



UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ÁREA ADMINISTRATIVA

TÍTULO DE MAGÍSTER EN GESTIÓN EMPRESARIAL

Evaluación y propuesta de mejoramiento en el proceso de selección de los docentes para la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí, año 2015.

TRABAJO DE TITULACIÓN

AUTOR: Rodríguez Arrieta, Gonzalo Andrés

DIRECTOR: Balladares Arreaga, Gonzalo Lenin, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO MANTA

2016

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Magister.

Gonzalo Lenin Balladares Arreaga, Mgs

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de titulación, denominado: "Evaluación y propuesta de mejoramiento en el proceso de selección de los docentes para la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí, año 2015". Realizado por Gonzalo Andrés Rodríguez Arrieta. Ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, diciembre de 2015

f)

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Gonzalo Andrés Rodríguez Arrieta declaro ser autor del presente trabajo de titulación: “Evaluación y propuesta de mejoramiento en el proceso de selección de los docentes para la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí, año 2015”, de la Titulación Maestría en Gestión Empresarial, siendo Gonzalo Lenin Balladares Arreaga director del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, concepto, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f.

Autor: Gonzalo Andrés Rodríguez Arrieta

Cedula: 0954324828

DEDICATORIA

Quiero dedicar este trabajo de titulación a Dios que siempre acompaña cada paso que doy en esta vida y que de igual manera me acompaña en este proceso.

A mis papas, que fueron guía para llegar adelante todas las cosas en la vida, tanto en lo personal como en lo profesional.

A mi esposa que me apoyo y soporto durante mis largas horas de estudio y en mi vida.

AGRADECIMIENTO

Mi mayor agradecimiento a la Universidad Técnica Particular de Loja, al área de Postgrado y autoridades y docentes por permitieron ampliar mi visión profesional

Al Magister Gonzalo Lenin Balladares Arreaga que me brindo su conocimiento y guía durante todo el proceso de titulación y que me motivo para terminar esta tesis

ÍNDICE DE CONTENIDOS

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN	3
CAPITULO 1: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	5
1.1. Planteamiento del Problema	6
1.2. Justificación	8
1.3. Objetivos	9
1.4. Hipótesis	9
1.5. Alcance	9
1.6. Limitaciones	10
CAPÍTULO II: Marco teórico	12
2.1 Concepto de administración	15
2.1.1 Concepto de administración de Talento Humano	16
2.2 Funciones de la Administración de Talentos Humanos	16
2.3. Conceptos de selección de personal	18
2.4. Conceptos de concurso de mérito y oposición	19
2.5 Análisis de puestos	20
2.6 Competencias Profesionales	20
2.6.1. Competencias profesionales del Docente Universitario	22
CAPÍTULO III: Marco Referencial	26
3.1. Breve referencia a la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí	27
3.1.1. Misión ULEAM	29
3.1.2. Visión ULEAM	29
3.1.3. Objetivos Institucionales de la ULEAM	29
3.1.4. Objetivos Estratégicos de la ULEAM	31
3.2. Departamento de Talento Humano de la ULEAM	32
3.2.1. Misión del Director de Talento Humano	32

3.2.2. Objetivo del Director de Talento Humano.....	33
3.2.3. Organigrama del Departamento de Talento Humano.....	34
3.3. Breve referencia a la Facultad de Ciencias Administrativas	34
3.4. Breve referencia a la Carrera Ingeniería Comercial	35
3.4.1. Misión de la Carrera de Ingeniería Comercial e Ingeniería en Marketing de la Facultad de Ciencias Administrativas de la ULEAM.....	35
3.4.2. Visión de la Carrera de Ingeniería Comercial e Ingeniería en Marketing de la Facultad de Ciencias Administrativas de la ULEAM.....	35
3.5. Estructura organizacional de la Facultad de Ciencias Administrativas.....	36
3.6. Categorización de docentes de acuerdo al régimen interno de escalafón de docente en la ULEAM.....	37
CAPÍTULO VI.- Metodología de la investigación.....	40
4.1. Tipo y Diseño de investigación.....	41
4.2. Observación e identificación del procesos de selección.....	42
4.2.1. Políticas de Selección y procedimiento de la ULEAM.....	42
4.2.2. Análisis y Conclusiones del Proceso.....	46
4.3. Análisis del perfil requerido para el profesor.....	47
4.4. Habilidades y Competencias Docentes.....	48
4.5. Grupo de experto.....	49
CAPÍTULO V.- Propuesta	53
5.1. Objetivo y alcance de la propuesta.....	54
5.2 Determinación del análisis de puesto del docente.....	55
5.4 Propuesta de mejoramiento en la selección del personal.....	58
5.4.1. Prueba escrita.....	60
5.4.2. Clase demostrativa.....	60
5.5. Resumen de propuesta.....	61
CONCLUSIONES	63
RECOMENDACIONES	64
REFERENCIA BIBLIOGRAFICAS.....	65
ANEXOS.....	68
Anexo 1: Presentación Power Point del proyecto a autoridades	69
Anexo 2: Mesa de Experto primera intervención.....	72
Anexo 3: Mesa de Experto segunda intervención.....	73

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Organigrama ULEAM.....	28
Figura 2: Organigrama Departamento de TTHH.....	34
Figura 3. Organigrama Facultad de Ciencias Administrativas	36

RESUMEN

El presente trabajo de investigación fue realizado en la en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí para el periodo 2015, con el fin de investigar el modo y método de incorporación de nuevos docentes, desde de la óptica de los Concursos de Mérito y Oposición; tanto desde la óptica de la facultad y la universidad, así como las indicaciones de los organismos de la Educación en el Ecuador y requerimientos actuales que la educación superior.

La propuesta práctica apunta al mejoramiento del proceso de selección de los docentes para la Facultad. Por lo que se determinó: mecanismos actúales de selección, el perfil general del docente requerido y las competencias específicas; y se diseñó una propuesta para el mejoraramiento.

El estudio partió de la necesidad de contar con docentes universitarios que cuenten con las competencias necesarias, para realizar todas las funciones que competen a un docente universitario.

Se pudo determinar la necesidad de adaptar al proceso reglamentado de selección mecanismos de incorporación de competencias que cubran todas las necesidades del puesto de docente universitario.

PALABRAS CLAVES:

Selección, Docente Universitario, competencias, ULEAM

ABSTRACT

This research was held in the “Laica Eloy Alfaro of Manabí” University, more specifically in the Administrative Sciences Faculty for the period 2015, to investigate the manner and method of the Faculty to incorporate new professors through the Merit and Opposition Contests; from the perspective of the Faculty and the indications of Education agencies in Ecuador and the University.

The main proposal was to give a proposal to improve the selection process of professors in the Faculty. So, it was determined the current way to select, the overall profile of a professor, specific skills; and a proposal to improve the process.

The study started from the need of the Faculty to have professors who have the necessary skills to perform all the functions that a skilled professor has.

It was determined the need to adapt the regulated selection process by incorporating competencies that cover all the needs of a Professor position.

KEYWORDS:

Selection, Professor, skills, ULEAM

INTRODUCCIÓN

El proyecto de investigación trata de determinar una propuesta a fin de una mejorar el actual proceso de incorporación de docentes dentro de la Facultad de Ciencias Administrativas, perteneciente a la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Los diferentes reglamentos nacionales y universitarios que rigen al docente universitario tienen un enfoque de cumplimiento documentalistas y burocrático, en algunos casos obligatorios y en otros, mayoritarios, facultativos.

El actual proceso de selección docente ha producido que la calidad del trabajo no sea el adecuado para una Facultad perteneciente a una Institución de Educación Superior. Siendo el trabajo preponderante el de dictado de clases magistrales, dejando a segundo plano toda actividad externa al aula de clase. Esto produce que se quede relegado temas primordiales como la vinculación, la investigación, los procesos autónomos, las tutorías, entre otros.

A través del proyecto de investigación se podrá comprender el proceso evolutivo necesario para cumplir con el objetivo general de evaluar y brindar una propuesta de mejora del actual proceso de selección de docente en la Facultad de estudio. Es por ello que se propuso cinco capítulos los cuales abordaran todo el proceso necesario para completar la investigación. De este modo se propuso primeramente la determinación del problema de investigación, a través de un análisis problemico, objetivo de investigación y limitaciones. En segunda medida el marco referencial para comprender el contexto de la organización objeto de estudio, así como reglamentos que afectan al docente universitario dentro de la misma organización. El tercer capítulo propone un estudio teórico que soporte y de estructura desde el punto de vista teórico a la propuesta, teniendo en cuenta conceptualizaciones necesaria para el buen entendimiento de términos e ideas que se investiga o se propone. Luego de esto se determinó el mecanismo para investigar, desde varios puntos, la problemática y sus diversas aristas. Y como último capítulo, se da una propuesta práctica para poder desarrollarla de acuerdo al modo actual que son seleccionado los docentes.

La propuesta presentada en este trabajo de investigación busca la eficiencia y la eficacia en no solo el proceso de incorporación de nuevos docentes, sino que también en los procesos siguientes que el docente debe llevar adelante, como es el proceso de enseñanza-aprendizaje y los demás procesos de la Facultad.

Por el tipo de organización de estudio, la mayoría de las personas que trabajan en ella son docentes, por lo que un acercamiento a la mejora en ellos debería determinar una mejora en

todo proceso interno de la organización. Si bien la propuesta está definido a partir del primer proceso de perfil docente y proceso de selección de acuerdo a este perfil docente, o sea que no es integradora, es un gran paso para la mejora de la institución. Y se espera que al logra la eficiencia y eficacia de procesos a su vez esto repercuta en los públicos internos y externos a los cuales la Facultad se brinda y es pertinente.

Por lo anterior fue que se determinó un enfoque de recolección de información tendiente a determinar a partir de reglamentos nacionales y propios de la universidad, investigaciones sobre competencias docentes, y la opinión de autoridades, cual debía ser la propuesta para cumplir con el objetivo general y específico de este proyecto de investigación. A su vez, con el afán de dar una propuesta práctica fue que se limitó el análisis a la Facultad de Ciencias Administrativas, determinando a partir de sus particularidades cual determino que el análisis realizado sea aplicado en primera medida a la Facultad y luego, si se logra el apoyo de las altas autoridades de la Universidad, a toda la institución. Al haber sido una propuesta para una facultad es necesario ampliar la investigación si se desea utilizar la propuesta a todo la Universidad.

CAPITULO 1: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del Problema

Ecuador se encuentra en una etapa de cambio vertiginoso en toda su estructura socio-económica, y dentro de estos cambios esta la educación en todos los niveles. Esto exigen a todos los involucrados en el ámbito universitario asumir un rol protagónico, ya sea por adaptación obligatoria por parte de los entes reguladores de la educación superior (principalmente el Consejo de Educación Superior, CES) o por entender la necesidad de incorporación de perfiles aportante y proactivo a la sociedad a través de la educación.

El CES se encuentra en un proceso, conjuntamente con el Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CEAACES), de mejoramiento, adaptación e inclusión del Ecuador en el mundo a través de un modelo educativo que produzca este cambio. A su vez se cuenta con un plan a nivel nacional (Plan Nacional del Buen Vivir, PNBV) el cual determina cual debe ser este alineamiento entre lo que se hace y lo que se quiere lograr.

En este escenario es que cada uno de los organismos de educación superior está tratando de hacer cambio para el mejoramiento según los estándares planteados por partes de los organismos antes nombrados. Dentro de estos organismos se encuentran las Instituciones de Educación Superior (IES) las cuales deben garantizar profesionales de alta calidad, aportes relevantes a la sociedad y apoyo a la comunidad.

Es por ello que esta investigación está enfocada dentro de una de las Instituciones de Educación Superior que tiene el Ecuador como es la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí (ULEAM). Y más específicamente en la Facultad de Ciencias Administrativas con sus carreras de Ingeniería Comercial e Ingeniería en Marketing.

La propuesta nace como consecuencia de una serie de problemas de gestión, dictado de clases, seguimiento, participación, entre otras dificultades, por parte de la Facultad y el cuerpo docente de la misma, lo que produce una dificultad para alinearse a los altos estándares de calidad propuestos por el estado y el nuevo perfil profesional requerido, lo que ha producido un desfasaje entre lo que debería ser un profesor según el nuevo modelo educativo y lo que tradicionalmente represento un profesor dentro de la institución de análisis; con un alto enfoque en transmisión tradicional de la enseñanza a través del rol

pasivo del estudiante en una clase magistral y la sola consideración del rol docente dentro del horario designado a dictado de clases.

La Facultad ha realizado por mucho tiempo procesos de selección burocráticos en el nombramiento de sus profesores, utilizando trámites administrativos más algunas herramientas o técnicas de selección, las cuales no son apropiadas para el aseguramiento de que los candidatos elegidos tengan las competencias no solo para la asignatura que concursa sino también para las demás actividades docentes determinadas en la Ley Organiza de Educación Superior (LOES), los reglamentos y estatutos de la Universidad.

La falta del perfil requerido por parte de la Facultad para contratación de un profesor obliga al seguimiento de perfiles generales planteados por la ley y no adaptado a una cátedra. Como por ejemplo la observancia de poseer un título de cuarto nivel en cualquier ámbito del conocimiento; o que al contratar profesores se requiera profesores impartidores de clases y no profesionales que generen nuevos saberes a partir de su investigación y/o de los alumnos.

Adicional a esto, se genera un desperdicio de dinero y tiempo en la adaptación del personal contratado a lo que requiere la ley de un profesor universitario; como es planificación curricular, didáctica, visión investigativa, vinculación a la comunidad, uso de herramientas informáticas, tutoría de alumnos y trabajo de titulación, etc.

Todo lo anterior ha creado una serie de efectos que se pueden evidenciar en las actividades diarias de la labor docente, que repercute en el futuro de la sociedad y de las personas que obtengan los títulos ofrecidos por la facultad. Principalmente debido a centralizar la función docente en el período de la clase; a utilizar técnicas de enseñanza siguiendo modelos antiguos que no aseguran el aprendizaje del estudiante; a planificación espontánea enfocada con contenidos para la clase pero sin saber si el mismo es el adecuado y, sobre todo, como llegar al entendimiento y aprovechamiento por parte del estudiante. Si bien la Facultad capacita constantemente a sus profesores se ha producido un efecto de repetición de capacitaciones sobre temáticas ya vista y asumidas por profesores con algún grado de antigüedad en sus funciones, principalmente para cubrir problemas de profesores seleccionados sin competencias suficientes para producir su labor a cabalidad.

Por todo lo anteriormente expuesto, ocurren ineficiencia en el todas las actividades docente, proceso que se propone resolver a través de una propuesta integra sobre las actividades de un docente universitario, lo que lleva a la investigación del perfil requerido de los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas de la ULEAM, la necesidad de determinar las competencias requeridas por los docentes, y una propuesta para llevar adelante la medición del perfil del docente dentro del proceso de oposición de los selección de docentes para la Facultad. Es por ello, que la propuesta gira en torno al mejoramiento del proceso de selección del profesor como medida necesaria para el logro del aprendizaje de los estudiantes y el desempeño de las demás funciones de docencia.

1.2. Justificación

La presente investigación tiene por objetivo brindar una propuesta de solución previa a que surja del problema estructural existente en la Facultad de Ciencias Administrativas de la ULEAM. Siendo que la problemática gira en torno a los docentes de la Facultad, los cuales no poseen las competencias para realizar a cabalidad las funciones requeridas a un docente universitario de acuerdo a los estándares mínimos de la educación superior del país, dentro de su proceso y procedimientos de selección de nuevo personal docente en la institución. Y de este modo lograr que toda la plantilla docente realice todas sus funciones de docente a tiempo completo, y no solo en el ámbito de dictado de clases.

Un proceso de selección, acorde al perfil que se debe requerir a un profesional para trabajar en la facultad, facilitaría llevar adelante todos los procesos y actividades que debe cumplir un docente dentro de sus funciones como tal y no solo el tiempo que dedica a impartir clases.

El perfil docente universitario debe poseer características especiales y específicas para cada puesto y/o asignatura a dictar, pero a su vez debe tener habilidades y competencias que lo determinen capaz de realizar actividades de seguimiento, investigación, vinculación, entre otras, que lo califiquen como un profesor universitario y no solo como un impartidor de clases presenciales. El Reglamento de Carrera y Escalafón de Docente e Investigador para quienes trabajen en el sector universitario nombra las actividades necesarias mínimas para los mismos, pero no determina la competencia que debe tener el docente.

El trabajo propone un cambio de visión y potenciación de la función docente desde el momento de la selección en adelante. El proceso de selección llevado a cabo a partir de una

investigación y planificación previa disminuye el riesgo de una mala elección, tomando en cuenta que al ser un cargo público la dificultad de remover a una persona de su cargo es costosa y de muy difícil consecución. Y a su vez, una buena selección ofrece trabajadores calificados a través de sus competencias docentes, por lo que la productividad de los mismos llega en menor tiempo que la de los no seleccionados con proceso de selección.

1.3. Objetivos

Objetivo General

Presentar propuesta de mejoramiento del proceso de selección de los docentes para la facultad de Ciencias Administrativa de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

Objetivos Específicos

1. Evaluar el proceso de selección actual de la Facultad de Ciencias Administrativa de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí.
2. Determinar el perfil general del docente para la Facultad de Ciencias Administrativa de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí.
3. Determinar competencias específicas para la Facultad de Ciencias Administrativa de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí.
4. Diseñar la propuesta de mejora.

1.4. Hipótesis

El proceso de selección de docentes en la Facultad de Ciencias Administrativas de la ULEAM es inadecuadamente para seleccionar profesionales con habilidades y competencias para llevar adelante todas las actividades de docencia universitaria

1.5. Alcance

El título de la investigación es: “Evaluación y propuesta de mejoramiento en el proceso de selección de los docentes para la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí, año 2015.

La investigación va a tratar de cubrir una parte de la totalidad del proceso. El proceso normal parte con la determinación del perfil, pasa por el reclutamiento, determina mecanismos de selección y contratación, y termina con la colocación e inducción de la persona en el puesto. La investigación se centrará en el proceso de buscar las actividades necesarias a desarrollar, los diversos mecanismos para obtener información de los diferentes candidatos que se presenten, con el objetivo final de comparar el perfil requerido con el perfil de cada uno de los candidatos en el futuro.

Cabe aclarar que cada docente tiene un perfil requerido general, que es transversal a todo puesto de docente sin importar la cátedra para la cual es seleccionado, y un perfil requerido particular, que es propio de la cátedra en que se va a desempeñar. El análisis se va a centrar en la búsqueda de mecanismos de selección principalmente para el perfil requerido general y solo lineamientos generales para el perfil específico.

1.6. Limitaciones

Esta propuesta de mejoramiento en el proceso de selección se circunscribe al ámbito de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí, y se referirá exclusivamente a la selección de personal de planta docente, dejando de lado al personal administrativo o técnico, y del mismo modo no considerando al personal docente dedicado y seleccionados con fines investigativos.

La propuesta está enfocada en las normas de selección de personal docente universitario bajo las leyes nacionales, reglamentos y los estatutos de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí para el año 2015.

También cabe aclarar que esta propuesta deja de lado el reclutamiento y la inducción del personal, ya que se trata de buscar una solución específica sobre el modo que se selecciona el personal en la Facultad de Ciencias Administrativas.

Se tratará de determinar competencias generales que ayuden a seleccionar a los docentes que estén capacitados para todas las funciones de un docente universitario, dejando de lado los conocimientos específicos de cada asignatura para la cual va a ser seleccionado.

Si bien por parte de la facultad se dio una apertura y colaboración absoluta, esto no sucedió en otros ámbitos de la universidad, en donde la información proporcionada fue poca. La cantidad de información sistematizada por parte del departamento de Talentos Humanos a nivel universitario no es clara y no posee un seguimiento claro de procesos en cuanto a selección.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

Durante mucho tiempo se a estudiando la influencia de las personas en las organizaciones como medio para lograr los objetivos, uno de los grandes gurús de la administración Koontz conjuntamente con Wehrich (2009, pág. 26) determinan que la clave del éxito en los negocios es “lograr que la empresa crezca constantemente a lo largo del tiempo, con una tasa de crecimiento constante en el tiempo y bajo una presión dinámica de cambio en el entorno global (...) es por ello que las personas son fundamentales para lograrlo” (Wehrich 2009, pág. 26), ellas son las que deciden y determinan el futuro de la organización a través de su actuación diría y su decisiones e influencias en ella.

Lo anterior determina una cuestionamiento básico, pero profundo en las organizaciones, que es que se debe elegir “entre tratar a las personas como recursos o grupo de interés de la organización” (Hanse, 1999). Como recursos, deben ser estandarizados, uniformes, inertes y precisan ser administrados, lo cual implica planear, organizar, dirigir y controlar sus actividades, pues se les considera sujetos pasivos de la acción de la organización. De ahí la necesidad de administrar los recursos humanos para obtener el máximo rendimiento posible.

Si la decisión anterior es inclusiva y se busca a las personas por sus capacidades (Hanse, 1999) para el éxito organizacional el primer paso debería ser buscar a las mejores personas para la organización. Se suele encontrar esta dicotomía en el análisis que se da en libros, cátedras y empresas, entre lo que es Recursos Humanos versus Talento Humanos.

La distinción de organizaciones que basan su trabajo en las personas, necesariamente deben buscar personas que apoyen esta idea desde su trabajo, es por esto que la propuesta de este proyecto de tesis gira en torno del proceso de selección que toda organización debe llevar adelante para escoger personas que realicen las actividades de la organización. De este modo, la selección es el proceso clave y sobre el cual se va a indagar para llevar adelante la investigación.

Chiavenato (2011) plantea a la selección como un “proceso que utiliza una organización para escoger, entre una lista de candidatos, a la persona que mejor cumple con los criterios de selección para el puesto disponible, dadas las condiciones actuales del mercado”(pg 136). A partir de esto, todo el proceso de selección tiene como objetivo fundamental escoger entre un grupo de personas a una para un puesto vacante utilizando mecanismos precisos, apropiados y suficientes producto de una investigación metódica.

De la selección se desprenden algunos términos que se interrelacionan, como es el caso del reclutamiento previo de las personas a ser seleccionadas. Según la definición de Chiavenato (2011) dice: "En el proceso de reclutamiento la organización atrae a candidatos del Mercado de Recursos Humanos para abastecer su proceso de selección" (pg. 107), el reclutamiento es un proceso mediante el cual existen posibilidades de trabajo y estas se divulgan u ofrecen a candidatos. No solo se divulga sino que se trata de atraer a personas que tengan el perfil profesional y personal que se adapta a las características del análisis de puesto de la organización. El reclutamiento es un paso necesario y obligatorio para alcanzar los objetivos básicos y obtener candidatos con buenos perfiles para proceder a realizar la selección.

Otro término que se interrelaciona con la selección es el análisis de puesto. Tanto el reclutamiento como la selección se basan en un perfil ideal para el puesto que se está buscando cubrir. El perfil ideal indica las competencias, las habilidades, juicio, conocimientos, actitud, etc. que debe tener una persona para cumplir a cabalidad con todas las actividades, funciones, responsabilidades, etc. que el puesto requiere (Chiavenato, 2011) (Dalton, 2007) (Dolan, 2003). Para determinar el perfil ideal las organizaciones realizan un análisis de puesto, que está compuesta por la descripción de puesto y la especificación de puesto.

Describir un puesto representa el vínculo que existe entre lo que realiza el ocupante, de qué manera lo realiza, en qué circunstancias y por qué motivo. La descripción del puesto es un resumen del contenido y las tareas primordiales que representa ocupar en un puesto. "La estructura de la descripción del puesto contiene el nombre del puesto, el resumen de las labores que se va a realizar y las principales responsabilidades". (Chiavenato, 2011, pg. 206). La descripción del puesto presenta de manera reducida la labor, las responsabilidades, el análisis y los aspectos circunstanciales del mismo; o sea, lo que se va a realizar en el puesto a ocupar.

La especificación de puesto (Dalton, 2007, pg. 67-69) trata de identificar las características que debe tener la persona que ocupe el puesto o quiera ocuparlo, en lo que incluye conocimientos, habilidades, juicios, actitudes y destrezas para realizar de manera eficiente su trabajo. La especificación de puesto se realiza luego de haber detallado la descripción del mismo. La descripción y la especificación de puesto tienen una relación directa, pero se diferencian en que la descripción se refiere al contenido del puesto (lo que la persona

realiza, cuando, cómo y por qué) y en cambio, la especificación de puesto examina cuales son las condiciones físicas y mentales que el ocupante va a desempeñar, las responsabilidades y obligaciones que el puesto requiere.

En definitiva, el trabajo de investigación que se propone en esta tesis gira en torno a la selección de personas de una manera aportante para la organización, en este caso la Facultad de Ciencias Administrativas. Buscando la eficiencia de los docentes que forman parte de la misma a través de eficaz selección como clave del éxito. Si bien el ámbito de selección del personal docente gira a través de concursos de Merito y Oposición, es posible determinar parámetros de perfil requerido y complementar la selección por Merito y Oposición con mecanismos utilizados por las empresas para seleccionar de una mejor manera a los docentes.

Es por ello que en este marco teórico se podrá determinar conceptos relacionados desde el punto de vista teórico que ayudaran a entender de mejor manera la propuesta posterior a través de base solidad dadas en los siguientes puntos.

2.1 CONCEPTO DE ADMINISTRACIÓN

Para identificar el concepto de Administración, es necesario en primer lugar identificar de donde viene el término, para este caso la palabra “Administración” está formada de dos partes; “ad” que significa “hacia” y “ministratio” la cual proviene de “minister” comparativo de inferioridad, de esta situación se desprenden los términos; “Magister” y “minister” donde Magister es un sinónimo de autoridad, es quien ordena o controla a los subordinados es decir a la función de “minister” Por lo tanto la administración es una función que se desarrolla mediante otros logrando el mejor desempeño y productividad.

Una vez que se ha identificado de donde proviene la palabra Administración es necesario indicar un concepto enmarcado en el sistema económico y empresarial el cual es “El término administración se refiere al proceso de conseguir que se hagan las cosas con eficiencia y eficacia, a través de otras personas y junto con ellas” (Robbins & Decenzo, 2002) entendiendo por eficiencia al logro de objetivos haciendo que las cosas se hagan correctamente, pues en este aspecto hay una relación directa entre insumos y los productos buscando al mínimo la reducción de los costos para la empresa, mientras que la eficacia va directamente enfocada a realizar las cosas correctas, alcanzar las metas

2.1.1 CONCEPTO DE ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO

Una vez identificada la idea de la administración en general y siguiendo a Dalton (2007, pg 14) se podría decir que, para él la administración de talentos humanos para del proceso administrativo de Planear, Organizar, Dirigir y Controlar a las personas, pero ampliando esto a la creación y seguimiento de mecanismos y técnicas para mejorar y potencial la eficiencias de los diferentes empleados de las organizaciones, con el fin de lograr los objetivos generales de la organización a su vez que propende a la realización de objetivos individual dentro y fuera del trabajo.

2.2 FUNCIONES DE LA ADMINISTRACIÓN DE TALENTOS HUMANOS

Para que la administración de los recursos humanos logre conseguir y mantener un buen clima laboral dentro de la organización es necesaria la manifestación de funciones claves, que a su vez identifican el tipo de trabajo que se realiza en el área de personal, las funciones a continuación pueden ser observadas para un proceso en general.

2.2.1. Función distributiva

El salario o la remuneración que percibe el trabajador viene otorgado por varios factores, que permiten definir una categoría al empelado y a su vez establecer un nivel salarial. La función distributiva permite “establecer una justa y objetiva fijación salarial a los puestos de trabajo, de acuerdo con las características de las tareas y las condiciones de preparación académica y experiencia que ha de reunir quien debe ejecutarla” (Barquero, 2005, pg 45)

2.2.2. Función formativa

El adiestramiento y el desarrollo es fundamental en el crecimiento del ser humano y dentro la empresa el capital de trabajo merece la inversión requiere de esta inversión puesto que es necesario “poner en práctica programas de adiestramiento y capacitación para el personal, según las necesidades de la empresa, presentes y futuras” (Barquero, 2005, pg 45)

2.2.3. Función de reclutamiento y selección

Atraer, reclutar, retener y desarrollar con las palabras básicas que enmarcan la actividad total que la Administración de Recurso humano debe ejecutar, esta función de reclutamiento pretende “dotar a la organización del mejor personal disponible en el mercado laboral, previa identificación de sus aptitudes y cualidades personales, mediante pruebas, entrevistas y otros instrumentos técnicos” (Barquero, 2005, pg 46)

2.2.4. Función preventiva (seguridad) sanitaria (servicio médico)

La salud y el bienestar de los miembros de la organización siempre están como una prioridad, tanto para cumplir con los reglamentos legales vigentes como también para permitir el buen desempeño del personal, en si esta función permite “determinar y dictar las medidas necesarias para prevenir accidentes y velar por la seguridad de los trabajadores, observando que reciban una adecuada asistencia médica cuando la necesiten” (Barquero, 2005, pg 46)

2.2.5. Función Social

El clima laboral y la cultura organización hacen placentero el trabajo y hace diferente la estadía de los miembros de la organización en sus instalaciones, esa función permite “desarrollar proyectos tendientes a fomentar el bienestar y la motivación de los empleados” (Barquero, 2005, pg 46)

2.2.6. Función Política y normativa

“Establecer, conjuntamente con los niveles directivos, las políticas, las normas y los procedimientos que han de guiar el programa de administración de recursos humanos, y vigilar el cumplimiento de las disposiciones legales aplicables en la actividad” (Barquero, 2005, pg. 46)

2.2.7. Función de documentación, trámite y registro.

Las memorias y el registro para el control y seguimiento se convierte en una función necesaria para la buena administración del personal, “prestar servicios de control, registro y

trámite de los documentos propios de la contratación de trabajadores y de su posterior relación laboral con la empresa” (Barquero, 2005, pg. 46)

2.3. CONCEPTOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL

Dentro de las funciones principales que determina Barquero (2005, pg. 98) es la de selección de personal, el cual lo considera como “dotar a la organización del mejor personal disponible en el mercado laboral, previa identificación de sus aptitudes y cualidades personales, mediante pruebas, entrevistas y otros instrumentos técnicos”

Siendo esta función una de las funciones neurálgicas de la administración del talento humano en todo tipo de organizaciones, y por ende también en el ámbito de instituciones de Educación Superior.

La misma idea la expresa David & Robbins (1996, pg 67) considerando a “La selección es el proceso de escoger al mejor candidato para un puesto”.

Del mismo modo Ivancevich (1995) plantea la idea del proceso de la selección como pasos “para escoger, entre una lista de candidatos, a la persona que mejor cumple con los criterios de selección para el puesto disponible, dadas las condiciones actuales del mercado”

O como nos determina Milkovich & Boudreau (1994) “La selección es la obtención y el uso de información sobre candidatos reclutados del exterior para decidir a cuál de ellos se le presentará una oferta de empleo” (pg. 62)

O como lo determina uno de los grandes pensadores del manejo de personal como es Idalberto Chiavenato (2002), el cual concibe este proceso de determinar características, habilidades, actitudes y juicio como fundamental para el éxito de la organización, ya que son ellos los que hacen y piensan para la organización.

2.4. CONCEPTOS DE CONCURSO DE MÉRITO Y OPOSICIÓN

Dentro del sector público una de las formas de contratación es el concurso de mérito y oposición, que para el caso del docente universitario es la única forma de contratación para ser parte de la planta permanente de docentes.

Dentro de la visión pública y de acuerdo a la última modificación de la Norma del Subsistema de Reclutamiento y Selección de Personal:

“...el concurso de méritos y oposición es el proceso por el cual se convoca a todas las personas mayores de dieciocho años, que se encuentren legalmente habilitadas para el ingreso y desempeño de un puesto, cargo, función o dignidad en el sector público, conforme lo determina la LOSEP y su Reglamento General, y que reúnan los requisitos establecidos en la convocatoria relativos al perfil del puesto, para participar en los procesos de reclutamiento y selección a que haya lugar en las instituciones del Estado” (Asamblea Nacional del Ecuador, 2013, art 5)

Por lo que todo personal docente que deba y quiera formar parte de la planta permanente de la una IES debe seguir este procedimiento legal y técnico.

Esto a su vez está en concordancia con el reglamento de carrera y escalafón del profesor e investigador del sistema de educación superior (CES, 2013, art. 15 y 16)

De acuerdo a los pasos determinados por el procedimiento de Meritocracia (Instituto Nacional de Meritocracia, s/d) el concurso de Méritos y Oposición se lleva adelante:

1. Convocatoria: Publicación del concurso de méritos y oposición.
2. Postulación: Los interesados se presentan y postulan para el puesto de su interés.
3. Etapa de Mérito: De acuerdo al perfil del puesto se verifica documentalmente y se califica las competencias de los postulantes para el puesto. A su vez se realizan pruebas de conocimiento técnico, pruebas psicométricas y entrevista
4. Etapa de Oposición: se aceptan y analizan impugnaciones sobre procesos o sobre las competencias medidas o no por parte de los postulantes.
5. Informe del Instituto Nacional de la Meritocracia: Validación de todo lo actuado durante el concurso para dar por aprobado o no lo actuado durante el concurso.
6. Declaratoria de ganadora o ganador de concurso.

Aunque el procedimiento está determinado por una norma y hay un órgano creado para la supervisión de los Concursos de Merito y Oposición algunas unidades organizacionales públicas tienen un procedimiento guía el cual determina el procedimiento adaptado a sus necesidades. Este es el caso de los docentes universitarios, y debido a esto es que cada IES tiene su propio proceso de Merito y Oposición

2.5 ANÁLISIS DE PUESTOS

Siguiendo la idea y la distinción hecha por Arnoletto (2007), el cual determina que el análisis de puesto consta de dos partes, la descripción y la especificación de puesto; se puede entender por el análisis de un puesto como un “procedimiento para determinar las tareas y requisitos de aptitudes de un puesto de trabajo, y el perfil de la persona que se debe contratar para cubrirlo”. Lo que determina a su vez estas dos partes: la descripción de puesto siendo en conjunto de actividades y funciones, responsabilidades, condiciones, y otras referentes al puesto de trabajo (sin consideración de la persona que ocupa o ocupará el puesto); y por el otro lado la especificación del puesto, que si consideramos la guía que da Chiavenato (2011, pg. 108) al respecto son las habilidades, actitudes, conocimiento y juicio que debe poseer una persona para ocupar el puesto de una manera eficiente.

Si bien el término de talento humano es análisis de puesto muchas veces se confunde con la palabra más popular como es perfil de puesto, que antes se describió en el procedimiento determinado por el Instituto Nacional de Meritocracia.

2.6 COMPETENCIAS PROFESIONALES

Cuando Echeverría (2002) llevo adelante la idea de las competencias profesionales la planteo como mecanismo de intervenir positivamente en un “contexto laboral específico” (pg. 6) referente a la profesión o actividad a desarrollar; acercando esta idea a qué saberes debe tener una persona para convertirse en un profesional resolutivo en las actividades y funciones que se les plante en su ámbito laboral. Congruente a lo anterior determino que la eficiencia en la profesión se llega a partir de un componente técnico, referido a la necesidad de poseer conocimientos necesarios para la profesión y, por el otro lado el componente metodológico, referido a “un ejercicio eficaz de estos necesita un saber hacer”; unido a los otros dos componentes, y siguiendo las tendencias del mercado laboral actual, se amplía al

componente personal, o saber ser, y el componente participativo, o saber estar. Estos componentes por sí solo no determinan en forma aislada una competencia, sino que lo anterior sumado a la experiencia y el conocimiento se utilizan en forma de mix para la resolución de problema de la vida laboral o profesional.

De las ideas de Echeverría en el 2002 hasta la actualidad las ideas sobre competencias no han cambiado, pero si se ha mejorado el método de determinación de competencias requeridas para cada uno de los puestos. En la actualidad Martha Alles es un referente en el tema de determinación de competencias y el proceso de incorporar este tema como punto estratégico dentro de la organizaciones (2009).

Alles (2009, pg. 18) parte en su conceptualización o entendimiento de lo que son las competencias de una concepción particular y única de las personas dada por particularidades de su personalidad, que a través del perfeccionamiento de de esta característica de su personalidad, se transforma en comportamiento positivo para el desempeño eficaz y eficiente dentro del ámbito laboral.

Además Alles (2009) introduce en su libro la idea de distinguir las competencias de acuerdo a dos puntos fundamentales; la primera es aplicada a toda la organización ya que son fundamentales que todo el personal las posea y las practique para poder alcanzar lo que la organización formalmente propone (llamadas competencia cardinales); y la segunda aplicada a grupos de personal (llamadas competencias específicas) que tienen trabajos, funciones, niveles dentro de una organización u otros, que amerita poseer ciertas características particulares para esos trabajos, funciones, niveles, etc. La distinción es clara si se determina que toda personas no solo pertenece a un departamento, sino que también a una empresa; o lo que es lo mismo, un profesor universitario pertenece a la institución de educación superior y a su vez a una facultad en la cual desarrolla todas las actividades propia del objeto de estudio de la misma.

Cabe recordar que este trabajo no busca determinar una propuesta en lo que respecta a las competencias generales y específicas del docente, pero si tener en cuenta algunas de ellas para medir de algún modo la actividad docente en la Facultad propuesta y en todos los ámbitos de la función docente.

2.6.1. COMPETENCIAS PROFESIONALES DEL DOCENTE UNIVERSITARIO

Díaz Flores (2008, pg. 36-47) hace un análisis generalizado en el cual determina situaciones en que los docentes deben intervenir, integrar, incluir, gestionar, etc. dentro y fuera del aula de clases, lo que lleva a plantear las siguientes competencias desde de el punto de vista del autor y la docencia

1. El aprendizaje debe ser preparado con el fin de lograr situaciones donde el aprendizaje se de de forma natural para el estudiante, tendiendo a actividades participativas. Esto lleva a que el docente en su rol debe ser organizador y facilitador del aprendizaje, y sobre todo cuando se deben dar situaciones de aprendizaje hacia los estudiantes.
2. Las situaciones de aprendizajes se deben encadenar a fin de que el proceso de aprendizaje enseñanza sea progresivo, constructivo y enriquecedor en cada momento, se plantea la necesidad de interconectar los conocimientos de clase en clases, día a día, materia a materia. Siendo, entonces, que él docente se convierte en un Gestor del aprendizaje interconectado.
3. Cada momento del aprendizaje debe estar marcado por productos preparados para dejar una marca diferenciadora de las anteriores y de este modo que coadyuven a la aprehensión de conocimientos por los estudiantes. Lo que lleva a la necesidad de gestión y creación de dispositivos que creen diferencia en las situaciones de aprendizaje y en las personas involucradas en las mismas.
4. Si bien lo anterior determina un rol fundamental del docente preparando, organizando y gestionando el aprendizaje, todo se con el fin de llegar a las personas que buscan aprender. Por lo que el docente tiene que ser capaz de incentivar al involucramiento del estudiante en las actividades propuestas y en su propio aprendizaje.
5. A su vez, al ser las situaciones de aprendizaje mayoritariamente realizadas en grupo, el docente debe poder incentivar el trabajo colaborativo y aportante para cada uno de los estudiantes y a la vez para todos en conjunto.
6. Si se amplía un poco más el ámbito de enseñanza y la situación de aprendizaje se determina que una clase o una materia o un nivel es parte de un todo mayor que en conjunto determina lo que es una institución, de la cual un aprendizaje dado por un docente es parte, como un sistema. Y a partir de este sistema el docente si bien es una parte que es influido por el todo, también él influye sobre lo demás. Es ahí donde nace la obligación de ser participe en la gestión institucional.

7. Del mismo modo anterior en que se dice que la institución es un sistema, y como sistema una característica fundamental es que sea abierto. Es la necesidad de gestionar la vinculación desde su posición hacia fuera de la institución.
8. Adaptado a la nueva forma de fluir la información a través del internet y en atención al mundo virtual que rodea actuación cotidiana de toda persona en la actualidad, se hace necesario contar con capacidades de gestionar conocimientos a partir de las tecnologías de la información y la comunicación, y todo lo relacionado a ello.
9. El docente es parte de una profesión y como tal debe poseer habilidades que lo lleven a realizar sus obligaciones de manera ética y profesional.
10. El docente como tal debe tener características que lo lleven a buscar la actualización de conocimientos para su propio crecimiento, y que a su vez repercuta en los ambientes de aprendizaje que propone.

Lo anterior es un listado a partir de las ideas de Díaz Flores (2008) y adaptada al momento actual de la educación, si bien el autor no tiene en cuenta el general de las funciones docentes universitarias, hace un acercamiento a ellas, dejando en evidencia roles más profundos a lo simple que puede ser a esta altura solo el dictado de la cátedra. Lo propuesto por el autor trata de dar una visión sobre puntos fundamentales del accionar del docente universitario en su función como tal dentro de una Facultad. No tiene en cuenta aspectos organizacionales particulares de cada Institución de Educación Superior.

Si se relaciona con las competencias propuestas por Alles (2009) se debería entender que las competencias propuestas se refieren a las competencias específicas que regiría a un docente universitario y que lo distinguiría de un administrativo, por ejemplo.

En el 2009 Checchia (pg. 22-31) hizo un acercamiento aun más profundo que el anterior determinando competencias específicas de los docentes universitarios a través de competencia de los docentes universitarios:

1. Poseer conocimientos en la disciplina que imparte. Tanto en lo general que encierra la generalidad del campo en el cual está la materia, así como en las particularidades de esta última. Esto llega a poder determinar dónde y cómo se genera las novedades en el campo del conocimiento de la disciplina y la materia, con el fin de actualización periódica y poder esparcir el conocimiento en su materia en al ámbito de enseñanza-aprendizaje.

2. Practicar reflexivamente en el proceso enseñanza aprendizaje. La interconexión entre lo que se refiere a la generación de conocimiento de la materia y el modo en que esta es llevada al proceso de enseñanza aprendizaje de una forma pedagógica.
3. Planificar, organizar, direccionar y controlar el proceso curricular de la materia con enfoque en el proceso de enseñanza aprendizaje. Proceso que es grupal por áreas del conocimiento y por contenido general de la malla curricular.
4. Colaborar con el grupo de docentes para resolver problemáticas de la sociedad. Por propuesta conjuntas o individuales dentro del conjunto de materias. Uniendo la materia con las demás, los profesores y los estudiantes, con la comunidad a la cual se debe y de la cual ella pertenece.
5. Innovar en cuanto a modos, métodos y escenarios del aprendizaje. A fin de comunicar efectivamente los conocimientos impartidos en cada momento y con determinado grupo de personas.
6. Guiar el proceso de enseñanza aprendizaje del estudiante y del grupo.
7. Motivar el auto aprendizaje, grupal e individual. Apuntando a la alta calidad de la enseñanza, que repercuta en un hábito y clima que crea el auto aprendizaje.
8. Tutorar a los alumnos en pos de lograr la adquisición de conocimiento, creación de lazos para la interconexión personal entre alumno, profesor y proceso enseñanza-aprendizaje
9. Actuar éticamente en todos los roles internos y externos del docente, con todos los actores involucrados directa o indirectamente en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Complementando lo anterior Mas Torelló (2012) complementa lo anterior incluyendo:

1. Evaluar periódicamente el proceso de aprendizaje de los alumnos. No con el fin de la calificación sino de mejoramiento y comprobación de la adquisición del conocimiento por parte del estudiante. Lo que lleve a una retroalimentación al modelo de aprendizaje propuesto por el docente universitario para acentuar el procedimiento o cambiarlo.

Se puede observar que las competencias específicas se acercan mucho a los requerimientos o documentos solicitados al momento de presentarse en la etapa del concurso de Mérito, pero no son medidas como competencias en la etapa de Oposición del concurso.

Además de las competencias específicas el modelo de Alles (2009) podríamos también traer a nuestro análisis las competencias cardinales de las organizaciones de Educación Superior.

- “1. Adaptabilidad a los cambios del entorno
2. Compromiso
3. Compromiso con la calidad de trabajo (...)
4. Conciencia organizacional
5. Ética
6. Ética y sencillez
7. Flexibilidad y adaptación
8. Fortaleza
9. Iniciativa
10. Innovación y creatividad
11. Integridad
12. Justicia
13. Perseverancia en la consecución de objetivos
14. Prudencia
15. Respeto
16. Responsabilidad personal
17. Responsabilidad social
18. Sencillez
19. Temple” (Alles, 2009, pg. 125-126)

Estas competencias se refieren a competencias o características que todo personal que entre a la Universidad podría poseer, y por lo tanto debería ser medido en el proceso de selección para ser trabajador en cualquier área o actividad universitaria.

El enfoque de este proyecto se limita al ámbito de la Facultad de Ciencias Administrativas, por lo que las competencias que enfocan este análisis son las competencias específicas para el docente universitario, el cual debe reunir características particulares para el núcleo de análisis que se propone.

CAPÍTULO III: MARCO REFERENCIAL

3.1. BREVE REFERENCIA A LA UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ

Un día 13 de noviembre de 1985 se creó la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí (ULEAM), creada mediante Ley No. 10 publicada en el Registro Oficial No. 313. De esta manera se le dotó de “personería jurídica de derecho público sin fines de lucro, de carácter laico, autónoma, democrática, pluralista, crítica y científica” (ULEAM, s/d).

La ULEAM tiene su localización principal en la ciudad de Manta, Cantón Manta, Provincia de Manabí, Ecuador. Y cuenta con 4 extensiones dentro de la provincia donde se dictan alguna de las carreras que posee la principal

Se tratara de determinar competencias generales que ayuden a seleccionar a los docentes que estén capacitados para todas las funciones de un docente universitario, dejando de lado los conocimientos específicos de cada asignatura para la cual va a ser seleccionado.

La modelo educativo de la ULEAM se base un modelo laico y humanístico, como modelo de enseñanza aprendizaje presencial. Además este modelo intenta introducirse en todos los ámbitos del quehacer manabita a través de le incorporación de conocimientos, por medio de sus carreras. Cada carrera responde a una necesidad y una pertinencia determinada para responder al crecimiento necesario desde el punto de vista socio-económico (ULEAM, s/d).

Esta alma mater se encuentra presidida por Magister Dr. Miguel Camino Solórzano Rector (e), Dr. Wilfrido Palacios Vicerrector Académico (e), y Frank Valencia Macías. Mgs. Vicerrector Administrativo (e).

Siendo que la estructura general de la ULEAM es la siguiente



ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ

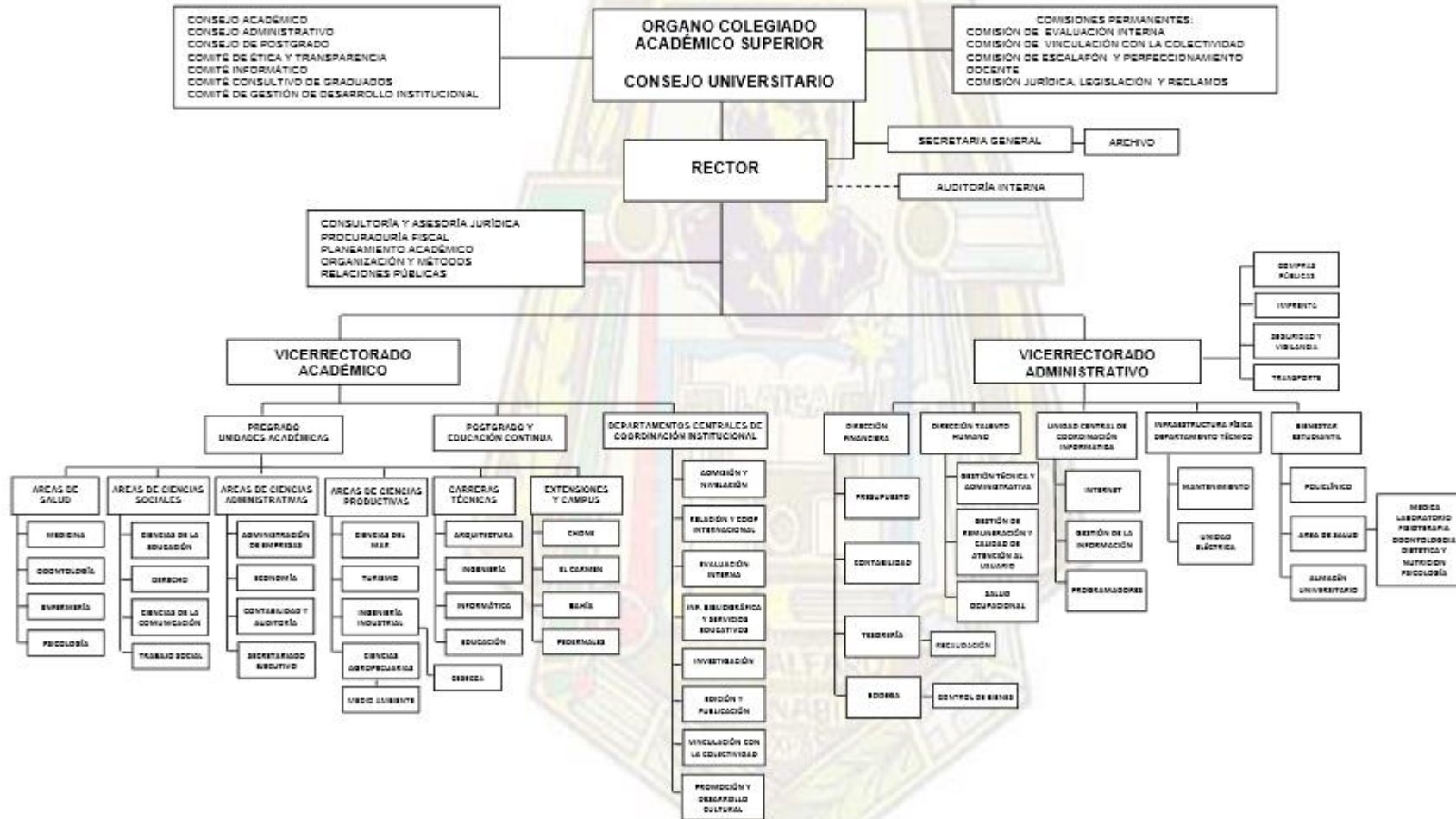


Figura 1: Organigrama ULEAM

Fuente: ULEAM, s/d
Elaborado por: ULEAM, s/d

3.1.1. MISIÓN ULEAM

“La Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, es una institución de educación superior pública, que tiene como misión la formación de profesionales competentes de grado y posgrado, en diversos campos del conocimiento, fomenta la investigación científica y la innovación tecnológica en estrecha vinculación con la sociedad, al promover, difundir y desarrollar los saberes con una concepción ética, humanista e inclusiva, para aportar al desarrollo socio-económico y cultural de los/las manabitas y ecuatorianos/as” (ULEAM, s/d).

3.1.2. VISIÓN ULEAM

“La Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí será una institución de educación superior del más alto nivel, referente en la región, con creciente reconocimiento nacional e internacional, que promueve, difunde y genera conocimiento con planteamientos debidamente fundamentados que contribuyen a la solución de los problemas de la región y del país, orientados a disminuir las inequidades existentes, favoreciendo el encuentro de voluntades que permitan edificar una renovada sociedad más justa, solidaria e igualitaria” (ULEAM, s/d).

3.1.3. OBJETIVOS INSTITUCIONALES DE LA ULEAM

La ULEAM se propone llegar a su visión a través de objetivos, los cuales reflejan el camino que se plantea recorrer para llegar a ellos, como son:

- “1. Privilegiar las aspiraciones, anhelos y necesidades de la juventud y la colectividad, para cuyo efecto mantendrá las más amplias y fluidas relaciones con los distintos actores y sectores de la sociedad.
2. Mantener una conducta institucional comprometida invariablemente con la verdad, formar integralmente profesionales y ciudadanos/as con una sólida base ética, que sean conscientes de sus derechos y deberes, que fortalezcan la vida democrática del

país, con la ulterior finalidad de edificar una mejor patria en un ambiente de paz y unidad de objetivos nacionales.

3. Ofrecer cursos de grado y postgrado con los más altos niveles de calidad, con concepción universal, que forme profesionales preparados para ser competentes en el ámbito laboral de su desempeño como profesional y en el plano familiar o personal.

4. Favorecer la igualdad de acceso, continuidad y titulación de todos los quintiles de la población, manteniendo una oferta educativa diversa y gratuita al alcance de todos, conforme lo estipulan la Constitución de la República y la Ley Orgánica de Educación Superior.

5. Producir investigación científica y tecnológica aplicable a requerimientos sociales, que posibilite a la colectividad tener una mejor calidad de vida y un mayor bienestar compartido.

6. Difundir a través de ponencias, publicaciones bibliográficas, redes sociales y por todos los medios posibles, el conocimiento generado en sus claustros, para contribuir a la solución de los complejos y heterogéneos problemas sociales de Manabí y el Ecuador.

7. Impulsar especialmente políticas de acción afirmativa dirigidas a la mayor inclusión social con equidad de género, brindando apoyo preferente a las personas que sufren discapacidades.

8. Contribuir con un pensamiento creativo, racional y crítico, a que Manabí como región, elimine todo vestigio de marginalidad y sea actora protagónica de su propia planificación y desarrollo, con el propósito que sus habitantes gocen de los más elevados estándares de una vida sana y de buena calidad.

9. Cultivar una formación en sus estudiantes con mentalidad emprendedora que los ayude a definir un camino en la vida, que los conduzca a depender de su propia capacidad y atributos y por esa vía generar una mayor producción de bienes y servicios, que satisfagan sus propias necesidades y las de la colectividad en la que residen.

10. Articular su gestión a los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo y al Régimen del Buen Vivir.” (ULEAM, s/d).

3.1.4. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA ULEAM

Del mismo modo anterior se determinaron prioridades a ser cumplidas en el aspecto estratégico y prioritario por parte de la IES, los cuales son:

- “1. Contar con una organización académica–administrativa en la que exista orden y la más amplia participación de la comunidad universitaria, con un cogobierno que forme parte y actúe en todas las instancias de dirección, conforme lo establecido en la Ley de Educación Superior y el Estatuto de la Universidad.
2. Apoyar políticas permanentes de capacitación que estimule el perfeccionamiento docente en niveles de posgrado, así como auspiciar la participación de los/las profesores/as y/o funcionarios/as en seminarios o eventos nacionales o internacionales, vinculados a la profesión, labor y/o asignatura que dicta el/la docente.
3. Mantener su condición de Universidad pluralista y laica, que en un clima de la más absoluta libertad de enseñanza y cátedra, sin coacciones ni fundamentalismo alguno, se difundan libremente en sus instalaciones, tesis, doctrinas, planteamientos e ideas, que académicamente sustentadas, puedan ser útiles a la formación integral de sus educadores y educandos, así como del conjunto del colectivo social.
4. Contar con una infraestructura de laboratorios, locales de prácticas, espacios de biblioteca (s), auditoriums o aulas magnas, salas de clase con equipamiento informático, sitios apropiados para el desempeño de las labores docentes, que posibiliten una educación tutelada por el/la docente lo más personalizada posible.
5. Estimular la carrera docente con políticas de estabilidad y pago de retribuciones que compensen la dedicación exclusiva o a tiempo completo del docente, para que pueda tener una vida digna, tranquila y confortable.
6. Mantener como tesis del proceso educativo una enseñanza centrada en el estudiante, comprendiendo a cabalidad que lo esencial es que el/la alumno/a aprenda, con un/a profesor/a que guíe, oriente, sirva de mediador y facilite ese aprendizaje.

7. Apoyar la más alta capacitación del estudiante, mediante programas de becas, prácticas, pasantías y ayudas económicas, para que asistan a seminarios y eventos que favorezcan su mejor formación profesional y personal.

8. Contar con una infraestructura de conectividad con anchos de banda suficientes, redes inalámbricas internas y externas, programas de software que contribuyan a facilitar los procesos académicos curriculares, blogs de docentes y materiales de estudio.

9. Efectuar una constante actualización de planes de estudio, programación curricular y diseños de perfiles profesionales, con el propósito de posibilitar la movilidad de docentes y estudiantes.

10. Apoyar ilimitadamente la suscripción de Convenios con entidades u organismos de educación del país o del exterior, que permitan el más fluido intercambio de planteamientos, tesis o programas, que beneficien los procesos de enseñanza-aprendizaje de profesores/as y alumnos/as.” (ULEAM, s/d).

3.2. DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DE LA ULEAM

Siguiendo al Art 52 de la LOES (2010) el cual habla de “Unidades de Administración del Talento humano de las empresas del servicio público” se determina la configuración del Departamento de Talento Humano, con el fin último de respetar y hacer respetar la LOES y demás reglamentos que puedan referirse al mismo, y toda otra ley o reglamento interno o externo de la ULEAM, así como otros mecanismos o instrucciones necesarias para potenciar al capital humano de la ULEAM.

3.2.1. MISIÓN DEL DIRECTOR DE TALENTO HUMANO

“Supervisar el cumplimiento de los objetivos del departamento, para lo cual diseñará y propondrá directrices, planes y programas con la finalidad de contribuir a lograr el desarrollo integral del personal y acatar disposiciones emanadas en la Constitución del Ecuador, Ley Orgánica del Servicio Público, su reglamento, Ley Orgánica de

Educación Superior, Código de Trabajo y demás disposiciones del Estatuto de la Universidad y del Honorable Consejo Universitario” (ULEAM, s/d).

3.2.2. OBJETIVO DEL DIRECTOR DE TALENTO HUMANO

“General:

Regular el desarrollo profesional y ocupacional del personal docente, administrativo y trabajadores de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí; facilitando a su vez oportunidades de perfeccionar sus habilidades que estimulen su trabajo, además ha de dar la responsabilidad a los directivos de reconocer el potencial del personal, analizándolos desde un punto de vista ético y social.

Estratégicos:

Sociales-Laborales: Mantener los principios éticos, evitando políticas discriminatorias por razones de sexo, raza, religión, grupo cultural u otros.

Organizacionales:

Reconocer que su trabajo no es en fin en sí mismo, sino como trabajo en equipo, para beneficio de la entidad.

De Ingreso:

Realizar el ingreso de personal competente bajo los parámetros de selección acordes con disposiciones de Ley y norma técnica.

De Puntualidad y Permanencia:

Control óptimo de asistencia y permanencia en sus puestos de trabajo del personal, bajo sistemas biométricos y registros manuales de asistencia de personal.

Establecer políticas éticas y desarrollar comportamientos socialmente responsables.

Análisis y descripción de puestos de la institución

Base de datos del personal actualizada” (ULEAM, s/d).

3.2.3. ORGANIGRAMA DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO

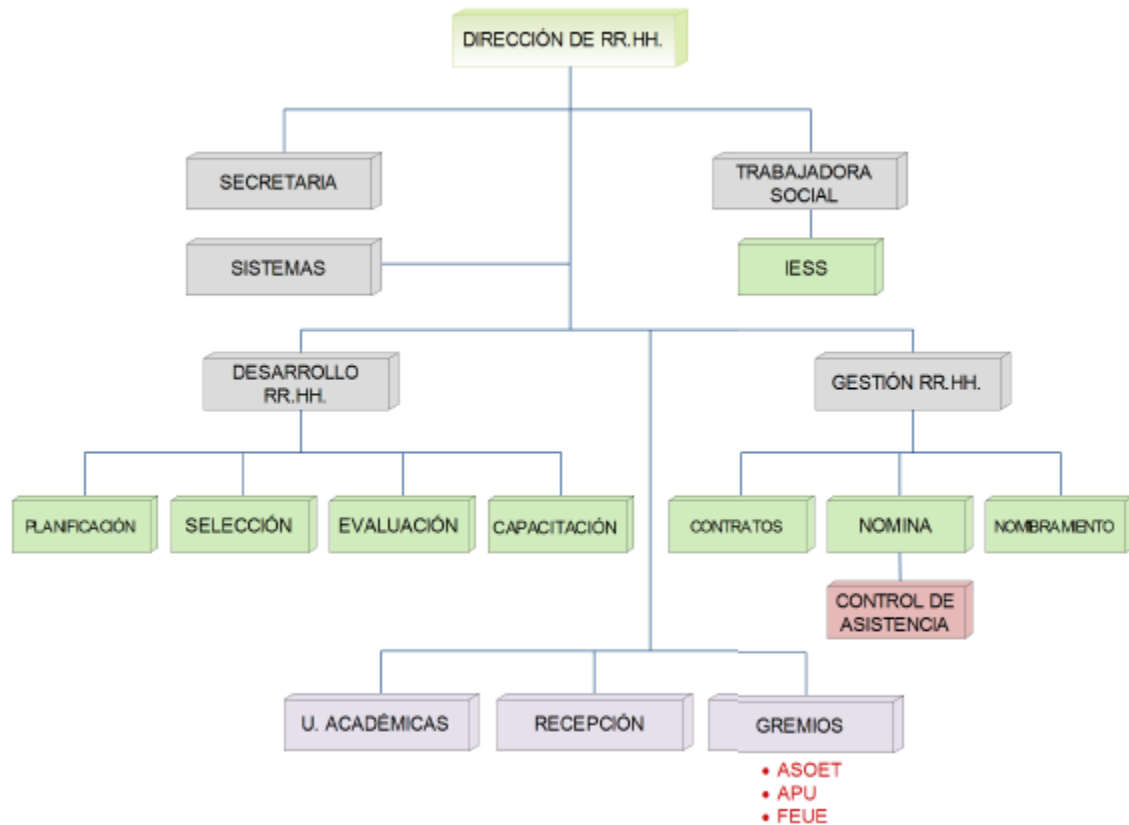


Figura 2: Organigrama Departamento de Talento Humano

Fuente: ULEAM, s/d

Elaborado por: ULEAM, s/d

3.3. BREVE REFERENCIA A LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

A través del esponsorio de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil, en 1968, se crea la extensión de esta Universidad; creándose en esta época dos Escuelas, la de Ciencias de la Educación y la de Administración de Negocios; matriculándose, en la Escuela de Administración, 38 estudiantes (ULEAM, s/d).

“La Escuela de Administración tuvo un crecimiento muy significativo en los años siguientes debido principalmente a la importancia que adquirió la Carrera en la década de los 70 en el país, motivado por la necesidad de recursos humanos preparados para atender el desarrollo económico originado por la era petrolera en el Ecuador por un lado y por otro, debido a la creciente actividad industrial que Manta experimentó en el sector pesquero; razón suficiente para que a partir de 1985 se cree la Especialidad Administrativa Pesquera” (ULEAM, s/d)

3.4. BREVE REFERENCIA A LA CARRERA INGENIERÍA COMERCIAL

Con más de 25 años y más de 1000 estudiantes que obtuvieron su título, desde su primera cohorte la carrera de Ingeniería Comercial, esta carrera ha aportado al mercado laboral Manabita y nacional con profesionales con alto grado de conocimiento, orientados no solo al manejo y construcción de la administración (y las organizaciones en general), sino también a la parte económica, financiera y contable de las organizaciones (ULEAM, s/d)

3.4.1. MISIÓN DE LA CARRERA DE INGENIERÍA COMERCIAL E INGENIERÍA EN MARKETING DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS DE LA ULEAM

“La Carrera de Ingeniería Comercial, forma profesionales emprendedores en el ámbito empresarial, con alto nivel de conocimiento científico, tecnológico y humanístico, que coadyuven al mejoramiento de las condiciones de vida de la sociedad, conservando el medio ambiente” (ULEAM, s/d).

“Preparar profesionales en estrategias en marketing, con elevada competencia académica, técnica y humanista, capaces de liderar, generar y aplicar conocimientos científicos de manera responsable, con sentido ético y espíritu emprendedor, para contribuir al desarrollo económico, social, ambiental y cultural del país.” (ULEAM, s/d).

3.4.2. VISIÓN DE LA CARRERA DE INGENIERÍA COMERCIAL E INGENIERÍA EN MARKETING DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS DE LA ULEAM

“La Carrera de Ingeniería Comercial en el año 2015, será reconocida a nivel nacional como líder en formación de profesionales emprendedores en el ámbito empresarial, a través de una gestión académica de excelencia e innovación, basada en altos estándares de calidad y una imagen institucional comprometida con el desarrollo socio-económico y sustentable del País” (ULEAM, s/d).

“La Carrera de Ingeniería en Marketing será la de mayor liderazgo de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, reconocida por su capacidad de formar profesionales en marketing altamente calificados, al servicio de las empresas públicas, privadas y la sociedad” (ULEAM, s/d).

3.5. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

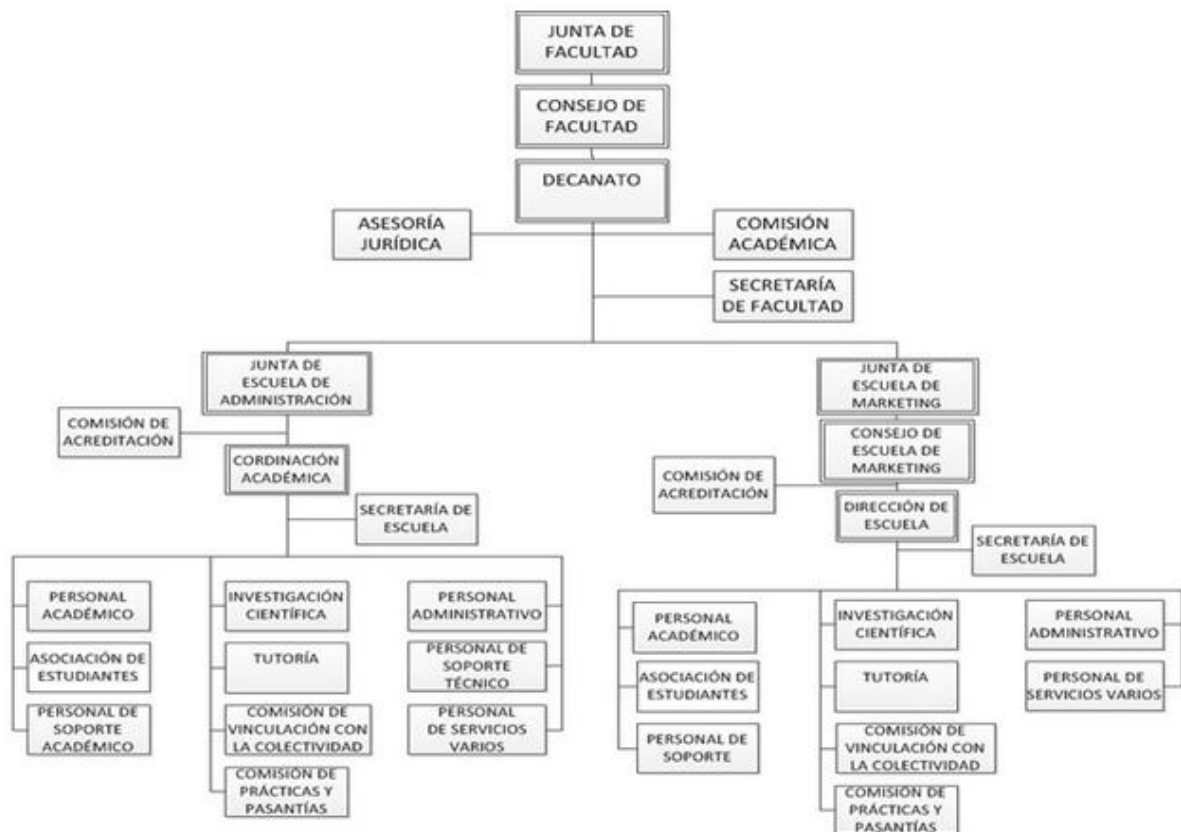


Figura 3: Organigrama Facultad de Ciencias Administrativas
 Fuente: ULEAM, s/d
 Elaborado por: ULEAM, s/d

3.6. CATEGORIZACIÓN DE DOCENTES DE ACUERDO AL RÉGIMEN INTERNO DE ESCALAFÓN DE DOCENTE EN LA ULEAM

En concordancia con el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior (codificado) y sus modificaciones (RCEPISES), expedidos por el CES, la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí aprobó su propio Reglamento Interno de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador (RICEPI) de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí (ULEAM, 2014). En este reglamento se pone a consideración la prestación de servicios del docente y/o investigador en el ámbito de la IES, principalmente en todo lo que se refiere “con su selección, ingreso, dedicación, estabilidad, escalas remunerativas, capacitación, perfeccionamiento, evaluación, promoción, estímulo, cesación, y jubilación” (art.1).

Según el Reglamento RICEPI el ámbito de aplicación se circunda en torno al personal académico, dejando fuera de su amparo al personal administrativo y al personal técnico docente, que por “razón de su especialización profesional, experiencia y experticia, apoya y facilita las actividades de aprendizaje práctico e investigación” (ULEAM, 2014, art 3). Y dispone dos tipos principales de personal docente. Por un lado los profesores titulares y por el otro los no titulares (art. 4). Los titulares que ingresan luego de un proceso de concurso de merito y oposición, se clasifican en orden de principales, agregados o auxiliares. Por el otro lado los profesores no titulares que no ingresan por concurso de merito y oposición, sino a través de contrato; se los determina como profesor invitado, honorario u ocasional.

En caso de ambos tipo de docente el Reglamento en concordancia exige que el profesor tenga al menos título de Maestría relacionada a su actividad, dejando del mismo modo que el reglamento del CES una mínima posibilidad de integrar a la planta docente profesores sin título de maestría.

En el sentido anterior el RICEPI (ULEAM, 2014) amplía su observancia a las funciones docente, determinando las actividades que el docente universitario, sin distinción de su categoría, debería realizar. También en concordancia con el Art. 6 del el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior:

- “1. Impartición de clases presenciales, virtuales o en línea, de carácter teórico o práctico, en la institución o fuera de ella, bajo responsabilidad y dirección de la misma;
2. Preparación y actualización de clases, seminarios, talleres, entre otros;
3. Diseño y elaboración de libros, material didáctico, guías docentes o syllabus;
4. Orientación y acompañamiento a través de tutorías presenciales o virtuales, individuales o grupales;
5. Visitas de campo y docencia en servicio;
6. Dirección, seguimiento y evaluación de prácticas y pasantías profesionales;
7. Preparación, elaboración, aplicación y calificación de exámenes, trabajos y prácticas;
8. Dirección y tutoría de trabajos para la obtención del título, con excepción de tesis doctorales o de maestrías de investigación;
9. Dirección y participación de proyectos de experimentación e innovación docente;
10. Diseño e impartición de cursos de educación continua o de capacitación y actualización;
11. Participación en actividades de proyectos sociales, artísticos, productivos y empresariales de vinculación con la sociedad articulados a la docencia e innovación educativa;
12. Participación y organización de colectivos académicos de debate, capacitación o intercambio de experiencias de enseñanza: y.
13. Uso pedagógico de la investigación y la sistematización como soporte o parte de la enseñanza.” (CES, 2013)

Además de estos 13 puntos el RICEPI incorpora el inciso “13. Participación en comisiones de evolución de desempeño del personal académico y en los tribunales para concursos de oposición y meritos de profesores e investigadores” y luego el inciso “14. Participación como evaluadores o facilitadores académicos externos del CEAACES y el CES” (ULEAM, 2014)

En concordancia con ambos artículos, con ambos reglamentos y con la LOES (Asamblea Nacional del Ecuador, 2010) se puede determinar la necesidad de contar con docentes no solo dedicados a la actividad de dictado de clase (virtual o presencial).

CAPÍTULO VI.- METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Tipo y Diseño de investigación

Shuttleworth (2008) determina que uno de los métodos científicos que ayudan a diseñar una investigación es a través del método descriptivo, el cual propone la observación y la descripción de un comportamiento del cual no debe ser influenciado por el investigador. Por lo que en esta investigación se busca describir la situación actual de la selección de docente universitario realizada actualmente sin tendencia, preconcepción o influencias hacia las partes que brinden la información. Y a partir de ella poder presentar una propuesta para mejorarla.

A su vez, la descripción necesaria para entender la problemática sobre el estudio de esta tesis determina la necesidad de un enfoque analítico el cual se puede analizar cada una de las partes, a través de su descomposición y elementos o características distintivas (Ruiz Limón, 2006, pg. 35), del proceso de concurso de mérito y oposición que se propone analizar. Lo que determina la necesidad de ampliar el enfoque para proponer un proceso de selección mejorado al concurso de mérito y oposición actual.

Por lo que a través de la observación analítica del proceso de incorporación de docentes por medio del Concurso de Mérito y Oposición, se captará la información del proceso de selección de la Facultad de Ciencias Administrativas, de acuerdo a los parámetros de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, para analizarla y utilizarla de acuerdo al objetivo de evaluar para luego proponer.

También la técnica de investigación bibliográfica – documental que se estudio en el marco teórico determina un marco de referencia sobre el proceso de selección, competencias y análisis de puesto que aportaran a una mejor evaluación del proceso actual, y de este modo construir una propuesta a partir de la experiencia de diversos autores y las circunstancias del autor. Se utiliza todo material que esté al alcance y sea pertinente para profundizar la investigación, tanto libros, revistas, leyes, reglamentos, folletos, tesis, etc. (en formato físico y digital).

La propuesta de investigación tomará, por último, en cuenta la opinión de autoridades y académicos de la Facultad de Ciencias Administrativas, a través de la utilización del método de un grupo de expertos (Método Delphi o grupo focal). En el cual se busca determinar la

apreciación de diez involucrados de manera directa con los procesos de selección a través del Concurso de Mérito y Oposición.

4.2. Observación e identificación del procesos de selección

La observación propuesta gira en torno del modo en que se lleva adelante el proceso de Concurso de Merito y Oposición en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, y por consiguiente en la Facultad de Ciencias Administrativas, y como éste se encuentra normado de acuerdo a la interpretación y adecuación a la realidad de esta universidad de acuerdo a la normativa nacional para las IES. Por lo que el 17 de marzo del 2015 el Honorable Consejo Universitario de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí dicto el Reglamento de Concurso de Merecimiento y Oposición para Ingreso a la Carrera Docente en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Esta norma derogó la anterior norma que había sido aprobada el año anterior.

El Reglamento antes mencionado (ULEAM, 2015) trata de garantizar los concursos de Merito y Oposición a través de los “lineamientos y procedimientos a seguir” (art 3) que se lleven a cabo en la universidad y en las “diferentes unidades académicas de la Universidad” (art 2) de una manera “justa y transparente, para escoger como sus docentes a profesionales capaces e íntegros” (art 1).

4.2.1. Políticas de Selección y procedimiento de la ULEAM

Más allá del tema de autorización y trámites necesarios para llevar adelante un concurso de Merito y Oposición este punto se centra en lo relacionado al proceso luego de la aprobación del concurso y hasta la declaración de un ganador (ULEAM, 2015)

Por lo que luego de realizar la convocatoria obligatoria y otros trámites relacionados a la recepción de documentos es el procedimiento que se propone analizar.

A partir del art 30 del Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior (CES, 2013), y conjuntamente con el art 11 del el Reglamento de Concurso de Merecimiento y Oposición para Ingreso a la Carrera Docente en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí (ULEAM, 2015) se determina que de las dos fases del concurso la fase de de merito tendrá un peso del 60% y la oposición el 40%.

Estos porcentajes son aplicables tanto para el Personal Titular Auxiliar, Titular Agregado y Titular Principal. Si bien los porcentajes son los mismos la medición de cómo alcanzar difiere según la categoría de Profesor que se busca cubrir. Es así que para los profesores que participen del concurso para cubrir el puesto de Titular Auxiliar se debe tener en cuenta:

“Artículo 13.-Personal Académico Titular Auxiliar.- La calificación de méritos se hará de la siguiente forma:

1. Grado académico de maestría o su equivalente (Especialidades Médicas), debidamente reconocido e inscrito por la SENESCYT, en el área de conocimiento vinculada a sus actividades de docencia e investigación; 15puntos.
2. Experiencia Profesional por lo menos un año hasta máximo tres años; 2 puntos por año.
3. Experiencia en docencia universitaria, por lo menos dos años hasta un máximo de cinco años; 2 puntos por cada año.
4. Actualización de conocimientos en metodología de aprendizaje e investigación y/o en el área de conocimiento vinculada a sus actividades, con un mínimo de 40 horas; 1 punto por cada 40 horas, hasta un máximo de 5 puntos.
5. Por participación en cursos o congresos como instructor/conferencista; 2 puntos hasta un máximo de 4 puntos.
6. Se otorgará al personal docente que se encuentre prestando servicios bajo la modalidad de contrato ocasional o servicios profesionales un puntaje adicional equivalente al diez por ciento en la fase de Méritos.” (ULEAM, 2015, art 13)

Y en la etapa de oposición para el Personal Titular Auxiliar se determina lo siguiente:

“Artículo 14.- Valoración de la Oposición para el Personal Académico Titular Auxiliar.- La oposición tendrá dos fases, la prueba teórica oral o escrita y la ejecución de una clase demostrativa en el curso de la asignatura.

1. La prueba teórica oral o escrita; 20 puntos.
2. La clase demostrativa; 40 puntos.
 - a. Planificación de la clase; 5 puntos.

b. Dominio del Tema; hasta 10puntos.

c. Metodología aplicada; hasta 10puntos.

d. Sobre dominio del tema y metodología aplicada los estudiantes del curso/nivel correspondiente a la asignatura, evaluarán sobre 15 puntos” (ULEAM, 2015, art 13)

Por lo que se tiene parametrizado el puntaje de la etapa de mérito y oposición, pero no determinado el cómo se determina estos valores en consideración de los evaluadores.

Del mismo modo anterior el Reglamento de Concurso de Mérito y Oposición de la ULEAM (2015) determina diferentes parámetros para los profesores Titulares Agregados y Titulares Principales, que en ambos casos parten de los parámetros del Profesor Titular Auxiliar y va agregando mayores requisitos y/o parámetros, así como puntaje distinto, para cada una de estos superiores, en término de escalafón, puestos de profesores.

Es así que el art 15 (ULEAM, 2015) para la etapa de mérito para el Profesor Titular Agregado

“1. Grado académico de maestría o su equivalente (Especialidades Médicas), debidamente reconocido e inscrito por la SENESCYT, en el área de conocimiento vinculada a sus actividades de docencia e investigación; 12puntos.

2. Experiencia como personal académico en instituciones de educación superior o instituciones de investigación de prestigio, por lo menos tres años hasta máximo cinco años; 2 puntos por cada año.

3. Haber creado o publicado por lo menos tres obras de relevancia o artículos indexados en el área de conocimiento, vinculado a sus actividades de docencia e investigación; 2 puntos por cada obra, hasta un máximo de 6 puntos.

4. Haber obtenido como mínimo el setenta y cinco por ciento del puntaje de la evaluación de desempeño en sus últimos dos períodos académicos; 1 punto por cada período.

5. Haber realizado ciento ochenta horas de capacitación y actualización profesional, de las cuales noventa habrán sido en metodología de aprendizaje e investigación, y el resto en el área de conocimiento vinculada a sus actividades de docencia o investigación; 3 puntos por cada sesenta horas.
6. Haber participado al menos doce meses en uno o más proyectos de investigación; 5 puntos.
7. Suficiencia en un idioma diferente a su lengua materna; 2 puntos.” (ULEAM, 2015, art 15)

Por lo que además de los requisitos anteriores del Profesor Auxiliar agrega “Haber creado o publicado por lo menos tres obras de relevancia o artículos indexados en el área de conocimiento, vinculado a sus actividades de docencia e investigación”, también suma puntaje por evaluación de desempeño docente de más del 75%, a su vez que da puntaje por suficiencia en una lengua distinta a la madre y por la participación en proyectos de investigación por más de 12 meses. En cuanto que en la etapa de oposición (art 16) no determina parámetros diferenciales con respecto a los anteriormente expuestos en el Profesor Titular Auxiliar.

En cuanto al tercer tipo de profesor, Titular Principal:

- “1. Tener grado académico de doctorado (PhD o su equivalente), en el área de conocimiento vinculada a sus actividades de docencia e investigación, obtenido en una de las instituciones que conste en la lista elaborada por la SENESCYT, al tenor del artículo 27 del Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Superior, el cual deberá estar reconocido e inscrito por la SENESCYT. El incumplimiento de este requisito invalidará el nombramiento otorgado como resultado del respectivo concurso; 20 puntos.
2. Tener al menos cuatro años de experiencia en actividades de docencia y lo investigación en instituciones de educación superior o en instituciones de investigación de prestigio; 1punto por cada año.
3. Haber creado o publicado doce obras de relevancia o artículos indexados en el área de conocimiento vinculada a sus actividades de docencia o investigación, de los cuales al menos tres deberán haber sido creados o publicados durante los últimos cinco años; 1 punto por obra.

4. Haber obtenido como mínimo setenta y cinco por ciento del puntaje de la evaluación de desempeño en sus últimos dos períodos académicos; 1 punto por cada período.
5. Haber realizado cuatrocientas ochenta horas de capacitación y actualización profesional, de las cuales noventa habrán sido en metodologías de aprendizaje e investigación, y el resto en el área de conocimiento vinculada a sus actividades de docencia e investigación; 1 punto por cada cuarenta horas.
6. Haber participado en uno o más proyectos de investigación con una duración de al menos 12 meses de cada uno, por un total mínimo de seis años; 1 punto por cada año.
7. Haber dirigido o codirigido al menos una tesis de doctorado o tres tesis de maestría de investigación; 3 puntos.
8. Suficiencia en un idioma diferente a su lengua materna; 1 punto. (ULEAM, 2015, art 17)

Entonces el Reglamento amplía, respecto al Profesor Titular Agregado, en la parte de mérito exigiendo el grado académico de doctor y haber dirigido una o más tesis de Doctor o si es de Maestría parte de tres o más. Y del mismo modo anterior la etapa de Oposición no se modifica en cuanto a su proceso.

4.2.2. Análisis y Conclusiones del Proceso

Del proceso y políticas anteriormente descriptas que se encuentran principalmente incluidas en el Reglamento de Merecimiento de Concurso de Merecimiento y Oposición para ingreso a la carrera docente en la ULEAM. En este se considera a los tres tipos de profesores que pueden ser seleccionados dentro de las diversas Facultades que tiene la Uleam, pero no distingue saberes, conocimientos, habilidades, actitudes, sino solo parámetros determinado a partir de documentos presentados para la puntuación posterior en la etapa de Mérito, si bien se distingue según el tipo de Profesor en todos los casos solo se determina de una modo burocrático de chequeo documental el cumplimiento o no del requisito, sin saber si detrás de ello esta ha habilidad aprehendida.

Del mismo modo anterior, pero en la etapa de Oposición, que se podría acercar más a la parte practica del proceso, solo distingue dos puntos principales para los 3 tipos de profesores; la etapa de prueba teoría en forma oral o en forma escrita y la clase demostrativa. En ambos caso solo refiriéndose a la parte de dictado de clases pero no a otra

actividad docente, como puede ser la investigación, la tutoría de trabajos o alumnos, la vinculación con la sociedad, entre otros.

4.3. Análisis del perfil requerido para el profesor

De acuerdo a lo analizado previamente el RCEPSES del CES y el RICEPI de la ULEAM, y teniendo en cuenta la LOES y la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), se podría determinar en forma genérica que los docentes universitarios deberían en forma mínimamente dedicarse a las siguientes actividades de acuerdo al art 5 del RICEPI y art 6 del RCEPSES:

- “1. Impartición de clases presenciales, virtuales o en línea, de carácter teórico o práctico, en la institución o fuera de ella, bajo responsabilidad y dirección de la misma;
2. Preparación y actualización de clases, seminarios, talleres, entre otros;
3. Diseño y elaboración de libros, material didáctico, guías docentes o syllabus;
4. Orientación y acompañamiento a través de tutorías presenciales o virtuales, individuales o grupales;
5. Visitas de campo y docencia en servicio;
6. Dirección, seguimiento y evaluación de prácticas y pasantías profesionales;
7. Preparación, elaboración, aplicación y calificación de exámenes, trabajos y prácticas;
8. Dirección y tutoría de trabajos para la obtención del título, con excepción de tesis doctorales o de maestrías de investigación;
9. Dirección y participación de proyectos de experimentación e innovación docente;
10. Diseño e impartición de cursos de educación continua o de capacitación y actualización;
11. Participación en actividades de proyectos sociales, artísticos, productivos y empresariales de vinculación con la sociedad articulados a la docencia e innovación educativa;

12. Participación y organización de colectivos académicos de debate, capacitación o intercambio de experiencias de enseñanza: y.

13. Uso pedagógico de la investigación y la sistematización como soporte o parte de la enseñanza.” (CES, 2013)

Adicional a esto el art 6 del RICEPI y art 7 del RCEPISES incorporan diversas actividades de investigación; y del mismo modo el art 8 del RICEPI y art 9 del RCEPISES determina actividades referentes a la vinculación con la comunidad.

4.4. Habilidades y Competencias Docentes

Los procesos de Concurso de Merito y Oposición se caracterizan por tener mayores componentes que miden el conocimiento o el tener o no un documento o producto habilitante, sin medir la calidad de los mismos. Lo anterior produce que aunque una firma o publicación o un título sea posesión de una persona, eso no garantiza que la habilidad o la competencia hayan sido adquiridas en el proceso de obtención de la publicación, de la titulación, etc.

Sumado a esto se tiene que los Concursos de Merito y Oposición están mayoritariamente centrados en el aspecto de dictado de clases, y no tienen en cuenta otras actividades requeridas al Docente Universitario.

A su vez no poseen componentes particulares de la organización de la cual forma parte, los objetivos, misión, modelo educativo, y otros no suelen ser tenidos en cuenta en el momento de abrir un Concurso de Merito y Oposición.

El docente universitario debe estar constantemente a la vanguardia de su profesión, ya que las instituciones de orden superior en la educación están llamadas a ser las creadoras de nuevos conocimientos e innovaciones para la sociedad o comunidad. A su vez, el constante cambio global ha producido un cambio en la sociedad y principalmente en los jóvenes, determinando que se deba cumplir con las nuevas demanda de los nuevos estudiantes y la necesidad de instruir conocimiento y habilidades a una nueva forma de pensar o de realizar sus actividades. Por lo que se debe estar preparado en forma continúa para los desafíos de la educación actual. De este modo es que se identifico como en investigaciones anteriores

se planteaba, en forma general, las competencias del docente para atender a la nueva generación de estudiantes.

4.5. Grupo de experto

Una vez investigado diferentes fuentes bibliográficas y legales a fin de reconocer las funciones completas de un docente universitario. Se propuso determinar desde el punto de vista de expertos en la temática cuales deberían ser las competencias específicas primordiales a ser tenidas en cuenta para la selección de docentes para la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

Para lo anterior se solicitó la presencia de un grupo conformado por expertos, con la experiencia suficiente para brindar un apoyo verdadero al proceso.

Se convocó y reunión al actual decano de la Facultad, al ex decano de la Facultad, a la única Doctora que actualmente posee la Facultad, al Coordinador de la Carrera de Ingeniería Comercial, al Coordinador de la Carrera de Ingeniería en Marketing, a los tres miembros de la Comisión Académica de la Facultad de Ciencias Administrativas, a una delegada del Vicerrector Académico y a un delegado del Departamento de Talento Humano de la Universidad.

Se planteo dos momentos de interacción a fin de determinar cuáles son los parámetros o competencias necesarias para determinar un perfil de docente universitario para la Facultad de Ciencias Administrativas.

En la primera reunión se hizo una presentación general del tema investigado, a través de la presentación power point del anexo1 y el enfoque que se le quiere dar al taller propuesto. El objetivo de esta primer reunión abrir un primer espacio de conversación sobre las características y funciones que debe cumplir un docente universitario dentro de la Facultad de Ciencias Administrativas. Se busca la discusión y el conceso final plasmado en un documento como el que se muestra en el anexo 2.

El resultado de esta primera reunión se determinó los siguientes puntos de acuerdo a la opinión de los expertos:

- 1 Dictado de clases
- 2 Preparación de material y de clases
- 3 Participación en actividades de diversas comisiones de la facultad
- 4 Colaborar con la institución y compañeros
- 5 Realizar tutorías académicas y de tesis
- 6 Dar seguimiento a prácticas pre - profesionales
- 7 Realizar actividades de vinculación con la comunidad
- 8 Actualizar sus conocimientos en cuanto a su especialidad y a metodologías de enseñanza
- 9 Hacer investigaciones de impacto en la sociedad
- 10 Realizar y comunicar a través de artículos y ponencias nuevos conocimientos o investigaciones.

Coincidiendo los expertos en una visión más amplia de la docencia en la Facultad de Ciencias Administrativas, incorporando la gestión de procesos de la facultad, vinculación, investigación, etc.

Luego del análisis de la información, y de acuerdo a lo investigado en este proyecto se propuso una segunda reunión.

En esta segunda reunión tiene como fin complementar el trabajo ya realizando, priorizando competencias que el docente universitario dentro de la Facultad de Ciencias Administrativas debería poseer previo al ingreso a la institución, teniendo en cuenta los puntos de vista previamente dado por la mesa de experto, así como la investigación previa de este proyecto.

De esta manera lo que se propuso en el anexo 3 fue a partir de competencias lograr una priorización entre lo que se debería poseer previo al ingreso como docente universitario, lo que se podría o debería ser desarrollado luego del ingreso a la Facultad, si la competencia no aplicaría y si habría algún comentario.

Del formato presentado a los expertos en esta segunda reunión, ellos emitieron su criterio en cuanto a competencias que deberían poseer previo al ingreso como docente universitario, siendo los siguientes:

1. Planifica, organiza y gestiona situaciones de enseñanza aprendizaje.
2. Facilita escenario de aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.

6. Incentiva la participación en situaciones de aprendizajes grupales.
8. Vincula las actividades y procesos con la sociedad.
10. Actúa de manera ética y profesional.
11. Domina la temática actualizada de su especialidad y la aplica en el ambiente de aprendizaje de sus estudiantes y colegas.
12. Planifica, organiza, direcciona y controla el proceso curricular de la materia con enfoque en el proceso de enseñanza aprendizaje.
16. Aplica mecanismos metodológicos de investigación.
22. Capacita a diferentes públicos diferente a los estudiantes

Respecto a los que pueden ser desarrollados o deberían ser desarrollado luego de la contratación en el periodo de inducción o durante su tiempo de docencia, los expertos se inclinaron por los siguientes:

3. Interconecta progresivamente el proceso de aprendizaje.
4. Prepara dispositivos diferenciadores para la aprehensión de conocimientos.
5. Incentiva el involucramiento en actividades y auto aprendizaje del estudiante.
7. Participa en la gestión institucional.
9. Involucra nuevas tecnologías de la de la información y la comunicación en el proceso de enseñanza aprendizaje.
13. Innova modos, métodos y escenarios del aprendizaje.
14. Interconecta, a través de la tutoría, a alumno, profesor y proceso enseñanza-aprendizaje
15. Evalúa periódicamente el proceso de aprendizaje de los alumnos.
17. Investiga y difunde el conocimiento sobre problemáticas de la sociedad y de su temática.
18. Comunica efectivamente conocimientos a diferentes públicos.
19. Comunica efectivamente conocimientos en una lengua diferente al español.
20. Dirige procesos de investigación de estudiantes.
21. Da seguimiento a los proceso de practica estudiantil, fuera y dentro de la institución.

Respecto a la no aplicación de alguna competencia de las requeridas para su análisis, así como determinación de de comentarios extras, no se observo ningún punto al respecto.

En definitiva los expertos determinaron que en cuanto al mecanismo de selección de los docentes universitarios se debería incorporar mayores requisitos en pos de obtener docentes más competentes para todas las funciones que ejercerá dentro y fuera de su materia o especialidad.

De acuerdo al los resultados arrojados luego de las dos reuniones, se determino que si bien todas las competencias propuestos engloban el total de funciones necesarias, hay que priorizar algunas sobre otras en el afán de lograr seleccionar personas competentes para la docencia. De este modo se determina que de las 22 competencias propuestas a los grupos de expertos 9 son fundamentales de ser medidas previa a la contratación o del nombramiento de un nuevo docente dentro de la Facultad de Ciencias Administrativas.

En las discusiones, y al relacionar el objetivo de las reuniones de grupo de experto y el tema de la investigación, se determino que el proceso o la propuesta debería enfocarse en la prontitud de su practicidad en la realidad de la Facultad.

CAPÍTULO V.- PROPUESTA

A partir de las fuentes consultadas y los mecanismos de obtención de información, el proyecto busco evaluar primeramente como se está llevando adelante el proceso de Concurso de Merito y Oposición (selección del candidato idóneo), en cuanto al enfoque de parametrización y caracterización que se propone la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí y en la Facultad de Ciencias Administrativas.

Como segundo punto y analizado conjuntamente con el proceso de Concurso de mérito y oposición se analizó lo que determina la ley en cuanto a la Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador Docente, este análisis teniendo en cuenta las particularidades de la ley nacional y del reglamento que rige en la Universidad.

Como tercera medida se incorporo a la investigación un enfoque más propositivo e innovador en cuanto al proceso actual. Para ellos se determinarán elementos de competencias necesarias para el ejercicio docente en general. Y por último se determinaran las competencias necesarias a partir de todo lo anterior con el fin de proponer establecer un último análisis por parte de un grupo de expertos (Método Delphi o grupo focal) que emitirán su opinión al respecto, a fin de caracterizar puntos específicos a ser tenidos en cuenta para mejorar en la propuesta la etapa de oposición en los concursos llevados adelante en la Facultad de Ciencias Administrativas.

Luego de la utilizar cada una de las técnicas anteriores se propone sintetizar y analizar a través de conclusiones la información recabada, a fin de lograr una propuesta que enfoque todo lo anterior en una propuesta más completa de lo que debe ser el perfil de un docente universitario dentro Facultad de Ciencias Administrativas.

5.1. OBJETIVO Y ALCANCE DE LA PROPUESTA

Como se planteo a lo largo de este trabajo la preocupación principal está centrado en lograr seleccionar a docentes, partiendo del proceso de Concurso de Mérito y Oposición, que tengan el perfil requerido de acuerdos a los nuevos desafíos de la educación superior, a su vez que se respeta los procedimientos planteados para la ULEAM, y respetando las particularidades del perfil de un docente que labora en la Facultad de Ciencias Administrativas.

Por lo que se propone un mecanismo para la determinación de un análisis de puesto; el cual contenga en forma lo más completamente posible, y teniendo en cuenta las limitaciones

impuestas por el Reglamento de Merecimiento de Concurso de Merecimiento y Oposición para ingreso a la carrera docente en la ULEAM, toda información necesaria para cubrir los requerimientos de profesores para la facultad de Ciencias Administrativas.

Lo anterior se llevara adelante a través de una descripción que ayude en forma general a la determinación de necesidades respecto al puesto, a las actividades generales y transversales de un docente y a las actividades de la facultad requiere, todo esto respetando una idea institucional reflejada en lo que la Facultad quiere llegar a ser.

5.2 DETERMINACIÓN DEL ANÁLISIS DE PUESTO DEL DOCENTE

Partiendo de la investigación planteada y de las ideas de autores, los cuales determinan el análisis de puesto o el perfil profesional o el perfil por competencia de un puesto, y determina las funciones, responsabilidades, conocimiento, habilidades, competencias, juicio, experiencia, formación, etc. necesarias para una determinada vacante. Y teniendo en cuenta los procedimientos y particularidades de la ULEAM y de la Facultad de Ciencias Administrativas, se puede definir lo siguiente:

A su vez al tratarse de una proceso de selección a partir de un proceso de Concurso de Mérito y Oposición, y al estar determinado por las diferentes Leyes y Reglamentos analizado como son el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior (CES, 2013), y el Reglamento de Concurso de Merecimiento y Oposición para Ingreso a la Carrera Docente en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí (ULEAM, 2015), solo se puede proponer y modificar parámetros no definidos en la etapa de oposición al ser dejado a la discreción de cada concurso.

Por lo que respecta al Mérito la propuesta es seguir la valoración a partir de lo determinando en el Reglamento de Concurso de Merecimiento y Oposición para Ingreso a la Carrera Docente en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, en sus artículos 13, 15 y 17.

De acuerdo al análisis y mecanismos de determinación de información recabado a partir de la investigación se determinó una serie de competencias abarcativas del rol del docente en el actual y futuro devenir de la Educación Superior.

La propuesta respecto a la descripción de puesto necesaria se centra en las necesidades actuales que tiene la Facultad de Ciencias Administrativas, y además de esto en la parte

docente de la misma. Por lo que solo se propone competencias específicas para los docentes de la carrera de ingeniería comercial y ingeniería en marketing, dejando de lado las competencias cardinales que involucran a toda la universidad y sus diferentes trabajadores.

Por lo las veintidós competencias propuestas son las siguientes:

1. Planifica, organiza y gestiona situaciones de enseñanza aprendizaje.
2. Facilita escenario de aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.
3. Interconecta progresivamente el proceso de aprendizaje.
4. Prepara dispositivos diferenciadores para la aprehensión de conocimientos.
5. Incentiva el involucramiento en actividades y auto aprendizaje del estudiante.
6. Incentiva la participación en situaciones de aprendizajes grupales.
7. Participa en la gestión institucional.
8. Vincula las actividades y procesos con la sociedad.
9. Involucra nuevas tecnologías de la de la información y la comunicación en el proceso de enseñanza aprendizaje.
10. Actúa de manera ética y profesional.
11. Domina la temática actualizada de su especialidad y la aplica en el ambiente de aprendizaje de sus estudiantes y colegas.
12. Planifica, organiza, direcciona y controla el proceso curricular de la materia con enfoque en el proceso de enseñanza aprendizaje.
13. Innova modos, métodos y escenarios del aprendizaje.
14. Interconecta, a través de la tutoría, a alumno, profesor y proceso enseñanza-aprendizaje
15. Evalúa periódicamente el proceso de aprendizaje de los alumnos.
16. Aplica mecanismos metodológicos de investigación.
17. Investiga y difunde el conocimiento sobre problemáticas de la sociedad y de su temática.
18. Comunica efectivamente conocimientos a diferentes públicos.
19. Comunica efectivamente conocimientos en una lengua diferente al español.
20. Dirige procesos de investigación de estudiantes.
21. Da seguimiento a los proceso de practica estudiantil, fuera y dentro de la institución.
22. Capacita a diferentes públicos diferente a los estudiantes

Cada una de estas competencias aplica a la docencia en su aspecto amplio teniendo en cuenta todos los ámbitos necesarios para la Educación superior. Por lo que todo proceso de selección debería tener en cuenta de manera directa o indirecta el fondo de las competencias antes previstas.

Varias de ellas se podrían decir que se cubren parcialmente con alguno de los requisitos necesarios para concursar. Por ejemplo, se podría decir que un candidato que presenta una certificación de haber asistido a un seminario de capacitación de más de 40 horas sobre metodología del aprendizaje está capacitado para cumplir a cabalidad con la competencia de Innovar modos, métodos y escenarios del aprendizaje, pero no es una relación causa efecto directa. O por ejemplo que, un candidato que tiene artículos científicos es capaz de dirigir procesos de investigación de estudiantes. La dificultad del proceso actual de concurso es que en la etapa de Merecimiento se concibe que la competencia existe por un documento que lo certifique. Años de estudios respecto a la selección de personal en el ámbito organizacional, han demostrado que la selección a partir de documentos, y no de competencias, ha llevado a la ineficiencia.

En lo que respecta a la etapa de Oposición se plantea dos puntos, uno referida a una prueba oral y otra referida a la clase demostrativa. En ambos casos sin definir el reglamento los contenidos.

Sobre esta etapa de oposición se puede intervenir sin contradecir el Reglamento de Concurso de Merecimientos y Oposición para Ingreso a la carrera docente en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Esto debido a que no hay una profundización, ni reglamento, ni proceso, a fin de determinar cómo llevar a cabo este periodo de prueba y clase demostrativa. Solo se determina que la prueba debe ser realizada en forma oral o escrita, y que la clase demostrativa tiene tres parámetros: planificación de clases, dominio del tema y metodología aplicada. Solo determinados que de los 25 posibles puntos en esta etapa de clase demostrativa los estudiantes del nivel o curso de la asignatura tendrán 15 puntos para valorar el dominio y la metodología aplicada.

Lo anterior lleva a determinar puntos que ayuden a determinar y a completar parámetros que la etapa de Mérito no mide adecuadamente o no los tiene en cuenta, interviniendo en esta etapa de Oposición.

Respecto a las competencias que en este trabajo se expuso a través del análisis de diversas fuentes, se determinaron prioridades de competencias mínimas de un docente de la Facultad de Ciencias Administrativas a poseer.

5.4 PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EN LA SELECCIÓN DEL PERSONAL

A través del grupo de experto se analizó las veintidós competencias que debería poseer un docente dentro de la Facultad de Ciencias Administrativas, las cuales fueron nombradas en el anterior punto. Además de eso, el grupo determinó ciertas prioridades que deberían ser cubiertas previo a que el docente obtenga su nombramiento, o su contrato, teniendo en cuenta las limitaciones de un reglamento poco descriptivo y enfocado en lo burocrático de un concurso de Merito y Oposición.

El grupo de experto determinó las siguientes competencias que deben ser prioritarias para el caso de la Facultad objeto de estudio, siendo que de las veintidós propuestas determinaron las prioritarias nueve:

1. Planifica, organiza y gestiona situaciones de enseñanza aprendizaje.
2. Facilita escenario de aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.
3. Incentiva la participación en situaciones de aprendizajes grupales.
4. Vincula las actividades y procesos con la sociedad.
5. Actúa de manera ética y profesional.
6. Domina la temática actualizada de su especialidad y la aplica en el ambiente de aprendizaje de sus estudiantes y colegas.
7. Planifica, organiza, direcciona y controla el proceso curricular de la materia con enfoque en el proceso de enseñanza aprendizaje.
8. Aplica mecanismos metodológicos de investigación.
9. Capacita a diferentes públicos, diferente a los estudiantes

Lo que determina que dentro del proceso del Concurso, y en la etapa de Oposición se encuentren mecanismos para la determinación de estas capacidades dentro de la medición de las características del candidato. Sin dejar de lado la prueba y clase demostrativa. Es por ello que se propone para cada uno de las competencias específicas mecanismos para la medición, siendo:

Competencia: Planifica, organiza y gestiona situaciones de enseñanza aprendizaje.

Mecanismo: Preparación de taller de práctica de temática de la materia (de acuerdo al formato de Taller definido por la Comisión Académica de la Facultad de Ciencias Administrativas).

Competencia: Facilita escenario de aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.

Mecanismo: Propuesta de actividad grupal dentro del proceso de planificación de clase (de acuerdo al formato de Planificación Diario definido por la Comisión Académica de la Facultad de Ciencias Administrativas).

Competencia: Incentiva la participación en situaciones de aprendizajes grupales.

Mecanismo: Propone actividad autónoma fuera del ámbito de clase, como tarea dentro de la planificación diaria prevista (de acuerdo al formato de Planificación Diario definido por la Comisión Académica de la Facultad de Ciencias Administrativas).

Competencia: Vincula las actividades y procesos con la sociedad.

Mecanismo: Determina problemáticas de la comunidad donde la Facultad está involucrada y proponer mecanismos de intervenir vinculándose a la sociedad. A través de pregunta dentro de la prueba escrita propuesta dentro de la Oposición.

Competencia: Actúa de manera ética y profesional.

Mecanismo: Punto determinado a partir del cumplimiento para ser contratado por el estado, en cumplimiento al art. 5 a 9 de la LOES (2010). Parámetro que no va a ser medido en el proceso propuesto.

Competencia: Domina la temática actualizada de su especialidad y la aplica en el ambiente de aprendizaje de sus estudiantes y colegas.

Mecanismo: Pregunta - Ensayo dentro de la prueba escrita del estado del arte de la disciplina o especialidad.

Competencia: Planifica, organiza, direcciona y controla el proceso curricular de la materia con enfoque en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Mecanismo: Propone una planificación de diaria para clase demostrativa y silabo principal de contenidos (de acuerdo al formato de Planificación Diario y Programa de Estudio definido por la Comisión Académica de la Facultad de Ciencias Administrativas)

Competencia: Aplica mecanismos metodológicos de investigación.

Mecanismo: Propone una investigación relacionada a la materia o especialidad dentro del ámbito de la prueba escrita.

Competencia: Capacita a diferentes públicos, diferente a los estudiantes

Mecanismo: Impartiendo la clase demostrativa.

5.4.1. PRUEBA ESCRITA.

El Reglamento de Concurso de Merecimientos y Oposición para Ingreso a la carrera docente en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, determina la posibilidad de realizar una Prueba en formato escrito u oral. Sin ningún otro tipo de indicación sobre contenido o motivos por los cuales se lleva adelante el mecanismo de evaluación del candidato. Solo determina la confección y aprobación por parte del Consejo de Facultad de la Facultad donde se realiza el proceso.

Es por ello que se propone una prueba escrita que esté compuesta de los siguientes parámetros:

1. Temas sobre conocimientos de la especialidad o materia, de acuerdo al formato habitual de la Facultad de Ciencias Administrativas. Basado en el banco de preguntas para el examen Complexivo, si es que existe para la materia
2. Abrir un espacio abierto para resumir una investigación relacionada a la materia o especialidad dentro del ámbito de la prueba escrita.
3. Realizar una pregunta en formato de ensayo sobre el estado del arte actual de la disciplina o especialidad de la cual esta postulado.
4. Realiza una pregunta en formato de ensayo donde determina problemáticas de la comunidad donde la Facultad está involucrada y proponer mecanismos de intervenir vinculándose a la sociedad..

5.4.2. CLASE DEMOSTRATIVA

Del mismo modo anterior, el Reglamento de Concurso de Merecimientos y Oposición para Ingreso a la carrera docente en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, obliga a la realización de una clase demostrativa. Sin ningún otro tipo de indicación sobre contenido o motivos por los cuales se lleva adelante el mecanismo de evaluación del candidato. Solo determina la confección y aprobación por parte del Consejo de Facultad de la Facultad donde se realiza el proceso.

Tomando en cuenta lo anterior se propone una parametrización de esta clase demostrativa la cual incluya:

1. Impartiendo la clase demostrativa, respecto a la temática o especialidad determinada a partir de los sílabos actuales aprobados por la Comisión Académica, rescatando de los mismos la temática de la clase demostrativa.
2. Propone una planificación de diaria para clase demostrativa y silabo principal de contenidos (de acuerdo al formato de Planificación Diario y Programa de Estudio definido por la Comisión Académica de la Facultad de Ciencias Administrativas)
3. Propone actividad autónoma fuera del ámbito de clase, como tarea dentro de la planificación diaria prevista (de acuerdo al formato de Planificación Diario definido por la Comisión Académica de la Facultad de Ciencias Administrativas).
4. Propuesta de actividad grupal dentro del proceso de planificación de clase (de acuerdo al formato de Planificación Diario definido por la Comisión Académica de la Facultad de Ciencias Administrativas).
5. Prepara taller de práctica de temática de la materia (de acuerdo al formato de Taller definido por la Comisión Académica de la Facultad de Ciencias Administrativas).

5.5. RESUMEN DE PROPUESTA

Luego de analizado todos los puntos anteriores, y considerando obligaciones y necesidades del docente universitario dentro de la Facultad de Ciencias Administrativas de la ULEAM, se propone llevar adelante el proceso de selección de docentes sin dejar de lado Reglamentos internos y externos de la universidad para el ingreso como docente.

Para lo anterior, el marco de legalidad del concurso de Mérito y Oposición se seguirá respetando según los reglamentos internos, pero se propone la incorporación dentro de la etapa de Oposición de mecanismos que ayuden a la selección de docentes con el perfil determinado por el grupo de experto para la Facultad de análisis.

Es así que dentro de la Oposición se propone incorporar a la Prueba escrita y la clase demostrativas, parámetros más amplios y abarcativos que incorporen las competencias

requeridas. De modo que las 9 competencias propuestas tengan su correlación en mecanismos de medición dentro del proceso de selección, siendo que 4 competencias se medirán dentro de la etapa de prueba escrita y las 5 restantes en la clase demostrativa.

CONCLUSIONES

El proceso de investigación y la problemática investigada logro cumplir con el objetivo general propuesto, el cual proponía presentar una propuesta de mejoramiento del proceso de selección de los docentes para la facultad de Ciencias Administrativa de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. A su vez se cumplieron los objetivos específicos necesarios para contribuir a lo propuesto por este proyecto de investigación.

La metodología actual de selección de docentes, así con los parámetros que en los reglamentos de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, no garantiza que en los proceso de contratación y de Concurso de Merito y Oposición se logre seleccionar a postulantes que cumplan a cabalidad con las funciones docentes actuales. Existe un atraso en cuanto a las funciones actuales de los docentes y lo que el mecanismo de determinación de las mismas con el fin de seleccionar al docente mas adecuado.

El proceso de selección es eminente burocrático-Documental, dando mayor trascendencia a lo pasado que a lo aportante al futuro. Además no existen procedimientos claros de los mecanismos y criterios de selección. Adicionado a esto esta que no existe un perfil profesional determinado para la selección de personas, ni dentro de la Facultad, ni en la Universidad, y tampoco un criterio unificado de cuáles son las funciones y competencias del docente universitario.

La propuesta fue hecha bajo el consentimiento y la participación de las autoridades, por lo que hay predisposición para que la propuesta sirva de base para a poder ser aplicada o tenida en cuenta, tanto en los procesos de contratación como en los de nombramiento a través de Concurso de Mérito y Oposición.

El modelo de competencias puede ser aplicado como mecanismo de determinación de perfiles idóneos para la actividad docente. Incluso se puede ampliar para ser el método de selección único para todo personal que ingrese a la Universidad y/o a la Facultad de Ciencias Administrativas. A su vez una vez aplicado como mecanismo de selección se puede ampliar a un modelo de gestión por competencias.

RECOMENDACIONES

Se debería profundizar y modificar el actual proceso de Selección y de Concurso de Merito y Oposición. A su vez que se debería prever un mecanismo para actualizar las competencias de los actuales docentes de la institución.

Se podría estudiar el procedimiento de selección en organismos privados y adaptar, en la medida que se pueda, sus mecanismos para lograr mayor eficiencia en el proceso de selección de docente, y cualquier otro personal de la IES.

Se recomienda ampliar el modelo de investigación para ser aplicado a otro tipo de personal que trabaja en la Facultad.

A su vez, si bien la propuesta es para la Facultad y los docentes que podrían formara parte de ella, se puede ampliar para ser un modelo genérico para toda la universidad. Detectando para ello competencias cardinales y genéricas mas generales.

El estudio podría a su vez ampliarse de un modelo de selección a un modelo de gestión por competencia.

También se recomienda una investigación de todos los actores que forman parte de la Universidad, para determinar un diagnostico mas profundo de la situación actual de cada uno de ellos y su relación con estudiantes y comunidad en general.

REFERENCIA BIBLIOGRAFICAS

- Alles, M. (2009). *Nuevo Enfoque: Diccionario de competencias; La trilogía*. Buenos Aires: Garnica.
- Arnoletto, E. J. (2007). *Administración de la producción como ventaja competitiva*. s/d: *Electronica Gratuita*. Obtenido de *eumed.net*.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2010). *Ley Organica de Educación Superior*. Quito: *Registo Oficial del Ecuador*.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2013). *Subsistema de Reclutamiento y Selección de Personal*. Quito: *Registo Oficial del Ecuador*.
- Barquero, A. (2005). *Administración de Recursos Humanos*. San Jose: *Editorial Estatal Univerdal a Distancia*.
- CES. (2013). *Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior*. Quito: *Registro Oficial del Ecuador*.
- Checchia, B. (abril de 2009). *Universidad de Buenos Aires. Recuperado el 26 de diciembre de 2015, de Universidad de Buenos Aires: http://www.fvet.uba.ar/postgrado/especialidad/comp_docentes.pdf*
- Chiavenato, I. (2011). *Gestion de Recursos Humanos*. Mexico: *Person*.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestion del talento Humano*. Bogotá: *Mc Graw-Hill Interamericana*.
- Chininin, V (2014). *Guía didáctica de Gestión de Capital Humano*. Loja, Ecuador. *Editorial UTPL*.
- Competencia (aprendizaje). (2015, 17 de diciembre). *Wikipedia, La enciclopedia libre*. Fecha de consulta: 16:19, diciembre 29, 2015 desde [https://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Competencia_\(aprendizaje\)&oldid=87859903](https://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Competencia_(aprendizaje)&oldid=87859903).
- Dalton, M. Hoyle, D & Watts, M. (2007), *Relaciones Humanas: la clave del éxito personal y profesional*, Cengage Learning Editores, S.A. 3ra edición, México
- David, C., & Robbins, S. (1996). *Human Resource Management*. New York: *John Wiley*.
- Díaz Flores, M; (2008). *Reseña de "DIEZ NUEVAS COMPETENCIAS PARA ENSEÑAR" de Philippe Perrenoud*. *Tiempo de Educar*, 9(1) 153-159. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=31111439008>
- Dolan, S. & otros (2003). *La Gestión de los Recursos Humanos (segunda Edición)*. Madrid -España. *Mc Graw Hill*
- DESSLER, G (2009), *Administración de Recursos Humanos (Décima Primera Edición)*. México D.F. -México *Pearson Educación*.
- Echeverría, B. (2002). *Gestión de la competencia de acción profesional*. *Revista de Investigación*, 7-43.
- Guizar Montúfar, R. (2013). *Desarrollo organizacional: principios y aplicaciones*. Mexico: *Mc Graw Hill Education*.
- Gutierrez Cabrera, E. I. (2010). *PROCESOS DE SELECCIÓN DOCENTE EN UN MODELO EDUCATIVO BASADO EN COMPETENCIA. PROCESOS DE SELECCIÓN DOCENTE EN UN MODELO EDUCATIVO BASADO EN COMPETENCIA* (págs. 64-67). Mexico: s/d.

- Hanse, N. (Mar-abr de 1999). *Infomania*. Recuperado el 13 de Junio de 2015, de *Infomania*: <http://www.infonomia.com/extranet/index.asp?idm=&num¿425>
- Iglesia, M. Lobato, F & Tejado, J (2013). *Recursos Humanos y Responsabilidad Social Corporativa*. Madrid - España. Mc Millan Iberia.
- Instituto Nacional de Meritocracia. (s/d de s/d de s/d). www.meritocracia.gob.ec, Procedimiento de Concurso de Merito y oposición. Recuperado el 8 de Diciembre de 2015, de <http://www.meritocracia.gob.ec/concursos-de-meritos-y-oposicion/>
- Ivancevich, J. M. (1995). *Human Resource Management*. Mexico DF: Mc Graw & Hill.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2009). *Administración: Una perspectiva global*. Mexico: Mc Graw-Hill.
- Más Torello, O. (3 de Diciembre de 2011). Universidad de Granada. Recuperado el 20 de Diciembre de 2015, de Universidad de Granada: <http://www.ugr.es/~recfpro/rev153COL1.pdf>
- Mas Torelló, Ó. (Mayo-Agosto de 2012). *Las competencias del docente universitario: la percepción del alumno, de los expertos y del propio protagonista*. *Revista de Docencia Universitaria*, 10(2), 299-318.
- Milkovich, G. T., & Boudreau, J. W. (1994). *Human Resource Management*. Mexico: Person.
- Robbins, S., & Decenzo, D. (2002). *Fundamentos de Administración*. Mexico df: Pearson.
- Ruiz, E. Gago, M & García, C (2013). *Recursos Humanos y Responsabilidad Social Corporativa*. Madrid -España. Mc Graw Hill.
- Ruiz Limon, R. (2006). *Historia y Evolución del Pensamiento Científico*. Mexico: Euler.
- Sampieri, R & otros (2010). *Metodología de la investigación (Quinta Edición)* México- Mc Graw Hill
- Shuttleworth, M. (26 de septiembre de 2008). *explorable.com*. Recuperado el 4 de septiembre de 2014, de *explorable.com*: <https://explorable.com/es/disenio-de-investigacion-descriptiva>
- ULEAM. (2014). *propio Reglamento Interno de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí*. Manta, Manabí, Ecuador: ULEAM.
- ULEAM. (s/d de s/d de 2014). ULEAM. Recuperado el 7 de Agosto de 2015, de ULEAM: <http://www.uleam.edu.ec/wp-content/uploads/2014/04/ORGANIGRAMA-ESTRUCTURAL-2014.pdf>
- ULEAM. (2015). *Reglamento de Concurso de Merecimiento y Oposición para Ingreso a la Carrera Docente en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí*. Manta: Uleam.
- ULEAM. (2015). *Reglamento de Concurso de Merecimiento y Oposición para Ingreso a la Carrera Docente en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí*. Manta: Uleam.
- ULEAM. (s/d de s/d de s/d). Uleam. Recuperado el 7 de agosto de 2015, de Uleam: <http://www.uleam.edu.ec/que-es-la-uleam/>
- ULEAM. (s/d de s/d de s/d). ULEAM. Recuperado el 7 de agosto de 2015, de ULEAM: <http://carreras.uleam.edu.ec/ciencias-administrativas/acerca-de/resena-historica/>
- ULEAM. (s/d de s/d de s/d). ULEAM. Recuperado el 7 de agosto de 2015, de ULEAM: <http://carreras.uleam.edu.ec/ciencias-administrativas/marketing/acerca-de/mision-y-vision/>

ULEAM. (s/d de s/d de s/d). ULEAM. Recuperado el 7 de agosto de 2015, de ULEAM:
<http://carreras.uleam.edu.ec/ciencias-administrativas/administracion-de-empresas-y-negocios/>

ULEAM. (s/d de s/d de s/d). ULEAM. Recuperado el 1 de septiembre de 2015, de ULEAM:
<http://carreras.uleam.edu.ec/ciencias-administrativas/acerca-de/estructura-organica/>

ULEAM. (s/d de s/d de s/d). ULEAM. Recuperado el 20 de Noviembre de 2015, de ULEAM:
<http://departamentos.uleam.edu.ec/recursoshumanos-universidad/mision-del-director/>

ULEAM. (s/d de s/d de s/d). ULEAM. Recuperado el 20 de Noviembre de 2015, de
<http://departamentos.uleam.edu.ec/recursoshumanos-universidad/objetivos/>

ULEAM. (s/d de s/d de s/d). ULEAM. Recuperado el 20 de Nombiembre de 2015, de
<http://departamentos.uleam.edu.ec/recursoshumanos-universidad/files/2012/01/RRHH.pdf>

ANEXOS

ANEXO 1: PRESENTACIÓN POWER POINT DEL PROYECTO A AUTORIDADES



¿QUÉ ES UNA COMPETENCIA?

Es una característica propia de un individuo que está directamente relacionada a un estándar de efectividad y/o a un desempeño superior en un trabajo o situación. Son comportamientos observables en la realidad cotidiana del trabajo y en situaciones de evaluación; son un rasgo de unión entre las características individuales y las cualidades requeridas para el desempeño en una empresa

(Allen, 2000)

The diagram shows four colored boxes representing individual characteristics: "CARACTERÍSTICAS" (green), "HABILIDADES" (yellow), "ACTITUDES" (blue), and "CONOCIMIENTOS" (purple). Arrows from these boxes point to a central box labeled "CONDUCTA QUE SE DESPRENDE", which then points to a final box labeled "ÉXITO".

- CARACTERÍSTICAS DE LAS COMPETENCIAS**
- ▲ ADECUADAS A LA ORGANIZACION
 - ▲ ADECUADAS A LA REALIDAD ACTUAL Y FUTURA
 - ▲ OPERATIVAS, CODIFICABLES Y MEDIBLES
 - ▲ CON UN LENGUAJE CONOCIDO POR TODOS
 - ▲ DE FÁCIL IDENTIFICACIÓN

EJEMPLO DE COMPETENCIA

AUTOCONTROL

Capacidad de mantener las propias emociones bajo control y evitar reacciones negativas ante una provocación, oposición, hostilidad o estrés.

- No se deja llevar por impulsos emocionales
- Responde manteniendo la calma
- Controla el estrés con efectividad

Fig. 10.10

Individuo Calificado



COMPETENCIAS

CONOCIMIENTOS

HABILIDADES

COMPRESION

COMPETENCIA

ACTITUDES



SELECCIÓN POR COMPETENCIAS



PERMITE UNA FOTOGRAFÍA COMPLETA DE LOS REQUERIMIENTOS DE LOS PUESTOS



AUMENTA LAS PROBABILIDADES DE CONTRATAR PERSONAS QUE TENDRÁN ÉXITO EN EL PUESTO DE TRABAJO

ASSEGURA UN PROCESO MÁS SISTEMÁTICO



REDUCE LA INVERSIÓN EN PERSONAS POCO ADECUADAS

IDENTIFICA LAS COMPETENCIAS QUE SE PUEDEN FORMAR Y DESARROLLAR



Liderazgo

Es la habilidad necesaria para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo. La habilidad para fijar objetivos, el seguimiento de dichos objetivos y la capacidad de dar feedback, integrando las opiniones de los otros.

Establecer claramente directivas, fijar objetivos, prioridades y comunicarlos. Tener energía y transmitirlo a los demás. Motivar e inspirar confianza. Tener valor para defender o encarnar creencias, ideas y asociaciones. Manejar el cambio para asegurar competitividad y efectividad a largo plazo. Planear abiertamente los conflictos para optimizar la calidad de las decisiones y la efectividad de la organización. Proveer coaching y feedback para el desarrollo de colaboraciones.

A Orienta la acción de su grupo en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios. Fija objetivos, realiza seguimiento y da feedback sobre su avance integrando las opiniones de los diferentes integrantes. Tiene energía y la transmite a los otros en pos de un objetivo común fijado por sí mismo.

B El grupo lo percibe como líder, fija objetivos y realiza un adecuado seguimiento brindando feedback a los distintos integrantes. Escucha a los demás y es escuchado.

C Puede fijar objetivos que el grupo acepta realizando un adecuado seguimiento de lo encomendado.



D El grupo no lo percibe como líder. Tiene dificultades para fijar objetivos aunque puede ponerlos en marcha y hacer su seguimiento.

DESARROLLO DEL TALLER DE TRABAJO

Gracias

Facultad de Ciencias Administrativas
UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABI

ANEXO 2: MESA DE EXPERTO PRIMERA INTERVENCIÓN

Trabajo de Posgrado: Maestría en Gestión Empresarial

Autor: Gonzalo Andrés Rodríguez Arrieta

Título: "Evaluación y propuesta de mejoramiento en el proceso de selección de los docentes para la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí, año 2015"



Mesa de Expertos: Este taller tiene como fin de conocer en forma conjunta cuales son las características, competencias y/o funciones que debería tener un docente universitario dentro de la Facultad de Ciencias Administrativas, para realizar todos los requerimientos necesarios de la facultad y los requeridos por los organismos rectores de la educación.

Características, competencias y/o funciones:

- Dictado de Clases
- Preparación de material y de Clases.
- Participación en actividades de diversas Comisiones de la facultad.
- Colaborar con la institución y compañeros.
- Realizar talleres académicos y de tesis
- Dar seguimiento a prácticas por profesionales.
- Realizar actividades de Vinculación con la Comunidad.
- Actualizar sus conocimientos en cuanto a su especialidad y a metodologías de enseñanza.
- Realizar investigaciones de impacto en la sociedad.
- Participar y Compartir a través de artículos y ponencias nuevos conocimientos o investigaciones.

Muchas Gracias por su participación.

ANEXO 3: MESA DE EXPERTO SEGUNDA INTERVENCIÓN

Trabajo de Posgrado: Maestría en Gestión Empresarial

Autor: Gonzalo Andrés Rodríguez Arrieta

Título: "Evaluación y propuesta de mejoramiento en el proceso de selección de los docentes para la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí, año 2015"

Mesa de Expertos: Este taller tiene como fin complementar el trabajo ya realizando priorizando competencias que el docente universitario dentro de la Facultad de Ciencias Administrativas debería poseer previo al ingreso a la institución, teniendo en cuenta los puntos de vista previamente dado por la mesa de experto, así como la investigación previa de este proyecto.

Competencia	Ponderación			Comentario
	Debe poseer previo al ingreso	Puede ser desarrollado	No aplica	
1. Planifica, organiza y gestiona situaciones de enseñanza aprendizaje.	<input checked="" type="checkbox"/>			
2. Facilita escenario de aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	<input checked="" type="checkbox"/>			
3. Interconecta progresivamente el proceso de aprendizaje.		<input checked="" type="checkbox"/>		
4. Prepara dispositivos diferenciadores para la apropiación de conocimientos.		<input checked="" type="checkbox"/>		
5. Incentiva el involucramiento en actividades y auto aprendizaje del estudiante.		<input checked="" type="checkbox"/>		
6. Incentiva la participación en situaciones de aprendizajes grupales.	<input checked="" type="checkbox"/>			
7. Participa en la gestión institucional.		<input checked="" type="checkbox"/>		
8. Vincula las actividades y procesos con la sociedad.	<input checked="" type="checkbox"/>			
9. Involucra nuevas tecnologías de la de la información y la comunicación en el proceso de enseñanza aprendizaje.		<input checked="" type="checkbox"/>		
10. Actúa de manera ética y profesional.	<input checked="" type="checkbox"/>			
11. Domina la temática actualizada de su especialidad y la aplica en el ambiente de aprendizaje de sus estudiantes y colegas.	<input checked="" type="checkbox"/>			

12. Planifica, organiza, direcciona y controla el proceso curricular de la materia con enfoque en el proceso de enseñanza aprendizaje.	X			
13. Innova modos, métodos y escenarios del aprendizaje.		X		
14. Interconecta, a través de la tutoría, a alumno, profesor y proceso enseñanza-aprendizaje		X		
15. Evalúa periódicamente el proceso de aprendizaje de los alumnos.		X		
16. Aplica mecanismos metodológicos de investigación	X			
17. Investiga y difunde el conocimiento sobre problemáticas de la sociedad y de su temática.		X		
18. Comunica efectivamente conocimientos a diferentes públicos.		X		
19. Comunica efectivamente conocimientos en una lengua diferente al español.		X		
20. Dirige procesos de investigación de estudiantes.		X		
21. Da seguimiento a los procesos de práctica estudiantil, fuera y dentro de la institución		X		
22. Capacita a diferentes públicos diferente a los estudiantes	X			

Muchas Gracias por su participación.

1. Planifica, organiza, direcciona y controla el proceso curricular de la materia con enfoque en el proceso de enseñanza aprendizaje.	X			
2. Innova modos, métodos y escenarios del aprendizaje.		X		
3. Interconecta, a través de la tutoría, a alumno, profesor y proceso enseñanza-aprendizaje		X		
4. Evalúa periódicamente el proceso de aprendizaje de los alumnos.		X		
5. Aplica mecanismos metodológicos de investigación	X			
6. Investiga y difunde el conocimiento sobre problemáticas de la sociedad y de su temática.		X		
7. Comunica efectivamente conocimientos a diferentes públicos.		X		
8. Comunica efectivamente conocimientos en una lengua diferente al español.		X		
9. Dirige procesos de investigación de estudiantes.		X		
10. Da seguimiento a los procesos de práctica estudiantil, fuera y dentro de la institución		X		
11. Capacita a diferentes públicos diferente a los estudiantes	X			