

Universidad Andina "Simón Bolívar"
Sede Ecuador

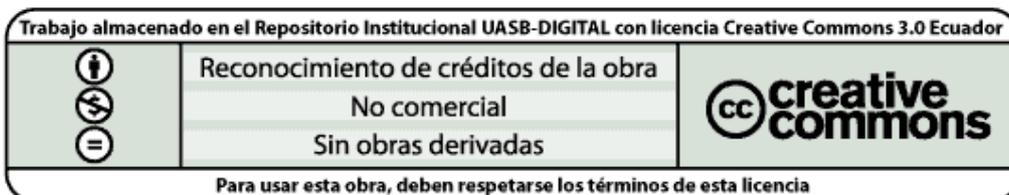
Área de Educación

Programa de Maestría en Gerencia Educativa

Diseño de un modelo de perfiles y proceso de reclutamiento y selección del talento humano por competencias para las instituciones educativas fiscales de educación básica.

Carolina Ayala Toapanta

2014



CLAUSULA DE CESIÓN DE DERECHO DE PUBLICACION DE LA TESIS

Yo, María Carolina Ayala Toapanta, autora de la tesis intitulada Diseño de un Modelo de Perfiles y Proceso de Reclutamiento y Selección del Talento Humano por Competencias para las Instituciones Educativas Fiscales de Educación Básica mediante el presente documento dejo constancia de que la obra es de mi exclusiva autoría y producción, que la he elaborado para cumplir con uno de los requisitos previos para la obtención del título de magíster en la Universidad Andina “Simón Bolívar”, Sede Ecuador.

1. Cedo a la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, los derechos exclusivos de producción, comunicación pública, distribución y divulgación, durante 36 meses a partir de mi graduación, pudiendo por lo tanto la Universidad, utilizar y usar esta obra por cualquier medio conocido o por conocer, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficios económicos. Esta autorización incluye la reproducción total o parcial en los formatos virtual, electrónico, digital, óptico, como usos en red local y en internet.
2. Declaro que en caso de presentarse cualquier reclamación de parte de terceros respecto de los derechos de autora de la obra antes referida, yo asumiré toda responsabilidad frente a terceros y a la Universidad.
3. En esta fecha entrego a la Secretaria General, el ejemplar respectivo y sus anexos en formato impreso y digital o electrónico.

Fecha: 13 de marzo 2015

Firma:.....

Universidad Andina "Simón Bolívar"
Sede Ecuador

Área de Educación

Programa de Maestría
en Gerencia Educativa

Diseño de un modelo de perfiles y proceso de reclutamiento y selección del talento humano por competencias para las instituciones educativas fiscales de educación básica.

Autora : Carolina Ayala Toapanta

Tutor : Gonzalo Javier Ordóñez Revelo

Quito, 2014

RESUMEN

La selección adecuada para ejercer la docencia, permite contar con las personas más idóneas para un óptimo desempeño, lo cual se logra a través de la aplicación de un proceso que tome en cuenta primeramente la verdadera esencia del ser humano y su gran potencialidad.

Ante esta realidad, se ha visto la necesidad de diseñar un modelo de perfiles y proceso de reclutamiento y selección del talento humano por competencias, dirigida a las instituciones educativas fiscales de educación básica, que permita llevar una correcta gestión institucional y a todos aquellos que les interese contribuir a mejorar la calidad educativa, pues encontraremos en este documento información que oriente y ayude a llevar a cabo correctos procesos selectivos del talento humano por competencias, así como a entrenar a sus directivos sobre la aplicación permanente de estos procesos.

El presente trabajo fue realizado en la modalidad de proyecto factible, pues se dispuso de los recursos necesarios para llevarlo a cabo y estuvo apoyado en la investigación documental, misma que permitió la recopilación de importante información, a través de bibliografías y otras fuentes documentales.

Dicho proyecto busca por medio de la investigación documental argumentar y sustentar científicamente el diseño de un modelo de perfiles y procesos de reclutamiento y selección del talento humano por competencias.

Por lo señalado anteriormente, se espera contribuir con este documento a mejorar los procesos de selección del talento humano para el ejercicio de la docencia, garantizando un adecuado desempeño profesional de los docentes y por ende una educación de calidad y calidez para lograr un mayor impacto en la formación de los educandos, presente y futura generación.

DEDICATORIA

Con todo cariño a mi madre, Lucila y a mi abuelito Bernabé, a los cuales los llevo en mis recuerdos y en mi corazón de manera permanente. Sin importar que ya no estén vivos, deseo darles las gracias por ser una fuente fundamental de mi desarrollo profesional, por inyectarme su ejemplo de superación y optimismo y hacer de mí una mejor persona, a través de sus consejos, enseñanza y sobre todo amor. Mil gracias y que ¡Dios los tenga en su gloria!

A mis hijos, Bryan, Pamela, Joseph, Joan y Anghie, que son el motivo y la razón para seguir superándome, quienes con sus sonrisas y alegría me demuestran cada día que vale la pena vivir y cuando me dicen mamá, me recuerdan el compromiso que tengo con ellos de avanzar para darles lo mejor, ojalá que además puede servirles de ejemplo para su superación en la esperanza de que verán un mundo mejor. ¡Qué Dios los bendiga siempre!

Con especial afecto a mi esposo Luis, por ser mí amigo, compañero, aliado, por su ayuda en impulsarme a terminar este proyecto y por compartir mi vida y mis logros.

A la sociedad en general, a la cual he aportado y seguiré contribuyendo para lograr una educación de calidad y de calidez, que beneficie especialmente a los niños, niñas y adolescentes, y que posibilite alcanzar el anhelado cambio social, donde prime sobre todo el “Buen Vivir”.

Carolina Ayala Toapanta.

AGRADECIMIENTO

Mi eterna gratitud sobre todas las cosas a Dios, por bendecirme con la vida y la salud y dotarme de sabiduría para hacer realidad este sueño anhelado.

A la UNIVERSIDAD “ANDINA SIMÓN BOLÍVAR”, querida y prestigiosa Institución, por permitirme ser parte de una generación de triunfadores y gente productiva para el país.

Al Postgrado en Gerencia Educativa, por darme la oportunidad de actualizarme con las nuevas metodologías, teorías y conocimientos necesarios para poder brindar una educación de calidad y calidez.

A mi Director de tesis, Msc. Gonzalo Ordoñez, que con su gran conocimiento, profesionalismo, su comprensión generosa, su tolerancia infinita, y sobre todo su incondicional apoyo, ha sabido guiarme en el transcurso del desarrollo del presente trabajo. Para él mi eterna gratitud. ¡Realmente es un verdadero ejemplo a seguir!

Al cuerpo docente del Postgrado en Gerencia Educativa, que con su ejemplo y experiencia han sabido dirigirme con eficacia en el trascurso de esta carrera.

A los Directivos y Personal Administrativo, también mis sinceros agradecimientos por brindarme su amistad e incondicional apoyo.

Carolina Ayala Toapanta.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN	11
1. LO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN LA SELECCIÓN DE PERSONAS	15
1.1 La concepción del ser humano, según Paul Sartre.....	15
1.2 La concepción del ser humano, según Sigmund Freud	21
1.3 La concepción del ser humano, según Theodor Adorno	22
1.4 La concepción del ser humano, según lá postura Friedrich Nietzsche....	23
1.5 La concepción del ser humano, según Georg Simmel.....	26
1.6 Creatividad.....	27
1.7 Inteligencia.....	30
1.8 El talento humano.....	32

CAPÍTULO II

2. LA EDUCACIÓN BÁSICA EN EL ECUADOR	37
2.1 La situación actual de la Educación Básica en el Ecuador.....	37
2.2 Calidad de la educación.....	41
2.3 Instrumentos normativos sobre la selección de docentes del sector público.....	44

CAPÍTULO III

3. LAS COMPETENCIAS	47
3.1 Las competencias en relación a la empresa.....	47
3.2 Las competencias en relación con la educación.....	50
3.3 Elementos de la competencia.....	52
3.4 El enfoque de competencias en educación.....	53

CAPÍTULO IV

4. LA SELECCIÓN DEL TALENTO HUMANO EN FUNCIÓN DE LAS	
COMPETENCIAS.....	56
4.1 Gestión del Talento Humano por Competencias.....	56
4.1.1 La motivación en la gestión por competencias.....	59
4.2 Perfiles y proceso de selección para docentes.....	61
4.2.1 Perfil.....	61
4.2.2 Reclutamiento.....	66
4.2.3 Selección.....	67
4.3 Diseño de un modelo de selección del talento humano por competencias.....	74
4.3.1 ETAPA 1: Construcción de las competencias para el perfil.....	75
4.3.1.1 Competencias requeridas para el ejercicio de la docencia.....	78
4.3.2 ETAPA 2: Reclutamiento.....	80
4.3.3 ETAPA 3: Pre-selección.....	80
4.3.4 ETAPA 4: Selección.....	81
4.4 Definiciones operativas de los elementos claves de las competencias.....	82
4.5 Construcción de indicadores provenientes de las definiciones de los elementos que conforman cada una de las competencias.....	86

CAPÍTULO V

5. CONCLUSIONES.....	90
6. BIBLIOGRAFÍA.....	94
7. ANEXOS.....	99

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro N° 1. Resultados de la evaluación del desempeño docentes.....	39
Cuadro N° 2. Competencias principales, según la disposición del 2005.....	63
Cuadro N° 3. Conocimientos específicos o especializados.....	65
Cuadro N° 4. Capacidades y habilidades.....	65
Cuadro N° 5. Pasos para el proceso de selección, según Chiavenato.....	67
Cuadro N° 6. Pasos para el proceso de selección, según Martha Alles.....	68
Cuadro N° 7. Competencias requeridas para la docencia.....	78
Cuadro N° 8. Pasos para la el proceso de selección.....	81

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo N° 1. Actividades esenciales sugeridas para la docencia.....	100
Anexo N° 2. Evaluación de requisitos formales.....	100
Anexo N° 3. Evaluación presencial dirigida a profesores/as: Competencia relacionada al “Dominio del campo de Conocimiento”.....	101
Anexo N° 4. Evaluación presencial dirigida a profesores/as: Competencia relacionada “A lo Humano”.....	102
Anexo N° 5. Evaluación presencial dirigida a profesores/as: Competencia relacionada a la “Creatividad”.....	103
Anexo N° 6. Evaluación presencial dirigida a profesores/as: Competencia relacionada a la “Buen Vivir”.....	104
Anexo N° 7. Evaluación presencial dirigida a profesores/as: Competencia relacionada al “Ejercicio de la Competitividad”.....	105
Anexo N° 8. Formulario de indicadores de evaluación: Competencia relacionada al “Dominio del campo de Conocimiento.....	106
Anexo N° 9. Formulario de indicadores de evaluación: Competencia relacionada “A lo Humano”.....	107
Anexo N°10. Formulario de indicadores de evaluación: Competencia Relacionada a la “Creatividad”.....	108
Anexo N°11. Formulario de indicadores de evaluación: Competencia relacionada al “Buen Vivir”.....	109
Anexo N°12. Formulario de indicadores de evaluación: Competencia relacionada al “Ejercicio de la Competitividad Humano”.....	110
Anexo N°13. Formulario de evaluación: Competencias.....	111
Anexo N°14. Resultados finales.....	112

INTRODUCCIÓN

Existe preocupación a nivel nacional como internacional, por el mejoramiento de la calidad y equidad de la educación en todos sus niveles.

Las comparaciones internacionales como el Programa Internacional de Evaluación de Estudiantes (PISA) de la OCDE, a través del informe McKinsey, realizó un estudio en 25 sistemas educativos de todo el mundo, incluidos 10 de los sistemas con mejor desempeño para conocer por qué estos sistemas educativos tienen éxito y los otros no. Los resultados obtenidos de esta investigación indican, que para mejorar la instrucción, estos sistemas con alto desempeño hicieron consistentemente tres cosas:

1. Consiguieron a las personas más aptas para ejercer la docencia (La calidad de un sistema educativo tiene como techo la calidad de sus docentes).
2. Desarrollaron a estas personas hasta convertirlas en instructores eficientes (La única manera de mejorar los resultados es mejorando la instrucción).
3. Implementaron sistemas y mecanismos de apoyo específicos para garantizar que todos los niños sean capaces de obtener los beneficios de una instrucción de excelencia (la única manera de que el sistema logre el mayor desempeño consiste en elevar el estándar de todos los estudiantes)¹

Es así como los sistemas educativos latinoamericanos han privilegiado los esfuerzos encaminados hacia este fin y en ese empeño se ha identificado al desempeño profesional del docente como muy importante, determinante para el desarrollo de la gestión educativa.

En este aspecto, se aprecia además un cierto consenso en la idea de que el fracaso o el éxito de todo el sistema educativo dependen fundamentalmente de la calidad del desempeño de sus docentes.

Según datos estadísticos realizados en nuestro país, se percibe un gran deterioro en el proceso de enseñanza - aprendizaje, debido entre otros factores al bajo desempeño profesional de los y las docentes en su gran mayoría.

¹ MicKinsey &Company, Cómo hicieron los sistemas educativos con mejor desempeño del mundo para alcanzar sus objetivos, (Ecuador:2007), 17

El estudio planteado ayudará entre otros aspectos a conocer la relación entre talento humano y competencias, sus implicaciones para una correcta gestión escolar, y proporcionará información a través del mencionado trabajo, que sin lugar a dudas, será de suma importancia para garantizar una correcta selección del talento humano, que contribuya a evitar inadecuadas prácticas educativas, que suelen reflejarse en la: falta de interés y motivación de los educandos por su rendimiento académico, pérdidas de año, deserción escolar, e inclusive maltrato físico, psicológico y verbal entre otros.

El Ecuador dio sus primeros pasos hacia el establecimiento de un sistema de medición de logros de aprendizaje cuando aplicó Aprendo en 1996, 1997 y 2000. Los resultados obtenidos en las tres aplicaciones mostraron que el porcentaje de los alumnos que dominan las destrezas básicas es bajo, lo cual es un indicador del nivel de la educación básica en el país²

De igual manera los resultados medidos nos arrojan cifras muy alarmantes de lo que sucede en el interior de los centros educativos.

El 54% de los niño/as de educación básica son maltratados físicamente por sus profesores. Más en los estratos marginales y en la zona rural.

El 21,5% de los adolescentes sufren diversos tipos de violencia sexual en la escuela y el 8.17% fueron violadas por sus profesores.

Un 18,2% de los niños/as dicen que preferían que sus maestros los escucharan, un 15,7% que no les griten y un 12,8%, que los llamen por su nombre.

El 40% de los niños consideran que los temas que son tratados en la escuela, son aburridos, indiferentes, cansados, difíciles y sin ningún interés para sus vidas.

Un 61,8% afirma que lo que más utiliza el maestro/a para enseñar son los textos y cerca de un 50% opina que le gustaría que sus maestros/as les enseñaran con ejemplos reales y con dibujos.

El 95,3% de los niños dicen que las reglas de disciplina, al interior de la escuela, no son discutidas por los alumnos. En el caso de los niños/as de culturas diferentes, particularmente indígena, el racismo profundamente arraigado de algunos maestros, causa ostracismo, complejo de inferioridad, baja imagen de sí mismo y escaso estímulo para emprender con entusiasmo nuevos desafíos.³

² Fundación Ecuador, Contrato Social por la Educación, 2006. "Informe de Progreso Educativo", Consulta: 10 de abril 2013. <http://www.campanaderchoeducacion.org/download.php>. 22.

³ Ministerio de Educación y Cultura, ¿Es el rendimiento escolar un problema? (Ecuador, 2006), 4 <http://www.edufuturo.com/educación.php?c>. Consultado 10 -04-2009 a las 11:00.

Por lo que es necesario dirigir nuestra mirada más adentro, hacia la relación entre maestro y el rol que está presente en la práctica cotidiana, pues el mismo constituye un factor primordial para generar importantes cambios en los resultados de aprendizaje y desarrollar innovaciones significativas, que permitan mejorar la calidad educativa de nuestro país.

Por lo tanto, se hace indispensable contar en cada institución educativa con un adecuado cuerpo docente capaz de transformar las actitudes, desarrollando una conciencia de hombres y mujeres capaces de contribuir positivamente en la transformación social.

Es así, que se ha visto la necesidad de diseñar un modelo de perfiles y proceso de reclutamiento y selección del talento humano por competencias, dirigido a las instituciones educativas fiscales de Educación Básica para mejorar la calidad de la educación.

Para acercarme al logro de los objetivos de la investigación, presento a continuación los capítulos que comprenderá dicho documento:

El capítulo primero, se refiere a aspectos relacionados con la esencia misma de lo humano, el punto de vista manifestado por grandes pensadores contemporáneos sobre esta temática. Asimismo, se hace una diferenciación de creatividad, inteligencia y talento humano, ya que están relacionados con el ser humano.

El capítulo segundo, comprende un análisis de la situación actual de la Educación Básica en nuestro país, sus principales cambios y aportes durante estos últimos años, así como la legislación vigente que la sustenta. Se aborda además lo referente a la calidad educativa, para comprender su significado y

por último los instrumentos normativos sobre la selección de docentes para el sector público.

El capítulo tercero, contiene la fundamentación teórica de lo que son las competencias, su definición desde la concepción de varios autores, la relación de éstas tanto con la empresa como con el ámbito educativo. Además, sus principales elementos y un análisis de la relevancia y trascendencia del enfoque de competencias en educación.

El capítulo cuarto, abarca lo relacionado a la selección del talento humano en función de las competencias, donde se hace hincapié a la gestión del talento humano por competencias, la motivación como elemento clave, el proceso de reclutamiento y selección y los pasos correctos a seguir. Se aborda además la construcción de las competencias para el desempeño docente, tomando en cuenta los aportes de varios documentos. Por último, se hace referencia a la definición operativa de los elementos claves de las competencias, así como a la construcción de indicadores para garantizar el debido proceso.

El capítulo quinto, consta de las conclusiones a las que se llegó después de terminada la investigación documental.

Con todo lo argumentado, se pretende mejorar el grado de desempeño de los facilitadores docentes de Educación Básica. Ya que solo a través del diseño de un modelo de perfiles y proceso de reclutamiento y selección del talento humano por competencias desarrollada con una visión humanista, se posibilitará una educación de calidad para los niños, niñas y adolescentes y por ende contribuirá a lograr una sociedad más justa, donde impere el amor, la solidaridad, el respeto mutuo y sobre todo la igualdad de derechos y obligaciones que debe existir en todos los seres humanos.

CAPÍTULO I

LO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN LA SELECCIÓN DE PERSONAS.

Primero es necesario comprender lo que significa lo humano, lo que permitirá dirigir nuestra mirada hacia la comprensión de que el talento humano supone primero identificar en qué consiste lo humano y cómo esta concepción influye en el proceso educativo y mucho más en la selección de personas en función de la formación humanista de las nuevas generaciones.

1.1. La concepción del ser humano, según Paul Sartre.

Uno de los aportes fundamentales al humanismo proviene del filósofo francés Jean Paul Sartre, a partir de lo que denominó como el Existencialismo, doctrina que supone que “la existencia precede a la esencia, lo cual significa que el hombre empieza por existir, viene de la nada, y no de ningún sentido o destino creador, por lo que se encuentra en el mundo y después se define, es decir, se conduce hacia un porvenir ”⁴, en otras palabras será responsable de sus actos, siempre buscando definirse a través de, un interés personal, un proyecto de vida, en el cual pueda construirse libremente.

El primer principio del existencialismo es poner a todo hombre en posición de lo que es, y hacer recaer en él la responsabilidad total de su existencia. El existencialismo no tomará jamás al hombre como fin, porque siempre está por realizarse y declara: “sólo hay realidad en la acción, el hombre no es nada más que su proyecto. Así, el cobarde se hace cobarde, el héroe se hace héroe. En definitiva las cosas serán como el hombre haya decidido que sean, es decir, el destino del hombre está en él mismo.”⁵

⁴ Jean- Paul Sartre, El Existencialismo es un Humanismo (Barcelona: Edición Edhasa, 2004),61

⁵ Sartre, “El Existencialismo” 61.

El existencialismo, por otra parte, “declara que toda verdad y toda acción implican un medio y una subjetividad humana.”⁶ La subjetividad que se busca alcanzar, es aquella que se refiere a que el hombre no está encerrado en sí mismo sino presente siempre en el universo humano, es lo que llamamos humanismo existencialista. Humanismo porque recordamos al hombre que no hay otro legislador que él mismo, y que es en el desamparo donde decidirá; y porque no es volviendo hacia sí mismo, sino siempre buscando de sí un fin que es tal o cual liberación, tal o cual realización particular, como el hombre se realizará precisamente en cuanto a lo humano.

El existencialismo muestra que un docente es más que sus méritos, como criterio de selección, mucho más que un momento, es una existencia en estado de libertad relacionado con un compromiso, proyecto de vida, una realización particular, es decir, siempre buscando fuera de sí un fin que es tal o cual liberación. “El hombre está condenado a ser libre. Condenado, porque no se ha creado a sí mismo y, sin embargo, por otro lado, libre, porque una vez arrojado al mundo es responsable de todo lo que hace.”⁷ Por supuesto, que serán las condiciones que lo rodean las que permitirán llegar a objetivos determinados.

El hombre es un ser que por naturaleza no es ni bueno, ni malo, ni imperfecto, ni perfecto. El hombre no es más que el producto de su propia acción consciente y educativa. Es un ser que se perfecciona continuamente a través de la educación formal e informal, si las condiciones favorecen ese perfeccionamiento, de lo contrario se pueden universalizar en lugar de valores los antivalores que atentan contra su propia condición.⁸

Sartre, habla sobre el existencialismo, donde afirma que el hombre es una existencia en estado de libertad relacionado con un compromiso que lo

⁶ Sartre, “El Existencialismo” p.23

⁷ Sartre, “El Existencialismo” p.43

⁸ Pablo Guadarrama González, Humanismo, Alineación y Globalización, (Bogotá: Ediciones Jurídicas, 2003), 217

impulsa hacia un determinado fin. Lo cual implica que un docente es más que sus méritos, es un ser con libertad de sentir, pensar y actuar.

Según Fernando Savater (2000), “La humanidad no sólo es la condición más íntegra de los hombres, sino que también necesita el marco humano para conseguir manifestarse: los hombres se hacen humanos unos a otros y nadie puede darse la humanidad así mismo en la soledad, o, mejor, en el aislamiento.”⁹

Por lo que diríamos que el hombre es un ser social desde que nace y es esa interacción constante justamente la que le permite encontrarse a sí mismo, por lo tanto, “el concepto que tenemos de nosotros mismos deriva en gran medida de nuestras relaciones con el resto de la gente.”¹⁰

Las ciencias que aspiran interpretar y explicar la acción y el pensamiento humano deberían comenzar analizando la realidad donde se desenvuelven las personas, la vida cotidiana, donde los seres humanos participan continuamente y que le permite ser el mismo e interactuar con los demás. “El mundo de la vida cotidiana, es la región de la realidad en que el hombre puede intervenir y que puede modificar mientras opera en ella mediante su organismo animado.”¹¹

Uno de los ejemplos que suelen presentar los humanistas es que, si los seres humanos nacieran humanos, como los gatos nacen gatos, no sería posible educarlos.

Jean Lyotard (1988), menciona: “Que deba educarse a los niños es una circunstancia que proviene más que del hecho de que no están del todo

⁹ Fernando Savater, Humanismo impenitente (Barcelona, Segunda Edición, 2000), 21.

¹⁰ William C. Schutz, Todos somos uno: La cultura de los encuentros (Buenos Aires: Amorrortu editores, 2001), 34.

¹¹ Alfred Schutz y Thomas Luckmann, Las estructuras del mundo de la vida, (Buenos Aires: Amorrortu editores, 2003), 53.

dirigidos por la naturaleza, ni programados. Las instituciones que constituyen la cultura reemplazan esta falta de nacimiento.”¹²

De lo anterior se desprende, que lo humano en el hombre llega por la compañía de los demás y la capacidad de formarse a través de experiencias individuales y culturales, que le permitan encontrar su plena humanidad.

Sin embargo, lo verdaderamente humano va relacionado con lo que, con su positiva formación, contribuya a lograr una armonización con los demás. “Lo humanamente importante del hombre no es que entienda (y por lo tanto utilice y domine) el mundo, sino que se entienda con los demás seres humanos (y por tanto, en cierta medida, renuncie a utilizarlos y dominarlos).”¹³

Por consiguiente, ser humano consiste en saber cómo relacionarse con los demás y manejar del mejor modo posible la mediación que nos constituye y nos resguarda, lo cual implica el respeto a la condición humana, a través del reconocimiento de que nos constituimos individualmente solo en la relación con otros.

El mundo actual, preocupado del rápido aumento de la riqueza tiende a olvidarse del ser humano como tal, sin embargo, el estudio sobre la “concepción del ser humano” es importante para la persona y la sociedad, por lo que se debe fomentar el interés por ella, ya que su desconocimiento se dirige en contra del hombre mismo. “Sin humanismo no hay sociedad, pues no existen las bases reales sobre las que se puede construir: autoconocimiento del sujeto, aprendizajes del corazón (religión), visión amplia, lenguaje y sentido común, con contenido y formas excelentes.”¹⁴

¹² Jean-Francois Lyotard, *Lo inhumano* (Argentina, Ediciones Manantial SRL 1988), 11.

¹³ Savater, “Humanismo impenitente”, 23.

¹⁴ Rafael Alvira y Kurt Spang, *Humanidades para el siglo XXI* (España: 2006), 25.

Lo anterior sitúa al hombre como un ser, al que debe otorgarle la importancia que se merece antes que a los demás aspectos, los cuales estarán garantizados si lo primero es debidamente tratado. Asimismo, acerca de las humanidades se menciona que:

Unas humanidades que no se ocupen primeramente del ser humano, son un poco extrañas. Sócrates, a través de Platón, lo supo decir de modo preciso: lo principal es escribir en las almas. En general, la hermenéutica ha contribuido poco a esta tarea, porque está interesada en el texto escrito, en la escritura. La centralidad que las facultades “humanísticas” han concedido al texto escrito, por influencia “cientifista”, hermenéutica y postmoderna ha conducido a una cierta falta de verdadera formación humana y de los humanistas, tanto profesores como alumnos. No hay formación verdadera que se base sólo o principalmente en textos escritos. Es precisa la relación directa.¹⁵

De ahí, la importancia de que las instituciones educativas tomen en cuenta en sus programas de formación lo referente al ser humano y lo que ello constituye para garantizar una formación integral, que solo se produce en la relación directa entre las personas.

Bien lo dijo Fromm, “El hombre deshumanizado se volverá tan loco que no podrá mantener una sociedad viable a largo plazo, y a corto plazo no será capaz de abstenerse del uso suicida de las armas nucleares y biológicas”¹⁶, para quien además la meta es: el desarrollo del poder humano que es su propio fin, el verdadero reino de la libertad.

Muchos hablan sobre el ser humano, sin embargo, no reconocen la dimensión humana en el mismo, sino más bien se lo considera como objeto.

Pablo Freire, propone una pedagogía en donde no puede prescindirse de una concepción del hombre y del mundo. Formula una concepción científica humanista que encuentra su expresión en una praxis dialógica, en la que educadores y educandos en conjunto, a través del análisis de una realidad

¹⁵ Alvira & Spang, “Humanidades”,21.

¹⁶ Erich Fromm, ¿Tener o Ser?: Fondo de Cultura Económica (Buenos Aires: Primera Edición, 2009) ,185.

deshumanizadora, la denuncian al tiempo que anuncian su transformación en nombre de la liberación del hombre.

Para los hombres, en tanto seres de praxis, transformar el mundo es humanizarlo, aun cuando esto no implique todavía la humanización de los hombres. Puede sencillamente implicar la impregnación del mundo con la presencia curiosa y creativa del hombre, sellándolo con la impronta de sus trabajos. El proceso de transformación del mundo, que revela la presencia del hombre, puede conducir tanto a la humanización como a su deshumanización, a su crecimiento o a su reducción. Estas alternativas revelan al hombre su propia naturaleza problemática y le plantean un problema, ya que le exigen que escoja un camino u otro.¹⁷

La selección, por supuesto, no es natural a los seres humanos, se requiere de una cultura humanista, de una práctica cotidiana y de una educación que favorezca la decisión por lo humano, frente a las constantes presiones deshumanizadoras de organizaciones, grupos o incluso de gobiernos.

Lo anterior se produce justamente porque el hombre es un ser además de reflexivo, emocional, cuyos impulsos, deseos y temores pueden conducirlo al cambio positivo o a la deshumanización. De ahí la importancia de una adecuada formación desde tempranas edades.

La formación humanista, está ligada a la obtención del conocimiento, así “una de las diferencias radicales entre la educación entendida como una tarea dominante y deshumanizadora y la educación entendida como tarea humanista y liberadora es que la primera es un puro acto de transferencia de conocimiento, mientras que la última constituye un acto de conocimiento.”¹⁸ Y por lo tanto, un proceso de relación entre personas, por lo que los mecanismos destinados a la formación de personas deberían ser los más adecuados, a fin de garantizar la formación integral del individuo.

¹⁷ Paulo Freire, *La Naturaleza Política de la Educación: Cultura, poder y liberación* (Barcelona: 1990 Ediciones Paidós), 88.

¹⁸ Freire, “*La Naturaleza Política*”, 123.

1.2. La concepción del ser humano, según Sigmund Freud.

Según Sigmund Freud¹⁹, fundador del psicoanálisis, quien convirtió al inconsciente en objeto de estudio, la subjetividad se integra, con pleno derecho, en las ciencias sociales, el proceso incluye analizar sueños y fantasías subrayando la importancia de realizar un trabajo constante de interpretación, y la comprensión de lo relacionado con la represión inconsciente.

Lo humano para Freud, está también relacionado con el concepto del yo. “Freud lo definió en relación con otros dos términos: el id o depósito, o energía afectiva y el superyó, el yo ideal, representante de la realidad externa.”²⁰

De lo anterior se desprende un punto de controversia: si el yo equivale al conjunto de la personalidad incluirá el id y el superyó, dentro de sí mismo, lo cual introduce la posibilidad de un yo auténtico, o sea, a sí mismo.

Por otro lado, si se trata de un intermediario que intenta diferenciarse de los otros dos (id y superyó) dificulta la propia identidad.

En definitiva, para Freud lo humano está relacionado con el concepto del yo, se concibe además de sus cualidades racionales, por sus condiciones inconscientes y las pulsiones que pueden dominarlo, las emociones, la cultura, la experiencia, constituyen también la humanidad, ahora a merced de procesos que escapan a su consciencia, una humanidad frágil y compleja. Y son dichos factores los que influyen en la voluntad de las decisiones, lo cual dificulta la construcción de la propia personalidad.

¹⁹“**Sigmund Freud**, nació en Fiburgo en 1856, en una familia judía, posteriormente vivió y trabajó en Viena y finalmente se radicó en Inglaterra donde vivió. Se tituló en medicina y se estableció como médico. Murió en Londres en 1939” (John Lechte, Cincuenta pensadores contemporáneos esenciales, 2000, pp. 40-44)

²⁰ Sigmund Freud, La interpretación de los sueños (Madrid, Alianza, 1990), en 50 Pensadores Contemporáneos Esenciales, John Lechte (Madrid, 2000), 44.

Considera además, que para las personas es difícil, construir su personalidad libre, porque se vive bajo una presión e influenciados por varias causas condicionan las decisiones individuales, que mejor razón para una educación humanista, cuya meta también sea la salud emocional y la constitución de la persona.

1.3. La concepción del ser humano, según Theodor Adorno.

Para Adorno, existe una distinción entre “esencia” y “apariencia”, cuya diferencia comprende el efecto ideológico de la cosificación²¹, la esencia revela la deshumanización determinada por los sistemas hegemónicos, por detrás de la apariencia cosificada reside la verdad “los seres humanos, no son libres; pues poseen formas de pensamiento y acción restrictivas, impuestas por las condiciones sociales existentes de producción capitalista; viven en la prisión al aire libre en la que se está convirtiendo el mundo. La gente se adapta a tales condiciones, en lugar de oponerse.”²²

Para constituir lo humano, por lo tanto, se requiere la liberación de aquellas ataduras provenientes primeramente de uno mismo y del sistema social en el que se desenvuelve el hombre, lo que conduce a una discusión polémica acerca del papel de la educación, en su posibilidad liberadora y frente a su estatuto como reproductora de las condiciones de explotación.

Si el método dialéctico que propone Marx, intenta desacreditar a la filosofía por ser demasiado idealista, la dialéctica negativa, apoyada por Adorno, propone que la filosofía necesita de su propia impotencia ante la materialidad del mundo para seguir creativa y abierta a lo nuevo, es

²¹ Cosificación: Consideración de una persona como una cosa (Diccionario de la lengua española 2005, España –Calpe). www.wordreference.com/definicion/cosificacion. Consulta: 27 de julio, 2014.

²² Theodor Adorno, Negative Dialectics, tra, (Londres, 1991), en 50 Pensadores Contemporáneos Esenciales, John Lechte (Madrid, 2000), 226.

precisamente la “no identidad”, un principio que niega todo tipo de afirmación o positividad y por tal motivo, la filosofía es una dialéctica negativa. Lo cual se refiere a que los seres humanos, no son libres; pues están influenciados por las condiciones sociales existentes, donde la educación podría jugar un papel liberador o de sometimiento, lo cual va a depender de varios aspectos, especialmente de la formación del docente. “La educación de carácter liberador es un proceso mediante el cual el educador invita a los educandos a reconocer y descubrir críticamente la realidad.”²³

El humanismo aquí se alimenta de pensamientos y formas restrictivas impuestas por las condiciones sociales y el efecto para la educación estaría ligada a dichos aspectos, donde la dialéctica negativa se constituye en un método para la construcción de la persona libre de toda atadura que le impide ser ella misma.

1.4. La concepción del ser humano, según la postura de Friedrich Nietzsche

Para Nietzsche.²⁴ “voluntad del poder”, una de sus categorías fundamentales, “La voluntad del poder es el mundo, dice; y continúa: Esté mundo es la voluntad del poder ¡y no otra cosa! Y nosotros mismos sois también esa voluntad de poder ¡y no otra cosa!”²⁵

Lo anterior implica la capacidad del individuo para tomar sus propias decisiones, consciente de que esa elección puede incurrir en algo negativo.

²³ Freire, “La Naturaleza”, 116.

²⁴ **Friedrich Nietzsche**, nació en 1844 en Sajonia, Prusia. Sobresalió en religión, literatura alemana y los clásicos, estudió filología clásica y teología. Públco nueve libros y preparó otros cuatro para su publicación. Su vida productiva continuó hasta 1889, cuando perdió la cordura, murió en 1900. (John Lechte.....pp. 273-278)

²⁵ Friedrich Nietzsche, The Will to Power, trad. De Walter Kaufmann (Nueva York, 1968)p. 550, citado por John Lechte, “50 Pensadores contemporáneos esenciales”, Madrid, Ediciones Cátedra (2000): 276.

La voluntad de poder es un concepto humanista en la medida que permite al individuo actuar libremente. Para comprender lo humano se necesita comprender la libertad, en el sentido de negar condiciones o criterios, externos, acerca del bien y del mal.

El hombre puede llegar a ser superhombre, viviendo completamente libre, al margen de las cadenas que a juicio de Nietzsche son la moral y la religión. De la sumisión a la voluntad divina se pasa a la afirmación de la voluntad de poder, la fuerza, el dinamismo que arraiga en cada cuerpo. El yo se impone al mundo. La virtud nacerá así del fondo de la pasión. El mandato ético de Nietzsche sería: "Créate a ti mismo", a pesar del caos, del flujo de fuerzas e impulsos que eres.²⁶

Nietzsche, es un pensador fundamental para pensar la educación y el humanismo, nos recuerda que el arte representa la tarea más elevada y la actividad genuinamente metafísica de esta vida, es decir, la vida como obra de arte.

El conocimiento, según Nietzsche es dominante en la cultura moderna, cuando denuncia que el individuo está limitado a actuar, es decir, que el conocimiento mata la acción, por lo que se debe buscar la verdadera liberación a través del accionar basado en la libertad del poder, lo que le permitirá actuar libremente, o sea, consciente de sus propios actos. Y dentro del campo educativo dando prioridad al estudio de lo humano.

El concepto, aplicado a la educación, produce una imagen fuerte: la subversión de los criterios tradicionales, el conocimiento, la libertad, la voluntad de poder, la acción, la energía vital.

Nietzsche, cuestiona la aceptación de los valores tradicionales, y afirma que no existen en sí mismos, por lo que es posible la fabricación de propios

²⁶ Higinio Polo, Fusilable al amanecer: El pensamiento de Friedrich Nietzsche. fusilablealamanecer.blogspot.com/.../el-pensamiento-de-friedrich-nietzsc... Consulta: 02 de abril 2014.

valores, a través de la voluntad del poder, es decir, el hombre es capaz de vivir completamente su libertad y crearse así mismo a pesar de los obstáculos.

Por lo tanto, existe un desacuerdo con los lineamientos establecidos en el sistema educativo. Y más bien encajarían en lo que propone Adorno.

También señala que “los valores siempre tienen que afirmarse; no existen en sí mismos, como pensaba Kant”.²⁷ Lo que significa que los valores se crean, y están en constante cambio.

Nietzsche, se convierte en un reto para pensar lo humano en la escuela. Personas que ¡creen sus propios valores!, ¿es posible? No desde el punto de vista de la socialización, papel fundamental de la educación para Durkheim, en una postura opuesta radicalmente, y del mantenimiento de la cohesión social.

Educación, que en términos tradicionales, supone un individuo asimilado al orden e incorporados los valores sociales. Como explicaba Durkheim, “la educación tiene por objeto crear en los niños las habilidades físicas, morales e intelectuales que les permitan responder a las exigencias de la sociedad; es decir: la educación es el mecanismo de socialización por excelencia.”²⁸

Para Nietzsche, la educación, especialmente ligada a la resignación y aceptación de los valores tradicionales “son los de la moral de esclavos y frente a ellos Nietzsche propone la moral de los señores, los valores del superhombre y de afirmación de la vida”²⁹, es decir, que la educación juega un papel fundamental en la formación del individuo, por un lado puede someterlo al cumplimiento de lo ya establecido y por otro puede contribuir a la liberación de ciertas ataduras que le impiden ser el mismo y actuar libremente.

²⁷ Nietzsche, citado por John Lechte, “50 Pensadores contemporáneos esenciales”, 277.

²⁸ Emile Durkheim, Educación y Psicología deducción en la voz de grandes pensadores. (México, 2002): 135.

²⁹ (fusilablealamanecer.blogspot.com/.../el-pensamiento-de-friedrich-nietzsc...)

1.5. La concepción del ser humano, según Georg Simmel.

Georg Simmel³⁰, realizó importantes estudios sobre el dinero. “Como instrumento liberador, el dinero produce la despersonalización porque tiende a arrancar a las personas de los profundos lazos afectivos que les hacen más conscientes de su “libertad personal”, provocando cierta dependencia respecto a los demás. Porque el dinero nos ha dado la única posibilidad de unir a las personas excluyendo todo lo personal.”³¹

La reflexión es relevante para la educación, presionada por la sociedad de consumo y de la cultura del espectáculo lo cual impide mejorar el sistema educativo en general.

Asimismo, propone importantes aportes acerca de la condición de la mujer relacionada con los vínculos tradicionales, igual que los hombres. En su conocido estudio de la prostitución, Simmel “evoca la degradación humana, los seres humanos se convierten en un medio porque lo que, en esencia, debería ser la posesión más personal de una mujer en una relación humana, se convierte en propiedad pública”³², es decir, lo humano también incorpora una perspectiva de género que denuncia la inequidad social.

Su principal aporte es proponer que la vida urbana genera una actitud psicológica fundamentalmente nueva: el estar “de vuelta de todo”. Lo que implica que la experiencia moderna es inseparable de una transformación de la conciencia, lo que quiere decir, que influenciará en el pensamiento del hombre y en su accionar.

³⁰ Georg Simmel, nació en Berlín en 1858, estudió psicología, historia, filosofía e italiano en la Universidad de Berlín, posteriormente obtuvo su doctorado, y se desempeñó como catedrático. Murió a los 60 años de edad. (John Lechte,..... pp. 279-283)

³¹ **Georg Simmel**, The metropolis and mental life, trad., (Chicago, 1971) p. 329, citado por John Lechte, “50 Pensadores contemporáneos esenciales”, Madrid, Ediciones Cátedra (2000): .283.

³² **Simmel**, “The metropolis”.,p. 329, citado por John Lechte, “50 Pensadores contemporáneos esenciales”, 281.

Lo humano para Simmel, corresponde a la posesión más personal de la persona que consiste en la valoración de su propia vida, libre de cualquier atadura de todo tipo que le impida actuar de manera independiente.

Su aporte al humanismo y a la educación, tiene que ver con su insistencia en la oposición entre tradición y vida moderna, donde la libertad, la ciudad, el dinero, la sexualidad y el amor, el trabajo, etc., son predominantemente formas de mediación porque se ha liberado de las restricciones tradicionales.

En definitiva, el estudio de lo humano se constituye en un aspecto importante tanto para las personas como para la sociedad, ya lo dijo Sócrates, a través de Platón: “lo principal es escribir en las almas”³³, refiriéndose al hecho de que no existe una verdadera formación humana, pues se ha dado prioridad al texto escrito, como a la escritura, antes que al estudio mismo de lo humano.

Lo humano por lo tanto, supera las expectativas de la selección de las personas, como se ha visto constituye más un camino de tránsito que una estación de llegada, ya que en su proceso se deben analizar aspectos de vital importancia que garanticen óptimos resultados, es decir, lo humano está en constante construcción, puede cambiar su entorno y a sí mismo, por esta razón es importante, también, analizar su dimensión creativa.

1.6. Creatividad

Suele pensarse que la creatividad es algo único y característico de ciertos humanos exclusivos, incluso genios, sin embargo, Csikszentmihalyi, manifiesta que “la creatividad no se produce dentro de la cabeza de las

³³ Alvira & Spang, “Humanidades”21

personas, sino en la interacción entre los pensamientos de una persona y un contexto sociocultural.”³⁴

En otra de sus obras “Creatividad” el mismo autor señala que “la creatividad es la que cambia nuestra manera de ver o entender el mundo, nunca surge de la mente de una única persona. Surge sólo de las interrelaciones existentes en un sistema por tres elementos básicos: el ámbito, el campo y la persona.”³⁵

Entendiéndose como ámbito el conjunto de normas, procedimientos e instrucciones para la acción; el campo, todas las personas que actúan como vigilantes del ámbito; y la persona. Entonces “la creatividad surge cuando una persona introduce un cambio en la información de un ámbito, un cambio elegido, a su vez, por el campo para su inclusión en ámbito.”³⁶

En la ciencia sería casi imposible realizar una contribución creativa sin interiorizar el conocimiento fundamental del campo, por ejemplo de que serviría contar con un grupo de personas que conforman el contexto sociocultural, cuyos conocimientos no se acerquen a la realidad objeto de análisis.

Por consiguiente, es el campo en cierta manera lo que garantiza el desarrollo de la información y la persona es la que hace posible la concretización de ese conocimiento, mismo que estará en concordancia con el ámbito, para que se produzca el aporte creativo.

³⁴ Mihaly Csikszentmihalyi, Creatividad: El fluir y la psicología del descubrimiento y la invención, (Barcelona: Ediciones Paidó,1998),41.

³⁵ Mihaly Csikszentmihalyi, El contexto creativo 2000, citado por John Wiley, “Las claves del liderazgo”: Los pensadores más brillantes de hoy escriben para los directores de mañana (Barcelona, Ediciones Deusto,2006): 130 y 131.

³⁶ Mihaly Csikszentmihalyi, El contexto creativo 2000, citado por John Wiley, “Las claves del liderazgo”: Los pensadores más brillantes de hoy escriben para los directores de mañana (Barcelona,2006, Ediciones Deusto): 131.

Entonces, la creatividad en este contexto sería el resultado de la interacción de los tres elementos del sistema ya analizados. Si uno de los tres elementos está ausente, no se podría hablar de una contribución creativa.

Pero “la creatividad necesita algo más que personas creativas. Éstas tienen que tener acceso a la información apropiada y recursos. Si alguno de estos tres elementos falla, el sistema, tanto si se trata de una organización o de una institución mayor, como una nación no se adapta creativamente al entorno.”³⁷ En tal virtud, la selección puede ser “perfecta” pero la institución “matar” la creatividad y ocultar el talento.

Aunque, no todas las personas tienen un perfil creativo, pueden ser excelentes profesores, pero de seguro, buenos profesores, con creatividad serán mejores. “Para que una empresa sobreviva en un entorno competitivo que exige un ajuste creativo y constante al cambio tiene que elegir a los mejores, disponer de la mejor información y reconocer y apoyar las mejores ideas.”³⁸ En todo caso la creatividad no es un privilegio sino una capacidad que cualquier persona puede desarrollar.

Por lo que respecta al reconocimiento de las personas adecuadas que pueden aportar su creatividad a cualquier organización, el mejor indicador es un interés intenso, es decir, personas enamoradas de su trabajo que disfruten lo que hacen.

Aquello también es importante en las instituciones educativas, mucho más si se trata de la formación de seres humanos, sin embargo, actualmente este aspecto aun no es considerado con claridad en las normativas y políticas nacionales, y menos en el proceso de selección que se aplica actualmente, en

³⁷ Csikszentmihalyi, “Creatividad” 45.

³⁸ Csikszentmihalyi, “El contexto creativo”, citado por John Wiley, “Las claves del liderazgo” 136.

el que no se efectúa con énfasis criterios expresos acerca de este aspecto, así por ejemplo se da principal atención a los conocimientos y méritos en lo proceso de selección del profesional para la docencia.

Cuando una organización demanda, de sus empleados, dice Mihaly, se requiere de un ámbito adecuado para que se desarrolle la personalidad creativa, sin embargo, existe otra situación aún más difícil, la evaluación de la creatividad para la selección de un empleo, mucho más si este es de un docente.

La personalidad creativa como lo señala Milhaly posee alta complejidad. No obstante, la creatividad es una característica humana siempre posible de desarrollar en diferentes niveles y cualidades.

Por supuesto, no todas las personas tienen el mismo tipo y nivel de creatividad, pero sí es un elemento de lo humano, que debe tomarse en cuenta en un proceso de “selección”.

El concepto de creatividad conduce a reflexionar acerca de la inteligencia puesto que sería otra de sus cualidades.

1.7. Inteligencia

Para Marina, “inteligencia es la capacidad de resolver ecuaciones diferenciales, desde luego, pero ante todo es la aptitud para organizar los comportamientos, descubrir valores, inventar proyectos, mantenerlos, ser capaz de liberarse del determinismo de la situación, solucionar problemas, plantearlos.”³⁹

³⁹ José Antonio Marina, “La inteligencia fracasada”. Teoría de la teoría creadora, (Barcelona: Editorial Anagrama, 2001), 16.

Marina, también llama inteligencia a “la capacidad de un sujeto para dirigir su comportamiento, utilizando la información captada, aprendida, elaborada y producida.”⁴⁰

Ambas definiciones otorgan al hombre la capacidad de “decisión”, de la que dependerán los resultados de su accionar. Si consideramos que entre el hombre y el animal hay características bien marcadas que los diferencian, siendo una de ellas la inquietud, podríamos decir, que el hombre es un ser lleno de grandes novedades y que posee una inteligencia creadora.

En tal virtud, “La inteligencia humana es la inteligencia animal trasfigurada por la libertad. La construcción de la inteligencia, de la libertad y de la subjetividad creadora corren en paralelo.”⁴¹ Es decir, que ambos aspectos son necesarios para lograr una adecuada supervivencia, pues tanto la inteligencia nos permite conocer la realidad, así como desarrollar la creatividad, para saber a qué atenernos, para poder actuar conforme a nuestro medio.

Entonces, la inteligencia fracasa cuando es incapaz de ajustarse a la realidad, de comprender lo que pasa o lo que nos pasa, de solucionar los problemas afectivos o sociales o políticos, entre otros aspectos, bien se señala que la “causa del fracaso de la inteligencia es la intervención de un módulo inadecuado, que ha adquirido una inmerecida preeminencia por un fallo de la inteligencia ejecutiva.”⁴²

Por otro lado, se puede pensar, que al fracasar la inteligencia individual, también fracasa la colectiva, lo cual impedirá conseguir la felicidad anhelada

⁴⁰ José Antonio Marina, *La inteligencia fracasada. Teoría y práctica de la estupidez*, (Barcelona: Editorial Anagrama, 2004), 16.

⁴¹ Marina, “La inteligencia fracasada”, 27.

⁴² Marina, “La inteligencia fracasada”, 23.

por todo ser humano, pero no aquella felicidad superficial, basada generalmente en los placeres, sino la que emana desde nuestro interior.

De hecho, sino hay paz interior y sabiduría, no se tiene nada para ser feliz. Si llevamos una vida en la que se altera la esperanza y la duda, la excitación y el tedio, el deseo y la lasitud, es fácil dilapidarla poco a poco sin siquiera darnos cuenta, corriendo en todas direcciones para no llegar a ninguna parte. La felicidad es un estado de realización interior, no el cumplimiento de deseos ilimitados que apuntan hacia el exterior.⁴³

En este sentido, la inteligencia, la creatividad y el desarrollo emocional que implica, deben servir, en última instancia, para la felicidad entendida como lo que se ha venido afirmando hasta ahora: para la formación humana.

1.8. El talento humano

Por otro lado, el “talento” es un término que aún no está claro y puede confundirse con el concepto de creatividad, sin embargo, “el talento difiere de la creatividad en que se concentra en una destreza innata para hacer algo muy bien, para demostrar lo dicho se realizó una muestra, donde algunos individuos eran matemáticos y músicos de talento, pero la mayoría alcanzaron resultados creativos sin poner en manifiesto ningún excepcional.”⁴⁴

Se dice con frecuencia que una persona tiene talento para tal o cual cosa o viceversa. Se señala además que “se nace” con cierto talento, planteado como algo que se ha recibido como un don respecto del cual poco o nada se puede hacer. El entorno organizacional según Martha Alles manifiesta:

El talento necesario para tener éxito en determinados puestos de trabajos se puede desdoblar en competencias; por ejemplo, el talento necesario para ser un buen gerente de ventas o un buen director médico se podrá “abrir” en las diversas competencias que son necesarias para ser exitoso en esa posición. El

⁴³ Matthieu Ricard, En defensa de la felicidad: Un auténtico tratado de la felicidad, (España: Ediciones Urano, 2005), 33.

⁴⁴ Csikszentmihalyi, “Creatividad” 45.

concepto “talento” perderá el halo mágico o divino para transformarse en algo que se puede medir y, no sin dificultad, también desarrollar.”⁴⁵

Si se “se nace” con talento, poco o nada se puede hacer. Si, por el contrario se acepta que es posible desarrollar el talento de un individuo, se podrá actuar tanto individual como colectivamente para desarrollar el talento a través de acciones dirigidas a incrementar las competencias. “Cuando se dice, de manera positiva, que alguien tiene talento, se está diciendo que esa persona tiene un desempeño superior al estándar. Para lograr este tipo de desempeño se requieren de conocimientos, competencias y motivación.”⁴⁶

Se entiende que el concepto de talento está relacionado con las competencias y que de éstas depende el desempeño exitoso que alcance una persona en su puesto de trabajo.

Martha Alles, referente al talento humano de las organizaciones, señala que: “Ya no corresponde interpretar al talento humano como un mal necesario o un centro de gastos, sino que aceptar que agregan valor a las organizaciones para mejorar los resultados y permiten, junto con el resto de las áreas, lograr los objetivos de negocios.”⁴⁷

Esta perspectiva surge del paso de un modelo de producción industrial, cuyo eje es la producción de mercancías con características tendientes a la rigidez de sus procesos a un modelo basado en competencias que demanda idoneidad en las funciones laborales y por lo tanto, que apliquen habilidades,

⁴⁵ Martha Alles, *Desarrollo del Talento Humano Basado en Competencias*, (Buenos Aires, Granica, Nueva Edic, 2008), 32.

⁴⁶ Alles, “Desarrollo del Talento”, 52.

⁴⁷ Martha Alles, *Dirección Estratégica de Recursos Humanos, Gestión por Competencias*, Buenos Aires, Granica, 2da Edic, 2008, 10.

conocimientos y actitudes en entornos socio-laborales y tecnológicos cambiantes.

José Luis Dirube, se refiere al talento humano de la siguiente manera:

Las empresas son, sobre todo, su gente: los que trabajan en ellas sin más razón aparente que la de ganarse el sustento (que no es argumento menor), y los que las eligen porque a través de la realización de su trabajo pueden ir satisfaciendo sus intereses, cumpliendo sus expectativas y encontrando la motivación adecuada para continuar fijándose nuevos horizontes. Recursos Humanos somos todos y es conveniente, incluso puede ser necesario, que también todos seamos capaces de encontrar la necesaria armonía –primero con nosotros mismos y luego con los demás- para ser y hacer mejor a nuestras organizaciones ⁴⁸

El aspecto medular es la armonía “con nosotros mismos”, esta visión corresponde mejor a una posición humanista, donde está claro que el hombre a través de su positiva formación contribuirá a lograr una correcta armonización con los demás.

Entonces, si el talento es innato, en el campo de la educación el papel del docente es desarrollar en sus estudiantes las potencialidades que poseen, para lo cual, por supuesto se requiere de la preparación suficiente para reconocer el talento y la capacidad para su desarrollo, puesto que por sí mismo el talento no es suficiente, se necesita desarrollar la creatividad.

El papel de un docente, acordemos, es el de formar la humanidad y en este sentido, es necesario incorporarlos a la práctica cotidiana.

Carl Rogers, propone una educación personalizada y humanista, centrada en el alumno, siendo sus principales objetivos el desarrollo del estudiante mediante el despliegue óptimo de su personalidad y proporcionarle,

⁴⁸ José Dirube, Un modelo de gestión por competencias, (España, 1ra Edic, 2004), 11-12.

a través de una metodología adecuada, las experiencias personales y de auto-evaluación suficientes para su desarrollo.

Lo cual implica comprender algunos aspectos complejos de la persona, por ello habla de una gran frontera del aprendizaje que es justamente la que los investigadores no mencionan. “Se trata del área de lo intuitivo, lo psíquico, el vasto espacio interno que asoma ante nosotros, es decir, al área de lo no cognitivo.”⁴⁹

Así, según este autor, el profesor deberá ser consciente de las condiciones psicológicas del alumno y estar convencido que el principio fundamental es la confianza en las potencialidades del ser humano.

Roger “valora las aptitudes cognoscitivas, pero que además cree que el componente afectivo y emocional es terriblemente importante. Cree que las aptitudes cognoscitivas deberían combinarse con un mejor conocimiento de sí mismo y de la conducta interpersonal.”⁵⁰ Entonces, los seres humanos deben ser transformados en una visión humanista, lo cual implica atender su verdadera condición humana.

Frente a esto no cabe duda, que es necesaria la intervención de las instituciones educativas, que cuenten con un cuerpo docente que posea las competencias necesarias para garantizar esta formación de la persona.

Sobre esto, Carlos Rogers, presenta algunos de los resultados de investigaciones realizadas, donde se desprende que “los estudiantes con un profesor del alto nivel, tienden a mostrar el mayor progreso en su aprendizaje.

Un descubrimiento tranquilizador fue que los estudiantes con maestros de “bajo nivel” pueden sufrir un retraso en su proceso de aprendizaje a causa

⁴⁹ Carlos Rogers, *El camino del ser*, (Argentina: Primera edición, 1989), 152.

⁵⁰ Rogers, “El camino del ser”, 139.

de las deficiencias de su profesor.”⁵¹ Por el contrario, se logró demostrar, que los profesores con una preparación adecuada, pueden mejorar en dichos aspectos específicos.

Cabe recalcar que varios autores han contribuido con importantes aportes acerca de cuáles serían las principales características o cualidades que debería tener un docente para ejercer de manera positiva la labor docente.

Según, Luis Quizhpe, “para cumplir a cabalidad con el ejercicio del magisterio, el maestro debe poseer cualidades innatas y adquiridas, lo que configuraría su perfil profesional.”⁵²

De ahí, la importancia de considerar lo humano como punto de partida para la selección de docentes. Y en este aspecto es necesario adentrarnos en un análisis sobre la Educación Básica en el Ecuador para poder determinar en qué situación se encuentra lo relacionado a los “humano”, como elemento clave para la formación de seres humanos realmente competentes.

⁵¹ Rogers, “El camino del ser”, 148.

⁵² Antonio Quizhpe, La Lección, Visión Constructivista: Para maestros/as competentes (Ecuador, Editorial ObraViva, 2010), 16.

CAPÍTULO II

LA EDUCACIÓN BÁSICA FISCAL EN EL ECUADOR.

2.1. La situación actual de la Educación Básica en el Ecuador.

En los últimos tiempos, se han desarrollado importantes esfuerzos, principalmente a través de las pruebas estandarizadas que miden logros académicos, en especial, en los campos del lenguaje y la matemática, en los que, por cierto, Ecuador tiene uno de los promedios más bajos de la región.

En nuestro país, desde 1996 hasta el año 2007, se aplicaron las pruebas de tipo test, APRENDO, la información recogida revelan el grado de avance alcanzado por los estudiantes de tercero, séptimo y décimo años de Educación Básica del sistema escolarizado, en relación con el dominio de las destrezas básicas en Lenguaje y Matemáticas, donde se desprende, entre otros aspectos, que “no se manifiesta un incremento en la calidad de la educación en los últimos once años tomando en consideración las calificaciones de los estudiantes en Matemáticas y Lenguaje para los tres niveles de instrucción analizados.”⁵³

A partir del 2008, el MEC decidió implementar las pruebas SER ECUADOR, a estudiantes del sistema educativo nacional, en los años: cuarto, séptimo y décimo de Educación Básica, y tercero de Bachillerato, en las áreas de Matemáticas y Lenguaje y Comunicación, y se incluyó las áreas del Estudios Sociales y Ciencias Naturales, de manera muestral, en los años: séptimo y décimo de Educación Básica, cuyos resultados reflejaron que:

“A medida que el niño crece disminuye su calificación en matemáticas. Las calificaciones mejoran para tercer año de Bachillerato y no en séptimo o décimo de Educación Básica. Así, por ejemplo, en séptimo de básica el 21,64%

⁵³ Ministerio de Educación, Informe Técnico APRENDO 2007, Logros Académicos y Factores (Ecuador, Asociados, 2008), 11.

de los estudiantes obtuvo insuficiente; mientras que en tercero de bachillerato este porcentaje fue de 49%. Resultados que pueden explicarse por la falta de una adecuada instrucción por parte de profesionales competentes.

Lo contrario sucede en Lenguaje: los niños más pequeños son los que mayores dificultades presentan. Pero a diferencia de Matemáticas, las notas de insuficiente bajan notoriamente al final del colegio, de igual manera estos resultados reflejan la ausencia de una educación de calidad. En cuarto año de Educación Básica, el 29,61% de los estudiantes obtuvo una nota de insuficiente; mientras que en sexto curso esa calificación la tuvo apenas el 13,50% de los alumnos evaluados.”⁵⁴

Estudios como la UNESCO de las Naciones Unidas, o el estudio PISA, señalan que el papel del docente es fundamental al momento de impartir los conocimientos acompañados de las habilidades y actitudes, elementos claves de las competencias.

Esto nos debe llevar nuevamente a reflexionar sobre la necesidad de contar con un cuerpo docente preparado; si se quiere modificar esta situación, para lo cual se han aplicado varias estrategias que posibilite este fin.

Así, se elaboró y se puso en vigencia el Plan Decenal de Educación (2006-2015), con el propósito de mejorar la calidad de la educación, reconociendo que uno de los factores que contribuye a este fin es el docente, por ello la política siete se refiere a “la revalorización de la profesión docente, desarrollo profesional, condiciones de trabajo y calidad de vida.”⁵⁵

En el año 2011 se expidió, la Ley Orgánica de Educación Intercultural, la misma que contiene importantes modificaciones para la carrera docente.

Otro aspecto relevante, es que el Ministerio de Educación, en el año 2010 elaboró los estándares de calidad educativa.

“Los Estándares de Desempeño Docente establecen cuatro grandes dimensiones que contienen las áreas de lo que un docente de calidad debe

⁵⁴ Ministerio de Educación, Resultados Pruebas Censales SER (ECUADOR, 2008), 5.

⁵⁵ Ministerio de Educación y Cultura, Hacia el Plan Decenal de Educación del Ecuador 2006-2015: (Ecuador: 2006), 41.

desarrollar en su desempeño y que influyen en los aprendizajes de los estudiantes, siendo éstos: Desarrollo Curricular, Gestión del Aprendizaje, Desarrollo Profesional y Compromiso Ético.”⁵⁶

Asimismo, considerando a la evaluación como parte medular del proceso educativo, el Plan Decenal en su política sexta habla de “Mejorar la calidad y equidad de la educación e implementación del Sistema Nacional de Evaluación.”⁵⁷

La evaluación del Desempeño Docente tiene el propósito de monitorear la calidad de la educación que brinda el Sistema Nacional de Educación y establecer criterios de políticas públicas que permitan mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje en las diferentes instituciones educativas.

Por esta razón, se implementaron los procesos de evaluación para los estudiantes, docentes, directivos y las instituciones educativas, más aún cuando se sigue detectando bajo desempeño en un número considerable de docentes, tal como lo demuestran las muestras realizadas de la evaluación del desempeño docente de la costa, lo cual arrojó los siguientes resultados:

Resultados de la Evaluación del Desempeño Docente en una muestra de la Costa (2009).⁵⁸

Categoría	Porcentaje
Excelente	0,08%
Muy bueno	24,28%
Bueno	72,88%
Insuficiente	2,76%

Cuadro N° 1 Fuente: Ministerio de Educación (2010)

⁵⁶ Ministerio de Educación, Estándares de Calidad Educativa, con auspicio de OEI, (Ecuador, 2010)

⁵⁷ “Plan Decenal”, 37

⁵⁸ Educar do Fabara Garzón, “Estado dela arte de la formación docente en el Ecuador”: Contrato Social por la Educación, (Ecuador: Primera edición, 2013) ,22.

Los resultados anteriores demuestran, que menos de la cuarta parte de los docentes evaluados tiene un desempeño satisfactorio, lo que señala la relevancia de implementar procesos rigurosos de selección del talento humano, acompañados de una formación continua.

Otra de las estrategias adoptadas, es la puesta en marcha del programa Sistema Integral de Desarrollo Profesional Educativo SIPROFE, mediante el cual se espera ofrecer formación continua a todos los docentes.

Dentro del nuevo modelo de gestión educativa, también está contemplado el desarrollo de nuevas innovaciones, la organización de nuevos sistemas de supervisión, entre otros, procesos.

Otro aspecto que se sigue notando es la “La llamada *deserción escolar*, la cual refleja un modelo educativo que no responde a las necesidades personales, profesionales, familiares, culturales y económicas de los diferentes grupos sociales de acuerdo con sus particularidades.”⁵⁹

Con respecto aquello, el sistema educativo del país está impulsando programas donde se contemplan mecanismos para garantizar, no solo el acceso sino, además, su permanencia, promoción y calidad de la educación.

Sin embargo, el currículo y las visiones pedagógicas aplicados por los maestros, aún corresponden a un enfoque por contenidos en mucho de los casos. Esta modalidad es contraria a una que promueva «aprendizajes significativos», “es decir, preparar individuos capaces de resolver problemas dentro de cualquier contexto, presentar alternativas de solución que sean

⁵⁹ Cf. UNICEF 2004, 32.

válidas y eficaces, y que incluyen la aplicación de variadas técnicas de desarrollo.”⁶⁰

Si bien es cierto, el mejorar la carrera docente sería una de las soluciones, también es cierto que se necesita contar con el compromiso personal de cada actor, ello garantizará, realmente, reformas en el sistema educativo.

A pesar de los importantes avances alcanzados en los últimos años en materia de educación, el país sigue enfrentando grandes desafíos, tales como la necesidad de seguir mejorando la calidad en los aprendizajes, la inclusión, la equidad y la selección adecuada de personas humanistas que formen para la vida, lo cual tiene que ver con la calidad de la educación.

2.2. Calidad de la educación.

A pesar de que existen distintas aproximaciones al tema, todos coinciden en que el mejoramiento de la calidad constituye un campo altamente problemático de definición e intervención.

Verónica Edwards señala “que no es posible una definición única de calidad de la educación, pues subyacen en ella distintas visiones de sujeto, sociedad, vida y educación. Que tal definición, en definitiva, conlleva posicionamiento político, social y cultural frente a lo educativo. Que la calidad es un valor que requiere definirse en cada situación y que no puede por tanto entenderse como un valor absoluto, neutro o universal. Que calidad es un juicio de valor, que supone comparación entre una realidad observada y una realidad deseable o un “modelo”. Por ello, en el concepto de calidad está implicada una dimensión de futuro, de utopía, de deber ser.”⁶¹

Se desprende entonces que existen distintos conceptos de calidad que subyacen en las principales concepciones o ideologías curriculares que regulan las prácticas educativas, donde la calidad puede convertirse en realidad, y por

⁶⁰ Hugo Ortiz “Nuevo Enfoque Pedagógico”: Educar por Competencias, (Colombia: Editorial Norma, 2003) ,3.

⁶¹ Verónica Edwards, El Concepto de Calidad de la Educación (Ecuador, 1993), 13-21.

el contrario de la misma puede verse limitada. Sin embargo, “la educación de calidad constituye una de las estrategias más importantes para superar dinámicas históricas de pobreza y diversas formas de discriminación, exclusión social y dominación.”⁶²

En este sentido, una educación de calidad para todos tiene como propósito la formación integral del ser humano, la formación en ciudadanía y el desarrollo de competencias, los cuales se constituyen en criterios de calidad que permiten establecer una mayor precisión al concepto y actuar efectivamente.

Además, el sistema educativo debe avanzar tomando en cuenta también la diversidad cultural para desarrollar mecanismos de mutuo conocimiento, respeto y valorización en sus similitudes y diferencias.

Por otra parte, “la calidad de la educación tiende a la democratización real de la sociedad, puesto que se plantea democratizar el conocimiento y las oportunidades de formación y participación en los ámbitos laborales, sociales, culturales, políticos y económicos.”⁶³

Para elevar la calidad de la enseñanza, no es suficiente dotar a los centros de los medios materiales y personales necesarios, sino también de una amplia capacidad de iniciativa para promover actuaciones innovadoras en los aspectos pedagógicos y organizativos; como se señaló en el primer capítulo, donde se destaca la importancia de la condición humana.

⁶² Hugo Venegas Guzmán, “Educación de calidad para todos y todas”: Contrato Social por la Educación: (Ecuador: 2007) ,16.

⁶³ Venegas, “Contrato Social por la Educación”, 18.

Y esto, sin lugar a dudas se logra a través del talento humano debidamente capacitado. En efecto, el componente humano es el recurso más importante de una nación.

Nuestra educación necesita llevar a la práctica “un modelo democrático, participativo, creativo, que considere a los niños el eje de toda acción educativa y los valore como personas sujetos de derechos; en el que los docentes se conviertan en mediadores de aprendizajes que posibiliten a los niños su autonomía y actoría en su proceso de aprendizaje.”⁶⁴

La capacidad de un país para generar riqueza material y organizarse para desarrollar su potencial, se encuentra estrechamente vinculada a la calidad educativa con la que forma a sus integrantes. Según datos del informe PISA, conseguir a las personas más aptas para ejercer la docencia es uno de los aspectos fundamentales para lograrlo. “En las escuelas eficaces los docentes están fuertemente comprometidos con la escuela, con los alumnos y con la sociedad. Sienten el centro escolar como suyo y se esfuerzan por mejorarlo.”⁶⁵

De lo que se desprende, que “la calidad educativa”, se encuentra vinculada de manera estrecha con el desempeño y la competencia de los profesores. A su vez las competencias deben estar ligadas con los cuatro saberes fundamentales”⁶⁶ para lograr prácticas educativas adecuadas, que permitan el desarrollo integral de los educandos.

⁶⁴ Venegas, “Contrato Social por la Educación”, 18.

⁶⁵ F. Javier Murillo Torrecilla, “Investigación Iberoamericana sobre Eficacia Escolar”, (Iberoamérica: 2007), 242.

⁶⁶ Gina Portalupi y Marcela Santos, ¿Cómo hacer una clase de calidad y de calidez?, Nueva Educación General Básica, (Ecuador: Grupo Santillana S. A. 2010), 21.

Por lo tanto, la escuela debe tomar en cuenta la visión de la UNESCO en “la Educación Encierra un Tesoro” o Informe Delors, la cual afirma que la educación debe basarse en cuatro pilares fundamentales:

“**Aprender a conocer**, es decir, adquirir los instrumentos de la comprensión; **aprender a hacer**, para poder influir sobre el propio entorno; **aprender a vivir juntos**, para participar y cooperar con los demás en todas las actividades humanas; por último, **aprender a ser**, un proceso fundamental que recoge elementos de los tres.”⁶⁷

2.3. Instrumentos normativos sobre la selección de docentes del sector público.

El Plan Nacional para el “Buen Vivir” definió, para la primera fase de su aplicación (2009-2013), doce estrategias de cambio, con sus respectivos objetivos. Uno de los cuales se refirió a mejorar las capacidades y potencialidades de la ciudadanía, siendo una de sus políticas “Mejorar progresivamente la calidad de la educación, con un enfoque de derechos, de género, intercultural e inclusiva, para fortalecer la permanencia en el sistema educativo y la culminación de los estudios.”⁶⁸

El Plan Nacional para el “Buen Vivir” vigente entre 2013-2017, plantea nuevos retos orientados hacia la materialización y radicalización del proyecto de cambio de la Revolución Ciudadana, para la construcción de un Estado Plurinacional e Intercultural y finalmente a alcanzar el “Buen Vivir” de las y los ecuatorianos, mismo que encierra varios aspectos relevantes al ser humano, por ello es importante entender su verdadero significado.

⁶⁷ Arnobio Maya Betancourt, “Conceptos Básicos para una Pedagogía de la Ternura”, (Colombia: Ecoe Ediciones, 2003).16.

⁶⁸ SENPLADES, “Plan Nacional para el Buen Vivir”, 75.

Según esta normativa, se considera: “Buen Vivir” la satisfacción de las necesidades, la consecución de una calidad de vida y muerte digna, el amar y ser amado, y el florecimiento saludable de todos y todas, en paz y armonía con la naturaleza y la prolongación indefinida de las culturas humanas.”⁶⁹

Es decir, que un perfil ideal de un docente debería constituirse en función de estas directrices nacionales, que suponemos, deberían tornarse operativas a través de leyes y reglamentos.

Las principales fuentes para este fin, son: la Constitución de la República del Ecuador, Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional y otros instrumentos reglamentarios pertinentes, como acuerdos ministeriales, registros oficiales, entre otros.

La Constitución Política de la República del Ecuador del 2008.-Incluye aspectos importantes como la inclusión y equidad, el Buen Vivir, entre otros.

En su artículo 349 señala que:

“Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos. La ley regulará la carrera docente y el escalafón; establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles. Se establecerán políticas de promoción, movilidad y alternancia docente.”⁷⁰

Es necesario aclarar que tanto en la constitución de 1998 como en la del 2008, no se promulgó ninguna Ley de Educación, hasta el 2011, a partir de esta fecha el Ecuador cuenta con una nueva Ley de Educación.

⁶⁹ Secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo-SENPLADES, Plan Nacional para el Buen Vivir 2009-2013: Construyendo un Estado Plurinacional e Intercultural Versión resumida, (Ecuador, 2009), 6.

⁷⁰ Ministerio de Educación, Constitución de la República del Ecuador (2008), 71. Arts. 349.

La perspectiva de esta ley acerca de lo que sería el talento humano, no es del todo clara, ya que más bien hace énfasis en la preparación académica del docente y no en la condición humana del mismo.

En este cuerpo normativo el talento se considera como el conjunto de méritos académicos obtenidos por los docentes.- Nos preguntamos si esto puede llegar a desestimar una educación humanista.

Por otro lado, el Reglamento de la LOEI, con el cuál se selecciona al personal docente señala en su artículo 101 las Bases del concurso.-

En cada concurso de méritos y oposición, los candidatos rendirán pruebas de conocimientos generales y específicos respecto de la materia de la vacante a llenar y del nivel, especialidad respectiva y el dominio de un idioma ancestral en el caso de instituciones interculturales bilingües. A los puntajes de éstas se sumará la calificación de los méritos, de la clase demostrativa y las bonificaciones.⁷¹

Igual que en el análisis anterior, en este artículo, los mecanismos de selección muestran un enfoque destinado a medir conocimientos y valorar los méritos, dejando de lado el aspecto humano tanto con relación a lo que demandan las competencias básicas (cognitiva, procedimental y actitudinal) como los criterios generales señalados en el “Buen Vivir”, que es buscar el bienestar y desarrollo integral de los y las estudiantes, puesto que los conocimientos son solo una de las características de lo humano.

Por lo anterior manifestado, se hace necesario e indispensable el estudio de las “competencias”, desde el punto de vista de varios autores, así como sus elementos, su implicación en la formación de seres humanos y por tanto la importancia de considerarlos como parte de los procesos de selección de profesionales en la docencia, cuyo perfil contribuya a brindar una educación de calidad.

⁷¹ Ley Orgánica de Educación Intercultural, (Ecuador: Legislación codificada, 200), 108 Art.101.

CAPÍTULO III

COMPETENCIAS

El concepto de competencia tiene una pluralidad de significados relacionados a varios ámbitos.-

3.1. Las competencias con relación a la empresa.

José Luis Dirube (2004), menciona que: “Las competencias son características que tienen determinadas personas que hacen que su comportamiento sea especialmente satisfactorio en el entorno empresarial u organizativo en el cual se desenvuelven. Al referirse al comportamiento, al manifestarse a través de la conducta, las competencias son un compendio de: conocimientos y destrezas, valores y hábitos y motivos.”⁷²

En esta definición, se hace hincapié en el talento humano de las organizaciones, reconociendo que las empresas la constituyen, sobre todo, su gente, por lo que se busca, identificar a los mejores y poder analizar sus competencias, cuyas conductas se puedan reflejar en un perfil de puesto adecuado que sirva de referencia para la gestión de las demás personas.

Para Alles (2008), el término “competencias” hace referencias a características de personalidad, devenidas de comportamientos, que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo.”⁷³

Como se puede observar, el concepto se invierte predominando procesos anteriores (innatos o adquiridos culturalmente), que se transforman en ventajas. Sin embargo, este concepto no menciona la importancia del papel de la cultura y la educación, en los procesos de transformación del ser humano.

⁷² José Luis Dirube Mañueco, Un modelo de gestión por competencias (España: Ediciones Gestión, 2004), 98.

⁷³ Martha Alicia Alles, Desarrollo del Talento Humano Basado en Competencias (Buenos Aires: Granica ediciones, 2008), 12.

En realidad, el concepto parte del interés de Alles, del estudio de una serie de competencias manifestadas mediante conductas, a partir del comportamiento del individuo para lograr el desarrollo de su talento, lo cual también tiene que ver con la necesidad de la empresa de superar la visión de la fuerza de trabajo ligada a la época industrial.

Asimismo, para Alles, las competencias utilizadas con más frecuencia son: Competencias cardinales, generales o genéricas que son aquellas que todos los integrantes del personal de una empresa deberán tener.

Competencias específicas, aquellas que tienen directa relación con un puesto o familia de puestos, es decir, que corresponden a públicos específicos como las de conocimiento o las que son para *e-people*, niveles ejecutivos u otros niveles intermedios. Generalmente se combinan ambos colectivos, es decir, las competencias generales y específicas.

Por lo tanto, cada empresa, en función de su identidad institucional, puede definir las competencias que más se apeguen a su realidad, y pueden ser modificados cuando la empresa lo considere necesario.

En la actualidad la empresa demanda individuos con capacidades integradas que les permitan desempeñarse en contextos donde los desarrollos tecnológicos demandan mayor cualificación, lo mismo sucede con los sistemas educativos, los cuales necesitan moverse, actualizarse, perfeccionarse.

Para Spencer y Spencer, “competencia es una característica subyacente en el individuo que está causalmente relacionada con un estándar de efectividad y/o con una performance superior en un trabajo o situación.”⁷⁴

⁷⁴ Spencer, Lyde M. y Spencer, Signe, “Competence at work, models for superior performance, (USA, 1993)”, en Dirección Estratégica de Recursos Humanos: Gestión por Competencias, Martha Alles, (Buenos Aires, Granica, 2008), 59.

Este concepto hace alusión, a que la competencia es una parte profunda de la personalidad y puede variar de acuerdo a las diversas situaciones y desafíos que se presenten, es decir, se refieren a las características fundamentales del ser humano.

El autor divide las competencias en dos grandes grupos: “las más fáciles de detectar y desarrollar, como las destrezas⁷⁵ y conocimientos, y las menos fáciles de detectar y luego desarrollar, como el concepto de uno mismo, las actitudes y los valores y el núcleo mismo de la personalidad.”⁷⁶

Muchas organizaciones seleccionan únicamente en base a conocimientos y habilidades y asumen que los aspirantes poseen las condiciones psíquicas necesarias para tal desempeño, probablemente sea más económico hacerlo, por lo que sugieren que “las organizaciones deberían seleccionar en base a buenas competencias de motivación y características y enseñar el conocimiento y habilidades que se requieren para los puestos específicos.”⁷⁷

Puede verse con claridad que en el campo de la educación este aspecto es imprescindible, es decir, lograr identificar en los docentes las condiciones psíquicas que caractericen un óptimo desempeño.

El concepto de “competencias” que proviene de la empresa se caracteriza por vincular el desempeño de los recursos humanos con las metas de trabajo y las estrategias de la organización, mientras que para la educación lo primero es importante, pero lo es más lograr que los y las estudiantes

⁷⁵ Para Cifuentes “la destreza como: “la destreza se constituye únicamente en uno de los elementos de la competencia”

⁷⁶ Spencer y Lyde, en “Dirección Estratégica”, 62.

⁷⁷ Spencer y Lyde, en “Dirección Estratégica”, 63.

adquieran las competencias necesarias que les permitan desenvolverse eficazmente dentro de una sociedad competitiva.

3.2. Las competencias en relación con la educación.

En otra mirada, el término de competencias relacionada con el ámbito educativo suelen tener la siguiente connotación:

Para Noam Chomsky (1972), “Competencia es disposición para, es teoría, es una hipótesis de trabajo del genoma humano, es una capacidad inherente al hombre. Está arraigada al conocimiento de las reglas de la gramática; su complemento es la actuación o producción de oraciones o frases comprensibles; con ella el hablante participa de modo dinámico en diversos roles lingüísticos.”⁷⁸

Esta contribución es importante, por cuanto a partir de sus análisis respecto de las competencias lingüísticas, deja entendido que la competencia siempre va asociada al lenguaje como algo esencial ligado a la vida humana y como instrumento para la construcción social y cultural.

Para Teodoro Barros y Freddy Rodríguez (2007), “Competencia es la integración esencial y generalizada de un amplio conjunto de conocimientos, habilidades y valores, que se manifiesta a través de un desempeño eficiente en la búsqueda, identificación y solución de problemas, pudiendo incluso resolver aquellos no determinados.”⁷⁹

Las prácticas educativas de los docentes, es decir, su accionar en el proceso educativo, juegan un papel fundamental para lograr aquello, por tal motivo, es necesario incorporar procesos pedagógicos, y metodológicos, que

⁷⁸ Noam Chomsky, *Lingüística Cartesiana*, Editorial Gredos, S.A. (Madrid, 1972), citado por Miguel Ángel Maldonado García, *Las Competencias una Opción de Vida*, Colombia, Ecoe ediciones, 2002, 17.

⁷⁹ Teodoro Barros A. y Freddy Rodríguez T. *Competencias ¿Engaño o Certeza?* (Ecuador: 1ra Edición, 2007) 164 - 168 -173.

garanticen que los aprendizajes puedan ser ejercidos en los espacios sociales de actuación futura de los estudiantes, es decir, que les sirva para la vida.

Mario Cifuentes (2009), efectúa una revisión del concepto para la educación, habla de un “enfoque” en el que “la competencia, considerada como la capacidad generalizada para ejercer actuaciones integradas de lo cognitivo, lo praxiológico y lo actitudinal, reconoce entonces en el ser humano su capacidad de, sobre algo concreto o abstracto, ejercer tres funciones: a) pensar sobre ello ... b) actuar sobre ello ... c) demostrar actitud respecto de ello ...”⁸⁰ y en su relación con el entorno social actitudes que fomenten las relaciones interpersonales.

La clave exploratoria de este concepto está en la “integración”, el concepto desarrolla una visión extremadamente crítica del concepto de “destreza” que propone el estado, pues ésta se concentra solo en uno de los elementos de la competencia, como es la parte procedimental, dejando de lado los otros componentes ya descritos anteriormente y que son aspectos fundamentales para alcanzar en el individuo una verdadera formación integral que garantice desenvolverse positivamente dentro de un contexto social.

Cifuentes, propone recuperar el concepto que pasa a la educación por demanda de la empresa a la sociedad, desde una visión que busca reconocer el carácter complejo y dinámico de la persona, digamos, su humanidad, más allá de las demandas de la empresa y más cerca de las necesidades sociales. Generalmente, estos aspectos no son tomados en cuenta, menos en el campo educativo, en donde se prioriza el texto escrito, dejando de lado especialmente lo referente a la verdadera condición del ser humano. }

⁸⁰ Mario Cifuentes, Educación por competencias: el concepto de competencias para la educación (Quito: Ministerio de Educación UASB Sede Ecuador 2009), 53.

3.3. Elementos de las competencias.

El concepto antes mencionado describe tres tipos de contenidos que se deben desarrollar en educación y que se constituyen en los elementos de las competencias:⁸¹

Lo cognitivo, que se refiere al conjunto de conocimientos que proporcionan las explicaciones suficientes de los fundamentos teórico-conceptuales de una competencias en particular; por ejemplo conocimientos en pedagogía, didáctica, entre otros.

Lo procedimental o praxiológico, que son el conjunto de operaciones interrelacionadas de manera lógica que posibilita hacer algo deseado; como la planificación de la clase que realiza el docente.

Lo actitudinal, comprendido como las formas de actuar de las personas: las formas en que cada quien reacciona frente a los estímulos y que se vuelven características de la “manera de ser” de cada individuo.

Además, la integración es otro de sus elementos y es la capacidad, por un lado, de aprender a integrar los saberes cognitivos, praxiológicos y actitudinales, que inicialmente son aprehendidos en forma individual y, por otro, aprender a ejercerlos también de forma integrada, lo cual se logra a través de las prácticas educativas.

Por último, otro elemento fundamental de la competencia es la “generalización”, concepto ligado a la transferencia, que consiste en aprender a trasladar la utilidad de los aprendizajes integrados a todas las acciones y escenarios de la vida.

⁸¹ Cifuentes, “Educación por competencias”: 45-50.

El concepto de competencia en educación provee de una perspectiva apropiada para pensar, las competencias docentes que se requieren para un ejercicio complejo.

En este sentido el concepto de competencias en educación, en este trabajo, debe adecuarse al reconocimiento de la persona y al desarrollo de su humanidad.

En general, Cifuentes respalda el concepto de competencias en su caracterización relacionada con los ámbitos ideológico, político y económico y sus elementos claves de desarrollo humano, educación y producción, respectivamente; también lo relaciona con capacidades en cuanto fines, que constituyen el ejercicio de la ciudadanía y el ejercicio de la competitividad.

Cabe señalar, que lo anterior parte de los debates sobre los desencuentros existentes entre el desarrollo humano, educación y producción y sobre las demandas de los dos primeros hacia la educación y la necesidad de adoptar un nuevo enfoque educativo que responda a dichas demandas.

3.4. El enfoque de competencias en educación.

El mundo actual está sometido a constantes cambios y transformaciones de toda índole, por lo que la sociedad demanda sujetos sociales competentes, con capacidad de enfrentar la realidad de manera dinámica, resolver problemas de la vida cotidiana y profesional y que puedan enfrentar la dinámica social a través del desarrollo de capacidades generales, que puedan actualizarse constantemente a la par con las exigencias sociales.

El enfoque de competencias en la educación pretende desarrollar en los estudiantes todas las habilidades posibles para enfrentarse y apropiarse del saber de forma útil y práctica, convirtiendo así dicho conocimiento en la herramienta con la que habrán de salir adelante en su vida, también se pretende el desarrollo de la sensibilidad humana y artística que le permita al educando concientizarse y lograr una formación valorada y social con la que

pueda actuar y tomar sus propias decisiones en su vida y en la vida democrática de nuestro país.⁸²

Las políticas educativas contemporáneas, naciones y organismos internacionales utilizan términos con significados a fines a la idea de competencia: desempeño, proceso, logro, indicador de logro y estándares. Todos estos conceptos se tocan o se cruzan en algún punto al menos.

Por otro lado, “las competencias involucran resultados, desempeños en la vida, resolución de problemas, integración de conocimientos, habilidades y valores, como parte constituyente de un todo, pero que sirve para la vida, que lo aplica, que se lo demuestra.”⁸³

Daniel Bedoya Maldonado, toma a la competencia como puente entre el saber y su aplicación cuando dice que la competencia “está siempre asociada con algún campo del saber, pues se es competente o idóneo en circunstancias en las que el saber se pone en juego se expresa al llevar a la práctica, de manera pertinente, un determinado saber teórico.”⁸⁴

El mismo autor, afirma que la competencia es vista como una potencialidad o una capacidad para poner en escena una situación problemática y resolverla para explicar una solución y para controlar y posicionarse en ésta.

Asimismo, *Mario Cifuentes* señala que “el enfoque por competencias condiciona la aplicación de prácticas educativas que han sido tradicionalmente

⁸² Wencilado Verdugo, Retos y Prospectiva de la política educativa basada en competencias, Artículo México, 2008, 1.

⁸³ Barros & Rodríguez, “Competencias” ¿Engaño o Certeza?, 15.

⁸⁴ Daniel Bedoya Maldonado, 2000, citado por Víctor Miguel, Niño Rojas, “Competencias en la Comunicación” (Colombia, Ecoe Edic, 2002), 23.

aspiraciones sin concreción que se han quedado por mucho tiempo en el enunciado.”⁸⁵

El concepto de competencias desarrolla un enfoque en el que las actitudes, versión más visible de los procesos emocionales y sensoriales, son elementos de la competencia.

Esto tiene su razón de ser, ningún proceso cognitivo, o acción se produce sin la intervención de las emociones “los sentimientos y las emociones es parte central de la naturaleza humana pues tiene que ver con las partes más esenciales del hombre: con la inteligencia, la voluntad, la memoria, la imaginación e incluso con el conjunto de la corporalidad del hombre.”⁸⁶

De lo anterior se desprende, la importancia de llevar a cabo procesos de selección del talento humano basado en competencias para contar con los mejores individuos para el ejercicio de la docencia, es decir, individuos con vocación, que posean las competencias adecuadas, que demanda dicha profesión, conscientes de la gran responsabilidad de formar seres humanos.

Esto nos lleva al análisis de que “los alumnos se comportan bien en las clases de un profesor y mal en las clases de otro. Y eso no es de ningún modo porque uno de ellos sea talentoso y el otro no, sino porque el uno es maestro y el otro no.”⁸⁷

En definitiva, el enfoque por competencias favorece lograr un perfil de ciudadano acorde a las exigencias actuales del país, donde para lograrlo debe desarrollar sus potencialidades y sobre todo su sensibilidad humana.

⁸⁵ Cifuentes, “Educación por Competencias”, 70.

⁸⁶ José Manuel Roqueño, Educación de la Afectividad: Una propuesta desde el pensamiento de Tomás de Aquino (España, Ediciones EUNSA, 2005), 17.

⁸⁷ Talmud “y otros”, “El Arte de Educar”, (México: Primera Edición, 2002), 144.

CAPÍTULO IV

LA SELECCIÓN DEL TALENTO HUMANO EN FUNCIÓN DE LAS COMPETENCIAS

4.1. Gestión del Talento Humano por competencias.

Los sistemas de formación profesional y capacitación varían entre sí, buscando ante todo contar con un adecuado perfil profesional que garantice un eficaz desempeño dentro de una determinada organización y en este sentido el tema competencias ha alcanzado en la actualidad un lugar primordial, sobre todo en el ámbito educativo.

No obstante, hay que destacar que no existe un modelo único de Gestión del Talento Humano basado en competencias, sino que existen diferentes aproximaciones y modelos que a su vez nacen de las expectativas, objetivos y motivaciones particulares de las organizaciones.

José Luis Dirube, acerca de la Gestión del Talento Humano por Competencias menciona que:

Al final, cuando hablamos de competencias, estamos hablando de saber cómo lo hacen los mejores en cada puesto de trabajo, descubriendo sus cualidades y habilidades y, a través de la formación, tratar de que esas mismas cualidades y habilidades puedan extenderse al conjunto de la organización, a todos los hombres y mujeres que conforman la empresa. Estudiar e implantar la gestión por competencias es sentar las bases para que mejore el funcionamiento de la empresa.⁸⁸

Para José Luis Dirube, las competencias se las desarrolla en el proceso, ya que parte del análisis y estudio de los “mejores”, resalta la importancia de aspectos tales como: conocimientos y destrezas, valores y hábitos y motivación, necesarios para un buen desempeño, así como la importancia de encontrar la necesaria armonía en nosotros mismos y en los demás.

⁸⁸ Dirube, “Un modelo de gestión”, 11.

Pero recordemos la crítica de Mario Cifuentes al concepto de destreza, señalado con anterioridad, en el que la destreza se constituye únicamente en uno de los elementos de la competencia, lo cual implica un proceso incompleto.

En este enfoque las “habilidades y cualidades” se las desarrolla en el proceso, y este proceso es de descubrimiento y formación continua.

Martha Alles, señala: “La Gestión por competencias, que cuando está bien diseñada –no siempre es así- es un verdadero sistema de ganar-ganar, ya que por un lado permitirá el cumplimiento de los objetivos organizacionales y, por otro, ubicará a las personas en los puestos para los cuales están mejor capacitadas, tanto en conocimientos como en competencias.”⁸⁹

De lo anterior se desprende, que la Gestión por Competencias debidamente puesto en marcha, velará por los resultados de la organización o del cliente e identificará las características de personalidad manifestadas a través de los comportamientos que generen un desempeño exitoso en un determinado puesto de trabajo dentro de las organizaciones.

Martha Alles, por otro lado, aclara que las competencias pueden ser adquiridas o innatas y definen el papel de cada persona, respecto de las actividades que podría realizar, por lo que propone el estudio de una serie de competencias para lograr un adecuado desarrollo del talento del individuo.

La autora subraya que los comportamientos o conductas son las partes visibles de las competencias, y que es posible mejorarlas actuando sobre los propios comportamientos.

Su propuesta toma en cuenta a todos los miembros de la organización de manera más directa, porque trata de detectar sus características

⁸⁹ Alles, “Gestión por competencias”, 18.

personales, a través de sus comportamientos y hace referencia a aspectos indispensables para mejorar los cambios propuestos tales como: metodología, esfuerzo, tiempo y, sobre todo, una clara motivación personal.

Tomando en cuenta este enfoque, la gestión del talento humano por competencias, se concibe como la identificación de las competencias necesarias para el cumplimiento de los objetivos de las organizaciones. En este caso las competencias no son un medio sino un fin para alcanzar los objetivos deseados.

En definitiva, ambos autores coinciden en que las competencias pueden ser desarrolladas en el individuo, a través de un proceso de formación. Asimismo, están convencidos de que la gestión del talento humano por competencias, bien aplicado garantizaría el éxito organizacional.

Lo primero para implementar un sistema de gestión por competencias es identificar las capacidades necesarias para llevar a cabo las actividades necesarias para un eficiente desempeño, pero también:

Sería interesante que estas organizaciones le apostaran, además del juego de mercados, algunas fichas, a la ética, la estética, la tolerancia, la racionalidad y a la búsqueda de posicionamiento de la sociedad en general, le apostaran a identificar y reconocer nuestras competencias culturales que nos permitan interpretar nuestra verdadera realidad, combatir la contaminación ambiental, el desempleo, la violencia, la deshonestidad, el atraso tecnológico y la indiferencia que actualmente acecha a nuestra sociedad.⁹⁰

Más aún en las organizaciones educativas, de las cuales depende en gran medida la formación de los educandos, por esta razón el Gobierno Nacional está empeñado en mejorar la calidad del desempeño profesional de los docentes, y está poniendo en marcha un nuevo modelo de gestión, donde identifica al alumno como la razón de ser de la gestión educativa.

⁹⁰ Maldonado, Ecoe, 1y 5.

4.1.1. La motivación en la gestión por competencias.

David C. McClelland⁹¹ analiza la motivación humana como la base sobre la que se desarrolla la gestión por competencias. Menciona tres sistemas importantes de motivación humana:

Los logros como motivación, el poder como motivación y la pertenencia como motivación.

“La motivación por el logro o “n achievement”⁹² representa un interés recurrente por hacer algo mejor, lo cual implica algún estándar de comparación interno o externo. De esta manera la gente con alto “n achievement” prefiere actuar en situaciones donde hay alguna posibilidad de mejoras de esta clase.

No son atraídas y por lo tanto, no trabajan más duro, por situaciones donde no hay posibilidades de mejoras, esto es, en trabajos muy fáciles o muy difíciles.

Las personas con alta orientación al logro prefieren tener responsabilidad personal por el resultado. Si es bueno, les da información de cuán bien lo están haciendo. Los emprendedores exitosos tienen alto “n achievement”.

El poder como motivación consiste en la necesidad de poder como clave en el pensamiento. Se ha demostrado, con experiencias que involucran sentimientos de fortaleza física o psicológica, que los más altos resultados han sido recolectados de individuos con alta “n power”, lo cual están asociados con muchas actividades competitivas y asertivas con un interés en obtener y preservar prestigio y reputación.

⁹¹ Martha Alles, Gestión por competencias: El diccionario (Buenos Aires, Granica, 2006), 19-20

⁹² N achievement: significa: logro, éxito, potencia, realización. (Achievement: traducción en inglés al Español). es.diccion.com > [inglés español](http://es.diccion.com). Consulta: 28 de julio, 2014.

La pertenencia como motivación, estaría derivada de la necesidad de estar con otras motivaciones, pero aún se desconoce la causa. Estas motivaciones se combinan con otras características para determinar acción.

Los aspectos motivacionales son determinantes para la gestión por competencias, puesto que se logra definir un motivo como el interés para el logro de un objetivo planteado. Lo cual significa, que en el campo de la educación, la selección adecuada no es suficiente si no se toma en cuenta los aspectos motivacionales que gobiernan el comportamiento humano, permitiendo acciones efectivas.

La gestión por competencias entonces, es un enfoque estratégico de promoción de las personas a través del trabajo y de la búsqueda de la competitividad de las empresas. Se caracteriza por lograr niveles de excelencia en el desempeño de los trabajadores asociado a las necesidades organizacionales y los intereses de las personas y se logra identificando las competencias que serán parte del perfil requerido para un determinado puesto de trabajo, lo cual permitirá ubicar a las personas en los puestos para los cuales están mejor capacitadas, tanto en conocimientos como en competencias, garantizando con ello el cumplimiento de los objetivos de las organizaciones que facilite el desarrollo de su gente orientado hacia esas competencias.

Generalmente en la gran mayoría de las organizaciones, no se suelen tomar en cuenta estos aspectos, que buscan desarrollar en el individuo las potencialidades que poseen y empatarlas a las competencias requeridas en una determinada organización, sin dejar de lado la condición humana del individuo.

4.2. Perfiles y procesos de selección docente.

El modelo de perfiles y proceso de reclutamiento y selección del talento humano basado en competencias, consiste en: contar con los mejores profesionales para la docencia, a través de la aplicación de determinados procesos que garanticen un adecuado desempeño basado en conocimientos humanísticos. Por lo que el modelo en mención exige tener claro lo que es: perfil, reclutamiento y selección.

4.2.1. Perfil

Hablar de perfiles, es referirse a las características que debe tener un individuo para desempeñarse en un determinado puesto de trabajo.

La gestión por competencias requiere determinar un perfil de cada puesto de trabajo, con relación a la organización sus lineamientos, normas y valores, corporativos. Cada puesto responderá a un perfil, el mismo que estará compuesto de un número determinado de competencias diferentes, *José Luis Dirube* menciona: “posiblemente, el primer paso que haya que dar para implementar un sistema de gestión por competencias sea identificar las competencias necesarias para llevar a cabo a un desempeño excelente en cada puesto de trabajo o, al menos, en los puestos claves.”⁹³

Si cada puesto responde a un perfil, compuesto de un número determinado de competencias diferentes, en el caso de los docentes el perfil adquiere características particulares, por un lado el docente debería tener competencias de carácter más “general” relacionados con las políticas de estado como el Plan Nacional del “Buen Vivir” y al mismo tiempo competencias de carácter más específico con relación a las demandas laborales de la

⁹³ Dirube, “Un modelo de gestión por competencias”, Barcelona, 66-167.

Educación Básica, y probablemente con relación a los entornos culturales en los que se desenvuelve, además en este perfil estarían aspectos relacionados a su personalidad.

Por lo tanto, para la construcción de las competencias requeridas para ejercer adecuadamente la labor docente específicamente en el nivel de Educación Básica, se ha creído necesario partir del análisis de las cualidades adquiridas necesarias para ejercer la docencia, así como del perfil de competencia en la formación del profesor del nivel descrito, emitido en el año 2005, y otros documentos de interés.

La Dirección Ejecutiva del Consejo Nacional de Educación Superior (CONESUP) emitió el Acuerdo N° 264 del 07 de abril del 2005, mediante el cual se establece en Diseño Curricular por Competencias para el profesor de Educación Básica, en el cual se establecen algunos aspectos importantes para garantizar la calidad educativa.

De la misma manera la Ley de educación en el artículo 27, señala entre otros aspectos, que “la educación será de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar.”⁹⁴

Criterios que deberían tomarse en cuenta para la selección de docentes, lo que conduce al problema de establecer, operativamente los mecanismos para evaluar las competencias para el efecto.

Además, el currículo para Educación Básica habla de “destrezas” en su propuesta de Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación

⁹⁴ Ley Orgánica de Educación Intercultural, Reglamento (Ecuador: Legislación codificada, 2011), 1.

General Básica del 2010, donde se “potencia como componente dinamizador del aprendizaje las destrezas con criterio de desempeño; las cuales expresan el saber hacer con una o más acciones de desarrollar, con articulación de conocimientos teóricos y la precisión de diferentes exigencias o criterios de desempeño a promover.”⁹⁵

A continuación, se describen las competencias principales establecidas en esta disposición legal.⁹⁶

COMPETENCIAS PRINCIPALES
<ul style="list-style-type: none"> • Mediador de aprendizajes significativos y funcionales, potenciando las habilidades del pensamiento en forma reflexiva, crítica y creativa. • Investigador técnico crítico de la realidad educativa, aplicando los procesos cuantitativos-cualitativos, con rigor científico y ético. • Diseñador del currículo en su nivel de desempeño, en función del modelo educativo y pedagógico, las exigencias del entorno, con criterio innovador y participativo. • Gestor de la institución educativa de calidad, en función de procesos administrativos, con liderazgo y visión del futuro. • Evaluador de logros en el proceso enseñanza-aprendizaje en el ámbito institucional y de aula en forma criterial y holística. • Promotor de la participación comunicatoria, liderando procesos de integración y consensos, con respeto, solidaridad y equidad. • Generador de su desempeño profesional, ético con valores y principios de convivencia pacífica y práctica de los seres humanos.
<p>En esta directriz legal se determinan las competencias específicas para cada competencia general y se sistematizan estas por niveles, de manera que al completar el sexto nivel, debe estar en capacidad de:</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Aplicar los conocimientos teóricos en la práctica educativa. • Relacionar la experiencia práctica con las teorías, a fin de buscar soluciones que contribuyan al desarrollo educativo de las comunidades. • Demostrar una formación profesional y ética en su práctica docente, con capacidad de autoevaluación y rendición de cuentas a la sociedad. • Aplicar toda su formación en el trabajo de graduación.

Fuente: El cuadro N° 2 corresponde al ((Ministerio de Educación-COSESUP, 2005).

⁹⁵ Ministerio de Educación, “Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica”, (Ecuador: 2010) 5.en ¿Cómo desarrollar destrezas con criterio de desempeño en el aula? Santillan S.A., Ecuador, 2011.

⁹⁶ Ministerio de Educación-COSESUP, La Formación Inicial de Educación Básica en los Institutos Superiores Pedagógicos, (Quito, Ecuador, 2005).

Las competencias descritas anteriormente, corresponden a una propuesta realizada en el año 2005, antes de que apareciera la Actualización y Fortalecimiento de la Educación General Básica, misma que propone el desarrollo de destrezas con criterio de desempeño, que como se dijo en el capítulo 2, no es más que uno de los elementos de las competencias. Lo cual implica que la disposición legal emitida en ese referente a las competencias ha quedado sin efecto.

Sin embargo, en este cuadro se puede discernir una propuesta que piensa al docente como gestor y no determina con claridad los criterios para la relación docente alumno, la calidad humana, que son aspectos fundamentales.

Asimismo, del análisis de los estándares del desempeño docente, se desprende una visión general direccionada a la gestión y hacia medir destrezas; como por ejemplo: El docente planifica para el proceso de enseñanza-aprendizaje.

En el cuadro a continuación, se puede observar un listado de requisitos extraídos de algunos instrumentos propuestos por el Ministerio de Educación tales como la disposición legal del 2005, que anteriormente ya fue analizada, los estándares de desempeño docente, inclusive estos temas se constituyen la base para la elaboración de las pruebas objetivas que debe rendir el postulante como uno de los requisitos del proceso de selección.

Lo anterior nos da una idea más clara de lo que prioriza el Ministerio de Educación para la selección del profesional en la docencia.

A continuación, se describe un listado de temáticas, que si bien es importante que un docente conozca, no debe ser lo primordial en un proceso de selección.

N°	CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS O ESPECIALIZADOS
1	Conoce el área del saber que enseña demostrando responsabilidad y orden.
2	Conoce las teorías, modelos pedagógicos e investigaciones educativas y sus respectivas didácticas.
3	Conoce lo referente a la actualización y fortalecimiento de la educación 2010.
4	Plan Educativo Institucional (PEI)
5	Metodología de Enseñanza- Aprendizaje.
6	Planificación micro-curricular.
7	Modelo Pedagógico de la Institución.
8	Código de Convivencia Institucional.
9	Técnicas Grupales infantiles.
10	Proceso de evaluación.
11	Conocimientos de Informática.
12	Leyes vigentes: Código de la Niñez y la Adolescencia, Plan Decenal de educación, LOEI, la Constitución, Plan Nacional del Buen Vivir.
13	Conocimientos Generales.
14	Enfoque de Competencias.
15	Formación científica y humanista.
16	Educación en valores
17	Metodología

El cuadro N° 3. Fuente: es de elaboración propia.

En el siguiente cuadro, en cambio se describen a manera de ejemplo la construcción de algunas competencias, tomando en cuenta los elementos de las mismas y que un docente debería considerarlas en el aula de clases.

N°	CAPACIDADES O HABILIDADES
1	Diseña la planificación del currículo en su nivel de desempeño, en función del modelo educativo pedagógico y las exigencias del entorno, con criterio innovador y participativo.
2	Es mediador, orientador, facilitador de aprendizajes significativos y funcionales, potenciando las habilidades del pensamiento en forma reflexiva, crítica y creativa.
3	Demuestra liderazgo y autodesarrollo permanente generando respeto y absoluta vocación.
4	Mantiene la disciplina y el orden, generando respeto y tolerancia.
5	Aplica técnicas de participación individual y grupal, demostrando creatividad y orden.
6	Utiliza diversos materiales y métodos para hacer las clases interesantes, con creatividad y coherencia.
7	Genera un ambiente de confianza y buen trato con simpatía y sinceridad.
8	Proporciona a todos una atención frecuente y sistemática, con respeto y sensibilidad.
9	Promueve y práctica el desarrollo de valores éticos, personales e

	institucionales, relacionados a la realidad educativa y social, con respeto.
10	Motiva a sus estudiantes de manera permanente, con criterio innovador.
11	Da una orientación ajustada a los problemas que plantean los alumnos y a sus necesidades, con rigor científico y democrático.
12	Demuestra los manejos suficientes de la tecnología educativa con gran precisión.
13	Evalúa los logros en el proceso enseñanza-aprendizaje en el ámbito institucional y de aula en forma criterial, justa y holística.

El cuadro N° 4. Fuente: es de elaboración propia.

Igual manera, se hace referencia a las actividades esenciales que debe desempeñar un docente en su puesto de trabajo y que guardan relación con las competencias establecidas. (Ver: Anexo N°1).

Cabe señalar que a más de establecer las competencias requeridas, el postulante para la docencia debe poseer otros atributos, tales como los requerimientos contemplados tanto en la ley de educación vigente como en la normativa establecida para llevar a cabo los procesos de selección de los docentes.

4.2.2. Reclutamiento

Por otro lado, según Chiavenato, “el reclutamiento es referirse a un conjunto de procedimientos orientado a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización”⁹⁷. Por lo que se recomienda atraer una cantidad suficiente de candidatos para abastecer de modo adecuado el proceso de selección.

Lo anterior implica una toma de decisión basada en la información de un sistema de comparación de atributos de los postulantes, lo que permitirá escoger a la persona que más se adecua a los requerimientos del perfil, tomando como base las competencias previamente establecidas.

⁹⁷ Idalberto Chiavenato, Admiración de recursos humanos (Colombia, Editorial Atlas, 1995), 166.

4.2.3. Selección

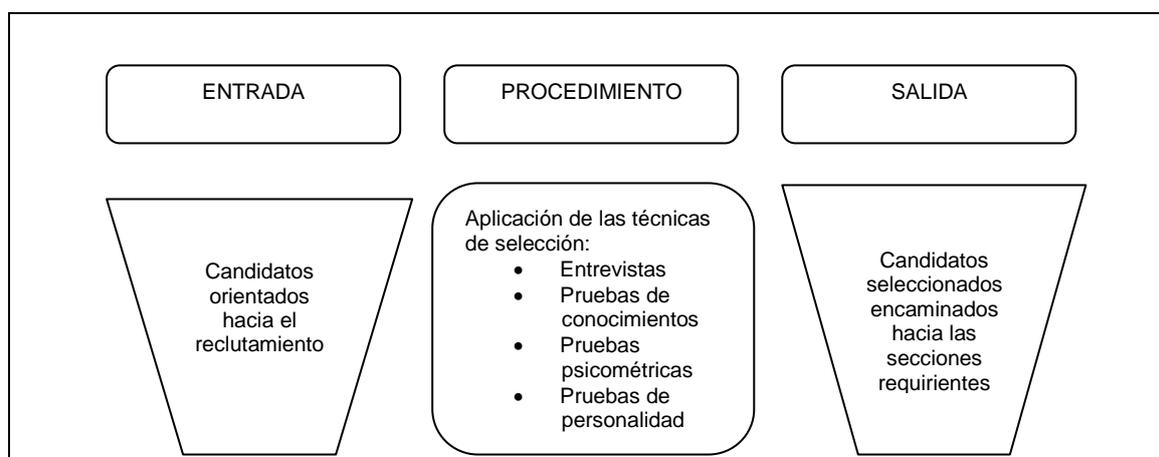
Sobre la selección, el mismo autor manifiesta “La selección de recursos humanos puede definirse como la escogencia del individuo adecuado para el cargo adecuado”⁹⁸, lo cual implica llevar un proceso real de comparación entre las exigencias del cargo y el perfil requerido, aquello garantizará la objetividad y la precisión del proceso de selección.

En el caso de la selección de docentes para las instituciones públicas se produce una situación particular, las competencias que deben desarrollarse en los estudiantes, demandan, competencias apropiadas en los docentes para mediar y propiciar el proceso.

Para la selección, primero deben confeccionarse los perfiles y las descripciones de puestos por competencias.

A continuación, se presenta a manera de ejemplos los pasos para la selección de personal de dos miradas diferentes, lo cual permitirá realizar una comparación y a su vez relacionarla con las organizaciones educativas.

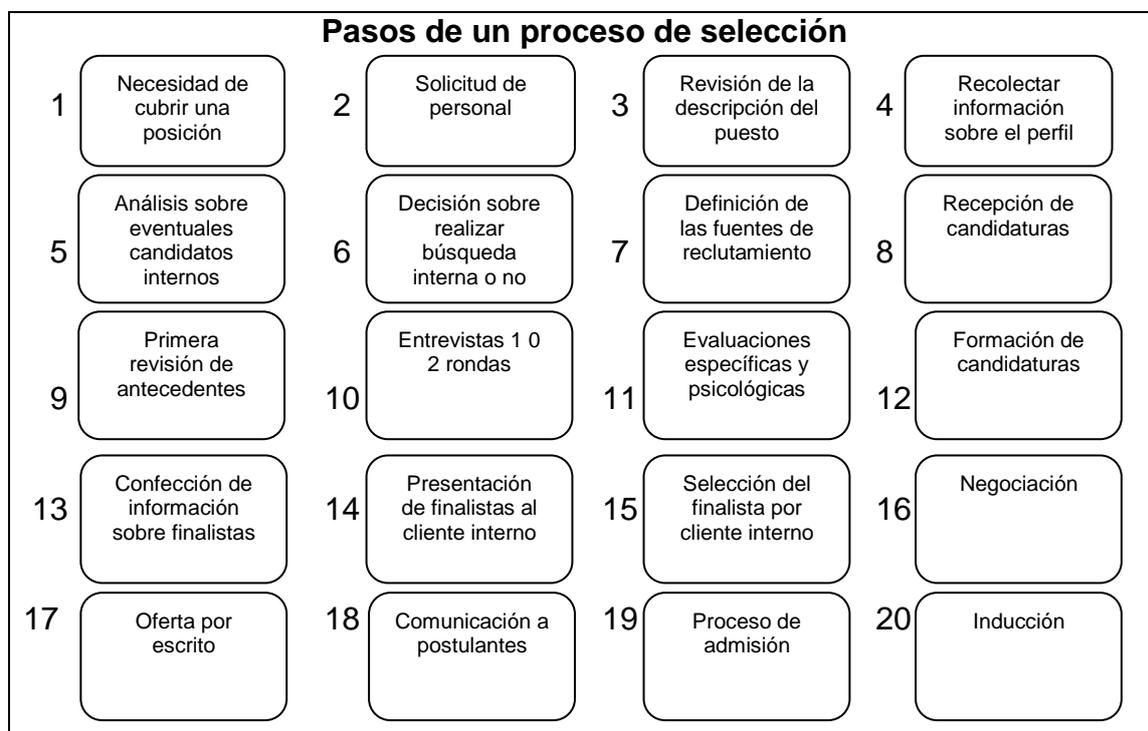
Chiavenato, presenta en resumen lo que para él es importante para llevar a cabo el proceso de selección.



El cuadro N°5 corresponde a (Idalberto Chiavenato, 1995), 194

⁹⁸ Chiavenato, “Administración de recursos humanos” 185.

Martha Alles, presenta una síntesis de los principales pasos de un proceso de selección vinculado especialmente con la empresa privada.



El cuadro N°6 corresponde a (Alles Martha, 2006), 172.

Los cuadros 2 y 3 describen los principales pasos a tomar en cuenta a la hora de realizar un procesos selección de personal aplicado a la empresa.

De acuerdo al análisis comparativo realizado, se desprende que ambos procesos consideran importantes lo referente al proceso de reclutamiento, así como las técnicas de selección (evaluaciones específicas, psicológicas, entrevistas). No obstante, el segundo cuadro a diferencia del primero da importancia al hecho de contar con el perfil requerido basado en competencias, antes de iniciar los pasos propuestos, y es mucho más completo.

En lo referente a la profesión docente en cambio, existe un procedimiento, el cual consta en la Ley Orgánica de Educación Intercultural y

su respectivo Reglamento, donde en síntesis la selección se la lleva de la siguiente manera.⁹⁹

Para participar en el concurso de méritos y oposición, el aspirante debe obtener la categoría de elegible, para lo cual debe inscribirse y obtener una clave, y aprobar la prueba psicométrica, que permite tener un marco referencial sobre el potencial intelectual y la personalidad del candidato en relación con el perfil requerido y las pruebas estandarizadas validadas por la Autoridad Educativa Nacional.

Se denomina “candidato elegible” al aspirante que haya aprobado la prueba psicométrica y que haya obtenido un puntaje igual o mayor al setenta por ciento en las pruebas estandarizadas, lo cual lo faculta para participar en el concurso.

El concurso consta de dos fases: oposición y méritos. En la fase de oposición, el aspirante debe obtener una puntuación determinada en las pruebas estandarizadas y evaluaciones prácticas (65%).

En la fase de méritos, se tomará en cuenta una puntuación determinada por la valoración de los logros acreditados en función de los requisitos definidos en la base de la convocatoria (35%). Para calificar los méritos de los candidatos, se tomarán en cuenta: los títulos reconocidos, experiencia docente, investigaciones realizadas, entre otros.

Es necesario anotar que “en cada concurso de méritos y oposición, los candidatos rendirán pruebas de conocimientos generales y específicos”¹⁰⁰, los cuales dependerán del requerimiento de la vacante a llenar. A los puntajes

⁹⁹ Órgano del Gobierno del Ecuador, Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural, Registro Oficial N° 754 (Ecuador, 2012), 39-43.

¹⁰⁰ Ley Orgánica de Educación Intercultural “Reglamento” (Ecuador, 2011), Art. 101. p. 108.

obtenidos se sumara la calificación de los méritos, de la clase demostrativa y las bonificaciones.

El computo de las pruebas y los méritos de los aspirantes, se publicarán como resultados parciales que habiliten al aspirante para realizar la evaluación práctica. “El candidato que obtenga la mejor calificación en las sumatoria de las pruebas, méritos, clase demostrativa y puntajes adicionales, la instancia competente le notificará y expedirá el nombramiento para cubrir la vacante respectiva.”¹⁰¹

Comparando los tres procesos aplicado a la selección del personal, se desprende que en el caso de los dos primeros procesos correspondientes a la empresa, lo propuesto por *Chiavenato (1995)*, corresponde a un proceso un tanto limitado, donde no se toma en cuenta por ejemplo un determinado perfil, a comparación de lo que propone *Alles (2006)*, para quien este aspecto es importante sobre todo porque está basado en las competencias que un posible candidato debe tener para ejercer con éxito un determinado puesto de trabajo.

No obstante, ambos coinciden en la importancia del proceso de reclutamiento, así como en determinadas técnicas (evaluaciones específicas, psicológicas, entrevistas), necesarias a la hora de seleccionar personal, así como también la importancia de realizar un acompañamiento permanente.

En lo referente al proceso de selección que aplica el Ministerio de Educación para la selección del personal docente, el cual prioriza los conocimientos, así como los méritos del aspirante, es visible que se deja en un segundo plano una concepción humanista del individuo y que valore su capacidad de cambio, así como su creatividad.

¹⁰¹ Ley Orgánica “Reglamento” Art. 104. p. 110.

Existe una página web del Ministerio de Educación, a través del cual se da a conocer los requerimientos existentes para llenar las diferentes vacantes, en ella se puede observar que el perfil de la convocatoria tiene como enfoque lo cuantitativo o cuantificable (medible), pues se utiliza preferentemente la información obtenida de los resultados de las pruebas.

Un problema fundamental de las pruebas o sistemas estandarizados, es que omiten el conocimiento y experiencia, incluso afectiva, de las autoridades locales, de las instituciones educativas, quienes conocen las particularidades del entorno, las condiciones profesionales, actitudinales y emocionales que demandan contextos críticos en situaciones sociales, a veces, limitantes y extremas, por lo cual una correcta selección tomará en cuenta dichos aspectos, caso contrario podría tornarse irreal.

Se puede observar también, que las pruebas psicométricas definen en gran parte, quiénes participarán o no en el proceso de selección. Si consideramos que la inteligencia es uno de los aspectos a medir y que el coeficiente intelectual (CI.) se construyó para tal fin, considerándola además estable y constante y que “ha sido vista como la mejor medida de evaluación y predicción de la capacidad educativa y de entrenamiento de la inteligencia, ha determinado casi todo el sistema educativo y vocacional, independientemente del hecho de que incluso en la actualidad no se comprende y sabe, en forma profunda y efectiva, qué es lo que mide el CI.”¹⁰²

Por lo que difícilmente se podrá tener una visión dinámica de lo humano, en ese aspecto la entrevista personal es una mejor estrategia, ya que es

¹⁰² Víctor Da Fonseca, *Dificultades de Aprendizaje* (México, Editorial Trillas, 2004), 291.

necesaria e importante dentro de un proceso de selección, mucho más si se habla de un determinado número de competencias que debe poseer el candidato, sin embargo, a esta técnica no se le da la importancia del caso.

Tanto la entrevista como la clase demostrativa, se deja en manos de la autoridad máxima del establecimiento educativo, que en mucho de los casos son únicamente autoridades encargadas.

Por otro lado, no se efectúa un proceso de evaluación y acompañamiento posterior para verificar si el proceso alcanzó los objetivos deseados.

De lo anterior, se desprende que la verdadera esencia de lo humano, se deja en un segundo plano. Sin embargo, si consideramos el enfoque de competencias sucede lo contrario, es decir, que lo humano está inmerso en las competencias, donde el talento de las personas es importante, pero se concentra en las capacidades, las cuales pueden desarrollarse.

La sociedad actual exige que las personas apliquen habilidades, conocimientos y actitudes en entornos socio-laborales y tecnológicos cambiantes. Lo que muestra el importante papel estratégico que cumple el talento humano dentro de las organizaciones.

Se requiere entonces, un tipo de gestión que tome en cuenta no solo los intereses de las organizaciones frente al logro de sus objetivos estratégicos, sino también los intereses de las personas por su desarrollo y mejoramiento de la calidad de vida, es decir, la implementación de procesos de gestión del talento humano que fortalezcan la competitividad de las organizaciones y valoren las capacidades de los trabajadores.

En este caso se ha considerado el modelo de competencias para lograr los fines deseados, ya que aplicar las competencias en la gestión del talento humano, permitirá identificar las competencias que se pueden reflejar en un perfil adecuado.

Por lo tanto, la gestión del talento humano por competencias permitiría lograr niveles de excelencia en el desempeño de los trabajadores asociado a las necesidades organizacionales y los intereses de las personas.

Sin embargo, la selección de personas debe tomar en cuenta las políticas y normativas nacionales, registradas especialmente en la LOEI y en el Acuerdo 379-11/Normativas de concurso de méritos y oposición para vacantes de docentes, así los estándares de desempeño profesional docente propuestos por el Ministerio de Educación, cuyo modelo está compuesto por cuatro dimensiones que llevan a mejorar el aprendizaje de los estudiantes: a) desarrollo curricular, b) desarrollo profesional, c) gestión del aprendizaje, y d) compromiso ético¹⁰³ y como aspectos más concretos del campo profesional del desempeño.

Por esta razón, se han considerado las normativas vigentes para diseñar un perfil por competencias, que mantenga coherencia con las políticas nacionales, pero que responda a un proceso de selección humanista, es decir, en función de las personas y la vida.

¹⁰³ Ministerio de Educación del Ecuador, "Estándares de Calidad Educativa": Estándares de Desempeño Profesional Docente. Propuesta para la discusión ciudadana (2011): 14-20, educacion.gob.ec/wp-content/plugins/download.../download.php?id...

4.3. Diseño de un modelo de selección de talento humano por competencias.

La reflexión ha permitido diferenciar cómo se selecciona el talento humano para las instituciones educativas de Educación Básica y al mismo tiempo profundizar lo que significa “talento humano”.

El trabajo consiste en el diseño de un modelo de perfiles y proceso de reclutamiento y selección del talento humano por competencias para las instituciones educativas fiscales de Educación Básica; que pueda ser un complemento en el proceso de reclutamiento y selección del profesional en la docencia.

Actualmente, muchos de los problemas detectados en el sistema educativo y que traen consigo múltiples consecuencias, tienen que ver con el rol que desempeña el docente en su quehacer educativo, pues es quien posibilita la ejecución de los factores de interrelación y de organización que se relacionan con el ambiente en el que se desarrollan los procesos de enseñanza aprendizaje.

Justamente el rol del docente es fundamental para llevar adelante el proceso educativo de manera adecuada, para ello es necesario contar con docentes altamente competentes, con vocación y capacitados en temas concernientes a la práctica pedagógica-curricular y sobre todo a lo humano.

Como se ha visto en la forma de seleccionar al profesional de la docencia prevalecen los méritos académicos, en detrimento de la condición humana, lo que limita la eficacia en los procesos de selección.

Lo cierto es que los sistemas que se han venido aplicando al momento de seleccionar el talento humano son procesos incompletos.

La selección del talento humano basada en competencias, intenta despertar en las personas la conciencia de que ellas son dueñas de su propio destino y responsables de sus situaciones individuales; por tanto, son ellas las que deben afrontar sus problemáticas y buscar soluciones adecuadas y es lo mismo lo que se pide para la formación de los estudiantes: desarrollar competencias generales útiles para su crecimiento personal, para su desarrollo profesional y técnico y para su desempeño ciudadano.

Con estos criterios el proceso de diseño se piensa en cuatro etapas que se caracterizan justamente por garantizar que el postulante posea las competencias requeridas.

4.3.1. ETAPA 1: CONSTRUCCION DE LAS COMPETENCIAS PARA EL PERFIL.

Para la realización del perfil profesional, primeramente se ha procedido a determinar las principales competencias que debería tener un docente para ingresar al magisterio, tomado en cuenta los resultados obtenidos en el presente trabajo, la coherencia que debe existir con las políticas nacionales, los elementos del “Buen Vivir” que se incorporan en la LOEI y los componentes de las competencias: cognitivo, procedimental, actitudinal, generalización e integración y, sobre todo, el papel del desarrollo de la persona y del ser humano.

Se proponen cinco competencias, que responden cada una a los siguientes criterios:

La competencia No.1, se concentra en el *desempeño académico*, buscando que el docente posea dominios conceptuales y metodológicos para

la transferencia de los conocimientos y que los mismos sean de utilidad para los educandos.

La competencia No. 2, corresponde a la *formación humanista*, pues como se analizó en el primer capítulo no existe una verdadera formación sin alguna postura acerca de lo humano. Se requiere de una cultura humanista, de una práctica cotidiana y de una educación que favorezca la decisión por lo humano, frente a las constantes presiones deshumanizadoras existentes. De ahí su importancia.

La competencia No.3, se refiere a la *creatividad*, que como dijo Csikszentmihalyi, es la que cambia nuestra manera de ver o entender el mundo y nunca surge de la mente de una única persona, sino de las interrelaciones existentes en un sistema.

Por sí mismo, el talento no es suficiente, se necesita desarrollar la creatividad, la cual no es un privilegio sino una capacidad que cualquier individuo puede desarrollar, sin embargo, a esta capacidad no se le otorga la importancia debida, en las instituciones educativas, y menos en los procesos de selección, como ya se señaló, pues el principal énfasis está a los conocimientos y méritos.

La competencia No. 4, se construye en función de la política estatal para el desarrollo ciudadano contenido en lo que se conoce como el “*Buen Vivir*”, que encierra varios aspectos relevantes al ser humano.

Según el Art.14 de la Constitución, “Se reconoce el derecho sano y ecológicamente equilibrado, que garantice la sostenibilidad y el buen vivir, *sumak Kawsay*”¹⁰⁴.

¹⁰⁴ Constitución del Ecuador 2008, 17, Art. 14

El “Buen Vivir” para este documento consiste en vivir en plenitud, integrando todos los actores y factores tanto internos como externos, donde primen el cumplimiento de los derechos de los individuos.

Sin embargo, los mecanismos de selección dejan de lado los criterios generales señalados en el “Buen Vivir” para el bienestar y desarrollo integral de los estudiantes, priorizando, como se ha visto, los méritos y resultados de pruebas estandarizadas, las cuales miden únicamente aspectos parciales de la compleja dinámica humana.

Por último, **la competencia No.5**, hace referencia a la *competitividad*, en donde es muy importante que el individuo demuestre buenos niveles de competitividad. “Esto significa que deben ser capaces de tener actuaciones de calidad porque han desarrollado, para su dominio, un conjunto de competencias interrelacionadas. Es decir, seres humanos competitivos son aquellos que tienen desarrolladas las competencias que el espacio social de actuación exige.”¹⁰⁵

En el cuadro a continuación, se muestran las competencias diseñadas, con estos insumos teóricos:

¹⁰⁵ Mario Cifuentes, “Educación por competencias”, 43.

4.3.1.1. COMPETENCIAS REQUERIDAS PARA EL EJERCICIO DE LA DOCENCIA			
ÁMBITOS	COMPONENTES	FORMULACIÓN DE LAS COMPETENCIAS	COMPETENCIAS ESPECÍFICAS
Dominio del campo de conocimiento	Dominio conceptual del campo Transferencia Trascendencia Calidad Formación permanente	Domina su campo de conocimiento en función del diseño de procesos educativos que integran lo cognitivo, lo procedimental y actitudinal, con efectividad en las acciones.	Es mediador, orientador, facilitador de aprendizajes significativos y funcionales, potenciando las habilidades del pensamiento en forma reflexiva, crítica y creativa.
			Evalúa los logros en el proceso enseñanza-aprendizaje en el ámbito institucional y de aula en forma criterial, justa y holística.
Humanismo	Dignidad Autodominio-madurez Liderazgo Creencias Valores	Demuestra actuaciones de autonomía y liderazgo, fomentando una formación humanista y su desarrollo personal con respeto y perseverancia.	Demuestra liderazgo y autodesarrollo permanente generando respeto y absoluta vocación.
			Promueve y práctica el desarrollo de valores éticos, personales e institucionales, relacionados a la realidad educativa y social, con respeto.
Creatividad	Flexibilidad Libertad Motivación	Realiza contribuciones creativas en función de la interacción entre el ámbito, campo y la persona, produciendo cambios importantes con eficacia.	Diseña la planificación del currículo en su nivel de desempeño, en función del modelo educativo pedagógico y las exigencias del entorno, con criterio innovador y participativo.
			Utiliza diversos materiales y métodos para hacer las clases interesantes, con creatividad y coherencia.
Buen Vivir	Género Equidad TICS. Inclusión Relaciones interpersonales Derechos Deberes Valores Normas Cultura	Resuelve situaciones, que propicien el “buen vivir” para todos y todas, a través del cumplimiento pleno de valores, normas sociales y culturales, derechos y obligaciones, fomentando las relaciones interpersonales con respeto y tolerancia.	Genera un ambiente de confianza y buen trato con simpatía y sinceridad.
			Proporciona a todos una atención frecuente y sistemática, con respeto y sensibilidad.
Competitividad	Articulación Gestión Coordinación Consensos Participación Calidad	Ejerce la competitividad, con actuaciones de calidad, tomando en cuenta la gestión, participación y el aprovechamiento de las oportunidades que brinda la sociedad, con juicio crítico.	Motiva a sus estudiantes de manera permanente, con criterio innovador.
			Da una orientación ajustada a los problemas de la realidad social que plantean los alumnos y a sus necesidades, con rigor científico y democrático.

Cuadro N°7, es de elaboración propia.

La primera competencia, incorpora tres elementos fundamentales: conocimiento, diseño y efectividad. El conocimiento implica, discernimiento conceptual, el diseño hace referencia a la capacidad de transformar los saberes en procesos didácticos y la efectividad, en cuanto actitud refleja precisión y definición (el diseño no queda incompleto), con esto se mantiene el criterio de la competencia que integra lo cognitivo, procedimental y actitudinal.

La competencia número dos, hace referencia a aspectos tales como: la autonomía, el liderazgo, la formación humanista, que corresponden a la parte conceptual y que son concretizados a través de la habilidad reflejada en la demostración de las actuaciones, donde el respeto y la perseverancia son las guías de conducta que se desea desarrollar en la realización de la actividad.

La tercera competencia, incorpora tres elementos: contribuciones creativas, interacción y eficacia. Las contribuciones creativas, implica la parte cognitiva, misma que se logran a través de la interacción de tres elementos básicos: el ámbito, que se refiere al conjunto de normas, procedimientos e instrucciones para la acción; el campo, todas las personas que actúan como vigilantes del ámbito; y la persona. Y como tercer elemento, la eficacia, actitud que refleja la capacidad de alcanzar el efecto deseado.

La cuarta competencias, contiene elementos relacionados al “Buen Vivir” como normas, cultura, relaciones interpersonales, derechos y obligaciones, que todos tenemos que tener presentes, donde las normas y los valores son las guías de conducta para su cumplimiento.

Por último, la competencia quinta, está conformada por elementos como: la competitividad, misma que para su ejercicio toma en cuenta la gestión y la participación del individuo ante las implicaciones sociales, de donde se debe

aprovechar las oportunidades realizando actuaciones de calidad con juicio crítico.

4.3.2. ETAPA 2: RECLUTAMIENTO

Esta etapa comprende los siguientes pasos:

La invitación abierta se refiere a la convocatoria realizada por varias vías existentes, para este fin se considera las competencias previamente establecidas para el diseño del perfil de la convocatoria, así como la descripción de determinados documentos indispensables como requisito para participar en el concurso.

4.3.3. ETAPA 3: PRESELECCIÓN

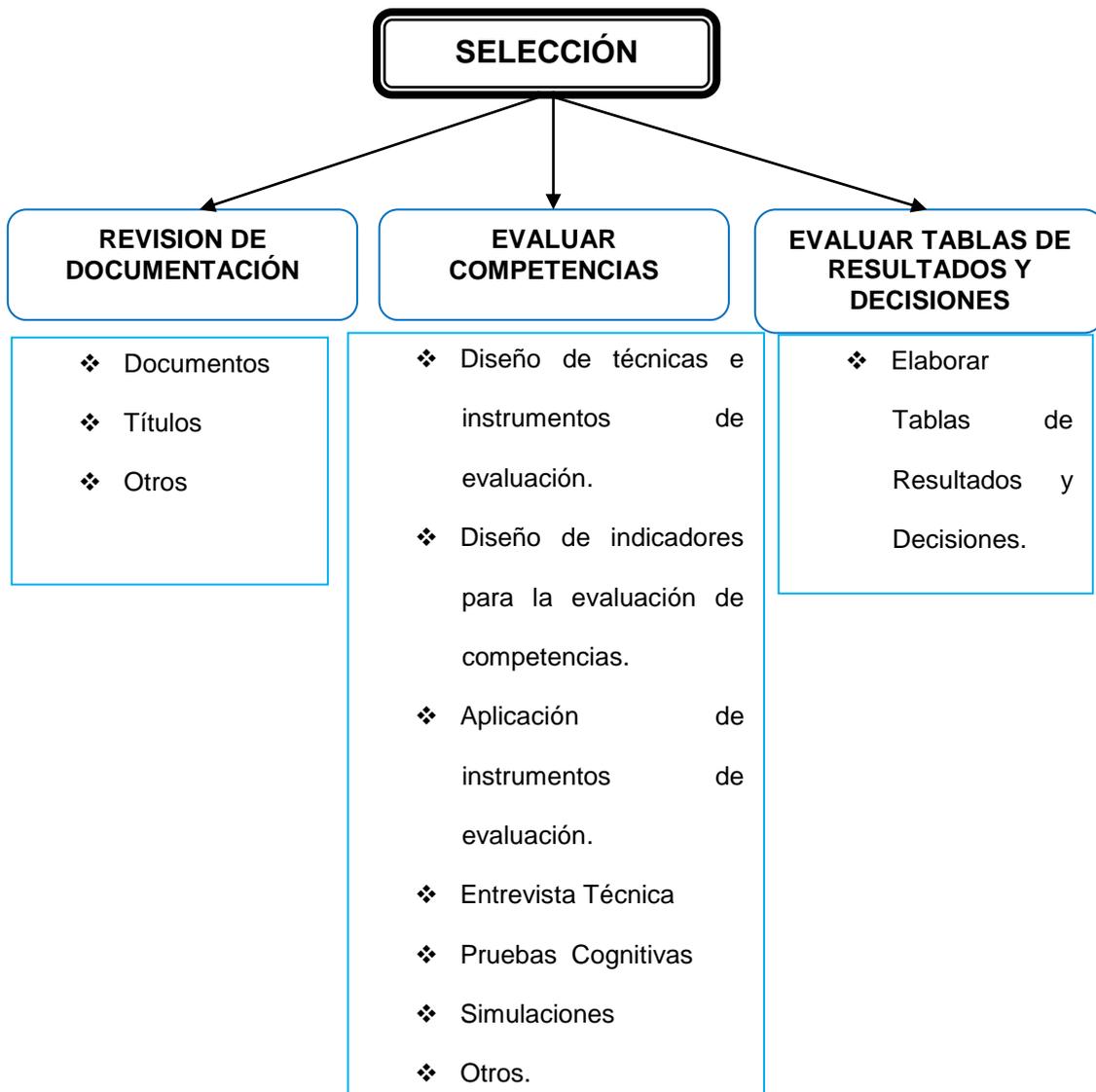
En la etapa de preselección, se pretende verificar los requisitos previamente obtenidos en la fase de reclutamiento para así proseguir con el proceso de selección.

Cabe señalar, que para verificar los pasos anteriores de esta etapa, se requiere la utilización de una matriz diseñada para tal fin, en la que consten, determinados requerimientos como: título acorde al cargo, experiencia, entre otros. (Ver Anexo N° 2).

Seguido de lo anterior, se procede a la aplicación de técnicas e instrumentos, previamente elaborados de acuerdo a la naturaleza de las competencias requeridas para determinar el grado de dominio del postulante, para lo cual se aplicarán como instrumentos, pruebas elaboradas con fin expreso de medir el talento, la creatividad, así como la condición humana que posee el postulante. (Ver Anexo N° 3, 4, 5, 6,7).

4.3.4. ETAPA 4: SELECCIÓN

Una vez elaborado el perfil requerido y las descripciones para un determinado puesto de trabajo, se procede a la selección por competencias, para esto se toma en cuenta el siguiente cuadro, donde se describen algunos pasos a seguir:



EL cuadro N°8. Fuente: es de elaboración propia.

En esta etapa es necesario la selección de técnicas e instrumentos de evaluación de competencias, tomando en cuenta que los mismos “deben servir

para captar la transferencia de aprendizajes para ver si lo aprendido se transfiere, se aplica con otros contextos y son referidos a otras cuestiones.”¹⁰⁶

Por lo tanto, para verificar si el postulante posee las competencias requeridas, se consideran la aplicación de indicadores provenientes de los elementos de las mismas competencias que se pretenden medir.

4.4. Definición operativa de los elementos claves de las competencias.

Cada competencia implica el desarrollo de estrategias y técnicas de evaluación que mantengan coherencia con el contenido y la intención de la competencia:

Para la competencia No.:1 como se explicó los elementos claves corresponden al conocimiento, diseño y efectividad.

Se entiende por conocimiento, el conjunto de datos e ideas que se conocen acerca de algo y todo aquello que permite explicar el objeto de estudio y se puede medir a través de: pruebas escritas, entrevistas, exposiciones, entre otros.

Diseño, es la capacidad creativa de transformar o proyectar algo para un determinado fin y se puede medir a través de los siguientes procedimientos: observación, pruebas, ejercicios, entre otros.

Efectividad, es la capacidad para lograr el efecto deseado y la efectividad se puede observarse a través de la siguiente técnica: evaluación de desempeño, cuya aplicación puede darse en un medio simulado o en un laboratorio.

Para lograr la integración de estos elementos, el diseño de la actividad (puede ser una prueba, una ejercicio, etc.) debe permitir tanto la

¹⁰⁶Teodoro Barros & Freddy Rodríguez, “Competencias” ¿Engaño o Certeza? (Ecuador: Primera Edición. 2007), 148.

particularización de cada proceso como su integración en la evaluación para garantizar la confiabilidad de los resultados obtenidos.

Para la competencia No.:2, los elementos claves son: autonomía, liderazgo, formación humanista, respeto y perseverancia.

Autonomía, se refiere a “ser uno mismo” actuado con independencia y autogobierno; el liderazgo, implica un reto constante de superación en todos los aspectos relacionados con el desarrollo completo y armónico de la persona; la formación humanística, se refiere al conocimiento de la condición humana y sus creencias; donde los valores como el respeto y la perseverancia son guías de conducta que actúan en relación por el bien de todos.

Estos elementos se los puede medir a través de ejercicios de resolución de situaciones, simulaciones, fichas de observación, etc.

Para la competencia No.: 3, los elementos claves son contribuciones creativas, interacción y eficacia.

Se entiende como contribuciones creativas el resultado de la interacción de tres elementos básicos: ámbito, campo y la persona; la interacción es la capacidad de relacionar recíprocamente elementos necesarios para lograr un fin determinado; y eficacia es lograr conseguir los resultados esperados sobre una situación determinada. Dichos elementos, se los puede medir con técnicas tales como: debates, ensayos, informes, críticas, artículos, portafolios, registro de las actividades prácticas, técnicas situacionales, etc.

Para la competencia No.:4, los elementos propuestos en relación al “Buen Vivir” son: buen trato, normas, cultura, valores, deberes y obligaciones.

“Buen Vivir” como ya se mencionó anteriormente es “la satisfacción de las necesidades, la consecución de una calidad de vida y muerte digna, el amar

y ser amado, y el florecimiento saludable de todos y todas, en paz y armonía con la naturaleza y la prolongación indefinida de las culturas humanas.”¹⁰⁷

Las normas son parámetros a seguir para el buen cumplimiento de un objetivo; cultura, es el conjunto de conocimientos, creencias y actitudes, aprendidas y compartidas por los miembros de una sociedad; el valor es “una norma explícita o implícita, ampliamente sustentada, que determina las decisiones cuando el individuo debe optar por una línea de conducta o tiene que aprobar o desaprobado el comportamiento de los demás.”¹⁰⁸

Derechos “es el modo en que regulan los hombres las relaciones colectivas indispensables para salvaguardar el orden social. Es un conjunto de reglas o leyes que generan la misma vida social para organizar las actividades humanas y asegurar la libertad de sus miembros.”¹⁰⁹

Obligaciones, son exigencias establecidas, basadas en leyes o normativas que se deben realizar.

Los elementos mencionados pueden medirse a través de técnicas como: la entrevista, pruebas, simulaciones, observación, lista de control, trabajos, pruebas objetivas, ensayos entre otros.

Para la competencia No.:5, los elementos claves son: competitividad, calidad, gestión, participación, oportunidades, implicaciones sociales y juicio crítico.

El ejercicio de la competitividad “significa que deben ser capaces de tener actuaciones de calidad porque han desarrollado, para su dominio, un

¹⁰⁷ Secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo-SENPLADES, Plan Nacional para el Buen Vivir 2009-2013: Construyendo un Estado Plurinacional e Intercultural Versión resumida, (Ecuador, 2009), 6.

¹⁰⁸ Roberto Cuenca, “Antropología Educativa”, 145.

¹⁰⁹ Roberto Carlos Cuenca, Antropología Educativa, UTPL (Ecuador: Primera Edición. 2010), 112.

conjunto de competencias interrelacionadas. Es decir, seres humanos competitivos son aquellos que tienen desarrolladas las competencias que el espacio social de actuación exige.”¹¹⁰

Calidad, en relación al ámbito educativo “es la que determina no sólo cuándo aprenden los niños y si aprenden bien, sino también en qué medida su aprendizaje se plasma efectivamente en una serie de beneficios para ellos mismos, la sociedad y el desarrollo.”¹¹¹

Gestión, se refiere a los procesos orientados al fortalecimiento de proyectos que ayudan a mantener la autonomía organizacional y responder las necesidades existentes en las organizaciones; las oportunidades, son situaciones, que se presentan y que deben ser aprovechadas para beneficio de algo; y por último las implicaciones sociales, son hechos o acontecimientos, que son consecuencia o efecto de un suceso y que influyen en la toma de decisiones.

Los elementos descritos, se los puede medir aplicando para ello técnicas como: pruebas, simulaciones, registro de las actividades prácticas, pruebas objetivas, técnicas situacionales, entre otras.

Se puede evidenciar, que lo importante no son los instrumentos en sí mismos, sino la comprensión y claridad de la competencia, los mecanismos e indicadores pueden variar, lo fundamental es que permitan observar el dominio de la competencia, para lo cual se pueden aplicar variedad de estrategias como: comparaciones pareadas, lista de control, portafolios, casos de estudio, simulaciones, problematización, entre otras.

¹¹⁰ Mario Cifuentes, “Educación por competencias”, 43.

¹¹¹ UNESCO, El Imperativo de la Calidad: Educación para Todos (Francia: 2014), 04.

Es necesario utilizar técnicas e instrumentos variados en función de la idoneidad de cada competencia.

Para la evaluación de las competencias, se ha utilizado indicadores tomando en cuenta la naturaleza de cada competencia, sus características y la definición de sus elementos, así:

4.5. Construcción de indicadores provenientes de las definiciones de los elementos que conforman cada una de las competencias:

Para la competencia No.1, según sus elementos: a) conocimiento, b) diseño y c) efectividad, los indicadores son: a) capacidad para planificar adecuadamente el proceso docente-educativo, explica el objeto de estudio, domina la materia que imparte, capacidad para hacer su materia entretenida e interesante, pertinencia hacia una teoría, definición concreta, b) transformación adecuada, coherencia, c) logra el efecto deseado, efectividad de su capacitación y autopreparación (Ver Anexo N° 8).

Para la competencia No.2, según sus elementos, a) autonomía, b) liderazgo, c) formación humanista, d) respecto y perseverancia, los indicadores son: a) grado de autonomía profesional alcanzada para desarrollar su tarea, demuestra seguridad en sí mismo, b) muestra capacidad de liderazgo, fomenta la participación individual y grupal, adapta con facilidad procedimientos y objetivos según la temática a desarrollar, c) toma en cuenta las diferencias individuales de cada estudiante, fomenta el desarrollo de capacidades valorativas, fomenta la confianza y credibilidad por los resultados de una educación con enfoque humanístico, d) contribución a la formación de valores nacionales y universales (Ver Anexo N° 9).

Para la competencia No.3, según sus elementos: a) contribuciones creativas, b) interacción c) y eficacia, los indicadores son: a) sigue correctamente las normas, procedimientos e instrucciones para la acción, fomenta la utiliza pertinentemente y adecuadamente de la información, introduce cambios en la información, b) relaciona recíprocamente los elementos de la creatividad, realiza con objetividad las actividades de interacción, c) logra los resultados esperados sobre una situación específica (Ver Anexo N° 10).

Para la competencia No.4, según sus elementos a) buen trato, b) inclusión, c) normas, d) cultura e) valores, f) derechos y obligaciones, los indicadores son: a) Disposición positiva hacia los alumnos (expresada con gestos o expresiones faciales), fomenta un adecuado clima de aula, muestra preocupación y comprensión por cualquier situación o problemas que impida la atención de sus estudiantes, capacidad para actuar con justicia y realismo ante la resolución de una determinada situación, demuestra afecto y calidez a los estudiantes, trata con cortesía y respeto a los estudiantes, fomenta la autodisciplina y disciplina consciente en el aula, llama la atención con firmeza, sin faltarles el respeto, ni agredirlos verbal o físicamente, demostración de interés por las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes, equilibrio y serenidad para controlar cada situación que se le presentó, b) flexibilidad para aceptar a diversidad de opinión y sentimientos de los alumnos y respeto real por sus diferencias de género, étnica, situación socioeconómica, propicia el respeto a lo diferente y a la no discriminación entre compañeros c) socializa las normas de comportamiento claras para todos, cumplimiento de la normativa académicas e institucionales establecidas, d) indaga los conocimientos que

poseen sus estudiantes y los toma como punto de partida para la clase, relaciona la temática tratada con la realidad en la que viven sus estudiantes, valora y fomenta las costumbres de nuestra patria, e) contribución permanente a la formación de valores nacionales y universales., f) capacidad para crear un ambiente favorable para que el alumno conozca sus derechos y responsabilidades, y aprenda a ejercerlos (Ver Anexo N° 11).

Para la competencia No.5, según sus elementos: a) competitividad, b) calidad, c) gestión, d) participación, e) oportunidades, f) implicaciones sociales g) y juicio crítico los indicadores son: a) Aprendizajes significados logrados en los estudiantes, b) concretiza la transferencia de conocimientos en los estudiantes, c) identifica y gestiona actividades idóneas para el trabajo conjunto con la comunidad, comparte estrategias encaminadas a la vinculación del colegio con la comunidad d) participación activa en actividades que vinculen al colegio con la comunidad, está abierto al diálogo y al trabajo con la comunidad, e) aprovecha al máximo las oportunidades que se puedan presentar f) toma en cuenta las implicaciones sociales para la toma de decisiones, frente a una determinada situación, g) contribución permanente a la formación de valores nacionales y universales (Ver Anexo N° 12).

Asimismo, se ha creado una matriz que recoge los aspectos generales de las competencias en su conjunto, en donde (Ver Anexo N° 13).

Para la competencia No.1, el ejercicio corresponde a una prueba, permite reconocer si el postulante tiene claridad conceptual, si la elección es consciente y no al azar, y si la definición tiene fundamentación teórica. Esto se visualizará en una tabla que mida la escala respectiva de: selección apropiada, definición teórica, claridad conceptual, argumentación teórica.

Para la competencia No. 2, el ejercicio correspondiente a una prueba, permite visualizar el grado de: definición teórica, claridad teórica, argumentación e interpretación que posee el postulante en relación a cada cuestión, y a su vez, el empoderamiento de los elementos que contiene esta competencia.

Para la competencia No.3, la prueba elaborada posibilita reconocer si el postulante es capaz de: identificar correctamente, planear soluciones ante determinados problemas, capacidad de discernimiento e interacción, para producir cambios importantes con eficacia.

Para la competencia No. 4, la prueba propuesta permite comprobar si el postulante posee claridad conceptual, fundamentación teórica, coherencia, cumplimiento, poder de discernimiento y aporte pedagógico.

Para la competencia No. 5, el ejercicio de la competitividad permite identificar si el postulante tiene, claridad conceptual, argumentación lógica, coherencia, selección correcta y contribución.

Asimismo, se requiere contar con las tablas de resultados y decisiones, en donde la decisión de contratación debe favorecer al candidato que más se ajuste al perfil previamente establecido. Esta tabla constará de la nómina de los postulantes, el nivel obtenido por cada uno de ellos, el rango o puntaje correspondiente y finalmente la decisión (Ver Anexos N° 9).

Por último, es necesario considerar la necesidad de realizar un seguimiento al desempeño docente para garantizar que el perfil requerido llene todas las expectativas deseadas.

CONCLUSIONES

Hemos visto que la humanidad se constituye a partir de elementos que están a su disposición, como la elección, la voluntad de poder como diría Nietzsche, por la condena a ser libres como señaló Sartre, por la libertad influenciada por la sociedad de la que habló Adorno y que coincide con los aportes de Freud, o por la vida moderna como forma de medicación a lo que se refirió Simmel. En cualquier caso, todos coinciden en que lo humano se caracteriza por la combinación de soledad y colectividad. La soledad porque cada ser humano está obligado a tomar sus propias decisiones y a permitir su ejecución. La colectividad, por otro lado, se enfrenta a la soledad en forma de cultura, somos seres sociales, marcados por la experiencia, sin embargo, el individuo, ve limitada su libertad por el peso del inconsciente, de sus emociones y por las condiciones externas culturales, sociales y políticas que influyen positiva o negativamente sobre sí mismo y no le permiten actuar libremente en su totalidad.

Por otro lado, si se considera de que el talento de una persona es innato, se debe impulsar el descubrimiento de las potencialidades de los docentes, así como el desarrollo de la creatividad, posible de desarrollar en diferentes niveles y cualidades y que además se constituye en un elemento que debe tomarse en cuenta en los proceso de “selección” de seres humanos competentes, ya que la creatividad es un tipo de condición humana que convoca a las emociones, las sensaciones, la experiencia, la cultura y también la inteligencia, por lo que según Mihaly Csikszentmihalyi, se requiere de un ámbito adecuado para que se desarrolle la personalidad creativa, por lo tanto, la evaluación de la creatividad para la selección de un empleo, mucho más si este es de un

docente, va a requerir de poder contar con nuevos enfoques que permitan poder medir aquello.

Sin embargo, los mecanismos de selección propuestos por el Ministerio de Educación no consideran este aspecto relacionando con lo humano en la medida que priorizan los conocimientos y méritos. Tampoco se consideran las políticas públicas propuestas por el Estado con relación al “Buen Vivir”, lo cual dificulta la intención y metas del Gobierno actual, ya que muestra un enfoque destinado a medir aspectos superficiales, ya analizados anteriormente, dejando de lado el aspecto humano y además asumen que los aspirantes poseen las condiciones psíquicas necesarias para un determinado desempeño. Según, Alejandro Llano “De manera cada vez más drástica, lo humano y lo no humano parecen oponerse mutuamente, y las tendencias dominantes nos empujan a cuestionar la eficacia de lo humano y a confiar de modo creciente en lo no humano.”¹¹²

El modelo efectuado, como se pudo observar, considera, tanto en el diseño del perfil, como en el proceso de selección, las condiciones concretas para lo cual se diseñó un proceso, que integra los criterios filosóficos humanistas, el enfoque de competencias y los procesos técnicos de diseño y evaluación de perfiles de competencias para la selección de docentes.

El proceso requirió del cumplimiento de cuatro fases, mismas que responden a criterios de cumplimiento, orden y coherencia para garantizar el debido proceso.

¹¹² Alejandro Llano, “La vida lograda”. (Barcelona- España: 5ta edición. Ariel, 2000), 111.

Las mayores dificultades en relación a las competencias fueron, quizá lo que tienen que ver con la definición de las competencias requeridas para un determinado desempeño, puesto que demanda precisión e interrelación entre sus elementos.

En este mismo contexto, es visible que si la competencia está clara, los instrumentos a partir de indicadores que se desprenden orgánicamente de la definición de la competencia, pueden responder a diferentes instrumentos o técnicas de evaluación y que estos procesos técnicos responderán a las particularidades de contextos culturales diferentes sin perder el grado de generalización que demanda una política nacional impartida por los gobiernos de turno, que parten del supuesto de que las personas son algo más que sus méritos y pruebas, de que la entrevista efectuada carece de valor, porque igualmente no considera la condición humana y las competencias requeridas para ejercer la profesión de la docencia.

Por lo tanto, un diseño pertinente para la selección de personal que asuma una posición humanista, suponiendo sus efectos para la formación humana de los estudiantes, con relación además, a las propias políticas del estado para el “Buen Vivir” y el desarrollo productivo, implicaría en primer instancia considerar el enfoque de educación por competencias, y a partir de ello diseñar el perfil adecuado, compuesto de las competencias que recoja los aspectos ya mencionados.

Las competencias desarrollan un enfoque en el que las actitudes, versión más visible de los procesos emocionales y sensoriales, son elementos fundamentales de la competencia, lo cual corrobora con lo manifestado por Carl Rogers, quien habla de una gran frontera del aprendizaje que es

justamente la que no se suele mencionar. “Se trata del área de lo intuitivo, lo psíquico, el vasto espacio interno que asoma ante nosotros, es decir, al área de lo no cognitivo.”¹¹³ Y que según él, es necesario desarrollar en los seres humanos. Asimismo, Vasconcellos, “valora las aptitudes cognoscitivas, pero que además cree que el componente afectivo y emocional es terriblemente importante. Considera, que las aptitudes cognoscitivas deberían combinarse con un mejor conocimiento de sí mismo y de la conducta interpersonal.”¹¹⁴

Hablar de competencias, es considerar también lo que manifestado por Mario Cifuentes, “la competencia, considerada como la capacidad generalizada para ejercer actuaciones integradas de lo cognitivo, lo praxiológico y lo actitudinal.”¹¹⁵ Además lo relaciona con los ámbitos ideológico, político y económico y sus elementos claves de desarrollo humano, educación y producción, respectivamente, así como con capacidades afines que son el ejercicio de la ciudadanía y el ejercicio de la competitividad, a través de lo cual se busca reconocer el carácter complejo y dinámico de la persona, o sea, su humanidad, más allá de las demandas de la empresa y más cerca de las necesidades sociales.

Las instituciones educativas, por consiguiente, deben contar con docentes competentes transformados pedagógica y humanamente, capaces de crear condiciones adecuadas y potenciar aprendizaje significativos para generar ciudadanos y ciudadanas igualmente competentes para la vida el trabajo y la sociedad.

¹¹³ Rogers, “El camino del ser”, 152.

¹¹⁴ Rogers, “El camino del ser”, 139.

¹¹⁵ Cifuentes, “Educación por competencias”: 53.

BIBLIOGRAFÍA

- Achievement: traducción en inglés al Español). *es.dicios.com* › inglés español.
Consulta: 28 de julio, 2014.
- Adorno, Teodoro. "Negative Dialectics, tra". Londres: 199. En 50 Pensadores Contemporáneos Esenciales, John Lechte. Madrid: 2000.
- Alemán, José. "Biblioteca esencial de la lengua Espasa". Diccionario de la lengua A-D. Argentina: 1ra. Edición literaria, 2010.
- Alles, Martha. "Gestión por competencias". El diccionario. Buenos Aires: Granica, 2006.
- ". "Desarrollo del Talento Humano Basado en Competencias". Buenos Aires: Granica, Nueva Edic, 2008.
- ". "Dirección Estratégica de Recursos Humanos". *Gestión por Competencias*. Buenos Aires-México: Granica Ediciones, 2008.
- Alvira Rafael y Kurt Kurt. "Humanidades para el siglo XXI", España: 2006.
- Barros Teodoro y Freddy Rodríguez. "Competencias" ¿Engaño o Certeza? Ecuador: Primera Edición, 2007.
- Bedoya Maldonado, Daniel. 2000, citado por Víctor Miguel, Niño Rojas, "Competencias en la Comunicación": Colombia, Ecoe Edic, 2002.
- Betancourt, Arnobio Maya. "Conceptos Básicos para una Pedagogía de la Ternura", 1995.
- Boaventura, S. "Crítica de la Razón Indolente": *Contra el Desperdicio de la Experiencia*. España: Desclée de Brouwer. 2000.
- Chiavenato, Idalberto. "Admiración de recursos humanos". Colombia: Editorial Atlas, 1995.
- Chomsky, Noam, "Lingüística Cartesiana". Madrid: Editorial Gredos, S.A.1972, citado por Miguel Ángel Maldonado García, *Las Competencias una Opción de Vida*. Colombia: Ecoe ediciones, 2002.
- Cifuentes, Mario. "Educación por competencias": el concepto de competencias para la educación. MEC- Universidad Andina Simón Bolívar. Sede Ecuador: 2009.
- Cosificación: Consideración de una persona como una cosa. Diccionario de la lengua española. España, Calpe, 2005.
- Csikszentmihalyi, Mihaly. "Creatividad". El fluir y la psicología del descubrimiento y la invención. Barcelona: Ediciones Paidós, 1998.

- Csikszentmihalyi, Mihaly. "El contexto creativo 2000". En "Las claves del liderazgo" John Wiley: Los pensadores más brillantes de hoy escriben para los directores de mañana. Barcelona: Ediciones Deusto, 2006.
- Cuenca, Roberto Carlos. "Antropología Educativa". UTPL. Ecuador: Primera Edición, 2010.
- Da Fonseca, Víctor. "Dificultades de Aprendizaje". México: Editorial Trillas, 2004
- Diccionario de la lengua española. España–Calpe, 2005.
www.wordreference.com/definicion/cosificación. Consulta: 27 de julio, 2014.
- Dirube Mañueco, José Luis. "Un modelo de gestión por competencias". España: Ediciones Gestión, 2004.
- Durkheim, Emile. "Educación y Psicología". En *Clásicos, "El arte de educar"*: la educación en la voz de grandes pensadores. México: 2002.
- Eduardo Fabara Garzón, "Estado del arte de la formación docente en el Ecuador": Contrato Social por la Educación. Ecuador: Primera edición, 2013.
educacion.gob.ec/wpcontent/plugins/download.../download.php?id... Consulta: 20 de julio, 2014.
- Edwards, Verónica. "El Concepto de Calidad de la Educación". Ecuador, 1993.
- Freire, Paulo. "La Naturaleza Política de la Educación": *Cultura, poder y liberación*. Barcelona: Ediciones Paidós, 1990.
- Fromm, Erich. *¿Tener o Ser?: Fondo de Cultura Económica*. Buenos Aires: Primera Edición, 2009.
- Fundación Ecuador, Contrato Social por la Educación.2006. "Informe de Progreso Educativo",..[http://www.campanaderechoeducacion.org/download, php](http://www.campanaderechoeducacion.org/download,php).
 Consulta: 10 de abril 2013.
- Guadarrama González, Pablo. "Humanismo, Alineación y Globalización". Bogotá: Ediciones Jurídicas, 2003.
- Higinio, Polo. "Fusible al amanecer". El pensamiento de Friedrich Nietzsche.
fusiblealamanecer.blogspot.com/.../el-pensamiento-de-friedrich-nietzsc...
 Consulta: 02 de abril, 2014.
- Horta, E. y Rodríguez, V. "Ética General". Bogotá-Colombia: Ecoe Ediciones. 2008.
- Lechte, John "50 Pensadores Contemporáneos Esenciales". Madrid-España: Cátedra, 2000.
- Ley Orgánica de Educación Intercultural, LOEI. Ecuador: Legislación codificada, 2000.

- Ley Orgánica de Educación Intercultural. “Reglamento”. Ecuador: Legislación codificada, 2011.
- Llano, Alejandro. “La vida lograda”. Barcelona- España: 5ta edición, Ariel, 2004.
- Liotard, Jean-Francois. “Lo inhumano”. Argentina: Ediciones Manantial, SRL, 1988.
- Marina, José Antonio. “La inteligencia fracasada”. Teoría de la teoría creadora. Barcelona: Editorial Anagrama, 2001.
- Marina, José Antonio. “La inteligencia fracasada”. Teoría y práctica de la estupidez. Barcelona: Editorial Anagrama, 2004.
- Matthieu, Ricard. “En defensa de la felicidad”. Un auténtico tratado de la felicidad. España: Ediciones Urano, 2005.
- MickKinsey y Company, “Cómo hicieron los sistemas educativos con mejor desempeño del mundo para alcanzar sus objetivos”. Latinoamérica, 2007.
- Ministerio de Educación. “Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica 2010” . En ¿Cómo desarrollar destrezas con criterio de desempeño en el aula?. Ecuador: Santillan S.A. 2011.
- .“Constitución de la República”. Ecuador, 2008.
- .“Estándares de Calidad Educativa”, con auspicio de OEI, Ecuador, 2010.
- .“Estándares de Calidad Educativa”. Estándares de Desempeño Profesional Docente. Propuesta para la discusión ciudadana. Ecuador, 2011.
- .“Informe Técnico APRENDO 2007”. Logros Académicos y Factores. Ecuador: Asociados, 2008.
- . “La Formación Inicial de Educación Básica en los Institutos Superiores Pedagógicos”. Quito, Ecuador, 2005.
- .“Requisitos para concurso de Méritos y Oposición”.
educacion.gob.ec/requisitos-para-concursos-de-meritos-y-oposicion/ Consulta:
19 de julio, 2014.
- . “Resultados Pruebas Censales SER ECUADOR”. Ecuador, 2008.
- Ministerio de Educación y Cultura. ¿Es el rendimiento escolar un problema? Ecuador, 2006. [Http://www.edufuturo.com/educación.php?c](http://www.edufuturo.com/educación.php?c). Consultado 10 -04-2009 a las 11:00.
- . “Hacia el Plan Decenal de Educación del Ecuador” 2006-2015. Ecuador: 2006.
- Murillo Torrecilla, F. Javier. “Investigación Iberoamericana sobre Eficacia Escolar”, Iberoamérica: 2007.

- Nietzsche, Friedrich. "The Will to Power", trad. De Walter Kaufmann. Nueva York: 1968. En John Lechte, "50 Pensadores contemporáneos esenciales". Madrid: Ediciones Cátedra, 2000.
- Órgano del Gobierno del Ecuador, "Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural", Registro Oficial N° 754, Ecuador, 2012.
- Ortiz, Hugo. "Nuevo Enfoque Pedagógico". Educar por Competencias. Colombia: Editorial Norma, 2003.
- Portalupi Gina y Marcela Santos. ¿Cómo hacer una clase de calidad y calidez? Nueva Educación General Básica. Ecuador: Grupo Santillana S. A., 2010.
- Quizhpe, Antonio. "La Lección, Visión Constructivista". Para maestros/as competentes, Ecuador, Editorial ObraViva, 2010.
- Rogers, Carlos. "El camino del ser". Argentina: Primera edición, 1989.
- Roqueño, José Manuel. "Educación de la Afectividad". Una propuesta desde el pensamiento de Tomás de Aquino. España: Ediciones EUNSA, 2005.
- Sartre, Jean Paul. "El Existencialismo es un Humanismo". Barcelona-España: Edición Edhasa, 2004.
- Savater, Fernando. "Humanismo impenitente". Barcelona: Segunda Edición, 2000.
- Schutz Alfred y Thomas Luckmann. "Las estructuras del mundo de la vida". Buenos Aires: Amorrortu editores, 2003.
- Schutz, William C. Todos somos uno: "La cultura de los encuentros". Buenos Aires: Amorrortu editores, 2001.
- Secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo-SENPLADES. "Plan Nacional para el Buen Vivir 2009-2013". Construyendo un Estado Plurinacional e Intercultural; Versión resumida. Ecuador: 2009.
- Sigmund, Freud. "La interpretación de los sueños". Madrid: Alianza, 1990. En 50 Pensadores Contemporáneos Esenciales, John Lechte. Madrid: 2000.
- Simmel, Georg. "The metropolis and mental life, trad". Chicago: 1971, citado por John Lechte, "50 Pensadores contemporáneos esenciales". Madrid: Ediciones Cátedra, 2000.
- Soto, Rogelio, "Educación con Valores". Lima: Primera Edición, 2003.
- Spencer, Lyde M. y Spencer, Signe, "Competence at work, models for superior performance, (USA, 1993)", en Dirección Estratégica de Recursos Humanos: Gestión por Competencias, Martha Alles. Buenos Aires: Granica, 2008.

Talmud, Sócrates, Platón, Aristóteles, Cicerón, Quintiliana, Tomás de Alquino, Montaigne, Lucero, Comenio, Locke, Rousseau, Vazquez, Herbart, Spencer, Nietzsche, Durkheim, Makarenko y Dewey. "El Arte de Educar" México: Primera edición, 2002.

UNESCO, "El Imperativo de la Calidad": Educación para Todos. Francia: 2014.

Venegas Guzmán, Hugo. "Educación de calidad para todas y todos". Contrato Social por la Educación: Ecuador, 2007.

www.wordreference.com/definicion/cosificación. Consulta: 27 de julio, 2014.

A N E X O S

ANEXO N°1

N°	ACTIVIDADES ESENCIALES
1	Detecta y atiende requerimientos o situaciones de cada niño, niña o adolescente de forma inmediata.
2	Planifica las actividades anuales, mensuales y de aula.
3	Dirige las actividades de aprendizaje.
4	Promueve el desarrollo de competencias en los niños, niñas o adolescentes.
5	Promueve la ejecución de actividades sociales, culturales, deportivas, entre otras.
6	Aplica permanentemente instrumentos de evaluación.
7	Detecta fallas en los aprendizajes.
8	Retroalimenta los aprendizajes.
9	Dirige las reuniones de padres, madres y/o representantes.
10	Prepara material didáctico para impartir la clase.
11	Demuestra afecto y respeto a los niños en todo momento.
12	Fomenta y práctica la práctica de valores en todo momento.
13	Se comunica con el resto del equipo de la institución.

ANEXO N°2

EVALUACIÓN DE REQUISITOS FORMALES			
REQUISITOS	ACREDITA		DECISIÓN
	SI	NO	
Experiencia laboral			Seguir
Formación			Descartar
Otros			Entrevista

ANEXO N°3

**EVALUACIÓN PRESENCIAL DIRIGIDO A PROFESORES/AS
COMPETENCIA RELACIONADA AL
“DOMINIO DEL CAMPO DE CONOCIMIENTO”**

Nombre del postulante:	Fecha:	Hora:
Institución:	Cargo:	

1. Seleccione un concepto importante de su campo de conocimiento y defínalo.

.....
.....

2. Justifique, brevemente la importancia del concepto.

.....
.....

3. En su ejercicio profesional ¿qué aspectos considera importantes para garantizar la eficacia del proceso enseñanza-aprendizaje?

.....
.....

4. ¿Cuál es el mecanismo que Ud., utiliza para comprobar la trascendencia de conocimientos en los estudiantes?

.....
.....

5. Usted es docente de un determinado grupo de estudiantes de educación básica y ha comprobado que las actividades que normalmente suele emplear en sus clases están provocando desconcierto entre los alumnos.

¿Cuál de las siguientes acciones es la más apropiada para evitar que los problemas surgidos vuelvan a presentarse y pueda mejorar el proceso?

- A. Usted comienza a investigar sobre cómo se debe actuar ante las dificultades expuestas.
- B. Usted decide cambiar su metodología de estudio.
- C. Espera que el ciclo de formación termine, para realizar una evaluación final sobre los resultados obtenidos.
- D. Usted busca conocer las opiniones de sus alumnos. Para conseguirlo, va a diseñar una prueba de evaluación sobre el grado de satisfacción de sus estudiantes e inmediatamente brindar soluciones.
- E. Usted consulta con otros colegas suyos.

Firma del postulante:

ANEXO N°4

EVALUACIÓN PRESENCIAL DIRIGIDO A PROFESORES/AS

COMPETENCIA RELACIONADA “A LO HUMANO”

Nombre del postulante :	Fecha:	Hora:
Institución:	Cargo :	

1. Explique brevemente ¿en qué consiste alcanzar la verdadera dignidad del ser humano?

.....
.....

2. ¿Qué características fundamentales debe poseer el ser humano para realizar actos propios en la docencia?

.....
.....

3. Para Ud., ¿en qué consiste la realización personal o el perfeccionamiento de la persona?

.....
.....

4. ¿Cuál sería el mensaje de dado por Sócrates, a través de Platón en la siguiente frase: “Lo principal es escribir en las almas”

.....
.....

Firma del postulante:

ANEXO N°5

EVALUACIÓN PRESENCIAL DIRIGIDO A PROFESORES/AS

COMPETENCIA RELACIONADA A LA “CREATIVIDAD”

Nombre del postulante :	Fecha:	Hora:
Institución:	Cargo :	

1. Identifique dos dificultades que se encuentran con mayor frecuencia en el sistema de educación básica y frente a cada una de ellas proponga posibles soluciones que minimicen estas limitaciones.

N°	Dificultades Educación Básica	Posibles soluciones
1.		
2.		

2. ¿Qué tipo de propuestas o de procedimientos cree que deberían adoptarse en los alumnos para cumplir el principio de creatividad en el aprendizaje? Señale en un máximo de 4 líneas.

.....
.....
.....
.....

3. Describa dos características de una de las funciones del docente y comente qué actividades o tareas adicionales haría usted para enriquecer esta función.

.....
.....
.....

4. Escoja un determinado tema y proponga un ejemplo creativo de cómo llevaría a cabo la instrucción considerando la temática elegida.

.....
.....

Firma del postulante:

ANEXO N°6

EVALUACIÓN PRESENCIAL DIRIGIDO A PROFESORES/AS

COMPETENCIA RELACIONADA AL “BUEN VIVIR”

Nombre del postulante:	Fecha:	Hora:
Institución:	Cargo :	

1. ¿Cuál sería el sentido propio de “saber vivir bien”

.....
.....

2. ¿Para Ud., que significa el ejercicio del poder en la vida del ser humano?
¿Y en qué circunstancias considera que se debe ejercer?

.....
.....

3. ¿Qué se puede hacer para enseñar el cumplimiento de tareas y responsabilidades a los estudiantes?

.....
.....

4. Según Ud., ¿Cuáles serían los aspectos más relevantes para que exista una buena relación entre los miembros de la comunidad educativa?

.....
.....

5. ¿Qué estrategias ejecutaría Ud., para lograr que sus estudiantes sean capaz de convivir con el otro, en un marco de respeto a sus derechos humanos.

.....
.....

Firma del postulante:

ANEXO N°7

EVALUACIÓN PRESENCIAL DIRIGIDO A PROFESORES/AS

**COMPETENCIA RELACIONADA AL
“EJERCICIO DE LA CIUDADANÍA Y COMPETITIVIDAD”**

Nombre del postulante :	Fecha:	Hora:
Institución:	Cargo :	

1. Desde su criterio, ¿será posible una educación donde el ejercicio de la ciudadanía y competitividad estén presentes?, justifique su respuesta.

.....
.....

2. ¿En qué circunstancias, cree Ud., que se debería darse el ejercicio de la ciudadanía y de la competitividad dentro del proceso enseñanza - aprendizaje?

.....
.....

3. ¿Qué estrategias ejecutaría Ud., para lograr que los estudiantes demuestren acciones que contribuyan a la construcción de una sociedad de igualdad de oportunidades.

.....
.....

4. ¿Esta Ud., de acuerdo que los seres humanos competitivos son aquéllos que tienen desarrolladas las competencias que el espacio social de actuación exige?

¿Por qué? **SI** **NO**

.....
.....

5. A través de un ejemplo demuestre como fomentar el ejercicio de la competitividad en los estudiantes?

.....
.....

Firma del postulante:

ANEXO N° 8**FORMULARIO DE EVALUACIÓN****COMPETENCIA RELACIONADA AL
“DOMINIO DEL CAMPO DE CONOCIMIENTO”**

Nombre del postulante :	Fecha:	Hora:
Institución:	Cargo :	

INDICADORES				
Capacidad para planificar adecuadamente el proceso docente-educativo.	I	PS	BS	MS
Explica el objeto de estudio				
Domina la materia que imparte				
Capacidad para hacer su materia entretenida e interesante				
Pertinencia hacia una teoría				
Definición concreta				
Transformación adecuada				
Coherencia				
Logra el efecto deseado				
Efectividad de su capacitación y autopreparación.				

Categoría	Interpretación
I	Insatisfacción
PS	Poco satisfactorio
BS	Bastante satisfactorio
MS	Muy satisfactorio

ANEXO N° 9**FORMULARIO DE EVALUACIÓN
COMPETENCIA RELACIONADA
“A LO HUMANO”**

Nombre del postulante :	Fecha:	Hora:
Institución:	Cargo :	

INDICADORES				
Grado de autonomía profesional alcanzada para desarrollar su tarea.	I	PS	BS	MS
Demuestra seguridad en sí mismo.				
Muestra capacidad de liderazgo.				
Fomenta la participación individual y grupal.				
Adapta con facilidad procedimientos y objetivos según la temática a desarrollar.				
Toma en cuenta las diferencias individuales de cada estudiante, fomenta el desarrollo de capacidades valorativas, fomenta la confianza y credibilidad por los resultados de una educación con enfoque humanístico.				
Contribución a la formación de valores nacionales y universales.				

Categoría	Interpretación
I	Insatisfacción
PS	Poco satisfactorio
BS	Bastante satisfactorio
MS	Muy satisfactorio

ANEXO N° 10**FORMULARIO DE EVALUACIÓN
COMPETENCIA RELACIONADA
A LA “CREATIVIDAD”**

Nombre del postulante :	Fecha:	Hora:
Institución:	Cargo :	

INDICADORES				
Sigue correctamente las normas, procedimientos e instrucciones para la acción, fomenta la utiliza pertinentemente y adecuadamente de la información, introduce cambios en la información.	I	PS	BS	MS
Relaciona recíprocamente los elementos de la creatividad, realiza con objetividad las actividades de interacción.				
Logra los resultados esperados sobre una situación específica.				

Categoría	Interpretación
I	Insatisfacción
PS	Poco satisfactorio
BS	Bastante satisfactorio
MS	Muy satisfactorio

ANEXO N° 11

FORMULARIO DE EVALUACIÓN COMPETENCIA RELACIONADA AL “BUEN VIVIR”

Nombre del postulante :	Fecha:	Hora:
Institución:	Cargo :	

INDICADORES				
Disposición positiva hacia los alumnos (expresada con gestos o expresiones faciales).	I	PS	BS	MS
Fomenta un adecuado clima de aula.				
Muestra preocupación y comprensión por cualquier situación o problemas que impida la atención de sus estudiantes.				
Capacidad para actuar con justicia y realismo ante la resolución de una determinada situación.				
Demuestra afecto y calidez a los estudiantes.				
Trata con cortesía y respeto a los estudiantes.				
Fomenta la autodisciplina y disciplina consciente en el aula.				
Llama la atención con firmeza, sin faltarles el respeto, ni agredirlos verbal o físicamente.				
Demostración de interés por las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes, equilibrio y serenidad para controlar cada situación que se le presentó.				
Flexibilidad para aceptar a diversidad de opinión y sentimientos de los alumnos y respeto real por sus diferencias de género, étnica y situación socioeconómica, propicia el respeto a lo diferente y a la no discriminación entre compañeros.				
Socializa las normas de comportamiento claras para todos, cumplimiento de la normativa académicas e institucionales establecidas.				
Indaga los conocimientos que poseen sus estudiantes y los toma como punto de partida para la clase, relaciona la temática tratada con la realidad en la que viven sus estudiantes, valora y fomenta las costumbres de nuestra patria.				
Contribución permanente a la formación de valores nacionales y universales.				

Categoría	Interpretación
I	Insatisfacción
PS	Poco satisfactorio
BS	Bastante satisfactorio
MS	Muy satisfactorio

ANEXO N° 12

FORMULARIO DE EVALUACIÓN COMPETENCIA RELACIONADA AL EJERCICIO DE LA COMPETITIVIDAD

Nombre del postulante :	Fecha:	Hora:
Institución:	Cargo :	

INDICADORES				
Aprendizajes significados logrados en los estudiantes.	I	PS	BS	MS
Concretiza la transferencia de conocimientos en los estudiantes.				
Identifica y gestiona actividades idóneas para el trabajo conjunto con la comunidad.				
Comparte estrategias encaminadas a la vinculación del colegio con la comunidad.				
Participación activa en actividades que vinculen al colegio con la comunidad, está abierto al diálogo y al trabajo con la comunidad				
Aprovecha al máximo las oportunidades que se puedan presentar.				
Toma en cuenta las implicaciones sociales para la toma de decisiones, frente a una determinada situación.				
Contribución permanente a la formación de valores nacionales y universales.				

Categoría	Interpretación
I	Insatisfacción
PS	Poco satisfactorio
BS	Bastante satisfactorio
MS	Muy satisfactorio

ANEXO N° 13

**Formulario de evaluación de competencias
ASPECTOS GENERALES**

Nombre del postulante:

Cargo:

Fecha:

INDICADORES	Insatisfacción	Poco satisfactorio	Bastante satisfactorio	Muy satisfactorio
Dominio del campo del conocimiento.				
Selección apropiada				
Definición teórica				
Claridad conceptual				
Argumentación teórica				
Capacidad de solución				
Humanismo				
Definición teórica				
Claridad teórica				
Argumentación teórica				
Interpretación				
Creatividad				
Identificación				
Propuestas de soluciones				
Discernimiento				
Capacidad de interacción				
Buen Vivir				
Claridad conceptual				
Fundamentación teórica				
Coherencia				
Descernimiento				
Aporte pedagógico				
Ejercicio de la ciudadanía y competitividad				
Claridad conceptual				
Argumentación lógica				
Coherencia				
Selección y argumentación				
Contribución creativa				

ANEXO N° 14

RESULTADOS FINALES			
CANDIDATO	NIVEL REQUERIDO	RANGO O EPUNTAJE	DECISIÓN
NNN	ALTO		SEGUIR
NNN	MEDIANO		DESCARTE
NNN	BAJO		ELEGIDO