

IDENTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS DOCENTES PARA PLANIFICAR, GESTIONAR Y DINAMIZAR LA DOCENCIA EN LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL ESTADO DE ZACATECAS

IDENTIFICATION OF TEACHING COMPETENCIES TO PLAN, MANAGE AND STIMULATE TEACHING AT THE TECHNOLOGICAL UNIVERSITY OF THE STATE OF ZACATECAS

Marcela Nhaxielli Trujillo Herrada¹

Erika Ofelia Hernández Acosta²

Abubeker Gamboa Rosales³

Resumen

Las Universidades Tecnológicas nacen de la necesidad de proveer al sector productivo de especialistas que den soporte en la parte tecnológica. De esta manera, la mayoría de los profesionistas que iniciaron como docentes en estas Universidades provienen del sector productivo, lo que da fortaleza a la Universidad en cuestión de experiencia en la industria; sin embargo, no fueron formados como docentes, sino han sido forjados con la experiencia y capacitación. El presente artículo describe los resultados obtenidos en la identificación de la prioridad de competencias docentes en la UTZAC (Universidad Tecnológica del Estado de Zacatecas), basados en el estudio realizado en el 2012 por investigadores de universidades españolas, por la cual se seleccionaron seis competencias, las cuales debe asumir el docente para su labor académica, estas competencias son: Interpersonal, metodológica, comunicativa, de planificación y gestión de la docencia, de trabajo en equipo y de innovación (Torra, y otros, 2012).

Palabras clave. Competencia Docente, Educación Superior, Proceso de enseñanza-aprendizaje.

Abstract

Technological Universities were born from the necessity to provide the productive sector with specialists who provide support in the technology sector. This way, most of the professionals who started as teachers in these Universities come from the productive sector, which gives strength to the University in terms of experience in the industry, however they were not trained as teachers, but have been forged with the experience and training. This paper describes the given results obtained by the identification of the teaching competencies priority at the UTZAC (Technological University of the State of Zacatecas), based on the study completed in 2012 by researchers from Spanish universities, they selected six competences, where the teacher must have knowledge of these competences in order to accomplish with their academic work, these competencies are: Interpersonal, methodological, communicative, planning and teaching management, teamwork and innovation (GIFD, Interuniversity Teacher Training Group, 2012).

Recibido: 10 de agosto de 2020 /Evaluación: 15 de septiembre de 2020 / Aprobado: 12 de octubre de 2020

¹Doctora en Educación, Profesor de Tiempo Completo, Universidad Tecnológica del Estado de Zacatecas, Email: mtrujillo@utzac.edu.mx ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-1155-0572>

²Maestra en Ciencias de la Educación, Profesor de Tiempo Completo, Universidad Tecnológica del Estado de Zacatecas, Email: ehernandez@utzac.edu.mx ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-0019-8689>

³Maestro en Ingeniería Eléctrica, Profesor de Tiempo Completo, Universidad Tecnológica del Estado de Zacatecas, Email: agamboa@utzac.edu.mx ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-5458-6460>

Keywords. Teaching Competence, Higher Education, Teaching-Learning process.

Introducción

Actualmente, nos enfrentamos con situaciones donde el docente no solamente debe de impartir una clase, sino debe poseer características que provoquen que el conocimiento tenga un valor significativo en el aprendizaje para el estudiante; como lo explica (McCombs, 2017), donde el concepto de estrategias de aprendizaje a nivel universitario, se centra en generar la motivación del estudiante con tácticas de aprendizaje, que aporten empatía, acompañamiento y principalmente el deseo por conocer más. Según (Izurieta, 2020) no basta ser un especialista para ser docente de una materia en particular, sino debe de “construir buenas prácticas intelectuales y de actuación”, desarrollando un comportamiento que permita ser un ejemplo testimonial para los estudiantes, un modelo a seguir.

Además, cuando se busca la calidad educativa a través de aspectos de aprendizaje de los alumnos, de innovación, entre otros, según (Mas-Torelló & Olmos-Rueda, 2016) es de vital importancia voltear a ver al docente y sus competencias; ya que debe desarrollar apropiadamente sus funciones en los nuevos escenarios educativos, donde “de ser un transmisor de conocimientos pasa a ser un facilitador, tutor, asesor, gestor y orientador del proceso de aprendizaje”.

Es por ello, que los docentes deben desarrollar competencias que permitan una transmisión de conocimientos, habilidades y destrezas de forma integral hacia los estudiantes; tomando en cuenta aspectos culturales, sociales y actitudinales, no solo para el desempeño en el ámbito profesional, sino de forma holística “para el disfrute de la vida personal, familiar, laboral y comunal” (Araya Muñoz, 2011).

En este sentido, existe la necesidad de que el docente adopte nuevas competencias que permitan desarrollar habilidades que articulen los procesos de aprendizaje, la gestión de ambientes de aprendizaje, la movilización de saberes en acción, así como experiencia práctica del estudiante. Aunado a ello, la adquisición de competencias docentes debe permitir el desarrollo de una práctica educativa con valor y significado, además de provocar el crecimiento profesional de los egresados con valores y que faciliten su inserción laboral (Torres Rivera, Badillo Gaona, Valentín Kajatt, & Ramírez Martínez, 2014).

El presente artículo describe los resultados obtenidos en el estudio de Identificación de las Competencias del Docente en la UTZAC, estudio que fue realizado en el segundo cuatrimestre de 2019.

Planteamiento teórico

La educación es uno de los recursos más viables para atender las constantes exigencias de un mundo globalizado, pero tiene que evolucionar, aumentar su capacidad de innovación y adaptación para ser partícipe en el desarrollo e intercambio tecnológico, cultural, social y de información. Esto implica enriquecer el desempeño del docente diversificando sus competencias o desarrollando las necesarias para el proceso formativo.

Una de las cualidades que requiere tener un docente universitario es, ser capaz de identificar sus fortalezas y debilidades con respecto a las competencias docentes que requiere para ejercer su función y cumplir con las expectativas de los estudiantes y la sociedad, esto implica “...reflexionar críticamente sobre sus prácticas y saberes para evaluarlos, analizarlos objetivamente y consolidarlos o modificarlos en un proceso de mejoramiento continuo” (Díaz Ocampo, Venet Muñoz, Álvarez Cortés, & Guerra González, 2018).

Como lo comentan (Fernández Díaz, Rodríguez Mantilla, & Fernández Cruz, 2016), para formar estudiantes es evidente que los docentes deben haberse formado en competencias docentes.

Sin embargo, para hablar de competencias, es necesario revisar el concepto, puesto que puede generar confusión por los diferentes usos que se le da en diferentes ámbitos administrativos, políticos, deportivos, académicos, entre otros. Ya pasaron varios años desde que se viene hablando de este concepto, los especialistas hablan de las competencias en el sistema educativo básico, así como en las profesiones para hacer frente a los retos en la sociedad actual.

No existe una única definición ni consenso del concepto, por lo que se revisaron varias definiciones para clarificar qué entendemos por competencias. Una de ellas decía que “las competencias se definen como el conjunto de saberes técnicos, metodológicos, sociales y participativos que se actualizan en una situación y en un momento particular” (AQU, 2002, pág. 46).

Esto nos dice que las competencias no sólo involucran adquirir el conocimiento suficiente para desempeñar una actividad, sino que es algo más complejo, ya que “contienen o integran recursos (conocimientos, habilidades, actitudes), pero van más allá, orquestándolos” (Cano, 2005, pág. 14). Esto permite entender por qué se clasifican las competencias en “genéricas (instrumentales, interpersonales y sistemáticas) y competencias específicas a cada área temática (que incluyen las destrezas y el conocimiento)” (González & Wagenaar, 2004).

Otra definición que se acerca al propósito de nuestro estudio es la presentada por el Subsistema de Universidades Tecnológicas (ahora Coordinación General de Universidades Tecnológicas y Politécnicas, CGUTyP) en su programa de educación en competencias profesionales, en uno de sus cursos de capacitación para la Universidad Tecnológica del Estado de Zacatecas (UTZAC) definieron a las competencias como:

Las características permanentes de la persona, que se ponen de manifiesto cuando se ejecuta una tarea o se realiza un trabajo. Estas, están relacionadas con la ejecución exitosa en una actividad principalmente laboral. Tienen una relación causal con el rendimiento laboral, es decir, no están solamente asociadas con el éxito, sino que se asume que realmente lo causan, y pueden ser generalizables a más de una actividad (CGUT, 2009).

La definición anterior, se acompaña de los nuevos roles que en su momento plantea la CGUT (2009) para siglo XXI, de los cuales, lo más sobresaliente se resume a continuación:

- Beneficiar la participación del estudiante, mediante la motivación y estímulo al autoaprendizaje.
- Diseñar secuencias o estrategias de aprendizaje para favorecer el desarrollo progresivo de las competencias. Es importante tomar en cuenta lo expresado por (Mártinez-Garrido & Murillo, 2016), en cuanto a que la diferencia en la eficacia escolar no depende necesariamente de la disponibilidad de los recursos, sino de “la utilización de recursos didácticos variados por el docente, tanto tradicionales como tecnológicos, para mejorar el desarrollo de los estudiantes.”
- Capacidad para participar en diseños curriculares basados en competencias y organizarlos en módulos, asignaturas o unidades.
- Diseñar e implementar actividades de enseñanza-aprendizaje, que dirijan al estudiante a la adquisición del saber, saber hacer, saber conocer y saber convivir.
- Integrar equipos de trabajo para favorecer el desarrollo de habilidades en los estudiantes que ayuden a resolver problemas complejos en un marco de multidimensionalidad (orden-desorden-organización).
- Alcanzar como resultado del trabajo de la formación académica, prototipos, innovaciones o procesos de trabajo que permitan adecuarse a las necesidades del entorno., favoreciendo la creatividad del estudiante.

- Promover el desempeño profesional con valores humanos y responsabilidad, buscando el bien personal, social, ambiental y de la humanidad.

Para desempeñar estos roles, el docente tendría que hacer uso de competencias que le ayuden a cumplir su función con el estudiante y con la institución, lo cual nos deja ver que “...las competencias docentes se caracterizan por ser complejas: combinan habilidades, principios y conciencia del sentido y de las consecuencias de las prácticas pedagógicas...” (Barrón Tirado, 2009). Además, al ser la formación integral una parte esencial de la misión de la UTZAC, según (Crespí & García-Ramos, 2021) las competencias genéricas o trascendentales “...también cobran un papel decisivo en el desempeño de un puesto de trabajo”.

Aunado a esto, en el estudio cualitativo de (Caballero-Montañez & Sime-Poma, 2016) sobre las características de un “buen o buena docente”, según los recuerdos de los egresados de educación secundaria, reconocen “un perfil docente de compromiso con sus estudiantes, con una percepción positiva y actitud motivadora, y con una calidad afectiva en sus interacciones; así como, un personal con pasión por enseñar, con dominio sobre los contenidos y con dominio de la clase”, haciendo alusión a una serie de “habilidades sociales personales y profesionales del docente”, de las cuales se destaca la capacidad activa de atención y de escucha, en situaciones no solamente académicas, sino hasta emocionales.

De la misma forma, según (Orellana-Fernández, Merellano-Navarro, & Almonacid-Fierro, 2018) atribuyen al buen docente de universidad cuatro características: a) humanas (actitud del profesor para edificar relaciones interpersonales), b) ideológicas (actuación para regular su labor pedagógica), c) profesionales e institucionales (trayectoria profesional y académica como sujeto formador) y d) técnico-pedagógicas (proceso de formación de los estudiantes).

En este sentido, parte de estos nuevos roles para el personal docente de las Universidades Tecnológicas se pueden ver reflejados en algunas de las competencias docentes del artículo: “Identificación de competencias docentes que orienten el desarrollo de planes de formación dirigidos a profesorado universitario” (Torra, y otros, 2012), las cuales se presentan en la siguiente tabla:

Tabla 1. Competencias Docentes Fuente: basada en (Torra, y otros, 2012)	
Competencia docente	Características
Competencia contextual	Integrar en la práctica docente los principios esenciales del proceso de aprendizaje y situarlos en el contexto de la materia que imparte.
Competencia comunicativa	Intervenir de forma correcta y eficaz, en procesos de comunicación. Utilizar diferentes canales y medios, para transmitir mensajes de forma contextualizada en la situación de enseñanza-aprendizaje de la materia que imparte.
Competencia en innovación	Implementar alternativas y procesos de cambio en el diseño, desarrollo y evaluación de la función docente (considerando el contexto). Buscar la mejora continua y de calidad de su práctica docente, y en el proceso de enseñanza-aprendizaje.
Competencia interpersonal	Ser partícipe en ambientes sociales y profesionales, de forma eficiente y constructiva. Resolver conflictos en contextos personales y públicos, respetando la integridad de las personas, así como su diversidad cultural y social. Preservar los códigos de conducta en las distintas sociedades y entornos. Fomentar la comunicación intercultural e interpersonal, la igualdad y la no discriminación de ningún tipo.
Competencia metodológica	Promover el aprendizaje y el desarrollo de competencias personales y profesionales. Implementar estrategias metodológicas y de evaluación, acorde a modelos pedagógicos y éticos adecuados a cada contexto y situación educativa.
Competencia de gestión y coordinación docente	Participar y colaborar de manera coordinada en equipos interdisciplinarios, a nivel vertical y horizontal. Participar (dirigiendo y/o colaborando) en actividades formativas y de evaluación. Gestionar proyectos y generar nuevas ideas. Ajustar su función a las nuevas situaciones y necesidades, de acuerdo con los objetivos y recursos disponibles.
Competencia tecnológica	Utilizar las Tecnologías de la Información y Comunicación (de forma imaginativa, crítica y con criterio selectivo) como soporte y medio para el desarrollo y mejora del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Como se puede observar en la tabla, en ninguna de las competencias se habla de un dominio de los conocimientos en la materia, lo que permite entender que, “no es considerado una prioridad en un docente universitario, pero las habilidades, los valores y actitudes deben ocupar un lugar de privilegio en el perfil docente” (Alfaro Rojas & Alvarado Cordero, 2018).

En este contexto, las competencias docentes que se consideraron en este estudio fueron:

- Interpersonal.
- Comunicativa.
- Trabajo en equipo.
- Metodológica.
- Innovación.
- Planificación y gestión de la docencia.

Metodología, población y muestra

Se realizó un estudio de tipo descriptivo, diseño no experimental, método cuantitativo (Hernández Sampieri, Fernández, & Baptista, 2014), en el cual se aplicó un cuestionario, el cual se dividió en dos partes: a) Información básica (Universidad donde labora, rama de conocimiento, centro universitario, departamento, género, edad, entre otros) y, b) Valoración de las Competencias Docentes (Torra, y otros, 2012).

El estudio de la valoración de las competencias docentes fue realizado a través de una escala de Likert, basada en el estudio de (Torra, y otros, 2012), la cual está dividida en seis competencias (Figura 1), y en el cual se clasificó el nivel de importancia de la competencia como: 1. Nada, 2. Poca, 3. Bastante, 4. Mucha.

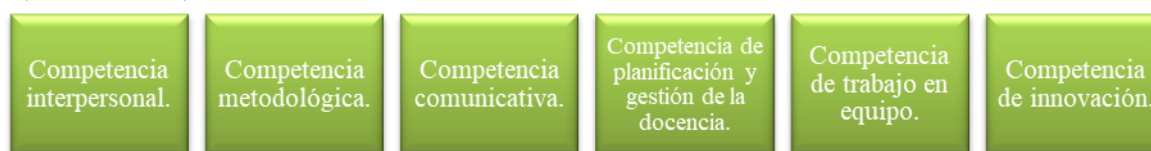


Figura 1. Competencias Docentes del estudio.

Se sometió el instrumento de medición al cálculo del coeficiente de Alfa de Cronbach (Hernández Sampieri, Fernández, & Baptista, 2014), para corroborar la confiabilidad de la consistencia interna de la escala, resultando un valor de 0.967, por lo que los 55 ítems permiten evaluar la competencia docente.

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.967	55

La población en mayo 2019 fue de 140 docentes, el estudio se realizó a 127 docentes lo que indica un 90.7% de la población.

La población de los docentes está distribuida en los diez programas académicos que ofrece la Universidad (Mecatrónica, Energías Renovables, Agricultura Sustentable y Protegida, Mantenimiento Industrial, Procesos Industriales, Minas, Tecnologías de la Información, Terapia Física, Desarrollo de Negocios y Administración), los cuales la mayoría cuenta con el nivel de Técnico Superior Universitario (TSU) y de Ingeniería.

Los docentes están divididos por Direcciones, una unidad académica en Pinos, Zacatecas y una académica de inglés, las cuales contemplan varios programas académicos (PA), permitiendo a los docentes impartir materias en dos o más PA a la vez.

En la siguiente figura, se observa el número de docentes por área o dirección, teniendo tres áreas donde se concentra la mayoría de los docentes: 1) Dirección de Mantenimiento Industrial, Procesos Industriales y Minas, 2) Dirección de Mecatrónica, Energías Renovables y Agricultura Sustentable y Protegida, y 3) Dirección de Desarrollo de Negocios y Administración.

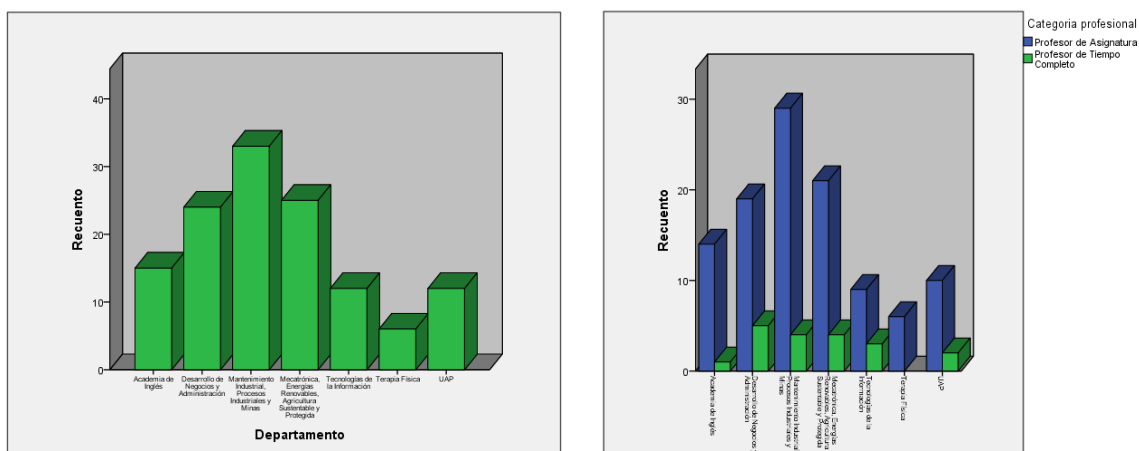


Figura 2. Docentes por área o dirección, y por categoría. Fuente: Elaboración propia.

Es importante mencionar, que el 85% de los docentes son Profesores de Asignatura y solo el 15% son Profesores de Tiempo Completo, como se muestra en Figura 2.

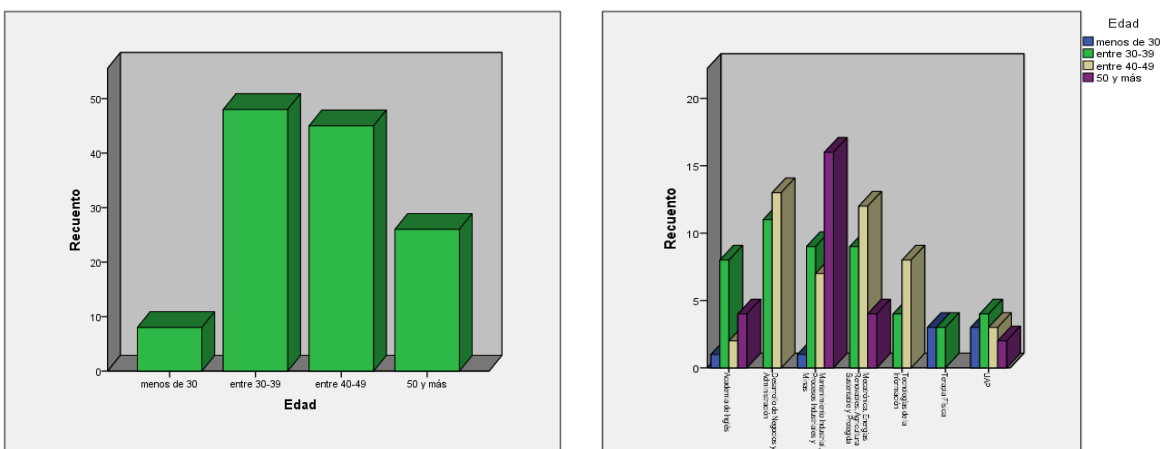


Figura 3. Edad de los docentes en la Universidad. Fuente: Elaboración propia.

El análisis descriptivo de la edad de los docentes de la Universidad muestra que la media se encuentra entre 30-39 años de edad sin embargo, también se observa que la mayoría de los docentes se encuentran entre los 30 y 49 años.

A lo referente a la experiencia docente en la Universidad se encontró que la media se encuentra entre 6 y 10 años de experiencia como docente, lo cual muestra que el personal académico conoce las competencias que ha desarrollado en su trayectoria académica, y que la información otorgada es suficiente para el estudio establecido.

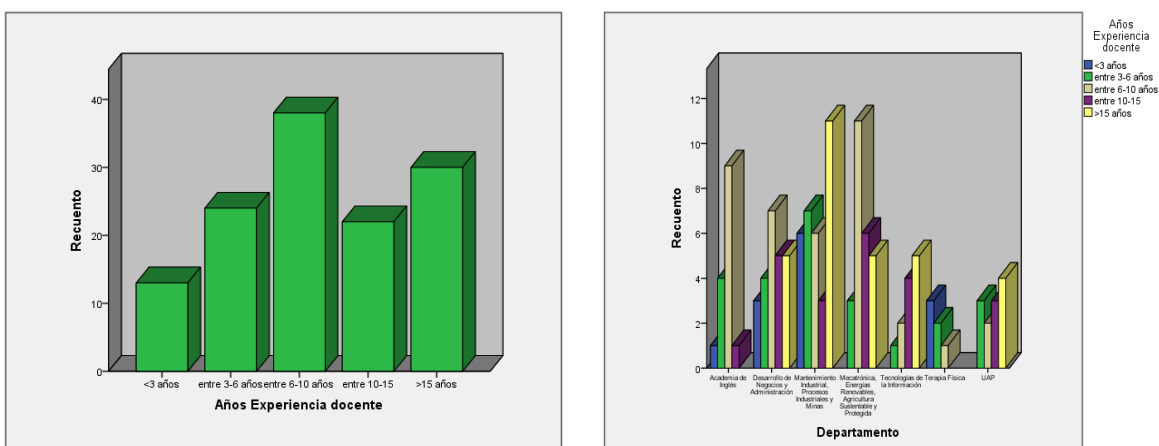


Figura 4. Experiencia docente en la Universidad. Fuente: Elaboración propia.

Con respecto al género del personal académico, se identificó que en la mayoría de las direcciones no existe equidad de género, como se muestra en la Figura 5. Solamente en la dirección de las carreras de Desarrollo de Negocios y Administración se puede observar esta equidad de género.

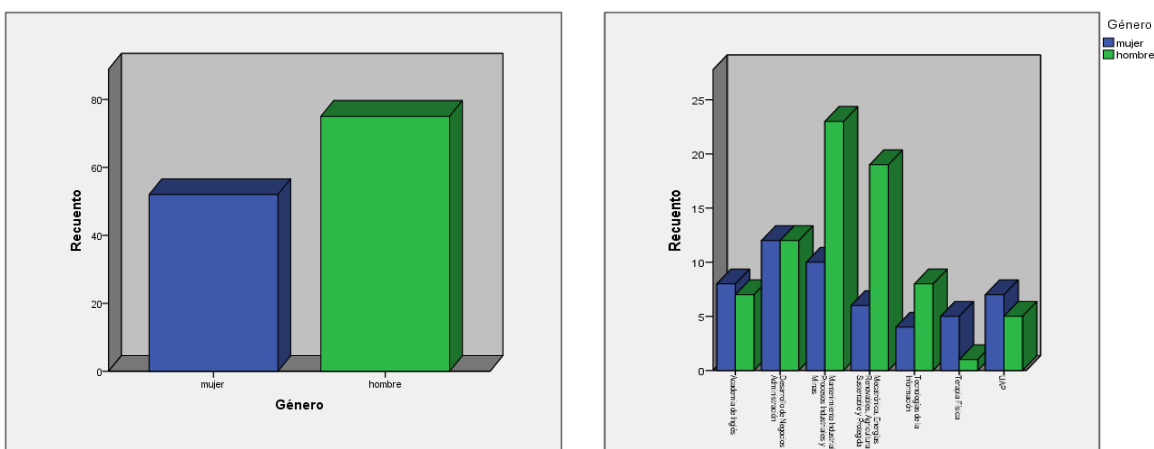


Figura 5. Género del personal académico de la Universidad. Fuente: Elaboración propia.

Debido al modelo educativo de las Universidades Tecnológicas, en la Figura 6 se observa que la mayoría del personal académico pertenece a la rama del conocimiento de Ingeniería. Contando en prácticamente todos los programas académicos con profesionistas en Ingeniería, excepto en la carrera de Terapia Física.

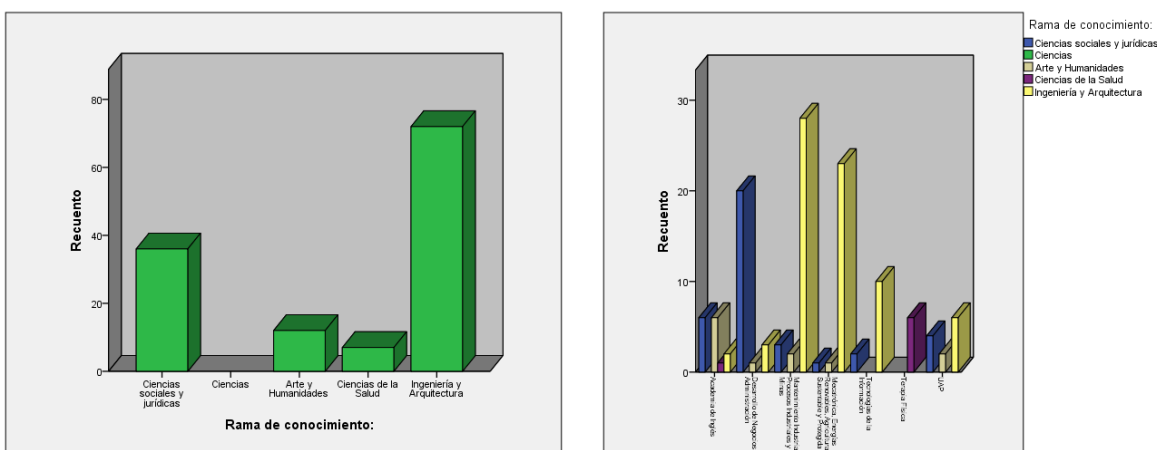


Figura 6. Rama de conocimiento del personal académico de la Universidad. Fuente: Elaboración propia.

Análisis de resultados

Los resultados de la media de cada uno de los ítems por competencia docente establecida se presentan a continuación, cabe mencionar que el primer ítem de cada competencia se refiere a la importancia de esta para el ejercicio de la profesión docente en la universidad, por lo que para el análisis solo se consideraron a partir del segundo ítem.

Los resultados indican que, en la Competencia Interpersonal (Figura 7), el ítem (CI10) Promover la motivación lo consideran de mayor importancia, mientras que el (CI7) Identificar las necesidades individuales es el de menor importancia. Lo cual permite mostrar que el docente prioriza la motivación de los estudiantes enfocándose en su permanencia en la Universidad.



Figura 7. Resultados de la media de ítems de la Competencia Interpersonal. Fuente: Elaboración propia.

En lo que se refiere al (CI7), se observa que los docentes consideran que no es de gran importancia la identificación de las necesidades individuales, ya que los alumnos trabajarán en el sector industrial, donde el trabajo en equipo es de mayor relevancia.

Tabla 2. Ítems de la Competencia Interpersonal	
Ítems	Media
CI1. Importancia de la competencia interpersonal para el ejercicio de la profesión docente en la universidad.	3.62
CI2. Asumir compromisos éticos con la formación y la profesión.	3.77
CI3. Desarrollar el pensamiento reflexivo y crítico.	3.65
CI4. Negociar con otras personas sabiendo inspirar confianza y seguridad.	3.53
CI5. Mostrar tolerancia hacia otros puntos de vista y actuaciones que no atenten contra la seguridad de las personas y sociedades.	3.67
CI6. Crear un clima de empatía (entendiendo que empatía es la capacidad para ponerse en el lugar de la otra persona, entender su perspectiva, etc.).	3.60
CI7. Identificar las necesidades individuales.	3.45
CI8. Respetar la diversidad cultural.	3.67
CI9. Promover la confianza.	3.70
CI10. Promover la motivación.	3.80

Los resultados obtenidos en la Competencia Metodológica (Figura 8) muestran la mayor importancia en dos ítems: (CM2) Utilizar estrategias metodológicas que fomenten la participación del estudiante y (CM12) Proporcionar retroalimentación continua que favorezca el aprendizaje y la autorregulación del estudiante.

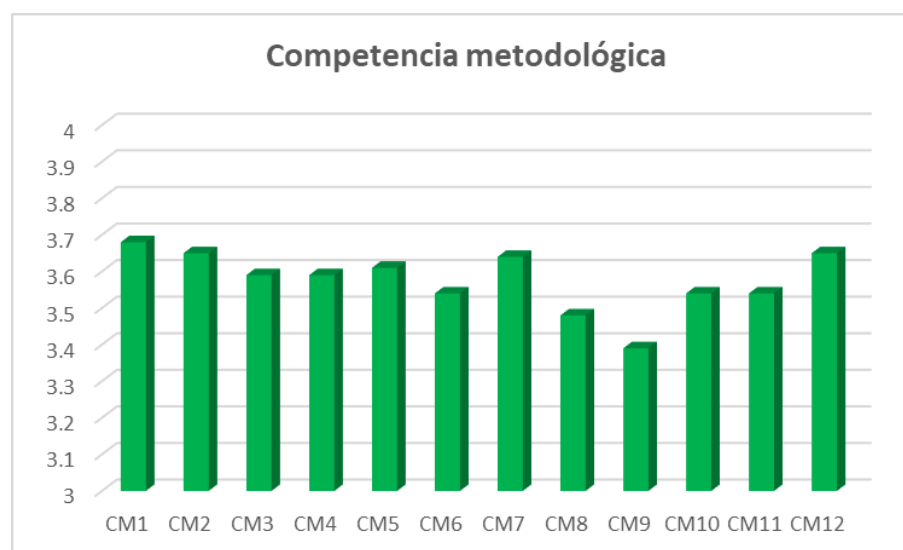


Figura 8. Resultados de la media de ítems de la Competencia Metodológica. Fuente: Elaboración propia.

Mientras el ítem de menor importancia fue (CM9) Utilizar con criterio selectivo las TIC como apoyo y medio para el desarrollo y la mejora del proceso de enseñanza-aprendizaje. Esta información muestra que el personal docente coincide con algunos de sus nuevos roles que la CGUT (2009) considera para el nuevo escenario del siglo XXI, y que ya hemos mencionado, y que se enfocan en la participación del estudiante y el aprendizaje progresivo de competencias.

Aunado a esto, creemos que estos resultados apoyan la idea de mantener motivado al estudiante, fomentando su participación y retroalimentación para reforzar la permanencia en la Universidad.

Tabla 3. Ítems de la Competencia Metodológica	
Ítems	Media
CM1. Importancia de la competencia metodológica para el ejercicio de la profesión docente en la universidad.	3.68
CM2. Utilizar estrategias metodológicas que fomenten la participación del estudiante.	3.65
CM3. Aplicar estrategias metodológicas que promuevan la corresponsabilidad del estudiante en el propio aprendizaje y el de los compañeros.	3.59
CM4. Mantener la coherencia entre objetivos formativos, métodos de enseñanza-aprendizaje y procesos de evaluación.	3.59
CM5. Diseñar y desarrollar actividades y recursos de enseñanza-aprendizaje, de acuerdo con las características del estudiante, la materia y la situación formativa.	3.61
CM6. Aplicar estrategias didácticas diversas para mejorar la comunicación entre profesor y estudiante y entre estudiante y estudiante.	3.54
CM7. Planificar las actividades prácticas de forma que fomenten el autoaprendizaje y el desarrollo de competencias profesionales y personales.	3.64
CM8. Utilizar las TIC de manera crítica e imaginativa para crear situaciones, entornos de aprendizaje que potencien la autonomía del estudiante.	3.48
CM9. Utilizar con criterio selectivo las TIC como apoyo y medio para el desarrollo y la mejora del proceso de enseñanza-aprendizaje.	3.39
CM10. Seleccionar y aprender a utilizar las TIC del propio ámbito de conocimiento, disciplina, materia o profesión.	3.54
CM11. Utilizar diferentes estrategias de evaluación formativa.	3.54
CM12. Proporcionar retroalimentación continua que favorezca el aprendizaje y la autorregulación del estudiante.	3.65

Por otra parte, es interesante conocer que, en el año 2019 el uso de las TIC como apoyo y medio en el proceso de enseñanza y aprendizaje no era prioridad.

En la competencia Comunicativa (Figura 9), el ítem con mayor aceptación fue (CC3) Explicar con claridad y entusiasmo.

Mientras que los ítems de menor aceptación lo comparten (CC2) Estructurar el discurso según las características del contexto, el mensaje y las personas que sean destinatarias y (CC9) Utilizar de manera adecuada el lenguaje no verbal.



Figura 9. Resultados de la media de ítems de la Competencia Comunicativa. Fuente: Elaboración propia.

Se detecta que el docente se enfoca en su discurso a su practicidad de la impartición de la clase, dejando de lado las necesidades y características del estudiante. Del mismo modo, se obtuvo baja aceptación la generación de un espacio donde el alumno pueda expresarse con libertad sobre su aprendizaje y que esta opinión, provoque una retroalimentación sobre el proceso de aprendizaje.

Tabla 4. Ítems de la Competencia Comunicativa	
Ítems	Media
CC1. Importancia de la competencia comunicativa para el ejercicio de la profesión docente de la universidad.	3.67
CC2. Estructurar el discurso según las características del contexto, el mensaje y las personas que sean destinatarias.	3.50
CC3. Explicar con claridad y entusiasmo.	3.71
CC4. Facilitar la comprensión de los contenidos del discurso mediante definiciones, reformulaciones, ejemplos y repeticiones.	3.58
CC5. Identificar las barreras de comunicación en el contexto didáctico y plantear estrategias que permitan una buena comunicación con el destinatario.	3.54
CC6. Generar espacios donde el estudiante pueda expresar con libertad su opinión sobre la materia, la docencia o el propio aprendizaje, recoger esa información y dar respuesta.	3.51
CC7. Expresar pensamientos, sentimientos o emociones de forma asertiva, clara y segura, de manera que se facilite la comprensión del que se quiere transmitir y que muestre respeto hacia los otros.	3.54
CC8. Gestionar el uso de la voz, el entorno, la enfatización y la respiración para una buena pronunciación.	3.56
CC9. Utilizar de manera adecuada el lenguaje no verbal.	3.50
CC10. Escuchar activamente para entender el punto de vista de otros.	3.70

Dentro de la Competencia de Planificación y Gestión de la docencia (Figura 10), el ítem de mayor relevancia fue (CPG6) Hacer seguimiento de las tareas y del aprovechamiento de los

recursos para evaluar el desempeño de los objetivos que se han fijado y los resultados que se obtienen.

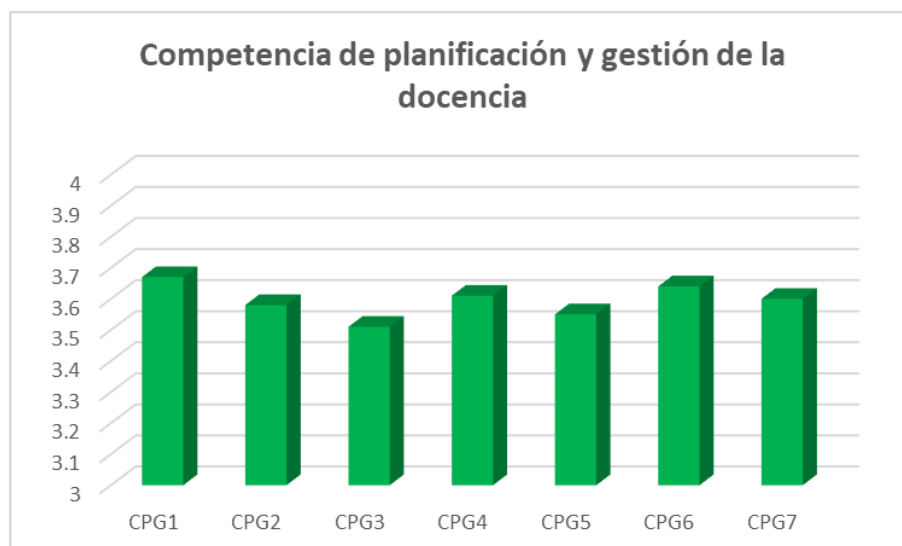


Figura 10. Resultados de la media de ítems de la Competencia de Planificación y Gestión de la docencia. Fuente: Elaboración propia.

Mientras el de menor relevancia fue (CPG3) Seleccionar y definir contenidos de las asignaturas de acuerdo con la relevancia que tiene en la titulación y en la profesión.

Tabla 5. Ítems de la Competencia de Planificación y Gestión de la Docencia	
Ítems	Media
CPG1. Importancia de la competencia de planificación y gestión de la docencia para el ejercicio de la profesión docente en la universidad.	3.67
CPG2. Planificar, gestionar y garantizar los procesos de enseñanza – aprendizaje según la planificación docente.	3.58
CPG3. Seleccionar y definir contenidos de las asignaturas de acuerdo con la relevancia que tiene en la titulación y en la profesión.	3.51
CPG4. Planificar y gestionar actividades de formación dirigidas a los estudiantes que faciliten el aprendizaje y la adquisición de competencias.	3.61
CPG5. Diseñar y gestionar los procesos de evaluación.	3.55
CPG6. Hacer seguimiento de las tareas y del aprovechamiento de los recursos para evaluar el desempeño de los objetivos que se han fijado y los resultados que se obtienen.	3.64
CPG7. Evaluar la puesta en práctica del programa o de la planificación docente en relación al aprendizaje y a la adquisición de competencias, detectar los puntos débiles e introducir las mejoras que permitan el logro de los objetivos.	3.60

Los resultados muestran la existencia de limitantes de la selección de contenidos, ya que por pertenecer a un sistema nacional de universidades tecnológicas los contenidos temáticos de cada programa educativo están establecidos a nivel nacional.

Los resultados obtenidos en la Competencia de trabajo en equipo (Figura 11) permiten identificar al ítem (CTE4) Llevar a cabo las tareas encomendadas de manera eficaz para cumplir los objetivos fijados por el equipo, como el de mayor importancia.

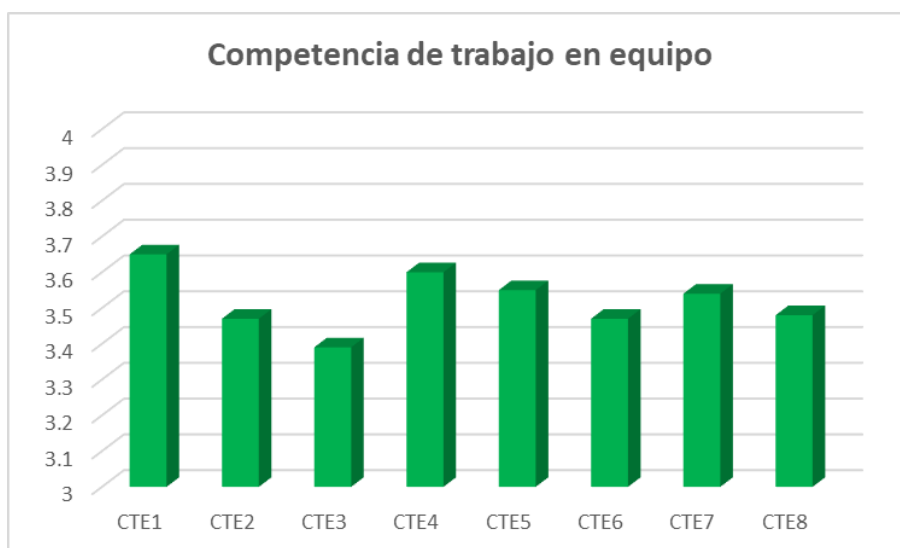


Figura 11. Resultados de la media de ítems de la Competencia de Trabajo en equipo. Fuente: Elaboración propia.

Mientras al ítem (CTE3) Delegar y/o distribuir tareas en función de criterios de competencia dentro del grupo, como el de menor importancia.

Tabla 6. Ítems de la Competencia de Trabajo en equipo	
Ítems	Media
CTE1. Importancia de la competencia de trabajo en equipo para el ejercicio de la profesión docente en la universidad.	3.65
CTE2. Dirigir, gestionar y/o coordinar equipos docentes de manera vertical u horizontal.	3.47
CTE3. Delegar y/o distribuir tareas en función de criterios de competencia dentro del grupo.	3.39
CTE4. Llevar a cabo las tareas encomendadas de manera eficaz para cumplir los objetivos fijados por el equipo.	3.60
CTE5. Promover el beneficio del equipo.	3.55
CTE6. Facilitar el proceso de adaptación del equipo en situaciones cambiantes.	3.47
CTE7. Hacer el seguimiento de las tareas y actividades desarrolladas en grupo e introducir los cambios necesarios para lograr los objetivos.	3.54
CTE8. Analizar el balance costo-beneficio del trabajo del equipo.	3.48

En la Competencia de Innovación (Figura 12) se observa, que el ítem de mayor importancia es (CNI8) Evaluar y transferir resultados y experiencias de innovación al propio contexto de enseñanza – aprendizaje orientado a la mejora de la calidad docente. Lo cual se relaciona con lo que (Díaz Ocampo, Venet Muñoz, Álvarez Cortés, & Guerra González, 2018) indican acerca de la reflexión crítica del docente acerca de sus prácticas y saberes, que ya hemos mencionado.

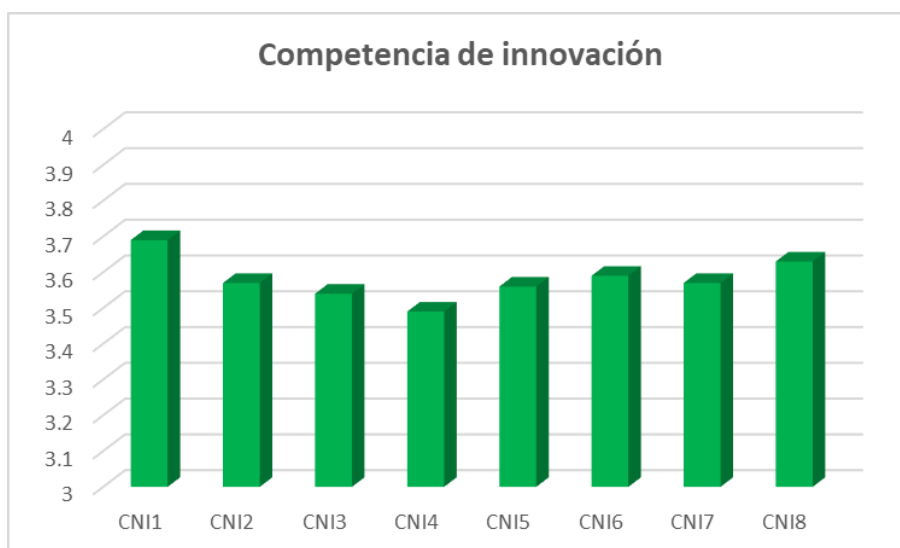


Figura 12. Resultados de la media de ítems de la Competencia de Innovación. Fuente: Elaboración propia.

El ítem (CNI1) Importancia de la competencia de innovación para el ejercicio de la profesión docente en la universidad, fue seleccionado como el de mayor importancia. Por el contrario, el ítem de menor importancia fue (CNI4) Definir un objetivo preciso de la innovación que se pretende llevar a cabo.

Los resultados muestran que se tiene claro la importancia de la innovación en el proceso de enseñanza-aprendizaje, pero no creen necesario la definición de un objetivo a lograr.

Tabla 7. Ítems de la Competencia de Innovación	
Ítems	Media
CNI1. Importancia de la competencia de innovación para el ejercicio de la profesión docente en la universidad.	3.69
CNI2. Analizar el contexto de enseñanza – aprendizaje para identificar las necesidades de mejora y aplicar estrategias y/o recursos innovadores.	3.57
CNI3. Reflexionar e investigar sobre los procesos de enseñanza – aprendizaje para buscar nuevas estrategias que permitan mejorarlos.	3.54
CNI4. Definir un objetivo preciso de la innovación que se pretende llevar a cabo.	3.49
CNI5. Adaptar las innovaciones a las características y particularidades de cada contexto.	3.56
CNI6. Introducir innovaciones que tengan como objetivo una mejora del proceso de enseñanza – aprendizaje.	3.59
CNI7. Participar activamente en proyectos y experiencias de innovación docente.	3.57
CNI8. Evaluar y transferir resultados y experiencias de innovación al propio contexto de enseñanza – aprendizaje orientado a la mejora de la calidad docente.	3.63

En el análisis de priorización de competencias y de acuerdo a la moda como medida de tendencia central, los docentes señalaron la importancia que tiene cada una de ellas en su función docente; se encontró que la mayoría de los docentes consideran la competencia interpersonal en primer lugar, tanto la competencia metodológica como la competencia de planificación y gestión de la docencia, en segundo lugar de importancia, en tercer lugar colocan a la competencia

comunicativa, en quinto lugar a la competencia de trabajo en equipo y en sexto a la competencia de Innovación.

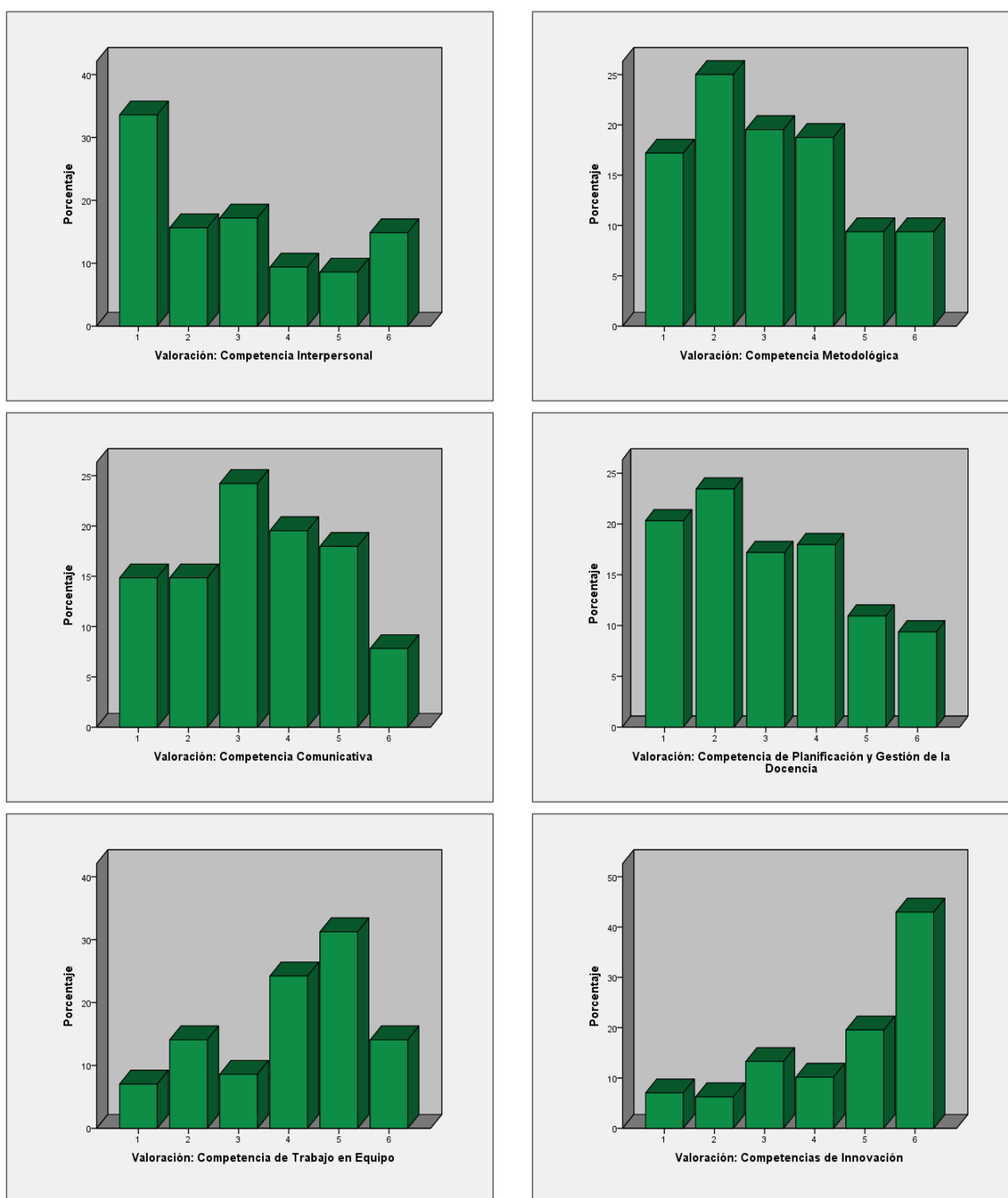


Figura 13. Valoración de cada una de las competencias docentes. Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con la Figura 14, el 33.6% de los docentes prioriza a la competencia interpersonal, indicando que el docente está consciente de la importancia de crear un vínculo de empatía con el alumno, que refuerce la confianza, la seguridad y la motivación sin importar la diversidad cultural.

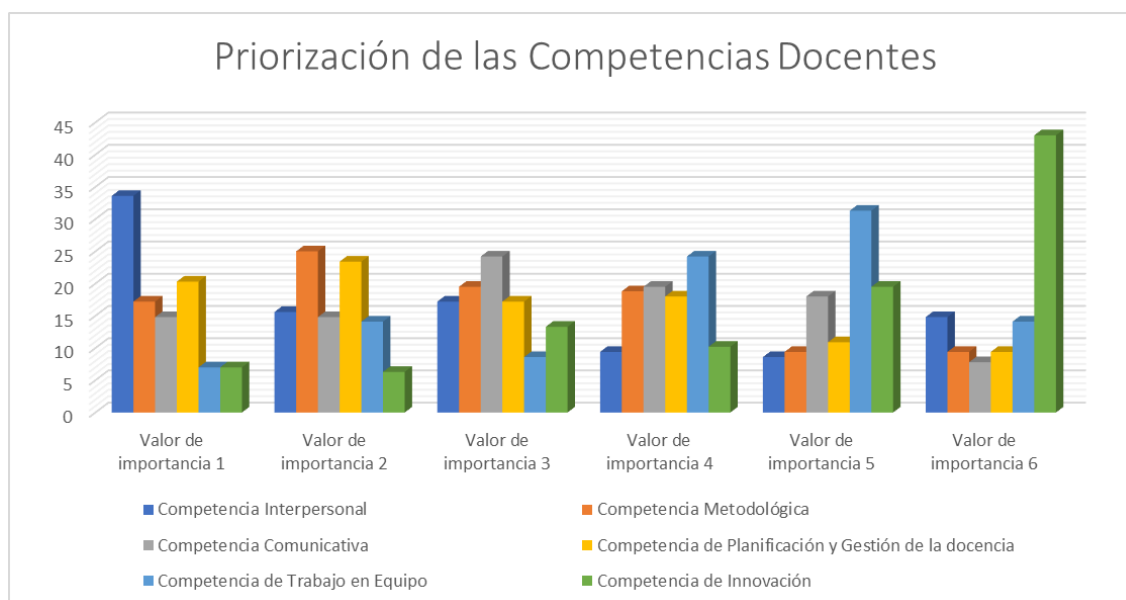


Figura 14. Priorización de las Competencias Docentes. Fuente: Elaboración propia.

El 43% de los docentes colocan a la competencia de innovación en sexto lugar, es posible que esto sea debido a la modalidad presencial de las Universidades Tecnológicas, esto propicia que el personal docente no consideró prioridad la innovación en sus procesos y herramientas de enseñanza-aprendizaje, ni la participación en proyectos de innovación.

Conclusiones y Reflexiones finales

Según (Mosquera Suárez, 2014), las competencias docentes favorecen su desarrollo profesional, las cuales están vinculadas con cambios didácticos que incluyen en primera instancia el “Ser” del docente, ya que se piensa, se siente y se actúa con ideas previas, las cuales no solamente son adquiridas a través de una formación didáctica o pedagógica inicial, sino a través de una experiencia empírica docente, de su vivencia como estudiante, por lo que una formación continua de docentes en la enseñanza y aprendizaje debe ser permanente; no solamente sobre el trabajo en el aula, sino en perspectivas innovadoras de la enseñanza.

Los resultados del estudio permitieron identificar a las competencias interpersonales como prioritarias en los docentes de la Universidad, por lo que aprecian la creación de un clima de empatía, de confianza, de motivación, de tolerancia, asumiendo compromisos éticos tanto con la formación y la profesión.

En segundo lugar de importancia, los docentes ubican a la competencia metodológica y a la competencia de planificación y gestión de la docencia; por lo que planificar y gestionar diferentes estrategias que fomenten la participación, el autoaprendizaje, el desarrollo de competencias y faciliten el proceso de enseñanza-aprendizaje son valoradas.

Posteriormente, colocan a la competencia comunicativa en tercer lugar, por lo que el uso del lenguaje verbal o no verbal como medio para facilitar la comprensión de contenidos, se realiza sin tomar en cuenta las barreras de comunicación, el contexto, el mensaje o destinatarios.

En cuarto lugar, los docentes colocan la competencia de Trabajo en equipo, de esta manera el delegar actividades, coordinar equipos de trabajo, dar seguimiento al logro de objetivos grupales no es tan valorado.

En último lugar, los docentes colocan la competencia de innovación, mostrando que no aprecian la búsqueda, uso y experimentación de estrategias y recursos que puedan mejorar los

procesos de enseñanza-aprendizaje. Según (Romo & Gomez, 2018), la innovación de la práctica docente tiene que ver con el reconocimiento en primera instancia de la identidad de cada docente, de la aceptación del conocimiento práctico que posee y de esta manera, en la toma de decisiones que permitan organizar su aprendizaje, vinculando su experiencia y competencia.

De la información obtenida podemos concluir, que la identificación y priorización de las competencias docentes expone la necesidad de que las competencias presentadas en este trabajo, deben ser consideradas en la planificación del proceso de capacitación de la Universidad, ya que, al dar prioridad a la formación docente en la UTZAC, se refuerza el compromiso del personal docente, por fortalecer sus competencias y/o desarrollar nuevas; lo que nos lleva a coincidir con (Sanabria Rodríguez, López Vargas, & Leal Urueña, 2014) en que el fortalecer un programa de formación de docentes, es un factor decisivo que ayuda a mejorar la calidad de la educación. Esto nos ayuda a tener siempre presente que parte de la responsabilidad como formadores de profesionistas, es desarrollar competencias docentes para la planificación, gestión y dinamismo del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Así mismo, es conveniente realizar tres nuevos estudios: a) Una investigación que permita reconocer los cambios que ha tenido el docente de acuerdo con la percepción de las competencias antes y durante la pandemia de covid-19, b) Un estudio sobre la percepción que tienen los estudiantes sobre las competencias docentes de sus profesores y c) Un estudio sobre la actitud en el uso de la tecnología educativa, tanto para docentes como estudiantes. Ya que derivado de la emergencia sanitaria, los docentes han tenido que utilizar la tecnología no solo como medio de comunicación para sus clases, sino incorporar la tecnología como parte de la pedagogía, transformando según (Gómez, Rodríguez, & Cruz, 2020) la enseñanza presencial a un entorno virtual, provocando un mayor uso de estrategias y recursos tecnológicos en la educación. Además, según (Hernández Godoy, Fernández Morales, & Pulido, 2018) uno de los factores que apoyan en la culminación de programas educativos cuando se introduce la tecnología en el proceso académico es la actitud, ya que las personas han “modificado su comportamiento para adaptarse a nuevas metodologías de enseñanza-aprendizaje que demandan del estudiante motivación, responsabilidad, independencia y eficiencia en la comunicación”.

Referencias bibliográficas

- Alfaro Rojas, G., & Alvarado Cordero, S. (2018). El Perfil de profesores universitarios de universidades públicas y privadas en la carrera de Educación. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 18(2), 1-21. doi:<https://doi.org/10.15517/aie.v18i2.33161>
- AQU. (Setembre de 2002). *Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari a Catalunya*. Obtenido de Marc general per al disseny, el seguiment i la revisió de plans d'estudis i programes: https://www.aqu.cat/doc/doc_46675653_1.pdf
- Araya Muñoz, M. I. (2011). Competencias en educación: Ideas para el diseño curricular desde la deliberación práctica y crítica, basada en el desarrollo humano y la transformación social. *Revista Electrónica Educare*, 109-121.
- Barrón Tirado, M. C. (2009). Docencia universitaria y competencias didácticas. *Perfiles Educativos*, 31(125), 78. Obtenido de http://perfileseducativos.unam.mx/iisue_pe/index.php/perfiles/article/view/18849/17896
- Caballero-Montañez, R., & Sime-Poma, L. (2016). "Buen o buena docente" desde la perspectiva de estudiantes que han egresado de educación secundaria. *Revista electrónica EDUCARE*, 20(3), 1-23. Obtenido de <https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/EDUCARE/article/view/8577/16522>

- Cano, E. (2005). Definición y características de las competencias. En E. Cano, *Cómo mejorar las competencias de los docentes, Guía para la autoevaluación y el desarrollo de las competencias del profesorado*. Barcelona: GRAÓ. Obtenido de <http://otrasvoceseneducacion.org/wp-content/uploads/2018/12/C%C3%B3mo-mejorar-las-competencias-de-los-docentes-Elena-Cano-Garc%C3%ADa.pdf>
- CGUT. (10 de Agosto de 2009). Curso-Taller: Enseñando en términos de competencias. Zacatecas, México: CGUT.
- Crespí, P., & García-Ramos, J. M. (2021). Competencias genéricas en la Universidad. Evaluación de un programa formativo. *Educación XX1*, 297-327.
- Díaz Ocampo, E., Venet Muñoz, R., Álvarez Cortés, A. B., & Guerra González, C. (2018). Concepción pedagógica de la formación permanente del docente universitario en didáctica de la educación superior en Ecuador. *Actualidades investigativas en educación*, 18(2), 6. doi:<https://doi.org/10.15517/aie.v18i2.33175>
- Fernández Díaz, M., Rodríguez Mantilla, J. M., & Fernández Cruz, F. (2016). Evaluación de competencias docentes del profesorado para la detección de necesidades formativas. *Bordón, revista de pedagogía*, 68(2), 85-101. doi: 10.13042/Bordon.2016.68206
- Gómez, Ó., Rodríguez, J., & Cruz, P. (2020). La competencia digital del profesorado y la atención a la diversidad durante la COVID-19. Estudio de caso. *Revista de Comunicación y Salud*, 10(2), 483-502. Obtenido de <http://www.revistadecomunicacionysalud.es/index.php/rcys/article/view/236/191>
- González, J., & Wagenaar, R. (2004). *Tuning Educational Structures in Europe*. Bilbao: Universidad de Deusto, Universidad de Groningen: Sócrates. Obtenido de Informe Final, Proyecto piloto-fase 1: http://tuningacademy.org/wp-content/uploads/2014/02/TuningEUI_Final-Report_SP.pdf
- Hernández Godoy, V., Fernández Morales, K., & Pulido, J. E. (2018). La actitud hacia la educación en línea en estudiantes universitarios. *Revista de Investigación Educativa*, 36(2), 349-364. doi:<http://dx.doi.org/10.6018/rie.36.2.277451>
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México D.F.: Mc Graw Hill Education.
- Izurieta, S. E. (2020). Competencias docentes de los profesores de la asignatura Estudios Contemporáneos. *Sinergias educativas*, 115-134.
- Martínez-Garrido, C., & Murillo, F. J. (2016). Investigación Iberoamericana sobre enseñanza eficaz. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 21(69), 471-499. Obtenido de <http://www.scielo.org.mx/pdf/rmie/v21n69/1405-6666-rmie-21-69-00471.pdf>
- Mas-Torelló, O., & Olmos-Rueda, P. (2016). El profesor universitario en el espacio europeo de educación superior. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 21(69), 437-470.
- McCombs, B. L. (2017). Historical Review of Learning Strategies Research: A tribute to Claire Ellen Weinstein and early researchers of this topic. *frontiers in Education*, 2(6), 1-21. doi:10.3389/feduc.2017.00006
- Mosquera Suárez, C. J. (2014). El cambio didáctico y el desarrollo de las competencias profesionales docentes en profesores universitarios de química. *Revista Oratores*, 11-39.
- Orellana-Fernández, R., Merellano-Navarro, E., & Almonacid-Fierro, A. (2018). Buen o buena docente de universidad: Perspectiva del personal directivo de carrera y de los mismos grupos docentes. *Revista Electrónica Educare*, 22(2), 1-27. Obtenido de <https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/EDUCARE/article/view/9054/12654>

- Romo, A., & Gomez, A. L. (2018). La equidad en el aprendizaje de profesores mediante la interacción entre experiencia y competencia. *Revista Colombiana de Educación* (74), 269-287. Obtenido de <https://revistas.pedagogica.edu.co/index.php/RCE/article/view/6910/5638>
- Sanabria Rodríguez, L., López Vargas, O., & Leal Urueña, L. A. (2014). Desarrollo de competencias metacognitivas e investigativas en docentes en formación mediante la incorporación de tecnologías digitales: aportes a la excelencia docente. *Revista Colombiana de Educación*(67). doi:<https://doi.org/10.17227/0120391.67rce147.170>
- Torra, I., de Corral, I., Pérez, M., Triadó, X., Pagès, T., Valderrama, E., & Màrquez, M. (2012). Identificación de competencias docentes que orienten el desarrollo de planes de formación dirigidos a profesorado universitario. *REDU-Revista de docencia Universitaria Vol.10* (2), 21-56. Obtenido de <https://polipapers.upv.es/index.php/REDU/article/view/6096/6145>
- Torres Rivera, A. D., Badillo Gaona, M., Valentín Kajatt, N. O., & Ramirez Martínez, E. T. (2014). Las competencias docentes: el desafío de la educación superior. *Innovación Educativa*, 129-145.