



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

**ÁREA ADMINISTRATIVA**

**TÍTULO DE MAGÍSTER EN GESTIÓN Y DESARROLLO SOCIAL**

“Gestión del talento humano como estrategia para el cuidado de niñas y niños en edades comprendidas entre 45 días de nacidos a 36 meses de edad. Estudio realizado en el Centro Infantil del Buen Vivir (C.I.B.V.) “Mundo Alegre” de la parroquia Calderón, ciudad de Quito, año 2014”.

**TRABAJO DE TITULACIÓN**

**AUTOR:** Vallejo Alvarez, Myrian Rocío, Ing.

**DIRECTOR:** Enrique Ortega, Elsa Nora, Mgtr.

**CENTRO UNIVERSITARIO QUITO**

2015

## **APROBACIÓN DE LA DIRECTORA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN**

Magister

Elsa Rosa Nora Erique Ortega

**DOCENTE DE LA TITULACIÓN**

De mi consideración:

El presente Trabajo de Titulación, denominado: Gestión del talento humano como estrategia para el cuidado de niñas y niños en edades comprendidas entre 45 días de nacidos a 36 meses de edad. Estudio realizado en el Centro Infantil del Buen Vivir (C.I.B.V.) “Mundo Alegre” de la parroquia Calderón, ciudad de Quito, año 2014”, realizado por Vallejo Álvarez, Myrian Rocío, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Quito, octubre 30 de 2015.

f) .....

Elsa Rosa Nora Erique Ortega

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Vallejo Álvarez, Myrian Rocío declaro ser autora del presente Trabajo de Titulación: Gestión del talento humano como estrategia para el cuidado efectivo de niñas y niños en edades comprendidas entre 45 días de nacidos a 36 meses de edad. Estudio realizado en el Centro Infantil del Buen Vivir (C.I.B.V.) “Mundo Alegre” de la parroquia Calderón, ciudad de Quito, año 2014” de la Titulación de Magíster en Desarrollo Social, siendo la Mg. Elsa Nora Erique Ortega directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, concepto, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 88 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice: “Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado o trabajos de titulación que se realicen con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad.

f. ....

Vallejo Álvarez, Myrian Rocío

C.C. 1711885234

## DEDICATORIA

A Dios, por permitirme llegar a este momento tan especial en mi vida. Por los triunfos y los momentos difíciles que me han enseñado a valorarlo cada día más.

A mi Madre que está en los cielos quien con su ejemplo me enseñó desde pequeña a luchar para alcanzar mis metas.

A mi padre y hermanas por ser las personas que me han acompañado durante todo mi trayecto estudiantil y de vida, quienes han velado por mí durante este arduo camino; a todos y cada uno de ellos les dedico este trabajo de fin de Maestría.

## **AGRADECIMIENTO**

Dedico esta tesis a Dios, a mi padre y hermanas. A Dios porque ha estado conmigo a cada paso que doy, cuidándome y dándome fortaleza para continuar, a mi padre y hermanas, quienes a lo largo de mi vida han velado por mi bienestar y educación siendo mi apoyo en todo momento. Depositando su entera confianza en cada reto que se me presentaba sin dudar ni un solo momento en mi inteligencia y capacidad. Es por ello que soy lo que soy ahora. Los amo con mi vida.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
APROBACIÓN DE LA DIRECTORA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN .....	ii
DECLARACION DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRACT .....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO I MARCO TEÓRICO.....	6
1.1 Fundamentos de la gestión del talento humano.....	7
1.2 Proceso de admisión de personas.....	11
1.3 Aplicación de personas.....	16
1.4 Desarrollo evolutivo de las niñas y niños.....	17
1.5 Teoría del Desarrollo Cognitivo “Piaget”. Desarrollo Afectivo y Social. ....	17
1.6 Teoría Socio-Histórico del desarrollo humano de Vygotsky. ....	21
1.7 Las etapas de Erikson. ....	24
1.8 Esferas del desarrollo infantil integral. ....	26
CAPÍTULO II METODOLOGÍA.....	29
2.1 Metodología. ....	30
2.2 Aspectos metodológicos. ....	30
2.3 Planteamiento del problema.....	31
2.4 Determinación del problema de investigación y los objetivos.....	31
2.5 Población y muestra.....	31
2.6 Técnicas e instrumentos de investigación. ....	32
2.7 Procedimiento.....	33
2.8 Presupuesto.....	34

<b>2.9</b>	<b>Análisis e Interpretación de las encuestas dirigidas a Padres de Familia del Centro Infantil del Buen Vivir (CIBV).</b>	<b>35</b>
<b>2.10</b>	<b>Discusión de los resultados.</b>	<b>43</b>
	<b>CONCLUSIONES.</b>	<b>47</b>
	<b>RECOMENDACIONES.</b>	<b>48</b>
	<b>CAPÍTULO III PROPUESTA</b>	<b>49</b>
<b>3.1</b>	<b>Introducción.</b>	<b>50</b>
<b>3.2</b>	<b>Justificación.</b>	<b>51</b>
<b>3.3</b>	<b>Objetivos de la propuesta de Plan Estratégico de Talento Humano.</b>	<b>52</b>
<b>3.4</b>	<b>Metodología de la propuesta.</b>	<b>52</b>
<b>3.5</b>	<b>Técnicas.</b>	<b>52</b>
<b>3.6</b>	<b>Población.</b>	<b>53</b>
<b>3.7</b>	<b>Conformación del equipo.</b>	<b>53</b>
<b>3.8</b>	<b>Proceso de reclutamiento.</b>	<b>56</b>
<b>3.9</b>	<b>Proceso de selección de personal.</b>	<b>62</b>
<b>3.10</b>	<b>Proceso de inducción.</b>	<b>63</b>
<b>3.11</b>	<b>Proceso de capacitación.</b>	<b>63</b>
<b>3.12</b>	<b>Plan de acción.</b>	<b>63</b>
<b>3.13</b>	<b>Presupuesto y financiamiento.</b>	<b>67</b>
<b>3.14</b>	<b>Cronograma de talleres</b>	<b>67</b>
	<b>BIBLIOGRAFÍA.</b>	<b>69</b>
	<b>ANEXOS.</b>	<b>72</b>

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación trata sobre la gestión del Talento Humano como estrategia para el cuidado de niñas y niños en edades comprendidas entre 45 días de nacidos a 36 meses de edad. Estudio realizado en el Centro Infantil del Buen Vivir (C.I.B.V.) “Mundo Alegre”. La misma que tiene como objetivo proponer un plan estratégico de gestión de TH, para la selección de promotores que contribuyan al cuidado efectivo de niñas y niños en el C.I.B.V. de la parroquia Calderón, ciudad de Quito 2014, factor importante para cumplimiento de metas organizacionales y, en sí de responsabilidad social, en una muestra intencional no probabilística de 45 padres de familia, una Directora/Coordinadora del Centro.

Las técnicas utilizadas en esta investigación fueron encuestas a los padres de familia y entrevista a la directora/coordinadora; así como el análisis de documento y la observación participante, resultados que evidenciaron la falta de capacitación de promotores que se encuentran a cargo del cuidado de niñas y niños, por esta razón se hace necesario plantear una propuesta encaminada a un adecuado proceso de selección de personal, constituida por el reclutamiento, selección, inducción y la capacitación del personal, encargado del trabajo atención infantil.

Palabras claves: niños y niñas, centro infantil, gestión de Talento Humano, selección de personal.

## **ABSTRACT**

This research deals with Human Resource management as a strategy for care of children aged between 45 days old to 36 months old. Study at the Children's Center of Good Living (CIBV), it aims to propose a strategic management plan TH for selecting promoters that contribute to effective care of children in the parish Calderon CIBVde Region Quito and 2014, an important factor compliance with organizational goals and social responsibility itself, in a non-probabilistic intentional sample of 45 parents a Director / Coordinator of the Center.

The techniques used in this research were surveys and interviews with leaders, parents, coordinators, and document analysis and participant observation, results showed the lack of training for developers who are responsible for the care of children and children, for this reason it is necessary to consider a proposal for a suitable recruitment process, consisting of recruitment, selection, induction and training of staff responsible for child care work.

Keywords: children, child center, Human Resource Management, Recruitment .

## INTRODUCCIÓN

El informe de investigación aborda la gestión del Talento Humano como estrategia para el cuidado efectivo de niñas y niños en un C.I.B.V. de la parroquia Calderón, cantón y ciudad de Quito 2014, elaborándose un plan estratégico de selección de personal, que promueva un mayor rendimiento laboral de los promotores, y que generen resultados que contribuyan a mejorar los servicios y alcanzar las metas fijadas con un compromiso social.

En Latinoamérica se puede decir que muchas han sido las investigaciones al respecto, países como Colombia, Chile, México, Argentina, Cuba; llevan la vanguardia en la gestión de Talento Humano, para lograr el perfeccionamiento del trabajo de promotores con niños y niñas. Teniendo en cuenta tal argumento se puede decir que las investigaciones que anteceden y que sirvieron de material de consulta responden en su mayoría a la Gestión del Talento Humano: Guías operativa para promotoras y coordinadoras de los Centros Infantiles del buen vivir MIES, Guías del Facilitador del Proceso de Capacitación Continua, Estrategias para el Mejoramiento del Talento Humano de los Servicios de Desarrollo Infantil Integral, y Guías Teórico Metodológica Centro Infantil del Buen Vivir (C.I.B.V.) de la parroquia Calderón, cantón y ciudad de Quito.

Se consultaron autores y paradigmas como Amartya Sen; Bruno, Daniela; Eslava Arnao, Edgar; Jaramillo Naranjo, Olga Lucía; Nuria Carballo L; Chiavenato, Idalberto, que abordan los procesos de la gestión de Talento Humano; Lev Vygotsky psicólogo y uno de los más destacados teóricos de la psicología del desarrollo, fundador de la psicología histórico-cultural, Jean William Fritz Piaget, creador de la epistemología genética y famoso por sus aportes al estudio de la infancia, y por su teoría constructivista del desarrollo de la inteligencia; Erikson, Erik, psicoanalista destacado por sus contribuciones en psicología del desarrollo y Robert V, K. J. especialista en el Desarrollo Humano y el ciclo vital.

La propuesta planteada es un adecuado proceso de selección de personal, que permita mejorar el rendimiento laboral de los promotores, constituida por el reclutamiento, selección, inducción y la capacitación del personal encargado de la atención infantil; donde se pueda visualizar la calidad de la profesionalización y formación continua de los promotores. Es decir, la eficacia, eficiencia, calidad y calidez; en que los conocimientos adquiridos puedan ser

puestos en práctica a través de nuevas habilidades que afecten positivamente al desarrollo y aprendizaje de las niñas y niños, creando instituciones exitosas.

En el centro Infantil del Buen Vivir (CIBV), dedicada a la atención de niñas y niños en edades comprendidas entre 45 días de nacidos a 36 meses de edad. La directora/ coordinadora, realiza en forma empírica los procesos de reclutamiento, selección, inducción y capacitación de personal; por lo que cada unidad se desenvuelve sin unificación de lineamientos en lo antes mencionado. Ante esta problemática, se tiene la necesidad de desarrollar la integración de personal que permita contar con la persona adecuada para el puesto adecuado; contribuyendo así al cumplimiento de objetivos de la misma, aprovechando al máximo el potencial de cada uno de sus integrantes para alcanzar las metas, las cuales beneficiarán a los niños de escasos recursos económicos.

Como problema a investigar y respondiendo a la problemática se pretende abordar; ¿Cómo lograr un plan estratégico de gestión de Talento Humano, para la selección de promotores que contribuyan al cuidado efectivo de niñas y niños en edades comprendidas entre 45 días de nacidos a 36 meses de edad; en el Centro Infantil del Buen Vivir (C.I.B.V.) de la parroquia Calderón, cantón y ciudad de Quito 2014?

Entre los objetivos planteados de la investigación se pretende: proponer un plan estratégico de gestión de Talento Humano para la selección de promotores que contribuyan al cuidado efectivo de niñas y niños en edades comprendidas entre 45 días de nacidos a 36 meses de edad en el Centro Infantil del Buen Vivir (C.I.B.V.) de la parroquia Calderón, cantón y ciudad de Quito 2014; así como objetivos específicos tales como: argumentar teóricamente los principales paradigmas que sustentan la investigación, sustentar metodológicamente la optimización y capacitación del proceso de selección laboral de promotores para el cuidado efectivo de niñas y niños, identificar el personal idóneo y su influencia en el cumplimiento de metas y proyectos trazados para el cuidado efectivo de niñas y niños y elaborar una propuesta de selección de personal.

En el resultado de la misma se pudo constatar que el proceso de gestión de Talento Humano de Centro Infantil del Buen Vivir (C.I.B.V.) , es inapropiado, pues existía por parte de la Directora/Coordinadora, desconocimiento sobre los procesos de selección de personal, siendo este uno de los factores principales para que la selección de personal no fuera la adecuada, así mismo se pudo percibir durante la aplicación de las encuestas, entrevista y observaciones, aplicadas a los actores sociales, que no existía procesos de capacitación y evaluación de las

funciones de los promotores, así como falta de estímulo, aspecto esto que incidía en la calidad de los servicios del centro.

A continuación se detallan los capítulos que se han desarrollado:

En el capítulo I, comprende la revisión de las etapas de gestión del talento humano, así como la capacitación de las mismas.

En el capítulo II, se especifica las etapas del desarrollo evolutivo del infante en edades comprendidas de entre 45 días de nacidos a 36 meses de edad y las esferas de desarrollo infantil integral.

En el capítulo III, es la metodología así como las técnicas e instrumentos utilizados en el trabajo de investigación realizado en el Centro Infantil de del Buen Vivir (CIVB)

En el capítulo IV, se describe la propuesta de intervención con la justificación, objetivos, técnicas para el proceso de reclutamiento y plan de acción a través de la selección de personal.

En conclusión, la ejecución de esta propuesta favorecerá a la población infantil, ya que permitirá el perfeccionamiento de habilidades que afecten positivamente al desarrollo y aprendizaje de los niños.

Se recomienda que el centro acoja la propuesta como estrategia de solución a la problemática identificada, posibilitando que la Directora/Coordinadora y los promotores del Centro Infantil del Buen Vivir (CIBV) "Mundo Alegre", tengan una adecuada preparación y experiencia, partiendo de proceso de gestión y selección de personal apropiada para elevar la calidad de los servicios y la satisfacción y seguridad de los padres de familia.

## **CAPÍTULO I**

### **MARCO TEÓRICO**

## 1.1 Fundamentos de la gestión del talento humano

El área de recursos humanos es una función administrativa dedicada a la adquisición, entrenamiento, evaluación y remuneración de los empleados. En cierto sentido, todos los gerentes de personas porque están involucrados en actividades estrechamente relacionadas con personas como reclutamiento, entrevistas, selección y entrenamiento.

Chiavenato (2002), menciona que: La gestión del talento humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes (pag.5).

Desde esta perspectiva y en concordancia con el autor citado argumentamos que el desarrollo de recursos humanos, es el pilar fundamental de visión y enfoque para perfilar a profesionales con habilidades y requerimientos de la entidad, para diagnosticar, diseñar, aplicar y evaluar soluciones a la problemática de las organizaciones en las áreas de desarrollo, administración y capacitación de recursos humanos; así como el desarrollo de habilidades para la implementación de procesos de cambio en las organizaciones.

Eslava (2004), al respecto plantea: Es un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la organización, a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimiento, capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesarios para ser competitivo en el entorno actual y futuro (pag.33).

Todo este enfoque está centrado en la formación de profesionales desde acciones de dirección dirigidas a la superación del conocimiento puesto en función de la competencia profesional y personal.

Jaramillo (2011), menciona que: Gestión del Talento Humano es el conjunto de procesos necesarios para dirigir a las personas o recursos humanos dentro de la empresa, partiendo del reclutamiento, selección, capacitación, recompensas, evaluación del desempeño, salud ocupacional y bienestar, entre otros, que conduzcan a la obtención de valor agregado para la empresa, los empleados y el entorno. Los recursos humanos son los empleados que permiten funcionar y alcanzar las metas institucionales; tomamos al ser humano como un ser en construcción, en evolución, como ser cuyas necesidades y capacidades va cambiando a lo largo de su vida. Actualmente el hombre es valorado por sus conocimientos, aportes intelectuales y de talento en el logro de metas dentro de las organizaciones (pag.15).

Teniendo en cuenta lo antes planteado, la autora considera que el recurso humano de una institución es una de las fuentes de riqueza más importantes ya que son las responsables de la ejecución y desarrollo de todas las tareas y actividades que se necesiten para el buen funcionamiento del mismo.

El crecimiento exige mayor complejidad en los recursos necesarios para ejecutar las operaciones, ya que aumenta el capital, se incrementa la tecnología, las actividades de apoyo, etc. Además, provoca el aumento del número de personas y genera la necesidad de intensificar la aplicación de conocimientos habilidades y destrezas indispensables para mantener la competitividad de la organización.

La estrategia constituye el plan general o enfoque global que la organización adopta para asegurarse de que las personas puedan cumplir la misión organizacional de manera adecuada.

Al hablar de procesos, desarrollo organizacional y capacitación se hace referencia a estructuras, sistemas, personas, crecimiento en metas y objetivos de la entidad que están perfectamente coordinados.

Otro de los elementos significativos y parte del proceso de desarrollo organizacional es el proceso de selección del personal, las organizaciones siempre están incorporando personal para formar e integrar sus cuadros, sea para sustituir empleados o para ampliar el cuadro de personal en época de crecimiento y expansión.

Cardona (2000), menciona que : Ambos, la selección de personas y el reclutamiento, forman parte de un mismo proceso o mecanismo organizativo entre los que pueden destacarse: introducción de nuevos elementos humanos en la organización, por otra parte, el reclutamiento es una actividad de atracción, comunicación y divulgación, y en consecuencia, una actividad generalmente positiva e invitadora. La selección es, por el contrario, una actividad preferentemente, de elección, clasificación y decisión y, por consiguiente, descriptiva. La selección busca los candidatos más adecuados para los cargos de la organización, con el fin de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal (pag.55).

Por tanto el objetivo del reclutamiento es abastecer el proceso de selección con los candidatos, el objetivo de la selección es escoger y clasificar los candidatos más adecuados a las necesidades del cargo y la organización.

Otro de los elementos fundamentales es el Proceso de la Gestión del Talento Humano, incluido dentro de la gestión, siendo en este contexto, una de las áreas que más cambios experimenta.

Los cambios y transformaciones han propiciado que hasta el nombre del área haya cambiado, en muchas organizaciones, según:

Chiavenato (2009), afirma que: La denominación de Administración de Recursos Humanos (ARH) está sustituyéndose por gestión de talento humano, gestión de socios o de colaboradores, gestión del capital humano, administración del capital intelectual e incluso gestión de personas (pag.3).

Para Chiavenato el nombre de Administración de Recursos Humanos (ARH) al igual que el desarrollo actual cambia de nombre de acuerdo a su función, practica y como profesión que se al recurso humano.

Chiavenato (2009), identifica los seis procesos de la gestión del talento humano:

1. Admisión de personas, División de reclutamiento y selección de personal: ¿Quién debe trabajar en la organización? procesos utilizados para incluir nuevas personas en la empresa, pueden denominarse procesos de provisión o suministro de personas, incluye reclutamiento y selección de personas, (Psicólogos, Sociólogos) (pag.7).

La admisión de personas está directamente vinculada profundamente a un buen proceso de reclutamiento y selección del personal por la cual una empresa/organización atrae personas para su selección, eligiendo a la persona adecuada que ocupe la vacante y pase a formar parte de la organización, con miras a cumplir los objetivos propuestos.

2. Aplicación de personas, División de cargos y salarios: ¿Qué deberán hacer las personas?, procesos utilizados para diseñar las actividades que las personas realizaran en la empresa, y orientar y acompañar su desempeño. Incluyen diseño organizacional y diseño de cargos, análisis y descripción de cargos, orientación de las personas y evaluación del desempeño, (Estadísticos, analistas de cargos y salarios) (pag.8).

En las organizaciones el diseño de puestos requiere elementos organizativos relacionados con la eficiencia, eficacia de las tareas a realizarse de cada cargo o atribuciones a desempeñar, métodos y procesos de trabajo, la responsabilidad de su desempeño y una evaluación que nos ayuda al mejoramiento continuo de su puesto de trabajo.

3. Compensación de las personas, División de beneficios sociales: ¿Cómo compensar a las personas?, procesos utilizados para incentivar a las personas y satisfacer las necesidades individuales, más sentidas. Incluyen recompensas remuneración y beneficios y servicios sociales, (Trabajadores sociales, Especialistas en programas de bienestar) (pag.8).

Toda persona requiere de incentivos y la satisfacción de necesidades que incluyen recompensas, remuneración, beneficios y servicios sociales. Estos ayudan a motivar y a obtener de las personas un alto grado de compromiso del personal, aumento de productividad, bienestar, seguridad y el cumplimiento de las leyes a favor de ellos.

4. Desarrollo de personas, División de capacitación: ¿Cómo desarrollar a las personas?, son los procesos empleados para capacitar e incrementar el desarrollo profesional y personal. Incluyen entrenamiento y desarrollo de las personas, programas de cambio y desarrollo de las carreras y programas de comunicación e integración, (Analistas de capacitación, Instructores, Comunicadores) (pag.8).

La capacitación, el entrenamiento y desarrollo de programas de cambio e integración, nos mueve a un desarrollo profesional y personal. La eficacia se medirá al ver que una persona no solo suministra información sino que da soluciones, aporta con ideas que enriquezcan a la organización y al mismo tiempo su desarrollo como persona modificando sus hábitos y comportamientos que coadyuven a un buen clima empresarial.

La capacitación incrementa el desarrollo profesional que al complementar con entrenamiento y perfeccionamiento ayuda a que se vuelvan más eficaces en sus labores atrayendo la competencia entre las personas que sean más productivas, creativas e innovadoras que contribuyan al mejoramiento de los objetivos organizacionales, volviéndose estas personas valiosas para la organización.

5. Mantenimiento de personas, División de higiene y seguridad: ¿Cómo retener a las personas en el trabajo?, procesos utilizados para crear condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias para las actividades de las personas, incluye, administración de la disciplina, higiene, seguridad y calidad de vida y mantenimiento de las relaciones sindicales, (Médicos, Enfermeras, Ingenieros de seguridad, Especialistas en capacitación de vida) (pag.8).

Estos procesos crean condiciones ambientales y psicológicas placenteras para las actividades de las personas, con el objeto de retener a su personal. Este contiene una buena administración de la disciplina, higiene, seguridad y calidad de vida.

Los principales aspectos que se contemplan en un programa de higiene laboral son: El ambiente físico de trabajo debe ser agradable, con buena iluminación, ventilación, temperatura y eliminación de ruidos. El ambiente psicológico del trabajo donde las relaciones humanas sean buenas, motivadoras y participativas. La seguridad en el trabajo, que cubren aspectos fundamentales como: prevención de accidentes, incendios y robos.

6. Evaluación de personas, División de personal: ¿Cómo saber lo que hacen y lo que son?, procesos empleados para acompañar y controlar las actividades de las personas y verificar resultados. Incluye base de datos y sistemas de información gerencial, (Auxiliar de personal, Analistas de disciplina) (pag.8).

Los procesos que controlan las actividades de las personas y verifican resultados Es indispensable la realización de una evaluación de desempeño en la que se revise la historia de actividad laboral en la organización de cada empleado para que conozcan como se desarrollan en su trabajo, dándonos un juicio para fundamentar aumentos salariales, promociones, transferencias y hasta desvinculación de empleados.

Permite además conocer que los subordinados consideren como el jefe analiza a cada persona sus labores y los aspectos en que están fallando y que pueden mejorar sean estas actitudes, conocimientos, etc.



Figura 1. GESTIÓN DE TALENTO HUMANO.

Fuente: Procesos de la Gestión de Talento Humano.

Elaborado por: Myrian Vallejo tomando como referencia el libro de Gestión del Talento Humano de Idalberto Chiavenato

El valor radica en disponer de perfiles por competencias, el mismo consentirá una correcta y adecuada aplicación de los diferentes procesos de la gestión del talento humano, comenzando por seleccionar al personal adecuado para vincularlo a la organización, para finalmente compensarlo por el nivel de trabajo que cumple de manera práctica y eficiente.

## 1.2 Proceso de admisión de personas

En lo que respecta al proceso de admisión de personas, Chiavenato (2009), establece que:

El proceso de selección es la búsqueda de la adecuación entre lo que pretende la organización y lo que las personas ofrecen. Pero no solo las organizaciones escogen; las personas también eligen las organizaciones donde quieren trabajar, hay una elección recíproca (pag.44).

Es importante una correcta aplicación de los diferentes procesos de la gestión del talento humano, iniciando por seleccionar al personal idóneo para vincularlo a la organización, para finalmente compensarlo por el nivel de trabajo que cumple de manera práctica y eficiente.

Dentro de los procesos de admisión de personas, Idalberto Chiavenato, establece que existen los subsistemas de reclutamiento y selección, los cuales se definen a continuación:

### **Reclutamiento**

Guth (2001), nos dice que: El reclutamiento es el proceso permanente mediante el cual una organización reúne solicitantes de empleo, de manera oportuna, económica y con suficiente cantidad y calidad para que posteriormente concurre en función de selección (pag.35).

Para Guth El reclutamiento dentro de una empresa es permanente y no es más que atraer especialmente a personas como candidatos a un puesto que tiene deferentes especificaciones que tengan la capacidad de ocupar un lugar en la empresa solicitante. Estos candidatos serán quienes entraran al proceso de la selección de personal mediante el cual se verán las características, cualidades personales y laborales, comparándose entre ellos, a efecto de elegir al mejor para cubrir la vacante de una organización.

Werther y Davis (2008), expresan que “el reclutamiento es el proceso de identificar e interesar candidatos capacitados para llenar las vacantes de la organización. El proceso de reclutamiento se inicia con la búsqueda de candidatos y termina cuando se reciben las solicitudes de empleo” (pag. 72).

Para Werther y Davis el reclutamiento realiza procedimientos alineados a atraer candidatos potencialmente calificados e idóneos para ocupar cargos en la organización, el mismo que empieza con la vacante dentro de la organización, descripción del puesto, requisitos y características de la persona idónea para ese puesto con lo que se inicia con la búsqueda de aspirantes y sigue cuando reciben las candidaturas mediante las solicitudes de empleo.

Chiavenato (2009), nos indica que “el papel del reclutamiento es divulgar en el mercado las oportunidades que la organización pretende ofrecer a las personas que poseen determinadas características deseada” (pag.45).

El subsistema de reclutamiento es el proceso inicial que permite identificar los potenciales candidatos a nivel interno y externo de la organización (mercado de recursos humanos), para impulsarlos a un proceso de selección.

### **Fuentes de reclutamiento**

Werther y Davis (2008), opinan que: Cuando una organización necesita capital humano para cubrir una vacante, debe decidir si llevará a cabo un reclutamiento interno (entre las personas que ya se encuentran laborando para la corporación), o externo (entre capital humano disponible fuera de la organización). Cada forma de reclutamiento presenta ventajas y desventajas, por lo que se debe analizar qué conviene en cada situación (pag.111).

Ambos autores Werther y Davis piensan en que reclutamiento debe realizarse en forma interno ya que se ofrecería el desarrollo personal de uno de sus integrantes para cubrir la vacante; o de forma externa cuando se recurre a otras fuentes diferentes aun cuando ambos tienen sus ventajas y desventajas, es importante analizar que cada organización quiere optar por el personal más calificado para llenar la vacante.

Werther y Davis (2008), nos dicen que: El reclutamiento interno tiene entre sus ventajas la creación de un clima positivo dentro de la organización, porque sus integrantes perciben la posibilidad de ascender y hacer carrera en ella. Otra ventaja es que disminuye la necesidad de familiarizar al empleado con su nuevo entorno; bastará prepararlo para sus responsabilidades específicas, sin tener que introducirlo a la cultura organizacional. Entre las desventajas están que puedan propiciar un clima de frustración entre las personas que no logran alcanzar el ascenso (pag.111).

Werther y Davis piensan que el reclutamiento interno tiene sus ventajas como el de motivar a su personal, ahorra el tiempo de inducción, tan solo necesita saber las responsabilidades concretas del cargo vacante. La desventaja es que puede desmotivar a las personas que no ascienden y llevarles a la apatía.

Werther y Davis (2008), opinan que: Reclutamiento externo, por otro lado el reclutamiento externo tiene las ventajas de que aporta conocimiento, sangre y perspectivas nuevas. Otra gran ventaja es que puede ayudar a romper la inercia de determinadas circunstancias indeseables. Entre las desventajas se cuentan: un proceso de reclutamiento externo siempre es más costoso, complejo y toma más tiempo. Además, es más inseguro, pues no se tiene la certeza de que quien lo ocupará permanezca en el puesto mucho tiempo (pag.114).

Tanto Werther y Davis comentan que el reclutamiento externo tiene ventajas de aportación de ideas nuevas, diferentes enfoques de los problemas internos, y sus desventajas es el alto costo en gastos inmediatos para la incorporación de candidatos que no podemos saber si duraran en el cargo.

Chiavenato (2009), menciona que: El reclutamiento corresponde al proceso mediante el cual la organización atrae candidatos del mercado de recursos humanos para abastecer su proceso selectivo, funciona como un proceso de comunicación. Si el reclutamiento solo comunica y divulga, no alcanza sus objetivos básicos (pag.47).

Chiavenato dice que el reclutamiento es un conjunto de procedimientos que atrae a la diversa variedad de candidatos para su selección sin lograr los objetivos primordiales de la organización.

Chiavenato (2009), opina que: Reclutamiento interno, se aplica a los candidatos que trabajan en la organización, es decir, a los empleados, para promoverlos o transferirlos a otras actividades más complejas o más motivadoras. Se lleva a cabo a través de oferta de ascensos (cargos más elevados y, en consecuencia, más complejos, pero en la misma área de actividad de la persona) y transferencias (cargos del mismo nivel, pero que involucran otras habilidades) (pag.47).

Para Chiavenato el reclutamiento interno es una manera de motivar a los empleados a su desarrollo profesional, personal y al mismo tiempo aprovechar el talento humano de la organización con el fin de lograr los objetivos propuestos.

Chiavenato (2009) menciona que “el reclutamiento externo, se dirige a los candidatos que están en el MRH (Mercado de recursos humanos), fuera de la organización, para someterlos al proceso de selección de personal. Debe buscarse de manera precisa y eficaz” (pag.47).

El reclutamiento interno es un proceso mediante el cual se identifica a los candidatos potenciales con el fin de motivarles y desarrollarlos dentro de la organización, el reclutamiento externo es el proceso que permite localizar candidatos dentro del mercado de recursos humanos, para disponer de personal idóneo con nuevas potencialidades para la organización.



Figura 2. RECLUTAMIENTO INTERNO Y EXTERNO

Fuente: Fuentes del libro de Gestión del Talento Humano de Idalberto Chiavenato

Elaborado por: Myrian Vallejo tomando como referencia el libro de Gestión del Talento Humano de Idalberto Chiavenato

### **Selección:**

Werther y Davis (2008), opinan que “el proceso de selección consiste en una serie de pasos específicos que se emplean para decidir qué solicitantes deben ser contratados” (pag.115).



Figura 3. PASOS DE LA SELECCIÓN DE PERSONAL

Fuente: William Werther y Keith Davis, Administración de Recursos Humanos, 2008.

Elaborado por: Myrian Vallejo

Chiavenato (2009), opina que: Es un proceso de varias etapas o fases secuenciales que atraviesan los candidatos. En las etapas iniciales se aplican las técnicas más sencillas, económicas y fáciles; en las finales, se aplican las técnicas más costosas y sofisticadas. Cuanto mayor sea el número de técnicas de selección, tanto mayor será la oportunidad de obtener información de selección para trabajar y mayor el tiempo y su costo operacional (pag.58).

Todo aspirante a una vacante en una organización debe superar varias fases que aunque al comienzo son sencillas para evaluar sus conocimientos, habilidades, en busca de encontrar al candidato idóneo para ocupar el cargo.

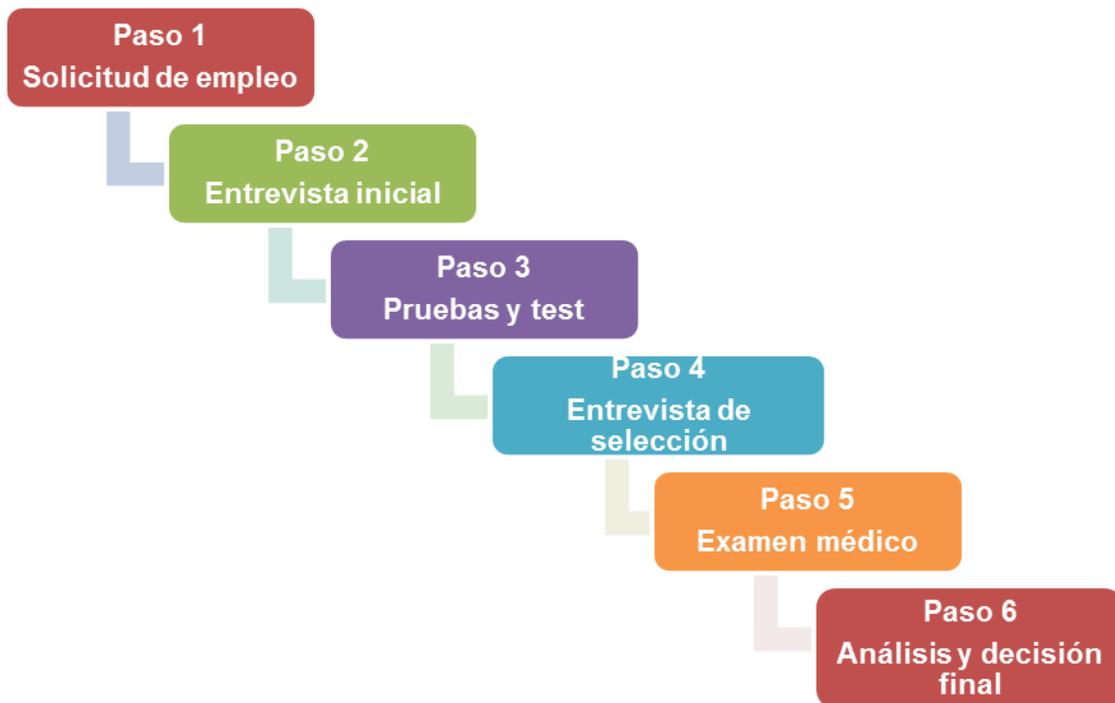


Figura 4. PASOS DE LA SELECCIÓN DE PERSONAL  
 Fuente: Idalberto Chiavenato, Gestión del Talento Humano, 2009.  
 Elaborado por: Myrian Vallejo

### 1.3 Aplicación de personas

#### Análisis de cargos

Chiavenato (2009), establece que: Analizar un cargo significa detallar que exige el cargo del ocupante en términos de conocimientos, habilidades y capacidades para desempeñarlo de manera adecuada. El análisis se realiza a partir de la descripción del cargo. Aunque la descripción y el análisis de cargos estén estrechamente relacionados, la diferencia radica en que mientras la descripción de cargos se concentra en el contenido (que hace el ocupante, cuando lo hace, como lo hace y porque lo hace), el análisis de cargos busca determinar cuáles son los requisitos físicos e intelectuales que debe cumplir el ocupante, las responsabilidades que el cargo impone y las condiciones en que debe realizar el trabajo (pag.75).

El análisis de cargos es un procedimiento por el cual se determinan las responsabilidades de cada puesto de la institución y las características de las personas que las desempeñarán, así como también los métodos para obtener información y determinar los objetivos a cumplir.

## **Competencias**

Tamayo (2003), determina que: Una competencia es la capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral y refleja los conocimientos, habilidades y destrezas y actitudes necesarias para la realización de un trabajo efectivo y de calidad (pag.9).

Para Tamayo la competencia es la capacidad de combinar conocimientos, habilidades y actitudes que se utilizan en el desempeño de sus funciones.

Mertens (2000), define que: A la competencia como la: Aptitud de un individuo para desempeñar una misma función productiva en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad esperados por el sector productivo. Esta aptitud se logra con la adquisición y desarrollo de conocimientos, habilidades y capacidades que son expresados en el saber, el hacer y el saber hacer (pag.9).

Mertens indica que la competencia es el desempeño laboral, el saber hacer de las actividades con responsabilidad de acuerdo al cargo que ocupa en una organización.

### **1.4 Desarrollo evolutivo de las niñas y niños**

La infancia es una de las etapas más importantes y especiales en la vida, ya que constituye el momento de desarrollo de las habilidades y destrezas: sensoriales, motrices, cognitivas, emocionales y sociales del individuo.

En esa etapa se forma nuestro carácter y desarrollamos nuestra capacidad y actitud para aprender, crecer, superarnos y progresar; resulta por esto fundamental garantizar su desarrollo físico, emocional, intelectual y social.

Otro enfoque constituyen las teorías que estudian el desarrollo del pensamiento, de los procesos cognitivos y la inteligencia, entre las que cabe señalar a la teoría psicogenética del pensamiento de Jean Piaget y la histórica cultural de León Vygostky. Estos dos grandes teóricos del siglo XX quienes a pesar de tener diferencias entre ellos, sostuvieron que el desarrollo humano sólo es posible en la interacción social, que es la que permite el aprendizaje y la apropiación de la cultura.

### **1.5 Teoría del Desarrollo Cognitivo “Piaget” Desarrollo Afectivo y Social**

El psicólogo suizo Jean Piaget estudió la influencia de la herencia biológica y del medio externo en el desarrollo psíquico e intelectual del niño, y señaló la existencia de diferentes etapas en su evolución. EL mismo en su teoría ofrece una continuidad significativa al desarrollo del entendimiento humano.

En la teoría, Piaget (1955) plantea que “la cognición es un proceso biológico espontáneo y las funciones y características del pensamiento son como la digestión y la respiración- tomando, modificando y empleando cualquier elemento que se necesite (pag.36).

Según Piaget la cognición está relacionado con el conocimiento, el mismo que esta dado por el cumulo de información que se realiza en un proceso de aprendizaje y la experiencia. Además de características del pensamiento empleando y cambiando los elementos que se requiera.

Piaget dio a este enfoque el nombre de “epistemología genética. La teoría de Piaget cubre el desarrollo, de la inteligencia (forma de conocimiento) en el ciclo de la vida” (pag.22).

La epistemología según Piaget sostiene que el adelanto se basa en la adquisición del conocimiento de diversos modos de conocer el mundo exterior.

Para Piaget (1955), mencionó que: Todo conocimiento proviene de la acción, los bebés, desde su nacimiento, se involucran y usan activamente el entorno y construyen su propio entendimiento del mismo, por ejemplo, actúan sobre los objetos que hay a su alrededor los sienten, les dan la vuelta, los golpean, los chupan- y aumentan su conocimiento de los mismos a través de la estructuración de su propia experiencia (pag. 36).

El conocimiento del bebé no germina ni del objeto de sí mismo ni del bebé, sino de la interacción de ambos y de los consiguientes vínculos entre las acciones y los objetos.

Según la visión de Piaget (1955), opina que: El entendimiento de un niño sobre el mundo surge de la coordinación de las acciones y la interrelación con esos objetos que lo rodean, pues antes las acciones del niño es constructivista, construye la realidad a raíz de las relaciones entre las acciones y los objetos, no solo de las acciones o la calidad perceptual de los mismos (pag.38).

Los niños cogen un sonajero y la tiran, pero pueden hacer lo mismo con un pequeño oso de peluche. Cuando agitan el sonajero, este suena, cuando lo tiran, aterriza con un gran ruido cuando lo mueven y solamente producen un sonido sordo al caer. Pero el oso se puede estrujar, mientras que el sonajero resiste la presión de los dedos del niño. Los niños llegan a conocer los efectos de sus acciones y las propiedades de los objetos a través de estas acciones simples y corrientes. Aprenden a coordinar sus acciones; no pueden tirar y hacer rodar una naranja a la vez, pero pueden palpar primero y luego lanzarla o hacerle rodar. Agarrar, lanzar y hacer rodar son ejemplos que Piaget llamó esquemas: modelos de acción que están implicados en la adquisición y estructuración del conocimiento. Los esquemas de acción son la forma de conocimiento de los niños. Y en los bebés son como conceptos sin palabras.

Para Piaget (1955), opina que: La interrelación con los objetos y las acciones que realizan los niños enriquece las sensaciones y los efectos que causan en el niño por ejemplo al chuparse un chupete primero lo cogerá observará su color, lo golpeará contra algún objeto, escuchará el sonido, el sabor que produce. Y adquirirá nuevas sensaciones y conocimientos (pag.38).

Otros de los elementos significativos en la teoría de Piaget es la asimilación, la cual permite el desarrollo del conocimiento del niño, el mismo va relacionando los objetos y dándole significados, elementos relacionados con los principios de la comunicación, verbal y no verbal.

Desde la visión de Piaget (1955), dice que: El pensamiento de los niños desarrolla dos simultáneamente: asimilación y acomodación. La asimilación hace referencia a la incorporación de conocimientos nuevos en los esquemas anteriores. La acomodación es la modificación de los esquemas existentes para introducir nuevo conocimiento que no encaja. Los procesos de asimilación y acomodación siempre actúan juntos de forma complementaria (pag.38).

Asimilar es utilizar lo que uno ya sabe cómo hacer; acomodar es adquirir una forma nueva de hacer algo. Ambos procesos están en funcionamiento a lo largo de la vida. Una persona en desarrollo puede cambiar sus estructuras cognitivas en algún momento, pero solo de una forma limitada. Siempre ha de existir alguna continuidad. La estabilidad o equilibrio entre asimilación y acomodación es un proceso de reajuste continuo durante toda la vida.

Otro de los elementos, equilibrar en la teoría del Desarrollo Cognitivo Piaget (1955), expresa que: El organismo siempre tiende hacia la estabilidad biológica y psicológica, y este desarrollo es una aproximación progresiva hacia el estado ideal de equilibrio, que nunca llega a lograr plenamente. El equilibrio de un niño, cualquiera que sea la etapa que atraviere, puede verse afectado por los acontecimientos externos, como afirmación nueva que no puede asimilar o por procesos internos que conducen al niño a (estar a punto) para acomodar. En ambos casos el equilibrio anterior del niño se altera temporalmente y el desarrollo apunta hacia una nueva elevada etapa de organización (pag.38).

Lo que Piaget nos quiere decir con asimilación y acomodación es la integración de los nuevos conocimientos a los esquemas anteriores y la acomodación son las modificaciones de los esquemas a los conocimientos que existen la asimilación y la acomodación siempre están juntas y no van sueltas.

La organización de la conducta es cualitativamente distinta en cada etapa de la teoría de Piaget (1955) Los dos puntos esenciales son:

- 1) Las etapas emergen en un orden de sucesión constante, y
- 2) Ni la herencia ni el entorno puede explicar por si solos el desarrollo progresivo de las estructuras mentales.

Piaget propuso cuatro etapas básicas de desarrollo intelectual definiéndolas como Sensoriomotora, Preoperacional, Operaciones Concretas y Operaciones Formales descritas en la siguiente tabla:

**Tabla 1. Etapas básicas del desarrollo intelectual**

Etapa	Edad	Característica
Sensorio motora	Del nacimiento a los 2 años.	Los bebés aplican sus capacidades sensoriales y motoras para explorar y obtener una comprensión básica del ambiente. Al nacer, sólo tienen reflejos innatos con los que enfrentan al mundo.
Preoperacional	De los 2 a los 7 años	Los niños usan el simbolismo (imágenes y lenguaje) para representar y comprender diversos aspectos del ambiente. Responden a objetos y hechos de acuerdo con la forma en que las cosas parecen ser. El pensamiento es egocéntrico, lo que significa que los niños piensan que todos perciben el mundo de la misma forma que ellos.
Operaciones Concretas	De los 7 a los 11 años	Los niños adquieren y utilizan operaciones cognoscitivas (actividades mentales componentes del pensamiento lógico)
Operaciones Formales	De 11 años en adelante	Las operaciones cognoscitivas de los adolescentes son reorganizadas en forma que les permite operar sobre las operaciones (pensar respecto al pensamiento). En esta etapa el pensamiento es sistemático y abstracto.

Fuente: Etapas básicas de desarrollo intelectual (Jean Piaget)  
Elaborado por Myrian Vallejo

Por ejemplo aunque la etapa preoperacional concreta empieza a los 7 años, muchos niños de 5 o 6 años ya han entrado en ella, sin embargo, señaló que los entornos culturales y subculturales afectan en la rapidez con la que los niños progresan a través de la etapa.

Teniendo en cuenta lo antes abordado el proceso cognitivo del niño pasa por diversas funciones tales como secuencias iniciales de socialización, todo esto visualizándose en aspectos tales como la conducta del infante, reflejada en la vida social.

Según Piaget (1955), menciona que: Sobre la conducta infantil, la vida social es necesaria si el individuo pretende tomar conciencia de su propia mentalidad, desde el momento del nacimiento, o poco después, la criatura produce reacciones semejantes a reflejos, aunque más complejos, que las expresara al primer estímulo adecuado que el ambiente le suministre. Es probable que los

objetos que producen estas respuestas se conviertan en objetos de apego. Este es el fenómeno conocido como improntación, mecanismo por el cual el nuevo ser, esencialmente plástico, es susceptible de afección en sus fibras neuronales, a manera de huellas o engramas (pag.40).

Según esta teoría podemos afirmar que más adelante el bebé sonríe, patalea, produce balbuceos en interacción con la madre que estimula estos actos primitivos, ella le permite jugar con su pelo y dedos; le proporciona también alimentos, alivio de dolor, sensaciones táctiles agradables que provocan la reducción de las molestias causadas por el hambre, la sed, la liberación de los propios impulsos biológicos.

Además, la compatibilidad emergente entre las mutualidades conductuales o la educación establecida entre la estimulación exterior y solicitudes convierte a quien asiste al infante en objeto de éste, es decir, de su apego.

La Organización es una predisposición innata de todas las especies; conforme el niño va madurando, integra los patrones físicos simples o esquemas mentales a sistemas más complejos.

La Adaptación expone que todos los organismos nacen con la capacidad de ajustar sus estructuras o conductas a las exigencias del ambiente.

Piaget utilizó términos como asimilación y acomodación para describir cómo se adapta el niño al entorno.

La **asimilación** es el proceso que consiste en moldear activamente la nueva información para encajarla en los esquemas existentes, mientras que la **acomodación** es el proceso que consiste en modificar los esquemas existentes para encajar la nueva información discrepante.

Piaget demostró que existen diferencias cualitativas entre el pensar del niño y el pensar del adulto, más aun, sostiene que existen diferencias cualitativas en diferentes momentos o etapas de la infancia. Sostiene que la capacidad cognitiva y la inteligencia se encuentran estrechamente ligadas al medio social y físico.

## **1.6 Teoría Socio-Histórico del desarrollo humano de Vygotsky**

La teoría sociocultural de Vygotsky contempla el desarrollo en función de la actividad y la interpretación social. El contexto social del niño canaliza el perfeccionamiento de forma que el desarrollo cognitivo se convierte en un proceso de adquirir cultura. El pensamiento se desarrolla a raíz de la experiencia en la actividad estructurada socialmente a medida que el niño va asimilando el proceso y prácticas que le ofrece la sociedad y sus miembros. Así pues, la clave para entender los procesos mentales pueden encontrarse en los escenarios donde actúan los niños.

Según Vygotsky (1979), expresa que: El desarrollo humano no puede ser comprometido sin considerar la que los cambios históricos –sociales afectan al comportamiento y al desarrollo. La conducta es considerada social, creada por la sociedad y transmitida al individuo. Los principales cambios culturales (como el que se produjo con la invención de la imprenta, los coches, los ordenadores y la televisión) pueden alterar nuestra visión del mundo, clasificarla y organizar nuestra conciencia interna (pag.87).

La visión de Vygotsky sobre el proceso de interacción social en el trabajo le llevó a enfatizar la importancia de lo que denominó Zona de Desarrollo Proximal (ZDP). La zona de desarrollo proximal es el área en la que los niños, con la ayuda de un adulto o de otro niño más capacitado, resuelven los problemas que nunca podrían solucionar por si solos.

Vygotsky (1979) habla de la zona de desarrollo proximal, evidentemente estaba empleando una metáfora para describir el papel crítico que jugaban las influencias sociales en el desarrollo cognitivo.

### **Etapas y áreas de la socialización**

La socialización es un proceso que cubre áreas referidas al entrenamiento psico- motor, zonas de expresión afectiva y control interior, surgimiento del dominio de conocimientos y habilidades, y mecanismos de ajuste social y personal.

Desde la perspectiva Vygotsky (1978), considera importantes, los siguientes aspectos:

**Primero.** Hábitos referentes a la alimentación, sueño, eliminación, sexualidad y otros impulsos conexos. En esta área es donde se imponen las primeras fundamentales normas de disciplina y autoridad con sus correspondientes tipos de castigos. Tales controles, en algunas sociedades o grupos consisten en ligeras reprimendas o contención de afectos, en otras, son severas y desproporcionadas, pues importa puniciones físicas o el uso violento de la fuerza.

**Segundo.** Control de frustración. La imposición de las prácticas mencionadas origina en los niños distintos grados de bloqueos psíquicos y variadas formas de expresión y de cargas y tensiones afectivas. Estas pueden asumir modos naturales y básicos como en la agresión franca, aunque también son susceptibles de canalización hacia modalidades indirectas de desplazamiento, transferencia y fantasía.

**Tercero.** Amor y Simpatía. Las interacciones básicas entre padres e hijos generan, si son adecuadas y normales, sentimientos perdurables y delicados como el cariño, la ternura y otras afecciones agradables. Dichas respuestas ponen las bases para la bondad y la cooperación, a la vez, proporcionan seguridad emocional y fortalece que permite desarrollar la tolerancia a la frustración. Ambos sentimientos se sostiene mutuamente.

**Cuarto.** Control moral. La regulación de los hábitos básicos mediante el manejo de la frustración y la prodigación de afectos se relacionan con las distintas sanciones morales y vigencias normativas. Estas prácticas en un comienzo toman la forma de castigos, verbales o corporales.

**Quinto.** Conocimiento y habilidades. La socialización cubre zonas cognitivas, volitivas y particularmente las esferas ideológicas que sirven para las orientaciones y evaluaciones personales. El niño, a medida que crece es instruido en una variedad de conocimientos y habilidades relacionados con en el vecindario, los parientes, la participación en la comunidad, status social, prácticas y creencias religiosas, formas de recreación, etc.

**Sexto.** El surgimiento del Yo. A partir de ese aprendizaje amplio surge la persona, que se expresa en el sentido de la propia importancia y orgullo y toma cuerpo en las aspiraciones de logro personal, seguridad emocional, conciencia de derechos, responsabilidad y cumplimiento de los deberes para con los demás, en otras palabras emerge el Yo.

**Séptimo.** Las desviaciones de conducta. Lo normal y lo anormal están determinados por las pautas, culturalmente, aceptadas y esperadas. Pero la sociedad a través de las agencias de socialización, debe considerar los posibles desajustes referidos a los problemas de conducta de los niños y los adolescentes. En ello se incluye también los trastornos morales y mentales de los adultos, es decir, la desorganización personal que proporciona un estado de panorama social de los valores y la medida aproximada de la adaptación de los individuos a las exigencias de la cultura.

## 1.7 Las etapas de Erikson

Otras de las etapas fundamentales para el desempeño y la adquisición y desarrollo cognitivo de los niños, es la teoría Psicosocial del Desarrollo donde relaciona, aspectos de los procesos de socialización y asociaciones con aspectos de la vida cotidiana transformadas en símbolos comunicativos del infante.

Al respecto Erikson Erik H. (1950) plantea que las orientaciones psicoanalíticas está bastante orientado hacia la sociedad y la cultura, prácticamente, desplaza en sus teorías a los instintos y al inconsciente.

En sus supuestos, establece que el desarrollo funciona a partir de un principio epigenético donde, existen ocho estadios de desarrollo que se extienden a lo largo de todo el ciclo vital, en cada estadio los progresos están determinados en parte por los éxitos o por los fracasos.

Villamarín (2003), menciona que “Erikson enfatiza el surgimiento del YO, la búsqueda de identidad y las relaciones individuales con otras personas a través de la vida” (pag.57).

Según la teoría psicosocial del desarrollo de Erik Erikson, la sociedad constituye una fuerza posteriormente positiva que influye en la formación del ser humano, este autor dividió el desarrollo de la personalidad en ocho etapas evolutivas, o como él las denomina, las ocho edades del hombre:

1. Confianza básica contra desconfianza básica
2. Autonomía contra vergüenza/ duda
3. Iniciativa contra culpa
4. Laboriosidad contra inferioridad
5. Identidad contra confusión de papel
6. Intimidad contra aislamiento
7. Capacidad generativa contra estancamiento
8. Integridad del ego contra desesperación

En cada etapa el ser humano enfrenta un conflicto o crisis que resolver, que surge de acuerdo a la maduración y desarrollo del YO.

Para Erikson el término “crisis” no es una amenaza, sino un tiempo decisivo, un periodo crucial de vulnerabilidad incrementada y potencial, lo que hace una fuente de energía que le impulsa a superar una etapa.

Para realizar este trabajo se tomará en cuenta las tres primeras etapas del desarrollo psicosocial que determina la personalidad del niño y por estar relacionado con la edad del niño pre-escolar.

**Etapa de “confianza básica” contra “desconfianza”:** Es la etapa en que la autoestima queda conformada, según sea esta, así llevará la confianza, la fe, la aceptación de sí mismo y hacia los demás. La satisfacción de obtener logros dará a la persona seguridad necesaria para “arriesgarse” a dar el siguiente paso. Las crisis, depresiones y ansiedades serán constructivas y no destructivas. En esta etapa el niño está para recibir, no para dar (pag.247)

En esta **etapa evolutiva**, desde el nacimiento hasta los 12 -18 meses, etapa en la que el niño debe formar una primera relación amorosa de confianza con quien lo atiende o desarrolla un sentido de desconfianza.

El grado de **confianza** que el niño adquiere en sí mismo y en los que le rodea, depende del cuidado y atención que reciba; cuando sus necesidades han sido cubiertas con amor, afecto, caricias, atención, juegos, conversación, sentirá que el mundo es un lugar seguro en el que se puede confiar, en cambio cuando el niño ha sido rechazado, desplazado por sus padres y las personas significativas, el niño manifiesta actitudes de miedo, temor, inseguridad, sospecha hacia el mundo y las personas que le rodean.

**Etapa de “autonomía” contra “vergüenza y duda”:** En esta etapa, el niño se da cuenta de que puede dar, empieza a tener autocontrol y fuerza de voluntad. Oscila entre el atreverse y el no.

**Etapa lúdica** de los 4 a 6 años aproximadamente, en la cual el niño dirige su voluntad a un propósito (juego), hace y deshace, construye y destruye, compone y descompone, todo esto le va produciendo seguridad.

**Etapa de “laboriosidad” contra “inferioridad”:** Aquí su autoestima lo lleva a ser responsable, es cooperativo en grupo, despierta su interés por aprender, empiezan a ver la relación entre

perseverancia y placer de realizar una tarea. El niño sigue haciéndose más asertivo y teniendo más iniciativa. Erikson concluyó que todos los seres humanos tienen las mismas necesidades perseverancia y placer de realizar una tarea, el niño sigue haciéndose más asertivo y teniendo más iniciativa.

### **1.8 Esferas del desarrollo infantil integral**

MIES (2013) Norma Técnica CIVB: Desde los servicios de desarrollo infantil integral se considera el tratamiento de cuatro grandes esferas del desarrollo que orientan el quehacer en sus unidades de atención para fortalecer el desarrollo potencial de las niñas y los niños, la misma se expresa en de la siguiente manera:

**Esfera motriz:** Considera cuatro grandes aspectos vinculados al desarrollo motriz: la coordinación dinámica global, la relajación, la disociación de los movimientos y la eficiencia motriz.

**Esfera intelectual:** El desarrollo intelectual tiene su génesis en las senso-percepciones, es decir en el ejercicio de descubrir el mundo a través de los sentidos, de reconocer los objetos sus cualidades: forma, color, tamaño, sus olores y sabores, lo que permite el establecimiento de relaciones de comparación, agrupación, orientación espacial, relaciones cuantitativas, de ordenamiento, entre otras, que son utilizadas en sus juegos y acciones cotidianas El desarrollo perceptual, vinculado al desarrollo de la comunicación y del lenguaje (que a partir de los 12 meses de edad se desarrolla la expresión verbal) permite o facilita que el conocimiento del mundo y sus objetos no solo sea percibido, sino que alcance el nivel de representación mental, en un plano interno, así como su fijación en la mente infantil como recuerdo.

**Esfera socio y afectiva:** Este desarrollo comienza en el periodo prenatal y se afianza desde el nacimiento, la primera interacción social que tiene la niña y niño es con su madre, padre y miembros de su familia, quienes serán los mediadores de su socialización con otras personas y con el entorno, luego complementan este rol las instituciones de desarrollo infantil integral, de ahí la importancia de brindar y generar seguridad, hacerle sentir miembro de una familia en la que siempre encontrará amor, cuidado y atención. Todas estas manifestaciones nos ayudan a construir la identidad, autonomía y confianza en sí mismo, convirtiéndose en factores básicos para apoyar el desarrollo integral.

**Esfera de comunicación y lenguaje:** El desarrollo del lenguaje tiene un especial protagonismo en la edad temprana, no sólo por el gran avance de esta capacidad, sino también por la

importancia que esta habilidad tiene en el desarrollo de otros aspectos de la niña y el niño: el pensamiento y la inteligencia, las relaciones con su entorno y consigo mismo, por tanto, el desarrollo del lenguaje va a ser un aspecto clave en la maduración de la niña y el niño que se vuelve línea de acción básica sobre todo en el primer y segundo año de vida.

La niña y el niño desde que nace es un ser social, el manejo del habla no es sólo una cuestión de aprendizaje, sino que se relaciona con la calidad de interrelaciones con las personas que le rodean y con la maduración de todos los órganos que intervienen en la producción del habla y del lenguaje.

Erikson (1950), opina que: La comunicación es la función principal del lenguaje por eso es fundamental generar en las niñas y niños la necesidad de comunicarse, para esto hay que estimular la discriminación auditiva, hay que enriquecer el vocabulario y fortalecer la comprensión de la lengua materna a través de sencillas estrategias como mirar mientras se habla al niño, sonreír y narrarle todo lo que ve y toda las acciones mientras de lo alimenta, se lo baña, se lo cambia de ropa, etc. así el lenguaje se torna en hilo conductor de toda actividad del niño en los primeros años de vida (pag.136).

Pero para comunicarse es fundamental el enriquecimiento del vocabulario, mientras más rico sea el lenguaje más amplias serán las posibilidades de interactuar con los demás.

Para la adquisición del lenguaje social es preciso hablar permanentemente a la niña y el niño, esto permite la comprensión de los patrones de su lengua materna, de su construcción gramatical y de su fonética.

Erikson (1950), manifiesta que: Los primeros años de vida son la clave que permite a las niñas y niños comprender lo que los adultos dicen o solicitan. Inicialmente responden con expresiones gestuales y posteriormente, a fines de los 36 meses de edad, se expresan en forma oral, utilizando palabras y frases simples que se van haciendo cada vez más complejas hasta alcanzar las formas del lenguaje adulto (pag.139).

Los logros en el lenguaje y la comunicación son el argumento que resalta la importancia del desarrollo intelectual que se alcanza en la primera infancia. Logros que están necesariamente unido al desarrollo de la afectividad, de los intereses, de la relaciones de las niñas y niños, entre sí y con los adultos que les rodean y generan experiencias de desarrollo.

Según Robert (2006), expresa que: El desarrollo infantil desde lo cognitivo los infantes agrupan mentalmente (lo que se llama esquema) con base en las acciones que realiza con ellos. Los esquemas cambian de manera constante como resultado de sus nuevas experiencias. Aproximadamente a los 18 meses de edad, los niños comprenden por completo la permanencia de los objetos (pag.112).

Los infantes prefieren el habla dirigida hacia ellos, lo cual es más lenta y con mayor variación y de tono y volumen.

Muchos infantes, comienzan a hablar alrededor del año de edad a pesar que parece comprender el habla de las demás personas antes de hablar por sí mismos. Por tiempo después de aprender hablar, los niños emiten oraciones de dos palabras, a lo cual se le conoce como habla telegráfica.

Desde lo socioemocional Bowlby citado en Robert (2006), argumentaba que: Los niños que desarrollan apego por un adulto tienen más probabilidades de sobrevivir y que su conducta (por ejemplo llorar, aferrarse, succionar y sonreír) provoca el cuidado. Entre los 6 y 7 meses de edad muchos infantes eligen su primera figura de apego (por lo general su madre); poco después se presenta el apego hacia otras personas. Las emociones básicas (la alegría, ira y el miedo), emergen durante el primer año de vida. Las emociones complejas (la culpa, la vergüenza y el orgullo) surgen entre los 18 y 24 meses (pag.12).

El juego paralelo comienza entre los 12 y 15 meses de edad seguido por el juego social simple.

A los dos años se presenta el juego cooperativo.

En el desarrollo de la niñez temprana según Vygotsky (1.978), dice que: Los niños en etapa preescolar pueden recordar eventos que experimentaron hace más de un año, aunque son impresionables ante las sugerencias de otras personas sobre dichos eventos. Los preescolares ajustan su habla para adaptarse a las necesidades de las escuchas. A los 3 años, las oraciones de 10 o más palabras son comunes (pag.58).

Al respecto Erikson (1950) identifica los rangos de edades donde ocurren las tres principales etapas de la infancia del niño:

Confianza frente a desconfianza (0-1 años),

Autonomía frente a vergüenza y duda (1-3 años),

Iniciativa frente a culpa (3-5 años).

Es más probable que la conducta prosocial (por ejemplo, ayudar o compartir) ocurra cuando los niños muestran empatías, se sienten responsables por la persona angustiada, tienen las capacidades necesarias, se sienten felices y perciben que los costos de su ayuda son pequeños.

Los niños aprenden poco a poco que el género es estable con el paso del tiempo y no se puede cambiar y aprende la conducta típica de su género al observar a los miembros de su mismo sexo.

**CAPÍTULO II**  
**METODOLOGÍA**

## 2.1 Metodología

Atendiendo a las exigencias y particularidades de la presente investigación se consideró pertinente el empleo de la metodología mixta, denominación atribuida por los investigadores:

Tashakkori y Teddlie (2009), Plano y Creswell (2008), Bergman (2008), Hernández y Mendoza (2008), citados en Hernández, Fernández y Baptista Lucio (2010), consideran que “la meta de la investigación mixta no es remplazar a la investigación cuantitativa ni a la investigación cualitativa, sino utilizar la fortaleza de ambos tipos de indagación, combinándolas y tratando de minimizar sus debilidades potenciales” (pag.544).

En el caso específico de esta investigación lo cualitativo que estará dado, específicamente, en el proceso de recolección, análisis e interpretación de la entrevista semiestructurada formada por 11 preguntas que se le aplicó a la Directora/Coordinadora, Patricia Rivadeneira, y encuestas realizadas a los padres de familia del Centro Infantil del Buen Vivir “Mundo Alegre”; y el enfoque cualitativo porque el problema detectado es social ya que los niños no se están adaptando a su nuevo medio.

## 2.2 Aspectos metodológicos

### Tipo de investigación:

El tipo de estudio se presenta a partir del estado de conocimiento sobre el tema de investigación; en este caso se cataloga como Descriptivo.

Según Hernández (2010), dice que “los estudios descriptivos son de gran utilidad para mostrar con precisión los ángulos o dimensiones de un fenómeno, suceso, comunidad, contexto o situación” (pag.80).

La presente investigación tiene un enfoque descriptivo, ya que se sustenta principalmente en el paradigma cualitativo, desarrollando un análisis para la selección de promotores que trabajan directamente en el cuidado efectivo de niñas y niños en edades comprendidas entre 45 días a 36 meses en el Centro Infantil del Buen Vivir (C.I.B.V.) “Mundo Alegre” de la parroquia Calderón, ciudad de Quito, la misma permite familiarizarse con fenómenos relativamente desconocidos y que limiten una adecuada identificación del personal, además describe el comportamiento de los niños y niñas, en la relación con sus iguales y personas adultas.

Se eligió la investigación de **Campo** y la investigación **Documental**.

Porque en esta investigación se puede dar datos fidedignos acerca de la problemática, que servirá para el crecimiento profesional de mi persona y otras colegas que tengan el mismo problema en los centros infantiles del buen vivir, dando soluciones a las causas y los efectos en el proceso de aprendizaje de nuestros niños.

### **2.3 Planteamiento del problema**

En la actualidad el problema investigado se presenta en el centro infantil buen vivir “Mundo Alegre”, ubicada en el parroquia Calderón y ciudad de Quito, la cual pretende elaborar un plan estratégico de selección de personal, para un mayor rendimiento laboral de promotores, para el cuidado efectivo de niñas y niños en edades comprendidas entre 45 días a 36 meses.

La ausencias de estrategias de selección en el área de TH propicia que la selección del personal disponible para el trabajo con infantes del centro infantil no sea las más adecuada por lo que se hace necesario fomentar investigaciones que eleven la calidad en esta área específica, para lograr un mejor funcionamiento del centro es por eso que se desarrolla el presente problema de investigación y sus objetivos que dan cumplimiento al mismo.

### **2.4 Determinación del problema de investigación y los objetivos**

¿Cómo lograr un plan estratégico de gestión de Talento Humano para la selección de promotores que contribuyan al cuidado efectivo de niñas y niños en edades comprendidas entre 45 días de nacidos a 36 meses de edad en el Centro Infantil del Buen Vivir (C.I.B.V.) “Mundo Alegre” de la parroquia Calderón, cantón y ciudad de Quito 2014?

#### **Objetivo general:**

Diseñar una propuesta para seleccionar y capacitar al personal que atenderá el Centro Infantil del Buen Infantil (C.I.B.V.) “Mundo Alegre”.

#### **Objetivos específicos:**

- Determinar una metodología para seleccionar al personal que va a trabajar en el centro.
- Capacitar a la directora y promotores sociales.
- Capacitar a padres de familia.

### **2.5 Población y muestra**

La población se elaboró teniendo en cuenta al personal y padres de familia del Centro Infantil del Buen Vivir “Mundo Alegre”, conformada por: Directora, Promotores y Padres de Familia con

buena disposición al momento de ser encuestados aportando al desarrollo de la presente investigación.

Se aplicó encuestas a 45 padres de familia, teniendo en cuenta que esta posee: reconocimiento colectivo de la institución, con más de 5 años de experiencia en la zona objeto de estudio, potencialidad informacional que brinda, disponibilidad para compartir su espacio interactivo, y las posibilidades del entorno para hacer observación en los procesos de contrastación.

De la misma forma se desarrolló una entrevista semiestructurada a la Directora/Coordinadora del centro infantil.

## **2.6 Técnicas e instrumentos de investigación**

Las técnicas aplicadas a la investigación serán la entrevista, encuesta y observación.

**La entrevista individual semiestructurada**, (anexo 1) se empleó como técnica durante todo el proceso de investigación y estuvo relacionada con los principales objetivos de trabajo de la misma. Con este instrumento se constató los niveles de conocimiento y actitudes que tenía la Directora/Coordinadora del Centro Infantil del Buen Vivir (C.I.B.V.) “Mundo Alegre” de la parroquia Calderón ciudad de Quito, además permitió obtener información acerca del estado actual del proceso de escenario de estudio para lograr la cooperación y participación de los implicados. Todo ello contribuyó a la propuesta de un plan estratégico de gestión de Talento Humano para la selección de promotores que contribuyan al cuidado efectivo de niñas y niños en edades comprendidas entre 45 días de nacidos a 36 meses de edad en el Centro Infantil del Buen Vivir (C.I.B.V.) “Mundo Alegre” de la parroquia Calderón ciudad de Quito 2014.

El procesamiento de los datos se llevará a cabo utilizando la herramienta de Microsoft Excel, en dónde se realizará la tabulación de los resultados de las encuestas, los cuales se presentarán en tablas y con los respectivos gráficos para su análisis posterior.

El **análisis de documentos**, se realizó a partir de un instrumento estructurado para su análisis lógico, desde una visión crítica e interpretativa obteniendo datos e informaciones relacionados con el problema de investigación, del contexto y el escenario de estudio, teniendo en cuenta la caracterización y diagnóstico de la institución objeto de estudio, Guía del Facilitador de Capacitación Continua del MIES, Estrategias para el Mejoramiento del Talento Humano de los Servicios de Desarrollo Infantil, Guía Operativa para Promotores y Coordinadores de Centros Infantiles del Buen Vivir MIES, Guía Teórico- Metodológica del Equipo Técnico de Desarrollo Infantil MIES. Esto permitió contrastar la información obtenida a partir del análisis de la aplicación de las entrevistas y observación.

La **observación participante** como técnica permitió obtener información en el contexto y en el grupo, de forma sistemática y activa. Además, se pudo conocer las características que se hallaban en el plano de la investigación apoyado por una guía de observación, la cual permitió observar conocimientos respecto hacia los criterios de los demás miembros, identificación y propuesta de solución a los problemas, participación y cooperación del grupo en la asunción consciente de acciones, valor responsabilidad en la proyección e implicación de acciones; y, disposición al cambio y participación activa en el taller grupal.

La **Encuesta** (anexo 2) es uno de los instrumentos que se aplicó para la recolección de datos con un cuestionario formal de 11 preguntas cerradas, que constó de una sección preliminar con la demanda de cooperación, donde se describieron los propósitos del mismo y las instrucciones para su completamiento, el uso confidencial de la información y el agradecimiento por el tiempo brindado. Mediante esta técnica se obtuvieron datos que permitieron brindar información complementaria sobre el tema de estudio, así como contrastar opiniones y ratificar conocimientos.

El análisis de los datos se realizó a través de la exploración y estudio de los mismos, además se utilizó la estadística descriptiva determinando la frecuencia y el porcentaje correspondiente a las respuestas obtenidas.

## **2.7 Procedimiento**

Determinación del tema de investigación, el mismo que fue propuesto y aprobado por la Universidad Técnica Particular de Loja.

La revisión bibliográfica, como primera herramienta de investigación se utilizó el internet a fin de determinar los textos y lugares donde se podría encontrar el material necesario, para los cual se visitó el Ministerio de Inclusión social, la Universidad Central, Universidad Técnica Particular de Loja (Centro Universitario Quito).

Recolección de datos, se llevaron a cabo de la siguiente forma:

- Se mostró al Centro Infantil del Buen Vivir (CIBV) “Mundo Alegre” el propósito de la investigación y los beneficios que representa el contar con este tipo de estudio, la misma que fue aprobada y se pudo llevar a cabo el trabajo de investigación.
- Se presentó el cronograma de trabajo al Centro Infantil del Buen Vivir (CIBV) “Mundo Alegre”, para el desarrollo de la investigación.

Luego de la aprobación por parte de la Directora del Centro Infantil del Buen Vivir de la investigación y del cronograma de trabajo, se procedió a la aplicación de los siguientes instrumentos:

- La encuesta se aplicó a 45 padres de familia que asisten al Centro Infantil del Buen Vivir (CIBV) “Mundo Alegre”; con edades entre 45 días de nacidos a 36 meses de edad, mediante una reunión.
- Tabulación y organización de la información, con los datos recogidos en las encuestas se procedió a la respectiva tabulación y organización.
- Análisis e interpretación de resultados, de acuerdo a los resultados obtenidos en la tabulación se pudo efectuar el análisis para propuesta en la investigación del tema.
- Formulación de la propuesta, de acuerdo a los resultados y al análisis de los mismos se pudo desarrollar la propuesta.

## 2.8 Presupuesto

Los recursos económicos que se utilizarán para la elaboración de estos talleres serán aportados por la autora de este trabajo de fin de titulación de acuerdo al siguiente detalle:

**Tabla 2. Presupuesto**

<b>MATERIAL</b>	<b>COSTOS</b>
Hojas de Papel Bond	\$10
Esferos	\$15
Trasporte	\$50
Local	----
Computador	----
Infocus	----
Refrigerios	\$70
<b>TOTAL</b>	<b>\$145</b>

Fuente: Presupuesto y Costos  
Elaborado por: Myrian Vallejo

## 2.9 Análisis e Interpretación de las encuestas dirigidas a Padres de Familia del Centro Infantil del Buen Vivir (CIBV) “Mundo Alegre”.

1. ¿Considera usted que las instalaciones y los servicios que presta el Centro Infantil del Buen Vivir (CIBV) cumple con el cuidado adecuado de sus niños?

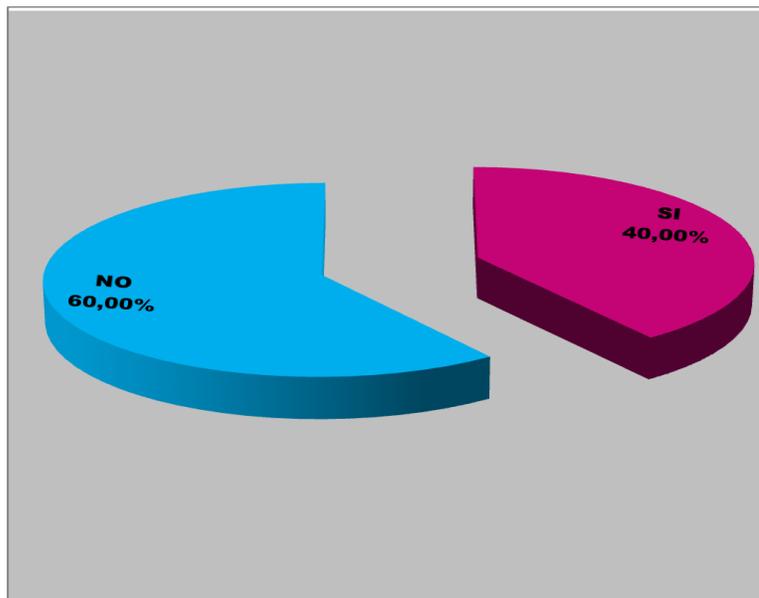


Figura 5. Instalaciones y servicios adecuados del Centro Infantil  
Fuente: Encuesta realizada en el cantón Quito a padres de familia, agosto 2014.  
Elaborado por: Myrian Vallejo.

El 60% de los padres de familia del centro infantil considera que no tiene una buena infraestructura y el servicio apropiado que permita dar una adecuada atención a los niños y niñas, a pesar que el gobierno ha priorizado esta gestión, mientras que el 40% mencionaron que sí.

2. ¿Confía usted en los cuidados que se da a los niños en el Centro Infantil del Buen Vivir?

Referente al cuidado de los niños y niñas por parte del promotor el 64,44% de los padres de familia perciben que el centro infantil del buen vivir si cuida a los niños y niñas mientras que el 35,56% de los padres de familia respecto al no, manifiestan que desconfían de los cuidados porque los niños y niñas no quieren ir al centro. Sin embargo es necesario que se genere programas, proyectos que permitan integrarse en la formación de los niños, niñas y promotores con una mejor interrelación.

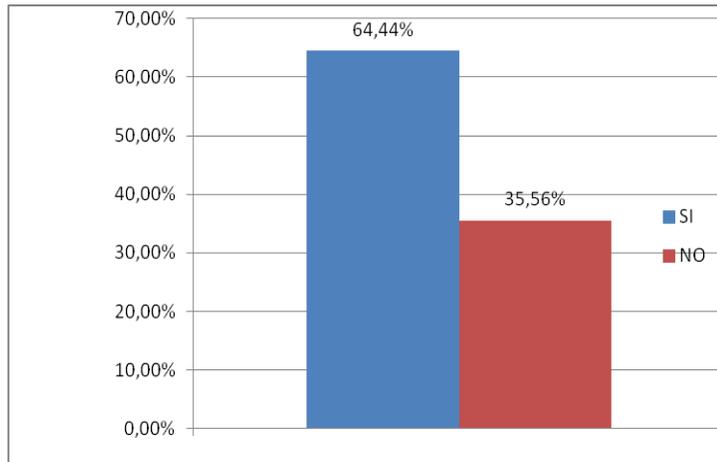


Figura 6. Cuidado a los niños  
 Fuente: Encuesta realizada en el cantón Quito a padres de familia, agosto 2014.  
 Elaborado por: Myrian Vallejo

3. ¿Piensa usted que sus niños están siendo bien atendido en el Centro Infantil del Buen Vivir (CIBV)?

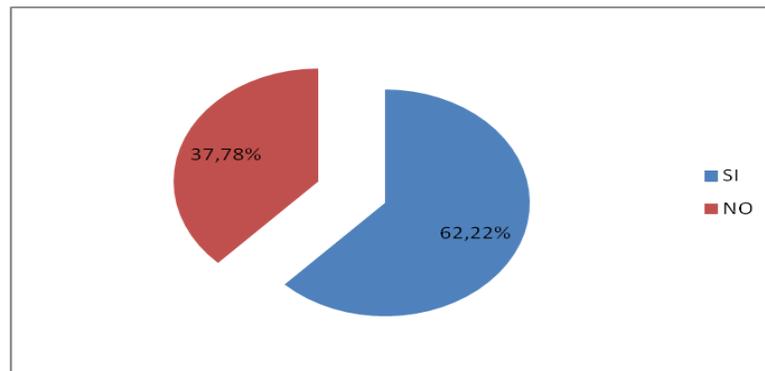


Figura 7. Buena atención  
 Fuente: Encuesta realizada en el cantón Quito a padres de familia, agosto 2014.  
 Elaborado por: Myrian Vallejo

Respecto a que si los niños son bien atendidos en el Centro Infantil del Buen Vivir (CIBV), el 62,22% de los padres de familia dijeron que sí; ya que el trato del personal como de los promotores a los niños propicia la integración y comunicación, así como la vinculación de la educación del niño con el medio circundante, mientras que el 37,78% respondieron que no

están siendo atendidos adecuadamente, porque algunos promotores necesitan posiblemente mayor capacitación en cuanto a la atención y cuidado de los niños y niñas.

4. ¿Ha percibido cambios positivos en el comportamiento de su niño desde su llegada al Centro Infantil del Buen Vivir (CIBV)?

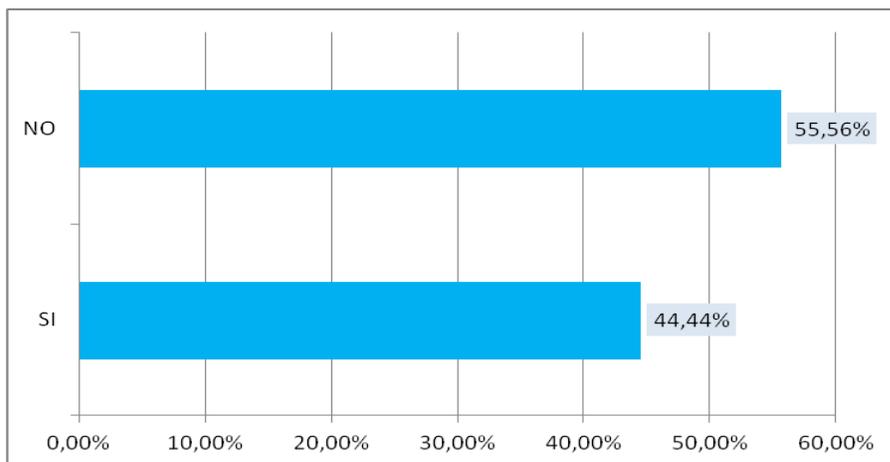


Figura 8. Cambios positivos en la conducta  
Fuente: Encuesta realizada en el cantón Quito a padres de familia, agosto 2014.  
Elaborado por: Myrian Vallejo

En cuanto a la pregunta a los cambios positivos en el comportamiento de los niños y niñas desde su llegada al centro infantil del buen vivir; el 44,44% de los padres manifestaron que sí han notado cambios favorables en el comportamiento ya que los niños y niñas son más sociables, se comportan mejor, son más educados, obedecen ordenes; mientras que el 55,56% dijeron que no, porque no se ve mejoría en su comportamiento, y que este es igual a como cuando ingresaron.

5. ¿Realiza seguimientos permanentes al desarrollo del aprendizaje de su niño?

En las encuestas relacionadas al desarrollo permanente del aprendizaje de su niño, se encontró que el 57,68% de los padres piensan que sus niños han avanzado en el desarrollo cognitivo, afectivo y social; mientras que el 42,22% manifestaron que no, porque su aprendizaje es dudoso y lento en relación a los otros centros de educación infantil

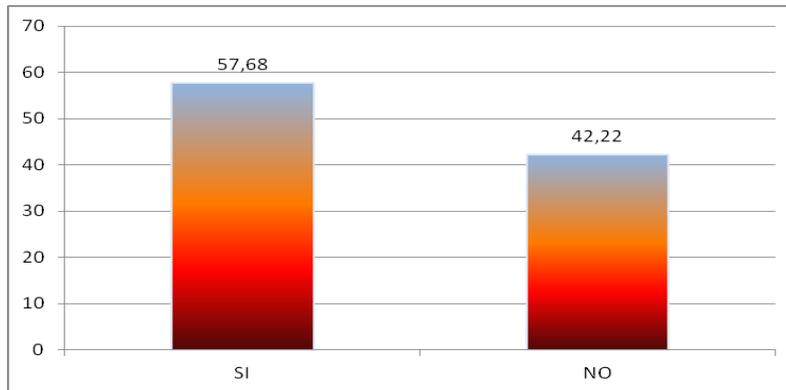


Figura 9. Seguimientos permanentes en el desarrollo.  
 Fuente: Encuesta realizada en el cantón Quito a padres de familia, agosto 2014.  
 Elaborado por: Myrian Vallejo

6. ¿Percibe algún tipo de habilidad en el desarrollo de su niño?

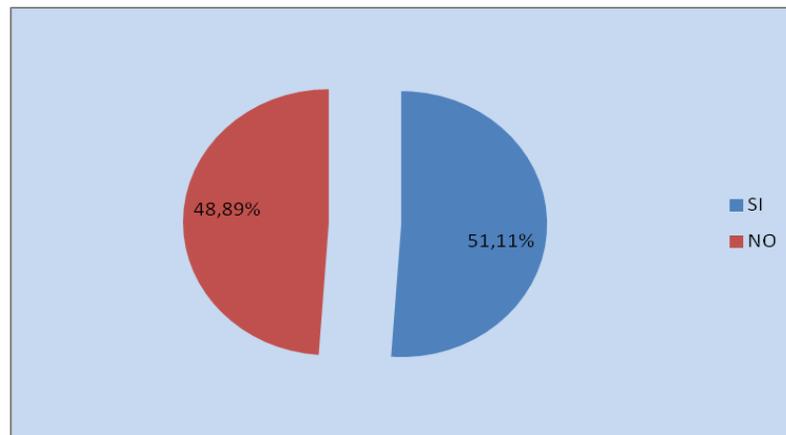


Figura 10. Habilidades en el desarrollo  
 Fuente: Encuesta realizada en el cantón Quito a padres de familia, agosto 2014.  
 Elaborado por: Myrian Vallejo

Al ver las habilidades que han desarrollado los niños, el 51,11% de los padres de familia consideran que sus hijos han perfeccionado varias destrezas y habilidades cognitivas como: analizar, ordenar, clasificar, memorizar; mientras que el 48,89% restante manifestó que sus hijos no han mejorado estas habilidades pudiendo deberse a la falta de motivación, o estrategias educativas por parte de los promotores.

7. ¿Ha tenido usted algún inconveniente con los promotores del Centro Infantil del Buen Vivir (CIBV) que cuidan a sus niños?

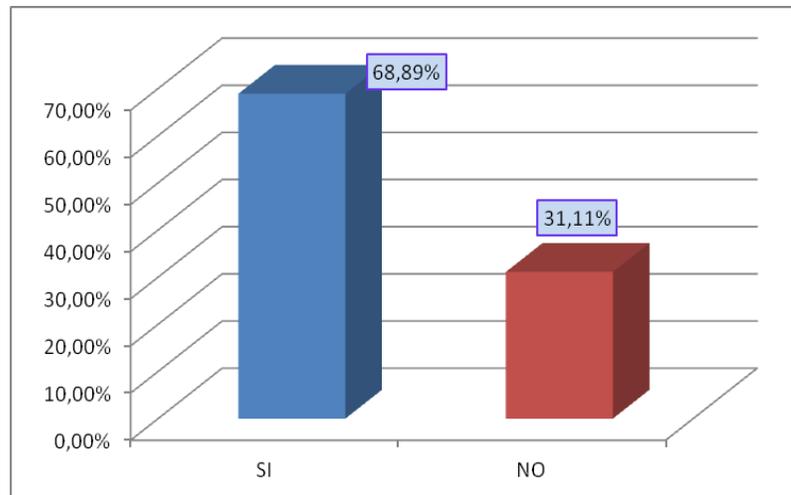


Figura 11. Inconvenientes con los promotores

Fuente: Encuesta realizada en el cantón Quito a padres de familia, agosto 2014.

Elaborado por: Myrian Vallejo

La falta de paciencia y tolerancia de los promotores para con los niños que están a su cuidado ha traído inconvenientes con los padres de familia que representan el 68,89%; quienes manifestaron que posiblemente se puede dar por la falta de confianza entre padres y promotores del centro infantil del buen vivir; mientras que el 31,11% respondieron que no han tenido inconvenientes en el trato con los promotores.

8. ¿Considera usted que los promotores del Centro Infantil del Buen Vivir (CIBV), cumplen con los requisitos adecuados para el cuidado de sus niños?

El 44,44% de los padres de familia dicen que la experiencia con la que cuentan los promotores es suficiente; ya que poseen el perfil adecuado para el trabajo con los niños y niñas del centro infantil del buen vivir, mientras que el 55,56% dijeron que no, ya que evidencian falta de capacitación que les permita mejorar sus conocimientos y puedan realizar mejor su trabajo en el desarrollo intelectual o psicomotriz de los niños y niñas.

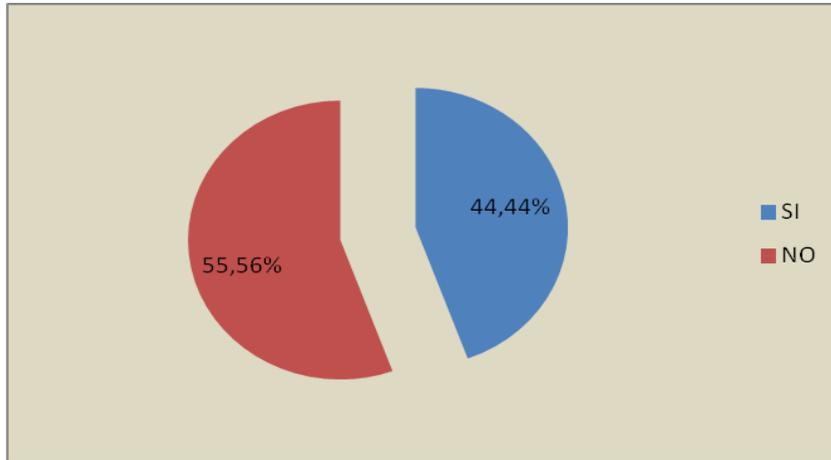


Figura 12. Requisitos adecuados  
 Fuente: Encuesta realizada en el cantón Quito a padres de familia, agosto 2014.  
 Elaborado por: Myrian Vallejo

9. ¿Considera que los promotores del Centro Infantil del Buen Vivir (CIBV) tienen una adecuada preparación para el cuidado de los niños?

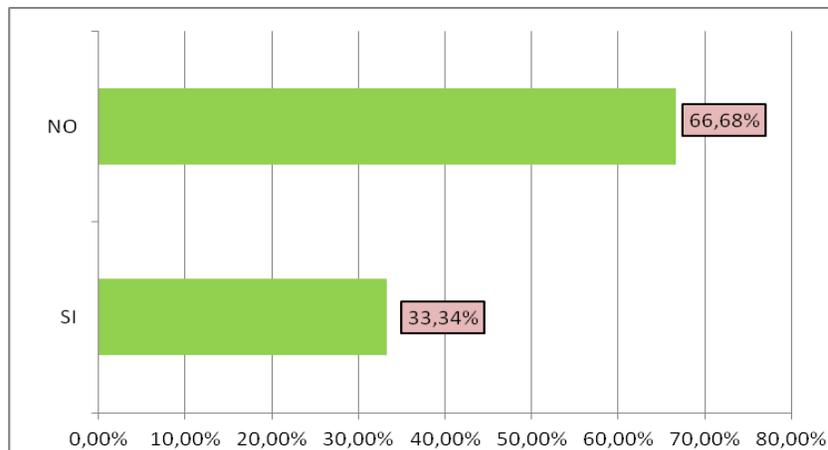


Figura 13. Adecuada preparación  
 Fuente: Encuesta realizada en el cantón Quito a padres de familia, agosto 2014.  
 Elaborado por: Myrian Vallejo

En cuanto a la preparación de los promotores, se evidenció que el 66,68% de padres de familia respondieron que no tienen la preparación adecuada que se requiere para el cuidado de los niños y niñas que asisten al centro infantil del buen vivir. El 33,34% de los entrevistados manifiestan que sí poseen la preparación.

10. ¿Son suficientes las actividades educativas realizadas para desarrollar las habilidades y destrezas de los niños desarrolladas por el Centro Infantil del Buen Vivir (CIBV)?

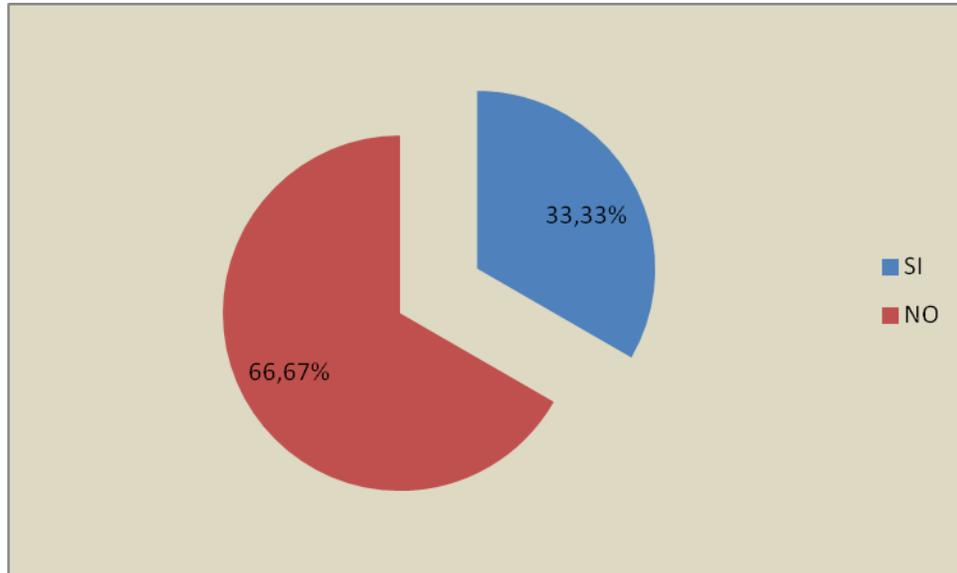


Figura 14. Suficientes actividades  
Fuente: Encuesta realizada en el cantón Quito a padres de familia, agosto 2014.  
Elaborado por: Myrian Vallejo

En las encuestas relacionadas a actividades educativas de los niños y niñas que asisten al centro desarrolladas por los promotores; se encontró que el 33,33% de los padres mencionan que sus niños tienen un buen desarrollo cognitivo, afectivo y social; mientras que el 66,67% respondieron que no están de acuerdo porque no son adecuados.

11. ¿Conoce usted que los promotores del Centro Infantil del Buen Vivir (CIBV) cuentan con algún tipo de capacitación?

Los promotores no están capacitados. El 51,11% de padres de familia respondieron que no, ya que desconocen de estos procesos, y el 48,89% manifestaron que sí conocen que el centro infantil promueve continuamente la preparación de los promotores. Según los resultados obtenidos en esta pregunta se observa que los padres consideran que los promotores necesitan mejorar sus conocimientos, habilidades y destrezas que ayuden en el proceso para el cuidado de los niños y niñas; por cuanto esta capacitación permita un mejor proceso de enseñanza-aprendizaje de sus hijos.

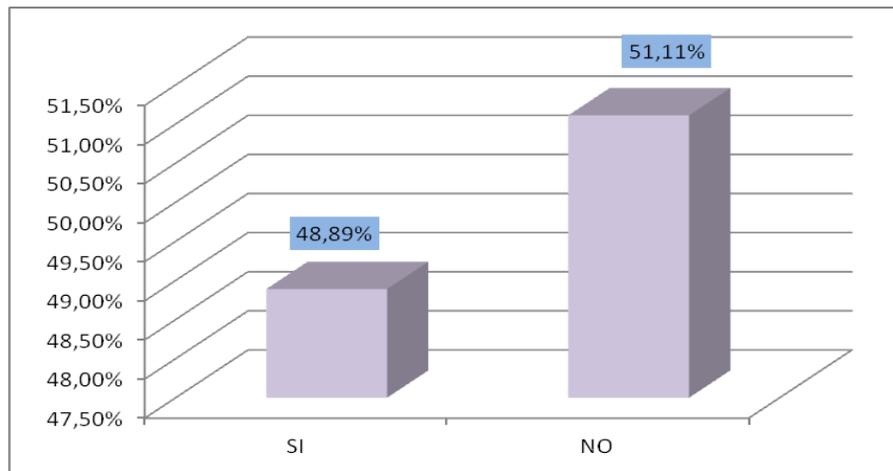


Figura 15. Algún tipo de capacitación

Fuente: Encuesta realizada en el cantón Quito a padres de familia, agosto 2014.

Elaborado por: Myrian Vallejo

## **2.10 Discusión de los resultados**

En la actualidad el problema investigado se presenta en el Centro Infantil del Buen Vivir (CIBV) ubicada en el parroquia Calderón y ciudad de Quito; la cual pretende elaborar un plan de reclutamiento para seleccionar personal idóneo, con la finalidad de lograr el cuidado efectivo de niñas y niños en edades comprendidas entre 45 días de nacidos a 36 meses de edad.

La ausencia de conocimientos y estrategias de la selección en el área de Talento Humano, propicia que la elección del personal disponible para el trabajo con infantes del centro infantil no sea la más adecuada por lo que se hace necesario fomentar investigaciones que eleven la calidad en esta área específica, para lograr un mejor funcionamiento del Centro Infantil del Buen Vivir (CIBV).

Según los resultados obtenidos de la entrevista semiestructurada formada por 10 preguntas que se le aplicó a la Directora/Coordinadora del Centro Infantil del Buen Vivir (CIBV), Patricia Rivadeneira, la misma que reconoce que no existe una gestión adecuada del Talento Humano, esto de manera directa, influyendo en las competencias y habilidades de los promotores, limitando las actividades previstas del centro.

En el desarrollo evolutivo del niño se han confirmado las observaciones ya señaladas por Piaget que se da en cuatro etapas básicas como son la sensoriomotora, preoperacional, operaciones concretas y operaciones formales; Vygotsky nos habla de hábitos referentes a la alimentación, sueño, conocimiento, habilidades y para Erikson nos menciona etapas de confianza, autonomía, iniciativa, laboriosidad, identidad e intimidad que el niño aprende la cooperación con otros.

Respecto a las encuestas realizadas a los padres de familia del Centro Infantil del Buen Vivir sobre el talento humano que trabaja en el mismo, consideran que los promotores deberían tener una capacitación continua, que les permita mejorar la calidad de educación que imparten a los niños desde su temprana enseñanza por lo que se planteó la necesidad de proponer un plan estratégico de gestión de Talento Humano para la selección de promotores que contribuyan al cuidado efectivo de niñas y niños en edades comprendidas entre 45 días de nacidos a 36 meses de edad en el Centro Infantil del Buen Vivir (C.I.B.V.) "Mundo Alegre".

El 60% de los padres de familia dijeron que el centro de desarrollo infantil del buen vivir no tiene la infraestructura y el servicio apropiado que permita dar una adecuada atención a los niños y niñas a pesar que el gobierno ha priorizado no hay infraestructura, mientras que el 40% mencionaron que sí; ya que el centro no cuenta con áreas de trabajo organizadas por edades, lo que ocasiona que los niños no desarrolle sus etapas y actividades integrales en su formación.

Referente al cuidado de los niños y niñas por parte del promotor el 64,44% de los padres de familia perciben que el centro infantil del buen vivir si cuida a los niños y niñas mientras que el 35,56% de los padres de familia respecto al no, manifiestan que desconfían de los cuidados porque los niños y niñas no quieren ir al centro. Estos resultados llevan a confirmar lo que Erikson (1950) manifiesta “en el desarrollo de la personalidad de confianza básica contra desconfianza básica” (pag.139). Para cerrar esta diferencia se ha propuesto sociabilizar al promotor en temas como: desarrollo personal, estimulación temprana integral, logrando de esta manera alcanzar excelencia en el cuidado y desarrollo infantil.

Respecto a que si los niños son bien atendidos en el Centro Infantil del Buen Vivir (CIBV) “Mundo Alegre”, el 62,22% de los padres dijeron que si; ya que el trato del personal como de los promotores a los niños propicia la integración y comunicación, así como la vinculación de la educación del niño con el medio circundante, mientras que el 37,78% respondieron que no; es importante mencionar que la mayoría de los padres están de acuerdo que los niños están bien atendidos ya que los encontraron limpios, alegres y sociables confirmándose que existe un adecuado desarrollo integral establecido por Erikson(1950) y Vygotsky (1978).

En las encuestas relacionadas al desarrollo permanente del aprendizaje de su niño, se encontró que el 57,68% de los padres piensan que sus niños han avanzado en el desarrollo cognitivo, afectivo y social; mientras que el 42,22% manifestaron que no, porque su aprendizaje es dudoso y lento en relación a los otros centros de educación infantil, cuando hablamos de desarrollo psicológico cada niño sigue su propio ritmo personal. Es importante ser flexible y pacientes en este aspecto y respetar los ritmos de desarrollo, no forzar al niño antes de tiempo, para lograr un mejor desarrollo social, afectivo, motor, lenguaje y del pensamiento Según Vygotsky (1978) “la socialización cubrirá áreas cognitivas que ayudarán al niño a crecer en una variedad de conocimientos y habilidades relacionados con la comunidad” (pag.87).

Con respecto a la falta de paciencia y tolerancia de los promotores para con los niños que están a su cuidado ha traído inconvenientes con los padres de familia que representan el 68,89%;

quienes manifestaron que posiblemente se puede dar por la falta de confianza entre padres y promotores del centro infantil del buen vivir; mientras que el 31,11% respondieron que no han tenido inconvenientes en el trato con los promotores. Esto concuerda con lo manifestado por Vygotsky (1978) que menciona que “las desviaciones de conducta también puede darse en los adultos” pag (87). Está comprobado que las personas que atienden a los niños y niñas son fundamentales en la prestación de los servicios, ya que existe un vínculo directo entre una sólida formación del personal y la buena calidad de los servicios.

El 44,44% de los padres de familia dicen que la experiencia con la que cuentan los promotores es suficiente; ya que poseen el perfil adecuado para el trabajo con los niños y niñas del centro infantil del buen vivir, mientras que el 55,56% dijeron que no, ya que evidencian falta de capacitación que les permita mejorar sus conocimientos y puedan realizar mejor su trabajo en el desarrollo intelectual o psicomotriz de los niños y niñas. Para Robert (2006) los esquemas en el niño cambian de manera constante como resultado de sus nuevas experiencias; por tal motivo el promotor social tiene que estar capacitándose permanentemente en un entorno infantil tan cambiante.

Para Jaramillo (2011) considera que “los recursos humanos de una institución son una de las fuentes de riqueza más importantes ya que son las responsables de la ejecución y desarrollo de todas las tareas y actividades que se necesiten para el buen funcionamiento del mismo”(pag.15) Sin embargo esto se contrapone con las encuestas relacionadas a actividades educativas de los niños y niñas que asisten al centro de desarrollo infantil por los promotores; ya que se encontró que el 33,33% de los padres mencionan que sus niños tienen un buen desarrollo cognitivo, afectivo y social; mientras que el 66,67% respondieron que no están de acuerdo porque no son adecuados. Por esto se plantea una vinculación progresiva de promotores sociales con instrucción superior en el centro infantil.

Para Mertens (2000) la competencia se define como “la aptitud que se logra con la adquisición y desarrollo de conocimientos, habilidades y capacidades que son expresados en el saber, el hacer y el saber hacer” (pag.9). De los resultados obtenidos los promotores no están capacitados. El 51,11% de padres de familia respondieron que no, ya que desconocen de estos procesos, y el 48,89% manifestaron que sí conocen que el centro infantil promueve continuamente la preparación de los promotores. Según los resultados obtenidos en esta pregunta se observa que los padres consideran que los promotores necesitan mejorar sus conocimientos, habilidades y destrezas que ayuden en el proceso para el cuidado de los niños y

niñas; por cuanto esta capacitación permita un mejor proceso de enseñanza- aprendizaje de sus hijos.

En conclusión no existe una gestión adecuada del Talento Humano, limitando las actividades previstas del centro, además este elemento es una de las principales deficiencias en el proceso de gestión de Talento Humano en el Centro Infantil del Buen Vivir (CIBV) “Mundo Alegre” , lo que desde su parecer influye en el proceso de reclutamiento y selección de promotores, por lo que en ocasiones entra en contradicción con la exigencia y calidad de gestión ya que algunos promotores cumplen con las exigencias y otros no.

La ejecución de esta propuesta favorecerá a la población infantil, ya que permitirá el perfeccionamiento de habilidades que afecten positivamente al desarrollo y aprendizaje de los niños.

Que el Centro Infantil del Buen Vivir (CIBV) “Mundo Alegre”, establezca como estrategia de solución a la problemática identificada los procesos de capacitación continua a promotores, así como talleres y cursos para potenciar el talento humano; el involucramiento a padres de familia en la evaluación e integración del personal que brindan el servicio a niños y niñas que asisten al centro infantil.

## CONCLUSIONES

- Teniendo en cuenta el análisis y procesamiento de encuestas y entrevista a la directora/coordinadora del centro, se concluyó que no existe una apropiada selección del personal que preste el servicio en el cuidado de los niños y niñas del Centro Infantil del Buen Vivir (CIBV) “Mundo Alegre”.
- El talento humano del centro no cumplen con el perfil para desempeñar las actividades asignadas.
- Así mismo, no existe un proceso de reclutamiento y selección de promotores en el centro, tampoco poseen los requisitos mínimos como: experiencia título de tercer nivel en educación inicial o áreas afines.
- Actualmente, no existe ninguna capacitación, formación continua a los promotores del centro infantil del buen vivir a través de talleres, cursos para potenciar al talento humano.
- En cuanto a la existencia de algún tipo de programa que incentive la permanencia de los promotores en el Centro Infantil del Buen Vivir (CIBV), no existe tal, por lo que a veces esto va en contra de las motivaciones propias de los promotores y puede ser además una de las causas para la alta rotación de personal.
- Los padres de familia dicen que la experiencia con la que cuentan los promotores no es suficiente, ya que evidencian falta de capacitación que les permita mejorar sus conocimientos y puedan realizar mejor su trabajo en el desarrollo intelectual o psicomotriz de los niños y niñas.
- La coordinadora/directora reconoce que no existe una gestión adecuada del Talento Humano, esto de manera directa, influye en las competencias y habilidades de los promotores, limitando las actividades previstas del centro, además este elemento es una de las principales deficiencias en el proceso de gestión de Talento Humano en el Centro Infantil del Buen Vivir (CIBV) , lo que desde su parecer influye en el proceso de reclutamiento y selección de promotores, por lo que en ocasiones entra en contradicción con la exigencia y calidad de gestión ya que algunos promotores cumplen con las exigencias y otros no.

## RECOMENDACIONES

Se recomienda a la dirección del Centro Infantil del Buen Vivir (CIBV) "Mundo Alegre":

- Que la gestión del Talento Humano, tenga un proceso básico de selección de personal para lograr una mejor elección de personal, específicamente de promotores que trabajen directamente con los niños y niñas del centro infantil, permitiendo que se potencie la eficiencia y calidad de los mismos, y exista más satisfacción y motivación por parte de los padres, ganando calidad y validez en los servicios. El proceso se inicia en el momento en que una persona solicita un empleo y termina cuando se produce la decisión de contratar a uno de los solicitantes.
- Capacitarse en la administración de procesos de selección de personal y dirección del centro infantil, ya que esta fue una de las principales deficiencias del centro que ha incidido en el buen funcionamiento del centro de desarrollo infantil.
- Facilitar el proceso de capacitación, formación continua a los promotores del centro infantil del buen vivir a través de talleres, cursos para potenciar al talento humano.
- Realizar un mayor seguimiento a la evaluación del personal que conforma el centro infantil.
- Involucrar a los padres de familia en la evaluación e integración con el personal, quienes son responsables del servicio que brindan a los niños y niñas que asisten al centro infantil, para apoyar y velar por el buen funcionamiento del mismo.
- Que el centro acoja la propuesta como estrategia de solución a la problemática identificada, se implemente, posibilitando que la Directora/Coordinadora y los promotores del Centro Infantil del Buen Vivir (CIBV) "Mundo Alegre", tengan una adecuada preparación y experiencia, partiendo de proceso de gestión y selección de personal apropiada para elevar la calidad de los servicios y la satisfacción y seguridad de los padres de familia.

**CAPÍTULO III**  
**PROPUESTA**  
**GESTIÓN, SELECCIÓN Y CAPACITACIÓN**  
**DEL TALENTO HUMANO**

### 3.1 Introducción

La integración de personal es un factor importante dentro del desarrollo de un centro infantil; ya que conlleva corresponsabilidad de eficiencia y eficacia en cada uno de los componentes del desarrollo integral del niño/a. Hoy en día, una empresa que no cuente con una adecuada integración de personal, de alguna u otra manera le impedirán el cumplimiento total de sus objetivos. El presente trabajo de fin de titulación es el resultado de un estudio realizado en el Centro Infantil del Buen Vivir (CIBV) “Mundo Alegre”, el cual por carecer de un departamento de talento humano, no realiza adecuadamente los procesos de selección de personal que le permita lograr un mejor rendimiento laboral de las promotoras. Dicha propuesta está estructurada de la siguiente manera:

**Conformación del equipo:** Se describe el personal que necesita el Centro Infantil del Buen vivir “Mundo Alegre”.

**Reclutamiento de personal:** El proceso de reclutamiento se inicia con la búsqueda de candidatos, la cual se puede hacer una valoración interna y externa; termina cuando se reciben las solicitudes de empleo.

**Selección de personal:** Una vez que se dispone de un grupo idóneo de solicitantes obtenido mediante el reclutamiento, se da inicio al proceso de selección. El cual consiste en una serie de pasos específicos que se emplean para decidir qué solicitantes deben ser contratados. El proceso se inicia en el momento en que una persona solicita un empleo y termina cuando se produce la decisión de contratar a uno de los solicitantes.

**Inducción de personal:**

El principal objetivo de este paso es proporcionar al nuevo empleado una buena orientación de lo que es la Centro Infantil del Buen Vivir (CIBV) “Mundo Alegre”, cuales son los fines de la institución, y cómo está organizada.

**Capacitación de personal:** Proporcionando al Centro Infantil del Buen Vivir (CIBV) funcionarios capacitados en las labores, responsabilidades y obligaciones a cumplirse en el

marco de la actuación como parte integrante del centro, en la vocación de servicio y cumplimiento de objetivos en un tiempo determinado.

### **3.2 Justificación**

Actualmente la educación inicial es una realidad a nivel mundial, indispensable para garantizar el óptimo desarrollo de los niños y niñas. La importancia que tiene los primeros años de vida en la formación del individuo, requiere que las personas que trabajan a favor de la niñez, cuenten con conocimientos, habilidades y actitudes adecuados para elevar la calidad del servicio que se ofrece en un centro infantil.

A través de la realización de este trabajo se pretende diseñar una propuesta para seleccionar y capacitar al personal que atenderá al Centro Infantil del Buen Vivir (CIBV) "Mundo Alegre", dedicada a la atención de niños a través de un cuidado efectivo de niños de 45 días de nacidos a 36 meses de edad.

Este proyecto servirá para mejorar las destrezas y habilidades cognitivas de los niños como analizar, ordenar, clasificar, memorizar.

Esta institución desde sus inicios y hasta la fecha no realiza un adecuado proceso de selección de personal ya que ha venido realizándose de manera empírica, por lo cual cada servicio carece unificación de los procedimientos de gestión del talento humano. Ante esta problemática, se evidencia la necesidad de desarrollar una selección del personal que permita contar con el perfil adecuado para el puesto en selección, de esta manera se podrá contribuir en el cumplimiento de los objetivos de la misma, aprovechando al máximo el potencial de cada uno de sus integrantes para alcanzar las metas, las cuales beneficiarán a los niños y niñas que acuden al centro infantil de escasos recursos económicos.

En conclusión, la ejecución de esta propuesta favorecerá a la población infantil, ya que permitirá el perfeccionamiento de habilidades que afecten positivamente al desarrollo y aprendizaje de los niños.

A continuación, se presenta el desarrollo de la propuesta de gestión, selección y capacitación del talento humano para el Centro Infantil del Buen Vivir (CIBV) "Mundo Alegre".

### **3.3 Objetivos de la propuesta de Plan Estratégico de Talento Humano**

#### **Objetivo general:**

Diseñar una propuesta para seleccionar y capacitar al personal que atenderá el Centro Infantil del Buen Infantil (C.I.B.V.) “Mundo Alegre”.

#### **Objetivos específicos:**

- Determinar una metodología para seleccionar al personal que va a trabajar en el centro.
- Capacitar a la directora y promotores sociales.
- Capacitar a padres de familia.

### **3.4 Metodología de la propuesta**

En la propuesta se aplicará el método científico, que es el conjunto de procedimientos lógicos que para este caso será:

- Taller dirigido a coordinadora y promotores sociales en proceso de selección de personal.
- Taller para promotores sociales en desarrollo infantil.
- Taller para padres de familia de estimulación temprana, nutrición y corresponsabilidad familiar, que permita descubrir la realidad social.
- Capacitación continua a los promotores sociales la misma que se desarrollara en 5 módulos. Por lo que se considerará la técnica de la observación.

### **3.5 Técnicas**

Como técnica principal en la propuesta de plan estratégico de gestión de Talento Humano para la selección de promotores que contribuyan al cuidado efectivo de niñas y niños en edades comprendidas entre 45 días a 36 meses en el Centro Infantil del Buen Vivir (C.I.B.V.) “Mundo Alegre”; se aplicaron tres talleres enfocados, primero, en el Reclutamiento y Selección de Recursos Humanos, principalmente a la Directora/Coordinadora del centro, (anexo 3) , el segundo a los promotores sociales, responsabilidades y trabajo de los mismos y a los padres de familia, el mismo tiene como principal tema estimulación temprana, nutrición y corresponsabilidad familiar (anexo 4), (anexo 5).

### **3.6 Población**

El presente trabajo dirigido a todo el personal interno y externo que integra el Centro Infantil del Buen Vivir (CIBV) “Mundo Alegre”

### **3.7 Conformación del equipo**

El equipo de talento humano, en las unidades de atención de desarrollo infantil, se conforma de la siguiente manera:

- Un/a Coordinador/a o Director/a con perfil profesional de tercer nivel en áreas de educación inicial o afines.
- Un/a Promotor de Desarrollo Infantil Integral por cada 10 niñas y niños, con un nivel mínimo de tecnólogo en educación inicial o áreas afines.
- El personal necesario (propio o externo) que garantice la calidad de los servicios de alimentación, limpieza y seguridad.
- El Centro Infantil del Buen Vivir (C.I.B.V.) “Mundo Alegre” podrá contratar personal adicional que contribuya a la calidad de los servicios.

#### **Talento Humano:**

El Centro Infantil del Buen Vivir requiere un equipo interdisciplinario, para el talento humano. Las diferentes áreas de saber de las que proceden los profesionales son:

- Profesional de tercer nivel en educación inicial o áreas afines.
- Profesional de nivel tecnológico en educación inicial o áreas afines.

El centro como factor principal debe requerir de un personal con excelentes capacidades profesionales que garanticen la seguridad y protección del niño y la niña.

El equipo humano debe requerir de una clara identificación de competencias y habilidades, así como una distribución de responsabilidades y roles dentro del centro para lograr el adecuado desarrollo de los procesos que tiene a cargo el centro, relacionado con los niños, niñas y sus familias.

Perfiles del equipo:

El personal de la unidad de atención deberá satisfacer los siguientes perfiles:

**Tabla 3. Perfil del Personal**

Perfiles de los cargos	Formación	Experiencia	Habilidades
Coordinador/a o Director/a	Profesional de tercer nivel en educación inicial o áreas afines	Un año como director, coordinador, jefe de programa o actividades similares	Capacidad de liderazgo, trabajo en equipo, toma de decisiones, habilidades administrativas, enfoque de derechos, creatividad y resolución de conflictos
Promotor social	Profesional de tercer nivel: sociología, psicología, antropología, economía, trabajo social, o áreas afines.	Un año de trabajo con niños en desarrollo infantil. habilidad analítica, criterio lógico, análisis de prioridades, identificación de problemas, organización de la información.	Capacidad de liderazgo, trabajo en equipo, orientación al logro, creatividad y resolución de conflictos, interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.

Fuente: Perfiles del personal, Norma Técnica C.I.B.V. del MIES.  
Elaborado por: Myrian Vallejo.

Funciones del personal:

El personal de las unidades de atención de desarrollo infantil cumplirá con las siguientes funciones:

**Coordinador/a o Director/a de Centro de Desarrollo Infantil**

- Coordinar la ejecución del servicio de la unidad de atención especializada en el marco de la política pública, normas técnicas, modelos de atención y protocolos de gestión.
- Coordinar las programaciones pedagógicas específicas por grupo de edad, en la parte técnica, de gestión y de talento humano. Realizar denuncias de los casos detectados de vulneración de derechos: a la educación, a la alimentación y nutrición, a la atención de salud adecuada, contra cualquier trabajo que entorpezca su educación, a la protección

contra el descuido o trato negligente, protección contra todas las formas de explotación y abuso sexual ante la autoridad competente: DINAPEN, policía.

- Identificar y realizar el mejoramiento continuo para la operación de la unidad de atención a través de planes de mejoramiento, planes de gestión de riesgos, capacitación y acompañamiento.
- Coordinar, analizar, monitorear y evaluar a las niñas y niños con el equipo de promotores.
- Realizar la articulación de acciones para la provisión de servicios específicos que permitan complementar los servicios propios de la unidad de atención de acuerdo a los protocolos establecidos.
- Velar por la integridad y la salud de las niñas y niños de la unidad de atención articulando con las entidades de salud pública
- Elaborar informes técnicos de acuerdo a sus competencias
- Seguimiento permanente del desarrollo integral de las niñas y niños conforme a los protocolos de atención

#### **Promotor Social:**

Profesional de tercer nivel: sociología, psicología, antropología, economía, trabajo social, o áreas afines.

Debe tener las siguientes características:

- Buenos niveles de comunicación y de relación afectiva con los niños, niñas y sus familias.
- Disposición a capacitarse.
- Posibilidades para ir fortaleciendo su capacidad de observación.

Las responsabilidades a ellas delegadas en el centro infantil son las siguientes:

- Atenderán a los niños y niñas de manera organizada, mediante las interrelaciones de trabajo establecidas.
- Se relacionarán con niños y niñas de manera afectuosa, respetuosa y alegre, a fin de logra un estado emocional positivo.
- Conocerán a los niños y niñas, sabrán cuáles son sus necesidades y características.

- Satisfacerán las necesidades de alimentación, de aseo y descanso de los niños y niñas a fin de promover su desarrollo integral.
- Efectuarán actividades y juegos con los niños y las niñas para contribuir a su desarrollo integral.
- Observarán sistemáticamente a los niños y las niñas en todas las actividades que se realizan como vía fundamental para conocer los logros que se alcanzan en el desarrollo integral.
- Establecerán normas iniciales de comportamiento y promueven en los niños y niñas su ejecución.
- Colaborarán en la preparación de las familias, promueven su participación y mantienen buenas relaciones con ellas.

### **3.8 Proceso de reclutamiento.**

En el Centro Infantil del Buen Vivir (CIBV) “Mundo Alegre” el proceso de reclutamiento se desarrollaría de manera interna y externa.

En esta etapa se pretende identificar a candidatos capacitados para llenar las vacantes.

#### **A) Reclutamiento Interno:**

Se deberá delegar una persona o a una comisión especializada para que realice esta función, la misma que deberá elaborar un memorando de requisición de personal.

Se dará a conocer la vacante a todos los empleados del Centro Infantil del Buen Vivir (CIBV) “Mundo Alegre”, posteriormente se propondrá candidatos para la misma.

Al haber una determinada vacante, en el Centro Infantil del Buen Vivir (CIBV) “Mundo Alegre” pueda llenarla mediante la promoción o traslado de sus empleados actuales, esta decisión se basaría en los resultados de las evaluaciones de desempeño del candidato interno; así como del análisis y descripción, tanto del puesto actual del candidato, como del puesto considerado; con el objetivo de evaluar las diferencias entre ambos puestos y los requisitos adicionales que puedan ser necesarios, tomando en cuenta las condiciones de promoción del candidato interno para ser promovido, y si hay un sustituto preparado para ocupar su lugar.

### Requisitos del puesto:

Coordinador/a o Director/a: Profesional de tercer nivel en educación inicial o áreas afines, con un año de experiencia en trabajo con niños, capacidad de liderazgo, trabajo en equipo, capacidad de toma de decisiones, habilidades administrativas.

Promotor Social: profesional de tercer nivel en psicología, antropología, o áreas afines, trabajo en equipo, interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.

En el centro se construirá un equipo de desarrollo infantil integral, las personas que atienden a los niños y niñas, deberán ser preferentemente de la comunidad.

A continuación se detalla el equipo de trabajo en el centro:

**Tabla 4. Equipo de Trabajo**

No .	DENOMINACION	CRITERIO	RESPONSABILIDAD
1	Directora del CIBV	Niños que asisten al centro	Lidera el equipo promotor de desarrollo infantil. Es responsable de la calidad del servicio del centro de desarrollo infantil.
1	Promotor del desarrollo infantil integral.	Por cada 10 niños y niñas	Atiende el desarrollo integral de los niños y niñas.
1	Promotor responsable de alimentación	Por cada 20 niños y niñas	Maneja los procesos de la alimentación saludable en el centro.

Fuente: Perfiles del personal, Norma Técnica C.I.B.V. del MIES.

Elaborado por: Myrian Vallejo

### Directora del Centro

Es la persona que lidera el equipo de promotor de desarrollo infantil integral, es la responsable de las actividades

Los requerimientos para llenar las vacantes serían:

Cuando exista una vacante el departamento emitirá el requerimiento a la unidad de talento humano o persona encargada de desarrollar esta labor y cuando esta unidad recibe la el requerimiento de empleo, se verificará en los archivos si existe algún candidato adecuado disponible; si no es el caso, debe reclutarlo a través de las técnicas de reclutamiento externo.

**Tabla 5. Requerimientos**

<b>Perfiles de los cargos</b>	<b>Formación</b>	<b>Experiencia</b>	<b>Habilidades</b>
Coordinador/a o Director/a	Profesional de tercer nivel en educación inicial o áreas afines	Un año como director, coordinador, jefe de programa o actividades similares	Capacidad de liderazgo, trabajo en equipo, toma de decisiones, habilidades administrativas, enfoque de derechos, creatividad y resolución de conflictos
Promotor social	Profesional de tercer nivel: sociología, psicología, antropología, economía, trabajo social, o áreas afines.	Un año de trabajo con niños en desarrollo infantil, habilidad analítica, criterio lógico, análisis de prioridades, identificación de problemas, organización de la información.	Capacidad de liderazgo, trabajo en equipo, orientación al logro, creatividad y resolución de conflictos, trabajo en equipo, interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.

Fuente: Perfiles del personal, Norma Técnica C.I.B.V. del MIES.  
Elaborado por: Myrian Vallejo.

## **B) Reclutamiento externo**

Se delegará a una persona o comisión especializada que ayude con la selección del personal, en la que participará la directora del centro, y uno de los promotores sociales con mayor experiencia en el centro de desarrollo infantil, para que realice este proceso, el mismo que dará a conocer la vacante mediante periódicos, radio, redes sociales.

Cuando exista una vacante dentro del Centro Infantil del Buen Vivir (CIBV) “Mundo Alegre” y no se cuente con personal con los requerimientos del puesto, se buscará cubrirla con candidatos externos, captados mediante las siguientes técnicas de reclutamiento:

- Archivos de candidatos, presentados espontáneamente o en reclutamientos anteriores y cuya evaluación haya sido satisfactoria.
- Recomendación de candidatos de parte de los empleados del Centro Infantil del Buen Vivir (CIBV) “Mundo Alegre”.
- Anuncios en periódicos u otros medios de comunicación.

- Carteles y anuncios en puertas de la empresa.
- Contactos o convenios con universidades.

Es el proceso en donde se alimenta a la organización de recursos humanos, éste es de vital importancia para la empresa, ya que del éxito de la ejecución de este proceso dependerá la atención satisfactoria de las necesidades de nuevo personal que responda a los requerimientos técnicos de sus unidades productivas o administrativas.

Este proceso tiene como propósito de armonizar la satisfacción de las necesidades de los actores del mercado laboral, la organización y la persona; se ejecuta a través de los programas tanto de Reclutamiento, como ya se mencionó y de Selección de personal.

El tiempo estimado para dicho proceso sería de 15 días.

Utilizando el siguiente modelo, como herramienta para recabar datos generales y de importancia del aspirante:

<p><b>Solicitud de Empleo</b> C.I.B.V. "Mundo Alegre"</p> <p>Favor de llenar esta solicitud en forma manuscrita</p>	Fecha	<p>Fotografía reciente insertar</p>
	Puesto que solicita	

**Datos personales**

Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombre (s)		Edad
				Años
Dirección Sexo	Provincia	Cantón	Parroquia	Teléfono
Lugar de Nacimiento Nacionalidad			Fecha de nacimiento	
O M O F				

### Documentación

Cédula de Identidad

\_\_\_\_\_

No. Seguro Social

Cartilla Servicio Militar No.

Pasaporte No.

Si es extranjero que documento le permite trabajar en el País

### Estado de Salud y Hábitos Personales

Actualmente ¿Cómo considera su estado de salud?

Bueno

Regular

Malo

¿Padece alguna enfermedad crónica?

No

Sí

¿Cuál?

NOMBRE	VIVE	FINADO	DIRECCIÓN	OCUPACIÓN
Padre:				
Madre:				
Esposa (o):				
Hijos:				

### Datos Académicos

RECIBIDO	DETALLE	FECHAS		AÑOS	TÍTULO
		DE	A		
Primaria					
Secundaria					
Técnico					
Tercer Nivel					

**Conocimientos Generales**

Experiencia de Trabajo con niños				
CONCEPTO	EMPLEO ACTUAL O ÚLTIMO	EMPLEO ANTERIOR	EMPLEO ANTERIOR	EMPLEO ANTERIOR
Tiempo que prestó sus Servicios				
Nombre de la Institución				
Dirección				
Teléfono				
Puesto que desempeñaba.				
Sueldos: Inicial/Final				
Motivo de separación				
Puesto de su jefe directo				

**Referencias Personales**

NOMBRE	DIRECCIÓN	TELÉFONO	OCUPACIÓN	TIEMPO DE CONOCERLO

**Datos Generales**

¿Cómo se enteró de este empleo?  
 Anuncio  otro medio (anótelo)

---

¿Algún pariente trabaja en el C.I.B.V "Mundo Alegre"?  
 No  Sí (nómbrellos)

Podría viajar?  
 Sí  No (razones)

---

En qué fecha podría presentarse a trabajar?

HAGO CONSTAR QUE LOS DATOS ESCRITOS EN LA PRESENTE SOLICITUD SE AJUSTA A LA VERDAD.

Espacio Reservado para la Institución:		
Hago constar que mis respuestas son verdaderas _____	Sueldo mensual autorizado	Autorización _____

Figura 16. Solicitud de Empleo

Fuente: Fuentes del libro de Gestión del Talento Humano de Idalberto Chiavenato

Elaborado por: Myrian Vallejo tomando como referencia el libro de Gestión del Talento Humano de Idalberto Chiavenato

### 3.9 Proceso de selección de personal

En este proceso se elegirá a la persona adecuada para el puesto adecuado. Para ello se procederá a analizar las solicitudes de empleo y revisión de documentación presentada por los aspirantes, a continuación se detallan los pasos a seguir:

- 1. Análisis de las solicitudes de empleo y revisión de documentación presentada por los aspirantes:** El proceso de selección se iniciará con el estudio de las solicitudes de empleo llenadas por los aspirantes.
- 2. Entrevista inicial:** Una vez que hayan sido revisadas y estudiadas las solicitudes de empleo; se procederá a realizar una entrevista inicial la cual permitirá escoger al candidato que mejor se ajuste a los requerimientos del puesto.
- 3. Las pruebas:** Su objetivo es determinar la capacidad, destreza y habilidades del aspirante mediante pruebas prácticas y objetivas, también se utilizarán pruebas psicológicas que son fundamentales en el proceso de selección.
- 4. Examen médico:** mediante este paso se pretende conocer las condiciones de salud física, requeridas para el buen desempeño del cargo, para evitar indemnización por causas de riesgos profesionales, etc.
- 5. Entrevista final:** Esta entrevista es realizada por la Gerencia General o Jefes de Unidad en donde existe la vacante y en ellas podrán saber si el aspirante reúne los requisitos del puesto.
- 6. Contratación:** Esta fase es la última del proceso de selección, aquí se le informará sobre sueldo, prestaciones sociales, duración del contrato, luego se le presentará a sus jefes y compañeros de trabajo y se le señala su lugar dentro del Centro Infantil del Buen Vivir (CIBV).

### 3.10 Proceso de inducción

Es una orientación, a los trabajadores de reciente ingreso. Es de suma importancia porque ayudan al nuevo trabajador a su adaptación en la misma, disminuye la tensión y nerviosismo que lleva consigo el nuevo empleado, ya que puede tender a experimentar sentimientos de soledad e inseguridad.

El objetivo principal de la inducción es brindar al trabajador una efectiva orientación general sobre los fines o razón social del Centro Infantil del Buen Vivir (CIBV) "Mundo Alegre".

### 3.11 Proceso de capacitación

Los cursos de capacitación se realizarán con la finalidad de reforzar conocimientos, para ello se realizarán talleres tanto para personal del (CIBV) y para los padres de familia del (CIBV), los mismos que se llevarán a cabo en las instalaciones de Infantiles del Buen Vivir (CIBV) .

### 3.12 Plan de acción

1.- Taller de capacitación para: Director, Coordinador y promotores sociales; en procesos de selección de personal, el que se detalla a continuación.

**Tabla 6. Taller de reclutamiento y selección de recursos humanos**

ACCIÓN	TALLER: RECLUTAMIENTO Y SELECCION DE RECURSOS HUMANOS
Duración	20 horas
Horario	de 8:00 A 17:00 HORAS(Sábado) y de 8:00 A 12:00 HORAS (Domingo)
Requerimiento humano	Experto en Talento Humano: Silvia Nazca
Contenido temático	Proceso de Reclutamiento: interno y externo.
	Proceso de Selección
	Proceso de Inducción
	Proceso de Capacitación
Recursos de apoyo	Material Didáctico y de Apoyo: bolígrafo, memoria USB
	Equipo: Computadora e infocus.
	Mobiliario: Mesa, sillas.
Metodología	Altamente participativa.
Estrategias de Evaluación.	Preguntas orales, interacción, exposiciones.

Fuente: CIBV "Mundo Alegre" - 2014

Elaborado por: Myrian Vallejo

2.- Taller de capacitación para: Promotor de desarrollo infantil del centro.

**Tabla 7. Taller de promotores sociales**

ACCIÓN	Taller: Promotores de desarrollo Infantil.
Duración	24 horas
Horario	De 8:00 a 13:00 horas(Lunes a Viernes)
Requerimiento humano	Un facilitador experto en trabajo con niños del centro. Patricio Cifuentes, Promotor Nacional MIES
Contenido temático	Responsabilidades del promotor de desarrollo infantil.
	Interrelaciones en el trabajo.
	Recibimiento y bienvenida de los niños, niñas y sus familias
	Integración y juego inicial
	Alimentación saludable.
	Actividades de aprendizaje.
	Aseo personal.
Recursos de apoyo	Material Didáctico y de Apoyo: bolígrafo, memoria USB
	Equipo: Computadora e infocus.
	Mobiliario: Mesa, sillas.
Metodología	Altamente participativa.
Estrategias de Evaluación.	Preguntas orales, interacción, exposiciones.

Fuente: Guía CIVB 2012 MIES.

Elaborado por: Myrian Vallejo

3.- Taller de capacitación dirigido a los padres de familia y Promotor Social del Centro Infantil del Buen Vivir (CIBV) “Mundo Alegre”, en temas de Estimulación temprana, nutrición y corresponsabilidad familiar, con el fin de reforzar estas áreas; las mismas que se detalla a continuación:

**Tabla 8. Taller estimulación temprana, nutrición y corresponsabilidad familiar.**

ACCIÓN	TALLER: ESTIMULACIÓN TEMPRANA, NUTRICIÓN Y CORRESPONSABILIDAD FAMILIAR.
Duración	12 horas
Horario	de 14:00 A 17:00 HORAS(Viernes) y de 8:00 A 17:00 HORAS (Sábado)
Requerimiento humano	Directora/Coordinador, Promotores, Psicólogos Infantiles.
Contenido temático	Proceso de Estimulación Temprana.
	Proceso de Nutrición

<b>ACCIÓN</b>	<b>TALLER: ESTIMULACIÓN TEMPRANA, NUTRICIÓN Y CORRESPONSABILIDAD FAMILIAR.</b>
	Proceso de Corresponsabilidad Familiar.
	Experto de apoyo: Silvia Narváez, Psicóloga Infantil MIES.
Recursos de apoyo	Material Didáctico y de Apoyo: bolígrafo, memoria USB
	Equipo: Computadora e infocus.
	Mobiliario: Mesa, sillas.
Metodología	Altamente participativa.
Estrategias de Evaluación.	Preguntas orales, interacción, exposiciones.

Fuente: CIBV "Mundo Alegre" - 2014  
 Elaborado por: Myrian Vallejo

4.- Capacitación continua para el personal que brinda los servicios de desarrollo infantil integral a fin de mejorar la calidad de atención.

El Objetivo de esta capacitación es fortalecer las competencias cognitivas, procedimentales, actitudinales y socio organizativas del personal que brinda los servicios en el Centro Infantil del Buen Vivir "Mundo Alegre".

Se ejecutarán 5 módulos de capacitación continua con una duración de 10 horas cada uno, estos módulos son:

MÓDULO 1- Plataforma Moodle para enseñar y aprender. (Anexo 6)

MÓDULO 2- Desarrollo Personal. (Anexo 7)

MÓDULO 3- Política Pública de Desarrollo Infantil Integral (Anexo 8)

MÓDULO 4- Estimulación Temprana Integral (Anexo 9)

MÓDULO 5- Nutrición Infantil (Anexo 10)

Se establecieron alianzas con el MIES Distrito Norte Quito a fin de que se realicen los contenidos de los módulos, expertos en cada una de las áreas de investigación, de acuerdo a lo que se indica a continuación:

**Tabla 9. Módulos de Capacitación**

<b>Módulo</b>	<b>Experto</b>	<b>Competencia General</b>
Plataforma Moodle para enseñar y aprender	Silvana Bermudez Ivonne Ramirez	Desarrollar destrezas suficientes en el manejo del computador, el procesador de textos y el uso de la plataforma virtual para el aprendizaje continuo.
Desarrollo Personal	Nelsy Sambrano	Auto realizarse individual y colectivamente, comprendiendo y haciendo conciencia de SER y del SER en colectivo, potenciando las relaciones humanas, las capacidades para entender y transformar la realidad, logrando un desempeño como líder y educador que cree y recree en su territorio procesos de formación integral de niñas y niños en su primera edad.
Política Pública de Desarrollo Infantil Integral.	Pablo Iturralde	Proporcionar referentes conceptuales y metodológicos que permitan la comprensión de lo qué es la política pública en el contexto ecuatoriano actual
Estimulación Temprana Integral	Sandra Arcos	Fortalecer su comprensión acerca del desarrollo infantil.
Nutrición Infantil	Myrian Andrade	Utilizar los conceptos, instrumentos, estrategias relacionadas con la alimentación con la nutrición infantil y la higiene personal en sus actividades de consejería familiar e intervención individual.

Fuente: Perfiles del personal, Norma Técnica C.I.B.V. del MIES.  
Elaborado por: Myrian Vallejo.

### 3.13 Presupuesto y financiamiento

Los recursos económicos que se utilizarán para la elaboración de estos talleres serán aportados por la autora de este trabajo de fin de titulación de acuerdo al siguiente detalle.

**Tabla 10. Presupuesto**

<b>MATERIAL</b>	<b>COSTOS</b>
Materiales de escritorio	\$30
Movilización	\$50
Adquisición de bibliografía	\$50
Materiales trabajo en grupo	\$100
Refrigerios	\$70
<b>TOTAL</b>	<b>\$300</b>

Fuente: CIBV "Mundo Alegre" - 2014  
Elaborado por: Myrian Vallejo

### 3.14 Cronograma de talleres

**Tabla 11. Cronograma de talleres**

<b>No.</b>	<b>TALLERES</b>	<b>1ERA SEMANA</b>	<b>2DA SEMANA</b>	<b>3RA. SEMANA</b>
1	Taller de reclutamiento y selección de recursos humanos.			
2	Taller de promotores sociales.			
3	Taller de estimulación temprana, nutrición y corresponsabilidad familiar.			

Fuente: CIBV "Mundo Alegre"- 2014  
Elaborado por: Myrian Vallejo

**Tabla 12. Cronograma de capacitación Módulos**

<b>N o.</b>	<b>MODULO S</b>	<b>DETALLE</b>	<b>1ERA SEMANA</b>	<b>2DA SEMANA</b>	<b>3RA SEMANA</b>	<b>4TA SEMANA</b>	<b>5TA SEMANA</b>
1	MODULO 1	Plataforma Moodle para enseñar y aprender					
2	MODULO 2	Desarrollo Personal					
3	MODULO 3	Política Pública Desarrollo Infantil Integral					
4	MODULO 4	Estimulación Temprana					
5	MODULO 5	Nutrición Infantil					

Fuente: CIBV "Mundo Alegre"- 2014  
 Elaborado por: Myrian Vallejo

## **BIBLIOGRAFÍA**

- Asamblea. (2008). *Constitucion de la Republica Del Ecuador*.
- Bruno, D. (2006). *Desarrollo de Capacidades para el ejercicio de la ciudadanía*. Primera Edición.
- Cardona, P. (2000). *Las Claves del Talento: La Influencia del liderazgo en el desarrollo del Capital Humano*.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. México. MaCRAW-HILL/ Interamericana de México.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México. MaCRAW-HILL/ Interamericana de México.
- Diamond, S. (1983). *Como preparar manuales administrativos*. México: Nueva Editorial Interamericana.
- Erikson, E. H. (1950). *La teoría psicosocial del desarrollo*. México: Vulcano.
- Eslava Arnao, E. (2004). *Gestión del talento humano*. 2da Edición.
- Gómez Ceja, G. (2002). *Sistemas Administrativos, Análisis y Diseño*. México: McGraw Hill.
- Guth, A. (2001). *Reclutamiento, selección e integración de recursos humanos*. México: Trillas.
- Hernández Sampieri, R. (2010). *Metodología de la investigación*. Tomo I. La Habana, Cuba: Félix Varela.
- Jaramillo Naranjo, O. L. (2011). *Gestión del talento humano*. Barraquilla , Colombia.
- Martínez, P. L. ( Marzo de 2002). *Gestión social del talento humano*.
- Merten, L. (2000). *Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos*. Montevideo: CINTERFOR/OIT.
- MIES. (2013). *Agenda de Políticas*.
- MIES. (2013). *Norma Técnica Centro infantil del Buen Vivir*
- MIES, C. G. (2013). *Temática de reflexión y debate que fundamenta el enfoque político del MIES un análisis bibliográfico* .
- Muñoz, B. A. (2005). *Desarrollo infantil temprano*. Santiago de Chile: Junta Nacional.
- N., D. (1989). *Strategies of Multiple Triangulation. The Research Act: A theoretical Introduction to Sociological Methods*.
- Piaget, J. (1955). *La formación de la Inteligencia*. Mexico
- Reyes Ponce, A. (1998). *Administración de empresas, teoría y práctica*. México: Limusa.

- Robert V, K. J. (2006). *Desarrollo humano una perspectiva del ciclo vital*. . Mexico: D.F.Thomson.
- Tamayo, M. (2003). *La experiencia mexicana en el desarrollo del proyecto de formación profesional basada en competencias laborales*. México: D.F.
- Vygotsky, L. (1978 ). *Teoría Socio-Histórico del desarrollo humano*. México: Vulcano.
- Villamarín C. (2003). *Influencia de la autoestima en el proceso del aprendizaje en niños pre-escolar*. Ecuador.
- Werther, W., & Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos*. México: Mc Graw Hill.

## **ANEXOS**

## Anexo 1

### Entrevista semiestructurada a la Directora/Coordinadora del Centro Infantil del Buen Vivir (CIBV),

Nombre y Apellido: -----

Profesión u Oficio: -----

Cargo -----

Se recuerdan las reglas para una discusión efectiva y se les pide que tengan en cuenta los cuatro elementos de la comunicación (prealimentación, problematización, empatía y escucha) como proceso, para desarrollar la siguiente actividad.

**Objetivo:** Conocer las consideraciones sobre la necesidad de la Elaborar un plan estratégico de selección de personal, para un mayor rendimiento laboral de las promotoras en el servicio de cuidado para los niños y niñas de 45 días de nacidos a 36 meses de edad en el Centros Infantiles del Buen Vivir (CIBV)

- 1.- ¿Conoce lo que es un sistema de gestión de Talento Humano. Podría indicar lo que entiende sobre el mismo?
- 2.- ¿Desde su percepción considera usted que existe un proceso de gestión de Talento Humano implementado en el Centro Infantil del Buen Vivir (CIBV) ?
- 3.- ¿Creé usted que al no existir una gestión de Talento Humano se dispone o no de personal con las competencias y habilidades para cumplir con las actividades previstas?
- 4.- ¿Cuáles pudieran ser las principales deficiencias en el proceso de gestión de Talento Humano en el Centro Infantil del Buen Vivir (CIBV) ?
- 5.- ¿Existe en el Centro Infantil del Buen Vivir (CIBV) un proceso de reclutamiento y selección de promotores?
- 6.- ¿Considera usted que los promotores del Centro Infantil del Buen Vivir (CIBV) cumplen con los requisitos para el cumplimiento adecuado de sus funciones?
- 7.- ¿Existe algún tipo de programa que incentive la permanencia de los promotores en el Centro Infantil del Buen Vivir (CIBV) ?
- 8.- ¿Existe algún programa de capacitación para los promotores de su centro?
- 9.- ¿Existe algún método de evaluación de desempeño para medir la eficiencia laboral de los promotores?
- 10.-¿Qué actividades de la gestión del Talento Humano considera usted que se debería implementar en el Centro Infantil del Buen Vivir (CIBV)?

## Anexo 2

### Encuestas a Padres de Familia del Centro Infantil del Buen Vivir (CIBV)

**Estimados Señores:** La presente encuesta tiene como objetivo principal conocer si las instalaciones y los servicios que prestan los promotores son los adecuados para un buen funcionamiento del Centro Infantil del Buen Vivir

#### INSTRUCCIONES:

- 1.- Llene la encuesta, no haga constar sus nombres ni apellidos.
- 2.- Lea atentamente cada una de las preguntas formuladas
- 2.-Escriba una X en SI o NO, en la que considere sus respuesta.
- 3.-Sea lo más sincero posible, ello ayudará a mejorar la propuesta.

**Gracias por su atención y cooperación.**

**Atentamente,**

Myrian Vallejo Álvarez

#### Cuestionario

1. ¿Considera usted que las instalaciones y los servicios que presta el Centro Infantil del Buen Vivir (CIBV) cumple con el cuidado adecuado de sus niños?  
SI\_\_\_\_\_ NO\_\_\_\_\_
2. ¿Confía usted en los cuidados que se da a los niños en el Centro Infantil del Buen Vivir ?  
SI\_\_\_\_\_ NO\_\_\_\_\_
3. ¿Piensa usted que sus niños están siendo bien atendido en el Centro Infantil del Buen Vivir (CIBV) ?  
SI\_\_\_\_\_ NO\_\_\_\_\_
4. ¿Ha percibido cambios positivos en la conducta de su niño desde su llegada al Centro Infantil del Buen Vivir (CIBV) ?  
SI\_\_\_\_\_ NO\_\_\_\_\_

5. ¿Realiza seguimientos permanentes al desarrollo del aprendizaje de su niño?  
SI\_\_\_\_\_ NO\_\_\_\_\_
6. ¿Percibe algún tipo de habilidad en el desarrollo de su niño?  
SI\_\_\_\_\_ NO\_\_\_\_\_
7. ¿Ha tenido usted algún inconveniente con los promotores del Centro Infantil del Buen Vivir (CIBV) que cuidan a sus niños?  
SI\_\_\_\_\_ NO\_\_\_\_\_
8. ¿Considera usted que los promotores del Centro Infantil del Buen Vivir (CIBV), cumplen con los requisitos adecuados para el cuidado de sus niños?  
SI\_\_\_\_\_ NO\_\_\_\_\_
9. ¿Considera que los promotores del Centro Infantil del Buen Vivir (CIBV) tienen una adecuada preparación para el cuidado de los niños?  
SI\_\_\_\_\_ NO\_\_\_\_\_
10. Son suficientes las actividades educativas realizadas para desarrollar las habilidades y destrezas de los niños desarrolladas por el Centro Infantil del Buen Vivir (CIBV) ?  
SI\_\_\_\_\_ NO\_\_\_\_\_
11. ¿Conoce usted que los promotores del Centro Infantil del Buen Vivir (CIBV) cuentan con algún tipo de capacitación?  
SI\_\_\_\_\_ NO\_\_\_\_\_

**Anexo 3**

**MATRIZ DE PLANIFICACION DIRECTORA/COORDINADORA CIBV**

<b>NUMERO DE NIÑOS:</b>			
<b>PERIODO PLANIFICADO:</b>		(semanal)	
<b>PROCESO</b>	<b>ACTIVIDAD / EJECUCION</b>	<b>RECUROS / MATERIALES</b>	<b>OBSERVACIONES</b>
Administrativo	* actas entrega recepción de alimentos, material fungible y aseo	factura, lápiz, calculadora, formatos	
	*asistencia niños		
	*asistencia personal comunitario		
asistencia técnica (según componentes: salud, nutrición, educación, cuidado diario, familia y comunidad, recreación)	*seguimiento y acompañamiento a promotores	factura, lápiz, calculadora, formatos	
	*capacitación a familias, comunidad y promotores		
	*reuniones familia y comunidad		
Contable	* llevar inventario de bienes del centro	factura, lápiz, calculadora, formatos	
	*verificación facturas de alimentos, material fungible y aseo		
	* flujo de caja		
	*apoyo rendición de cuentas a familias		
Otros	*coordinación y acciones con otros actores locales	Esfero, cuaderno	

	<b>MATRIZ DE PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDADES SOCIOEDUCATIVAS</b>	No.	
	<b>CENTRO INFANTIL DEL BUEN VIVIR</b>	Fecha:	

SEMANA DEL ____ AL ____ MES ____ AÑO ____		
<b>DATOS INFORMATIVOS</b>	REPORTE SEMANAL	Promotor con asistencia de la Coordinadora-Directora
<b>NOMBRE PROMOTOR:</b>		
<b>EDAD DEL GRUPO DE NIÑAS Y NIÑOS:</b>		
<b>AMBITOS DEL DESARROLLO Y APRENDIZAJE</b>		
<i>Escribir los ámbitos que están vinculados en las actividades socioeducativas planteadas: vinculación emocional y social, exploración del cuerpo y motricidad, descubrimiento del medio natural y cultural, lenguaje verbal y no verbal.</i>		
<b>Actividades socioeducativas</b>	<b>Recursos</b>	<b>Evaluación</b>
<b>Motivación:</b> Actividad Inicial que predispone a la niña o niño despertando su interés.	Detallar o enlistar los materiales que se usarán para el juego, y todo lo que se requiera para apoyar los procesos de aprendizaje durante el proceso socioeducativo.	La evaluación se considera un proceso continuo en la actividad socio-educativa. Registro de las novedades del proceso, así como de las dificultades o logros en las actividades planteadas en cada momento de la planificación. Registro de preguntas, necesidades e intereses de las niñas y niños, que servirán de aporte para las próximas planificaciones.
<b>Ejecución:</b> Grupo de actividades en las que se ejercita el contenido o característica del desarrollo. Deben proponerse tres actividades diversas, pero en coherencia y orientadas a desarrollar las mismas características y dar énfasis al mismo contenido. Incluir los niveles de ayuda y dificultad de acuerdo a las características individuales de cada niña o niño.		
<b>Cierre :</b> Actividad de cierre del proceso de atención e interés de la niña o niño.		
<b>Observaciones:</b> Comentarios o consideraciones generales de la actividad socioeducativa o de la jornada.		

### Anexo 4

FICHA DE REGISTRO DE SALUD Y NUTRICIÓN DE LA NIÑA Y EL NIÑO														No.						
														Fecha:						
EDAD DE LA NIÑA O NIÑO:																				
N. DE CÉDULA DE LA NIÑA O NIÑO:																				
No.	NOMBRES	APELLIDOS	EDAD A LA FECHA DEL CONTROL			CONTROL DE SALUD		EVALUACIÓN DEL ESTADO NUTRICIONAL					ESQUEMA DE VACUNAS PARA LA EDAD		ATENCIÓN ODONTOLÓGICA		CONSUMO DE MICRONUTRIENTES		OTROS ESPECIALES	
			Años	meses	días	SI	NO	PESO/EDAD			TALLA/EDAD		Completo	Incompleto	SI	NO	SI	NO	SI	NO
								Obeso	Normal	Desnutrido	Normal	Desnutrido								
TOTALES:																				
NOTA: Registre siempre con 1 en el SI (cuando se cumple o está completo) y 0 en el NO (cuando no se cumple o es incompleto) esto facilita la totalización de resultados																				

## Anexo 5

### GUIA CENTRO INFANTIL DEL BUEN VIVIR



En cuanto a su horario de atención, el Centro funciona cinco días a la semana, entre 6 a 8 horas diarias.

La organización interna del Centro Infantil la realizará la coordinadora previo análisis de las características y necesidades de los niños y niñas de los diferentes grupos de edad, además de la cantidad de niñas y niños inscritos en cada uno de ellos; para ello, debe apoyarse en el equipo de promotoras.

En el Centro Infantil se considerará el siguiente grupo de edades:

#### **GRUPOS DE EDAD**

45 días a 12 meses

12 a 24 meses

24 a 36 meses

Pueden existir casos en los que existe una cobertura bastante grande en un grupo de edad, en este caso, usted puede organizar dos grupos de la misma edad con dos promotoras, quienes pueden mantener procesos de interrelaciones de trabajo, si el espacio es grande se puede realizar un solo grupo con las dos compañeras trabajando de manera coordinada.

Una vez que la familia exprese la voluntad de que su niño/a quiera ser atendido, usted como coordinadora, deben desarrollar el siguiente proceso:

- Explique a la familia que para entrar a la atención de la unidad requiere seguir un proceso que le permita conocer las necesidades de la edad de su hijo/a y como el centro trabajará en función de ellas con su participación permanente.
- Planifique conjuntamente con ella, reuniones de información, en las cuales pueda conversar sobre:
  - La jornada diaria y como desde su hogar puede aportar con ella.
  - Corresponsabilidad de las familias en la atención de sus hijos e hijas.

La Coordinadora de Desarrollo Infantil Integral es la persona que lidera el Equipo Promotor de Desarrollo Infantil integral, es la responsable de las actividades pedagógicas y administrativas.

Es responsable de mantener la calidad de atención en todos aspectos que en la unidad de atención a su cargo.

Debe tener las siguientes características:

- Liderazgo sin protagonismo
  - Gusto por trabajo en equipo
  - Buenos niveles de comunicación y de respeto con los niños, la familia , la comunidad y el equipo de promotoras a su cargo.
  - Facilidad para mediar y resolver conflictos.
  - Responsables, ordenada y creativa con las actividades que realiza.
  - Puntual en el trabajo.
- Buena actitud para aceptar sugerencias y recomendaciones

Las responsabilidades a ella delegadas son las siguientes:

- Dirige todo el accionar del personal del Centro Infantil Buen Vivir, direccionándolo a lograr el desarrollo infantil integral de las niñas y de los niños.
- Articula todas las acciones que se desarrollan desde los componentes de educación inicial, alimentación-nutrición y promoción de la salud de las niñas y de los niños

- Organiza con el equipo de promotoras, las interrelaciones de trabajo para garantizar la actividad permanente de los niños y niñas.

Una promotora de Desarrollo Infantil Integral es quien realiza las actividades que promueven este desarrollo en los niños y niñas en el Centro.

Debe tener las siguientes características:

- Buenos niveles de comunicación y de relación afectiva con los niños, niñas y sus familias.
- Trato con respeto a los niños, niñas y sus familias.
- Activa y dinámica.
- Gusto por trabajo en equipo
- Responsable y ordenada con las actividades que realiza.
- Creativa en el desarrollo de todas las actividades que realiza.
- Buena asistencia y puntualidad en el trabajo
- Buena actitud para aceptar sugerencias y recomendaciones como para analizar los resultados de su desempeño.

## Anexo 6

INFORMACIÓN GENERAL DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN	
NOMBRE DEL MÓDULO	Moodle para enseñar y aprender
DURACIÓN ESTIMADA DEL MÓDULO	10 horas pedagógicas presenciales
COMPETENCIA GENERAL	Desarrollar destrezas suficientes en el manejo del computador, el procesador de textos y el uso de la plataforma virtual para el aprendizaje continuo.
INTRODUCCIÓN GENERAL	Actualmente vivimos en la sociedad del conocimiento, esto implica mayor acceso a fuentes de información y comunicación. Para poder disfrutar de los beneficios de las aplicaciones tecnológicas, básicamente requerimos desarrollar habilidades en el manejo del computador.
	La alfabetización digital es un curso básico que todos y todas deberíamos seguir; especialmente está dirigida a aquellos que no tenemos un manejo básico del computador o creemos tener ciertas limitantes en el manejo de programas básicos de computación o en la navegación de Internet.
	El módulo consta de tres unidades:
	La <b>primera unidad</b> brinda una visión general de la comunicación entre el ser humano y el computador; iniciando con el reconocimiento de sus partes, las herramientas básicas para su uso y ejercicios que permitan ganar confianza en su utilización; también haremos prácticas con programas para procesar textos, comprendiendo la utilidad que tiene esta herramienta en el procesamiento de la información.
	En la <b>segunda unidad</b> , damos paso a la comprensión de Internet, los navegadores y búsquedas de información confiable y de calidad. Estas habilidades y criterios nos servirán de introducción para plantear el uso de las plataformas educativas en el aprendizaje continuo.
	Finalmente, la <b>tercera unidad</b> se dedica por entero al aprendizaje en la plataforma virtual. Esto incluye el procedimiento para acceder a la plataforma y sus funciones disponibles que nos permitirá explorar e interactuar con nuestras/os compañeras/os a través de un ambiente virtual de aprendizaje y seguir los módulos de la formación continua.

## Anexo 7

<b>INFORMACIÓN GENERAL DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN</b>	
<b>NOMBRE DEL MÓDULO</b>	<b>DESARROLLO PERSONAL Y CRECIMIENTO HUMANO</b>
<b>DURACIÓN ESTIMADA DEL MÓDULO</b>	10 horas presenciales
<b>COMPETENCIA GENERAL</b>	Auto realizarse individual y colectivamente, comprendiendo y haciendo conciencia de SER y del SER en colectivo, potenciando las relaciones humanas, las capacidades para entender y transformar la realidad, logrando un desempeño como líder y educador que cree y recree en su territorio procesos de formación integral de niñas y niños en su primera edad.
<b>INTRODUCCIÓN GENERAL</b>	<p>El Módulo <i>Desarrollo Personal</i>: para fortalecer al promotor social, fortaleciendo su conciencia en escenarios colectivos y comunitarios, familiarizándose con métodos de autoafirmación. Esta experiencia formativa les hará posible encontrar espacios para su valoración como SER personas, el redescubrimiento sus creencias potenciadoras y el desarrollo de nuevas dimensiones de su autoestima en contextos de desarrollo social. A lo largo del mismo, los y las estudiantes comprenderán la correlación profunda y permanente entre lo personal y lo social, tanto para ellos como para los niños y niñas con quienes trabajan.</p> <p>Este módulo tiene tres unidades:</p> <p>La primera unidad les permite a las personas estudiantes, descubrirse como SERES integrales, comprender las diferencias entre persona y personaje y la unidad cuerpo-mente-acción. Al mismo tiempo valorarán con más claridad la importancia del entorno en su propio desarrollo y en los niños y las niñas.</p> <p>En la segunda unidad se busca que el estudiante descubra varias dimensiones de su propia valoración de SER persona. Se familiarizará con actividades que le van a permitir mejorar su autoestima en los entornos de la vida cotidiana e identificar la importancia de la valoración del otro, niño o adulto, como SER persona.</p> <p>En la tercera unidad se aborda el nivel de creencias dentro del modelo de niveles lógicos del pensamiento, con la finalidad de que cada estudiante pueda reconocer sus creencias limitadoras, las confronte y fortalezca sus creencias potenciadoras que le ayudarán con su propia transformación, la transformación de las y los otros y de la realidad en la que vive.</p>

## ANEXO 8

<b>INFORMACIÓN GENERAL DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN</b>	
<b>NOMBRE DEL MÓDULO</b>	<b>POLÍTICA PÚBLICA DE DESARROLLO INFANTIL</b>
<b>DURACIÓN ESTIMADA DEL MÓDULO</b>	10 horas presenciales
<b>COMPETENCIA GENERAL</b>	POLÍTICA PÚBLICA DE DESARROLLO INFANTIL
<b>INTRODUCCIÓN GENERAL</b>	Conceptos y metodología de los procesos de construcción de las políticas públicas en el país y participación ciudadana. Políticas aplicadas en el centro de desarrollo infantil.

## ANEXO 9

<b>Nombre del módulo:</b>	<b>Estimulación del Desarrollo Infantil (Estimulación Temprana)</b>
<b>Duración:</b>	10 presenciales
<b>Objetivo general:</b>	Los estudiantes del módulo conseguirán fortalecer su comprensión acerca del desarrollo infantil y reflexionar sobre el rol de los educadores en la estimulación del mismo; adicionalmente, ejercitarán buenas prácticas que les ayuden a mejorar su trabajo con los niños, niñas y sus familias.
<b>Competencia general:</b>	Desempeñarse como un educador reflexivo, capaz de implementar ambientes, interacciones y experiencias que estimulen el desarrollo integral de los niños y niñas de 0 a 3 años de edad, en un contexto de colaboración y respeto con la familia y la comunidad.
<b>Unidades de competencia:</b>	Los estudiantes del módulo serán capaces de:

1. Crear un ambiente de buen trato e interacciones positivas que aseguren el bienestar y estimulen el desarrollo integral de niños, niñas y adultos.
2. Analizar el contexto en el que se desenvuelven los niños y las niñas, para potenciar los factores que favorecen el desarrollo y mitigar aquellos que lo perjudican.
3. Implementar espacios, recursos y actividades que estimulen el desarrollo integral de los niños y niñas de 0 a 3 años de edad.

## ANEXO 10

<b>INFORMACIÓN GENERAL DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN</b>	
<b>NOMBRE DEL MÓDULO</b>	<b>ALIMENTACION Y NUTRICION INFANTIL</b>
<b>DURACIÓN ESTIMADA DEL MÓDULO</b>	10 horas presenciales
<b>COMPETENCIA GENERAL</b>	Utilizar los conceptos, instrumentos, estrategias relacionadas con la alimentación con la nutrición infantil y la higiene personal en sus actividades de consejería familiar e intervención individual a nivel del C.I.B.V “Mundo Alegre”.
<b>INTRODUCCIÓN GENERAL</b>	<p>La <b>PRIMERA UNIDAD</b> le permite al participante adquirir conocimientos generales sobre alimentación y nutrición infantil relacionados con características de los alimentos en términos de nutrientes grupos de alimentos, composición nutricional, requerimientos nutricionales, y normas de higiene personal. Alimentarnos bien ayuda a mantenernos sanos y activos y mejora nuestra capacidad para disfrutar la vida.</p> <p>Buenos hábitos alimenticios son fundamentales para un crecimiento y desarrollo adecuados y para la prevención de enfermedades. Aprender cómo cubrir nuestras necesidades nutricionales a lo largo de la vida, a través de la buena selección de alimentos y una alimentación saludable, nos puede ayudar a evitar o prevenir muchos de estos problemas de salud. Alimentarnos bien para estar sanos requiere de un conocimiento básico sobre alimentos, los nutrientes que ellos contienen y sobre las necesidades nutricionales a lo largo de los diferentes períodos de la vida. Con estos conocimientos podemos poner en práctica y orientar a los padres sobre buenos hábitos de alimentación que, si nos acompañan desde la niñez, nos ayudarán a crecer lo más sanos posible.</p> <p>La buena o mala higiene incide de manera directa en la salud de las personas. Son muchas las enfermedades relacionadas con las malas prácticas de higiene.</p>

## INFORMACIÓN GENERAL DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN

Por ejemplo: la diarrea, las enfermedades gastrointestinales, neumonía, conjuntivitis, las infecciones de la piel, etc. Por ésta razón es importante desarrollar la habilidad para demostrar y practicar conductas orientadas a mantener condiciones de limpieza y aseo personal que favorezcan la salud de los niños, niñas y de la familia en general.

En la **SEGUNDA UNIDAD** el participante recibirá formación sobre el manejo de las principales estrategias de alimentación y nutrición infantil, relacionadas con: lactancia materna, alimentación complementaria, introducción a la dieta familiar, alimentación perceptiva, alimentación en los principales problemas de salud infantil bajo un marco de las políticas de Gobierno sobre lactancia materna y alimentación infantil.

Una adecuada alimentación durante la infancia y la niñez temprana es vital para que los niños desarrollen su potencial humano y es fundamental para la promoción del crecimiento, la salud y el desarrollo especialmente entre el momento de nacer hasta los dos años de edad. Después de los seis meses, la lactancia materna exclusiva no es suficiente para satisfacer todos los requerimientos nutricionales de los bebés, niños y niñas pequeños, por lo que es necesaria la ingesta de alimentos complementarios.

Las prácticas deficientes de la Lactancia Materna y alimentación complementaria, junto con un índice elevado de enfermedades diarreicas, alérgicas, desnutrición, estreñimiento afectan el desarrollo del niño/a. Por esta razón, es fundamental que las personas encargadas del cuidado de los niños y niñas reciban la orientación apropiada y pongan en práctica los conocimientos en cuanto a la alimentación de los niños y niñas pequeños, así como sugerir a los padres respecto de las prácticas de alimentación.

En la **TERCERA UNIDAD** se aborda herramientas para la evaluación del estado nutricional y su interpretación de acuerdo a los principales problemas de malnutrición infantil utilizando como referencia estándares internacionales de la OMS-MSP. Debido a que durante los primeros años de vida la nutrición actual depende del estado de nutrición previo, resulta trascendente monitorizar el crecimiento físico mediante la medición periódica del peso y talla; asimismo, obtener índices como peso edad, talla edad, peso talla y de masa corporal, que son de gran utilidad para conocer la velocidad de ganancia de peso o de talla. El monitoreo del crecimiento es esencial para ayudar a las madres o cuidadores a comprender cómo la alimentación y las medidas preventivas de salud pueden asegurar la salud integral del niño.