

LAS COMPETENCIAS DEL PROFESOR UNIVERSITARIO

THE UNIVERSITY PROFESSOR COMPETENCES.

REVISTA

Ciencias Pedagógicas
e Innovación
UPSE

Volumen II No. 2 Diciembre 2014

Norberto Valcárcel Izquierdo. Dr. C.

UCP "Enrique José Varona". Cuba.

nvizquierdo@gmail.com

Luis Amado Quintana López. Dr. C.

René Oramas González. Dr. C.

RESUMEN

El debate acerca de las competencias que deben tener los docentes universitarios, hace reflexionar alrededor de cómo desde el desempeño profesional pedagógico se pueden satisfacer las necesidades del proceso de Gestión educativa y las exigencias que la sociedad realiza en la actualidad, a las universidades; es por eso, que en el presente artículo se identifican los fundamentos teóricos para llegar al Modelo de las competencias del profesor en el contexto de la educación superior.

Palabras clave: Competencias, Gestión educativa, Educación superior

ABSTRACT

The debate concerning competences which should have university professors, might promote reflections from pedagogic professional development, in particular about how to satisfy the needs for Educative Management Process, as well as society demands to universities, nowadays. That's why, in this present article, the theoretical reasons to reach the ideal model for professor competences have been identified, in the context of higher education.

Key words: Competences, Educative Management, Higher Education.

Recibido: octubre de 2014

Aprobado: noviembre de 2014

Introducción

Los estudios acerca de la construcción, desarrollo y evaluación de las competencias, ha sido tema polémico, alrededor de los espacios de socialización y debate científico, a tenor de la base epistemológica que se utilice y de la finalidad de su aparición dentro de las ciencias, éstas han acumulado diferentes modelos, programas de formación, vías de evaluación que refieren, en sentido más general, las formas de organizar el proceso formativo o de gestión del conocimiento.

El desafío se plantea a partir de tomar un posicionamiento teórico y metodológico, alrededor del tema de las competencias, tanto en su identificación para los planes y programas del pregrado y el postgrado – refiriéndose a la educación superior – o para la identificación de los perfiles ocupacionales – desde su necesidad en el contexto empresarial y de los servicios-, esto motivó a los autores por sistematizar los diferentes modelos y clasificaciones para las competencias y con posterioridad, establecer como prioridad aquellas que pueden ser distintivas de un docente o profesor universitario.

Desarrollo

Para referirnos a los modelos de competencias, se utiliza como criterios los identificados con algunas escuelas en el plano educativo y curricular, conocido como Modelos Analíticos; Conductista; Funcionalista y Constructivista.

Modelos Analíticos

Se reconoce dentro de sus principales exponentes a Mertens, 1998 y 2000; Zarifian, 1999; Gallego, 2000; Bueno, 2000; Vargas, 2000, en el análisis de sus características se puede valorar que son Modelos muy institucionales.

Modelo Conductista

Su origen en el tema de las competencias se le atribuye a David Mc Clelland, que a partir del análisis de sus características se puede valorar que en este modelo se argumentó que los exámenes académicos no garantizaban el desempeño en el trabajo, que era preciso, buscar otras variables – competencias, vista como desempeño efectivo (Mertens 1998) o capacidad de la persona. A pesar, de que se destaca un escaño superior al anterior modelo (Analítico), tiene una base muy académica y centrada en su evaluación.

Modelo Funcionalista

Mertens, (1998), va transitando hacia un nuevo posicionamiento teórico con base en el pragmatismo, en este modelo de competencias, se refiere como objetivo final, mejorar la efectividad de los programas formativos y establecer estándares de competencias. Esta última categoría divulgada y extendida desde el contexto empresarial, se ha relacionado con las teorías curriculares.

Modelo Constructivista

Tiene como principal exponente a Zarifian, (1999), en este modelo, se aclaran las relaciones mutuas y las acciones existentes entre los grupos y su entorno, le concede importancia a la persona, a sus objetivos y posibilidades. A pesar, de estar más centrado en los seres humanos y los grupos sociales, no concibe el proceso de interiorización de su desarrollo en la formación, vinculando las competencias con los sentimientos, virtudes, comportamiento y valores de los sujetos.

Para interiorizar el surgimiento y evolución de los Modelos por competencias, se puede resumir que desde la aparición de la Competencia laboral (Mertens, 1998; Zarifain, 1999), ha transitado por diferentes momentos que van desde el Comportamiento profesional (McClelland, Boyatzis citado por Cuesta, 2001) relacionado con la Gestión y desempeño del capital humano, hasta las concepciones de Mejoramiento del desempeño y el comportamiento profesional y humano (Añorga, 2012), relacionado con las competencias que re-

quieran los recursos humanos.

Según, Lorente (1999), las coincidencias encontradas en los enfoques por competencias se expresan en:

- Cada competencia tiene un nombre y una definición verbal precisa.
- Cada competencia tiene un determinado número de niveles que reflejan conductas observables, no juicios de valor.
- Todas las competencias se pueden desarrollar (pasar de un nivel menor a otro mayor).
- Requieren un curso de formación que posibilite su desarrollo a partir de la experiencia práctica.
- Todos los puestos llevan asociados un perfil de competencias con los niveles exigibles de cada una de ellas.

De ahí que en las clasificaciones mas citadas de la formación de las competencias y sus tipos, se identifiquen las siguientes:

Según, Cardona y Chinchilla (1999):

- Competencias técnicas o del puesto y
- Competencias directivas o genéricas.

Según, Pérez López (1998) con el Modelo antropológico de empresa:

- Competencias estratégicas.
- Competencias intratécnicas (capacidad ejecutiva y de liderazgo).

Según, Cuestas (2001) y Aranguiz (2005) acerca de las Competencias genéricas, las clasifica en:

- Competencias del grupo directivo,
- Competencias emprendedores e innovadores y
- Competencia personal de contacto con los agentes del micro entorno.

Para J. Añorga (2003-2012); M. Pérez (2005); R. Pérez (2005); N. Valcárcel (2007); L. Cardoso (2007), entre otros investigadores de la Teoría de la Educación Avanzada, las clasifican en:

- Competencias Pedagógicas,
- Competencias Directivas,
- Competencias Humanas (Comportamiento y virtudes).

Esta última clasificación con la ventaja que las competencias están identificadas en correspondencia con los niveles de desarrollo del desempeño profesional y la profesionalización lograda por el sujeto, desde las formas de organización de la capacitación, la superación profesional y/o el postgrado académico, como parte del proceso de formación permanente y continuado de los RRHH, que propicia su mejoramiento profesional y humano.

Se coincide con Dr. Cs. J. Añorga. 2012, cuando expresa que “Ser competente es formarse en la concepción personal, cultural y socio-laboral para una mejor autorrealización individual y social, conjugando el saber y el saber hacer con el saber ser, lo cual cobra mucha importancia cuando de competencias hablamos en cualquier nivel y sector de la sociedad.” (1)

Esta sistematización lleva a la identificación de los conocimientos, comportamientos, funciones y virtudes en la estructura de las competencias que se identifiquen en correspondencia con las exigencias personales, grupales, empresariales o laborales y sociales de cualquier contexto de actuación.

“Resumiendo las competencias comprenden la capacidad, la integración, el conjunto de conocimientos destrezas, habilidades, actitudes, procedimientos, atributos, valores, capacidades, aspectos intelectuales, prácticos, éticos, actitudinales, afectivos, volitivos, estéticos, sociales y capacidades interactivas para un desempeño eficiente.” (2)

¿Cómo se contextualiza la construcción de las competencias en los profesores universitarios?

En la sistematización realizada se identifican diferentes propuestas, algunas de las que se presentan seguidamente:

Zabalza (2003), referido a la necesidad de elevar la calidad de las universidades, identifica las siguientes Competencias del docente:

- “1) Planificar el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- 2) Seleccionar y preparar los contenidos disciplinares.
- 3) Ofrecer información y explicaciones comprensibles y bien organizadas (competencia comunicativa).
- 4) Manejo de las nuevas tecnologías.
- 5) Diseñar la metodología y organizar las actividades.
 - a. Organización del espacio.
 - b. La selección del método.
 - c. Selección y desarrollo de las tareas instructivas.
- 6) Comunicarse-relacionarse con los alumnos.
- 7) Tutorizar.
- 8) Evaluar.
- 9) Reflexionar e investigar sobre la enseñanza.
- 10) Identificarse con la institución y trabajar en equipo.” (3)

Para A. Martínez-González (et al) Facultad de

Medicina. UNAM. México. Septiembre. 2008, las **Competencias del docente** son:

- **Disciplinarias.** Acorde con el perfil de licenciado y el perfil profesional del médico.
- **Investigación.** Utiliza la metodología científica y sustenta la práctica docente y profesional en la mejor evidencia disponible, para promover el pensamiento lógico, el desarrollo del juicio crítico del estudiante y su aplicación en la toma de decisiones ante los problemas de salud.

- **Psicopedagógicas.** Incluye el conocimiento suficiente de la psicología individual y de grupo, asimismo, de la pedagogía y la didáctica, para desempeñarse de una manera eficiente en el ámbito académico de la medicina, lo que facilita el aprendizaje significativo del estudiante.

- **Comunicación.** El docente establece una comunicación interpersonal efectiva en el contexto de la práctica de la medicina general, que le permite propiciar el desarrollo y fortalecimiento de las habilidades de comunicación verbal y no verbal de los estudiantes.

- **Académico-administrativas.** Realiza un ejercicio docente basado en el conocimiento de las necesidades institucionales y en el cumplimiento de la misión, las normas y los programas académicos de la Facultad.

- **Humanística.** Incluye el conocimiento de las humanidades médicas y la observancia de actitudes y valores éticos, que en su conjunto proporcionan una formación humanística integral y un modelo para el alumno.

Se refiere a las competencias básicas del profesorado universitario Valcárcel Cases, en el año 2003, dedicando la atención como contexto investigativo el Espacio Europeo de Educación Superior, en tal sentido, se refiere a las siguientes **Competencias básicas:**

- **Competencias cognitivas específicas** a una determinada disciplina, lo que supone una formación adecuada, es decir, unos conocimientos disciplinares específicos y pedagógicos, que le permitan desarrollar las acciones formativas pertinentes en su quehacer docente.

- **Competencias metacognitivas**, propias de un profesional reflexivo y crítico con su propia enseñanza y práctica docente, con el fin de mejorarla de forma sistemática y continua.

- **Competencias gerenciales**, vinculadas a la

gestión eficiente de la enseñanza y de sus recursos en diversos ambientes y entornos de aprendizaje.

- **Competencias sociales** que le permitan acciones de liderazgo, de cooperación, de trabajo en equipo, favoreciendo, de esta manera, la formación y disposición de sus estudiantes en este ámbito, así como, su propio desarrollo profesional, dentro del espacio europeo de educación superior.

- **Competencias afectivas** (motivaciones, actitudes, conductas) que le propicien el desarrollo de una docencia responsable y comprometida con el logro de los objetivos formativos planteados.

En el **Perfil del profesorado** universitario, en el actual contexto de la enseñanza universitaria de México, las **Competencias básicas** son:

- “Conocimiento del proceso de aprendizaje del estudiante en contextos académicos y naturales.
- Planificación de la enseñanza y de la interacción didáctica.
- Utilización de métodos y técnicas didácticas pertinentes.
- Gestión de interacción didáctica y de las relaciones con los alumnos.
- Evaluación, control y regulación de la propia docencia y del aprendizaje.
- Gestión de su propio desarrollo profesional como docente.” (4)

Dentro de las críticas y reflexiones realizadas a los modelos de competencias estudiados se encuentran las siguientes:

- Está supeditado a la adquisición de conocimientos y habilidades.
- Dicotomiza el proceso de enseñanza – aprendizaje, donde unos aprenden y otros enseñan.
- Considera sólo un perfil del docente en el ambiente áulico, alejado de las formas de la educación en el trabajo.
- Refiere solo las funciones del docente dentro del proceso didáctico.
- Acciona o influye, educativamente sólo desde lo académico, excluyendo procesos sustantivos de la Educación Superior como es la extensión universitaria o interacción social.
- Los niveles de ayuda sólo se establecen desde la ayuda externa y no de la cooperación colectiva.

Esto es, expresión de una visión tradicional, con una enseñanza centrada en el profesor a partir de valorarlo como:

- Protagonista principal del proceso didáctico.

- Planificador del proceso de aprendizaje.
- Supervisor del trabajo de los estudiantes.
- Evaluador de los productos del aprendizaje de los estudiantes, o sea como profesor – instructor de la práctica educativa.

En la actualidad, los modelos de competencias de los docentes, deben estar más centrada en el rol de estudiante y el grupo que en el profesor que los instruye y educa, en tanto que es:

- Guía en el proceso de aprendizaje del alumno.
- Facilitador del logro de competencias.
- Estimulador del aprendizaje autónomo y responsable del alumno.
- Creador de contextos para el aprendizaje crítico natural (cuestiones y tareas).
- Rol de tutor, de motivador en el aprendizaje de los alumnos:
- Ayudar a los estudiantes “a aprender a leer en la disciplina”.
- Ayudar a los estudiantes a ser mejores aprendices autoconscientes.
- Ayudar a los estudiantes a construir su comprensión sobre lo que se está contando en la disciplina.

Desde esta posición, el docente se concibe como profesor – tutor, más que como un simple instructor.

¿Por qué es necesario trabajar en la formación por competencias de los profesores universitarios?

La dirección de los procesos sustantivos de la educación superior la tienen sus funcionarios – más alejados del estudiante, su formación y desarrollo – y los docentes o profesores, es por ello, que se argumenta la necesidad de establecer cuáles son las competencias que requiere para atender el proceso docente educativo.

Dentro de los argumentos, de por qué investigar las competencias de los profesores universitarios, se tiene que:

- Se centra en el desarrollo de capacidades en los sujetos, favoreciendo la formación de profesionales críticos y reflexivos, autónomos y responsables en su desempeño profesional,
- Posibilita desarrollar capacidades para plantear alternativas pedagógicas y participar en las decisiones concernientes a la educación, en los niveles y ámbitos que les corresponda actuar.
- Nos remite a la necesidad de la formación permanente, que busca profundizar y desarrollar nuevas capacidades a lo largo de la vida.
- Abre espacios de interrelación de capacida-

des y saberes, potenciando un desarrollo personal y profesional integral.

- Por ser contextualizado, es flexible para adecuarse a las demandas sociales, a las necesidades de desarrollo integral de los estudiantes, de aprender, permanentemente, y de atención a la diversidad cultural y a las condiciones en que se desarrolla la docencia.
- Proporciona versatilidad al proceso de enseñanza/aprendizaje y, por tanto, su mayor capacidad para adecuarse al ritmo de cambios propios de la actualidad.

Un modelo de las competencias del profesor en el contexto de la educación superior, debe estar relacionado con sus competencias pedagógicas, a decir:

- 1.- Competencias Comunicativas;
- 2.- Competencias Didácticas;
- 3.- Competencias Gerenciales;
- 4.- Competencias Investigativas;
- 5.- Competencias Técnico – profesionales y
- 6.- Competencias Trabajo político – ideológico.

Relacionadas como un sistema, con el desempeño profesional pedagógico en los diferentes escenarios y formas organizativas del proceso docente educativo, tales como:

- Conferencias,
- Prácticas de Laboratorio o Clase práctica,
- Consultas,
- Seminarios,
- Talleres,
- Trabajo con la comunidad,
- Práctica Laboral, otras.

En este modelo de las competencias del profesor universitario, se deben establecer los **Núcleos**:

- Formación de las competencias pedagógicas.
- Profesionalización.
- Desempeño profesional y pedagógico.

Estos núcleos deben establecer descriptores para desarrollar y evaluar las competencias del profesor universitario en los niveles (Alto, medio y Bajo), en correspondencia con las formaciones básica y especializada que tiene y puede tener cada sujeto.

Con el ánimo de lograr el desarrollo esperado de las competencias pedagógicas en los docentes universitarios, los autores se propusieron construir una concepción científica, entendida como el “conjunto de ideas científicas que en su relación conducen a optimizar el PDE universitario a partir de dos dimensiones esenciales: el Trabajo Metodológico desde la dirección de los colectivos pedagógicos a este fin y de la auto preparación

del docente que interrelacionado en los niveles estructurales del currículo condicionan las interacciones entre los colectivos pedagógicos teniendo su expresión celular en el colectivo de semestre académico y una segunda dimensión de capacitación pedagógica y didáctica de los docentes dirigida, esencialmente, a su desempeño profesional como educador que se materializa en una unidad estratégica de las universidades para la gestión del Proceso Docente Educativo que es un centro de estudios para la investigación y el postgrado” (5)

Para la ejecución en la práctica de las Universidades, se establecen diferentes vías de superación y trabajo metodológico como son:

- Taller científico – metodológico;
- Curso de postgrado;
- Conferencias especializadas y
- Entrenamiento de postgrado, entre otras.

Todas ellas, establecen las formas de cómo incrementar por la vía científica las formas educativas de elevar la calidad del desempeño profesional pedagógico de estos docentes universitarios.

Conclusiones

En la actualidad, los modelos de competencias de los docentes, deben estar más centrados en el rol de estudiante y el grupo que el profesor que instruye y educa desde su desempeño profesional pedagógico.

El Modelo de las competencias del profesor en el contexto de la educación superior, debe estar relacionado con sus Competencias pedagógicas, dentro de las que tenemos las Competencias Comunicativas; las Competencias Didácticas; las Competencias Gerenciales; las Competencias Investigativas; las Competencias Técnico – profesionales y las Competencias para el trabajo político – ideológico y de la educación de los valores ciudadanos.

Referencias Bibliográficas

1. Añorga, J. La Teoría de la Educación Avanzada y el mejoramiento humano. Tesis doctoral de segundo grado. La Habana. 2012, página 170.
2. Añorga, J. La Teoría de la Educación Avanzada y el mejoramiento humano. Tesis doctoral de segundo grado. La Habana. 2012, página 178.
3. Zabalza (2003). Competencias docentes del profesorado universitario. Calidad y desarrollo profesional. Madrid: página 60.
4. Valcárcel Cases, 2003. Programa de estudios y análisis destinado a la mejora de la calidad de la

enseñanza superior y de la actividad del profesorado universitario. pp. 55-56.

5. Caimbo Nhongola, G. Concepción Científica para la gestión Pedagógica y Didáctica del Proceso Docente Educativo en la Universidad Lueji A'nkonde de la República de Angola. Tesis de doctorado en Ciencias Pedagógicas. ICCP. La Habana, Cuba. 2013: página 88.

Bibliografía

1. Caimbo Nhongola, G; Valcárcel Izquierdo, N. Gestión para el proceso docente – educativo en la Educación Superior. Revista. Universidad de Lueje Ankonde (ULAN) Angola. 2014.

2. Quintana López, L. A. y otros. El proceso de enseñanza – aprendizaje de los Instrumentos Médicos de Urgencia con estudiantes de medicina: concepciones en su evolución. Revista IPLAC. Volumen No. 2, marzo-abril. 2011. En: www.revista.iplac.rimed.cu. ISSN: 1993-6850. La Habana.

3. Quintana López, L. A. y otros. Instrumental de Urgencias Médicas: una necesidad en la formación del Médico General Integral. Revista IPLAC. Volumen No. 2, marzo-abril. 2012. En: www.revista.iplac.rimed.cu. ISSN: 1993-6850. La Habana.

4. Martínez-González, A (et al). Las Competencias del docente universitario. Facultad de Medicina. UNAM. México. Septiembre. 2008.

5. Oramas González, René “Modelo del Profesor para los escenarios docentes de la Carrera de Medicina.” Tesis de Doctorado en Ciencias Pedagógicas. ICCP. La Habana, Cuba. 2013.

6. Valcárcel Cases, M. Competencias básicas del profesorado universitario. En Espacio Europeo de Educación Superior. Madrid, España. 2003.

7. Valcárcel, N y Corzo, E. Aproximación Evaluación de Competencias Profesionales: ¿Criterios o Normas? En: Revista Experiencias pedagógicas e innovación, Número 3, sep-dic. 2013. UEPSE, Ecuador. 2013.

8. Las 40 preguntas más frecuentes sobre Competencia Laboral. En: C. normalización de Competencias Laborales y Normas de Calidad. <http://www.oei.org.co/iberfop/documentos/40-norma.rtf>. Consultado el 19 de septiembre de 2012.