadas a una discapacidad
- NEE no asociadas a una discapacidad

11. **Ha recibido capacitaciones de didáctica educativa y pedagogía universitaria para impartir sus clases** *

Mark only one oval.

- Sí
 No

12. **Tiene certificaciones en didáctica educativa y pedagogía universitaria para impartir sus clases** *

Mark only one oval.

- Sí
 No

13. **Marque la o las definiciones que van acorde a NEE ***

Check all that apply.

- Se clasifican en NEE asociadas a una discapacidad y/ o no asociadas a una discapacidad
 Son enfermedades que se curan con medicina.
 Son aquellos requerimientos que enfrentan un grupo de personas en relación a la asistencia o recursos que no están disponibles en su entorno educativo y que limitan su bienestar social y calidad de vida
 Son aquellas dificultades y habilidades presentadas por el alumnado, las mismas que interfieren en la adaptación durante el proceso de enseñanza-aprendizaje en cualquier etapa del sistema educativo.
 Son simplemente problemas de comportamiento que los estudiantes presentan en el aula.
 NEE es sinónimo de discapacidad intelectual.

14. **¿Cuándo a un estudiante se le dificulta enfocar la atención en la explicación de un tema impartido, usted?** *

Check all that apply.

- Deja que el estudiante siga a su ritmo y usted continúa su clase.
 Llama a una persona experta en la institución para que lo ayude.
 Lo incluye en su clase a través de preguntas o solicitándole ejemplos.
 Busca otros recursos que permitan focalizar mayor tiempo de atención.
 Utiliza diferentes tonos de voz para mantener la atención del estudiante.

15. **¿Con cuál de las siguientes NEE no asociadas a una discapacidad, preferiría trabajar usted?** *

Check all that apply.

- Trastorno por Déficit de Atención TDH
- Dislexia
- Dislalia
- Disgrafía
- Discalculia
- Trastorno del espectro autista TEA
- Hiperactividad
- Other: _____

16. **¿Cuáles son las razones por la que usted no preferiría trabajar con las NEE no asociadas a una discapacidad que no eligió en la pregunta anterior?** *

Mark only one oval.

- Desconocía de la existencia de los tipos de NEE no asociadas a una discapacidad.
- Carezco de la capacitación para abordar algunos tipos de NEE no asociados a una discapacidad.
- Me indispone trabajar con un estudiante con ese diagnóstico.
- Dificulta el cumplimiento del syllabus.
- Other: _____

17. **¿Qué habilidades blandas cree que debe tener un docente universitario para abordar a estudiantes con NEE?** *

Check all that apply.

- Innovación
- Adaptabilidad y flexibilidad
- Planificación estratégica
- Inteligencia emocional
- Liderazgo
- Comunicación empática y asertiva
- Iniciativa, recursividad y proactividad
- Todas las anteriores
- Ninguna de las anteriores
- Other: _____

18. **En su organización educativa existe un protocolo para atender las NEE de sus estudiantes** *

Mark only one oval.

- Sí
 No
 Desconozco

19. **Ha recibido usted orientación acerca de los protocolos para atender las NEE de los estudiantes.** *

Mark only one oval.

- Sí
 No

20. **¿Por qué? ***

21. **Ha recibido usted formación por parte de la institución para abordar las NEE de los estudiantes.** *

Mark only one oval.

- Sí
 No

22. **¿Por qué? ***

23. **Ha recibido usted apoyo de un grupo interdisciplinario de la institución para guiarlo en el abordaje de un estudiante con NEE en particular** *

Mark only one oval.

- Sí
 No
 No aplica

24. **Considera usted que su aporte como docente en la institución frente al abordaje de los estudiantes con NEE es beneficioso para el éxito académico y profesional de sus estudiantes.** *

Mark only one oval.

- Totalmente de acuerdo
 Parcialmente de acuerdo
 En desacuerdo

25. **Comentarios adicionales frente a los temas tratados en la encuesta.** *

This content is neither created nor endorsed by Google.

Google Forms



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, Tatiana Piedad García López, con C.C: # 0706013224 autor(a) del trabajo de titulación: *Gestión del proceso de selección e inducción del personal docente especializado en abordaje de estudiantes con NEE en IES de la ciudad de Guayaquil*, previo a la obtención del grado de **MAGÍSTER EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTIÓN SOCIAL LABORAL** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de graduación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 31 de octubre del 2024

f.  _____

Tatiana Piedad García López

C.C.0706013224



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, Verónica Isabel Lema Naula, con C.C: # 0930510359 autor(a) del trabajo de titulación: *Gestión del proceso de selección e inducción del personal docente especializado en abordaje de estudiantes con NEE en IES de la ciudad de Guayaquil*, previo a la obtención del grado de **MAGÍSTER EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTIÓN SOCIAL LABORAL** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de graduación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 31 de octubre del 2024

f. _____

Verónica Isabel Lema Naula

C.C: 0930510359



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	Gestión del proceso de selección e inducción del personal docente especializado en abordaje de estudiantes con NEE en IES de la ciudad de Guayaquil		
AUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Tatiana Piedad García López Verónica Isabel Lema Naula		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES) (apellidos/nombres):	María Victoria Mejía		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
UNIDAD/FACULTAD:	Sistema de Posgrado		
MAESTRÍA/ESPECIALIDAD:	Maestría en Trabajo Social con Mención en Gestión Social Laboral		
GRADO OBTENIDO:	Magíster en Trabajo Social con Mención en Gestión Social Laboral		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	31 de octubre del 2024	No. DE PÁGINAS:	47
ÁREAS TEMÁTICAS:	Gestión del talento humano		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Selección e inducción de personal, gestión socio laboral, institución de educación superior, docentes, necesidades educativas especiales, inclusión		
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):	La selección e inducción adecuada de personal capacitado dentro de una organización es fundamental, puesto que, aportará al crecimiento de la institución, ya que colaboradores alineados con los objetivos empresariales facilitarán el alcance de metas establecidas. Además, contar con personal calificado mejorará la productividad e incrementará la rentabilidad de la organización. Es por esta razón que la presente investigación tiene como objetivo analizar la gestión del proceso de selección e inducción del personal docente especializado en abordaje de estudiantes con Necesidades Educativas Especiales (NEE) en una Institución de Educación Superior (IES) de la ciudad de Guayaquil, a partir de un estudio de tipo cualitativo, aplicando la encuesta como técnica de recolección de datos. La información relevante obtenida en cuanto a gestión social laboral identifica al personal docente como ente fundamental en el desarrollo de la IES, fomentando la inclusión y consigo la formación profesional y personal constante la misma que le permitirá responder de manera efectiva a los retos emergentes.		
ADJUNTO PDF:	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: 0980003120/0989409816	E-mail: tpiedadgarcial@gmail.com / ylemanaula@gmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:	Nombre: Paola Ximena Mejía Ospina		
	Teléfono: +593-4-3804600		
	E-mail: paola.mejia@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			