

EL DESEMPEÑO DOCENTE EN FUNCIÓN DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES EN LOS PROCESOS DE ACREDITACIÓN DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA

TEACHER PERFORMANCE BASED ON PROFESSIONAL COMPETENCIES IN THE ACCREDITATION PROCESSES OF PENINSULA DE SANTA ELENA STATE UNIVERSITY

María Fernanda Alejandro Lindao, MS.c

Docente-UPSE

E-mail: mafer78_alejandro@hotmail.com

Mónica Tumbaco Muñoz, MS.c

Docente-UPSE

Carola Alejandro Lindao, MS.c

Docente-UPSE

RESUMEN

La educación superior en el Ecuador enfrenta grandes desafíos que demandan la transformación de componentes claves en las instituciones universitarias, la formación de profesionales en varias áreas de especialización requieren de personal académico capacitado que propicien el aseguramiento de la calidad en las instituciones de tercer nivel. Este trabajo tiene como objetivo analizar el nuevo contexto del ejercicio profesional del docente universitario en los procesos de acreditación de la Universidad Estatal Península de Santa Elena. La actualización de los conocimientos y el fortalecimiento de las competencias son elementos determinantes en la evaluación de las instituciones de educación superior. En el transcurso de cinco años, en la aplicación de la encuesta se observó mejoría en las competencias para el buen desempeño de los docentes. La principal fortaleza está en las acciones Pedagógicas, mientras que la mayor falencia se evidencia en la investigación.

Palabras Clave: desempeño profesional, docente, desarrollo organizacional.

ABSTRACT

Higher Education in Ecuador faces great challenges that demand the transformation of key components in universities, professional formation in several majors or specialization areas require trained and expert academic personnel who assure quality to undergraduate educational institutions. This research has the objective of analyzing the context of the professional exercise of university teachers in the processes of accreditation of Peninsula de Santa Elena State University. Updating of knowledge and strengthening of competencies are determining elements in the evaluation of higher education institutions. A survey detected that in five years, there was an improvement in the competencies for teacher performance. The main strength is in the Pedagogical actions, and the main weakness is in investigation.

Keyword: professional performance, teacher, organizational development

Recibido: marzo 2015
Aprobado: abril 2015

Introducción

Actualmente en el Ecuador las Instituciones de Educación Superior (IES) están en constante transformación debido a los factores externos tecnológicos y científicos del entorno y a los nuevos procesos de evaluación y acreditación que se establecieron en la Constitución de la República de 2008, cambios estructurales que van desde la gratuidad en las universidades públicas hasta la profesionalización de los docentes. Esto ha ocasionado modificaciones en el desempeño de los profesionales en el campo académico y cambios estructurales en el centro de educación superior con la finalidad de certificar la calidad.

La formación de profesionales competitivos en un campo de acción determinado y la credibilidad organizacional de las IES depende en gran parte de la capacidad del docente. El éxito de una institución obedece básicamente de la eficacia del desempeño del talento humano. En este sentido en las instituciones educativas son varios los componentes que participan en ellas y por ende en su calidad, sin embargo, existe un actor fundamental y determinante que es el docente universitario, como eje transformador de la sociedad y punto central de la evaluación académica.

Este estudio tuvo como objetivo analizar los factores que inciden en el desempeño profesional del docente universitario como parte de los cambios en el sistema educativo, como son las competencias profesionales, el nivel académico, la actualización de conocimientos y la evaluación del desempeño para el perfeccionamiento de los docentes que permite el aseguramiento de la calidad de las IES.

Desempeño profesional del docente universitario

La función del docente es mediar y asistir en el proceso de aprendizaje por el cual los jóvenes desarrollan sus conocimientos, sus capacidades, sus destrezas, actitudes y valores, en el marco de un comportamiento que evalúa a otros y respeta los derechos individuales y sociales. El conocimiento surge cuando una persona considera, interpreta y utiliza la información de manera combinada con su propia experiencia y capacidad (1).

El docente es un profesional que debe poseer dominio de un saber científico específico un conocimiento pedagógico, que le permita comprender los procesos en que está inmerso, que decida con niveles de autonomía sobre contenidos, métodos y técnicas, que elabora estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de los estudiantes. Al respecto, Gutiérrez(2) manifiesta: “la tarea docente es la célula básica del aprendizaje, componente esencial de la actividad cognoscitiva, portadora de las acciones y operaciones que propician la instrumentación del método y el uso de los medios con fines predeterminados”, pág. 47. La actividad docente es compleja, en ella se aplican metodologías y estrategias en todo el proceso de enseñanza.

Para Sampedro, Rodríguez, & Montes,(1)“la tarea del docente se centra en una actividad conjunta entre profesor –estudiante” pág. 88. La relación entre ambos dentro del proceso docente educativo es imprescindible en circunstancias pedagógicas.

El desempeño profesional de los docentes, puede determinarse tanto desde lo que sabe y puede hacer, como desde la manera en que actúa o ejecuta su actividad en función de los conocimientos y la experiencia que ha adquirido en un campo disciplinar.

El proceso de formación de pregrado está orientado a formar un profesional capaz de plantear soluciones a los problemas de la sociedad desde su profesión, de forma instructiva, educativa y amplia, donde se constituya un modo de actuación con conocimientos, habilidades y valores en correspondencia con su encargo social (1). Las competencias han sido definidas como el conjunto de elementos como: conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes que permiten a los profesionales desempeñar y desarrollar una labor en los niveles requeridos.

Capacitación profesional

Las causas de una capacitación pueden ser múltiples, algunas son evidentes en la organización, conforme a las exigencias del entorno en el que se desenvuelven.

Desarrollar programas de capacitación profesional luego de la evaluación del desempeño docente son medidas correctivas que promueven la calidad académica. La capacitación de acuerdo a la definición de Garay & Rodríguez (3) “es un proceso continuo por el cual el recurso humano de una organización adquiere y perfecciona un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes, con el fin de mejores oportunidades y las condiciones de calidad de vida y de trabajo” pág. 258.

La capacitación permite desarrollar y adquirir nuevas competencias para un mejor desempeño profesional del docente y por ende la calidad de la organización. Es necesario, adecuar mecanismos de actualización de conocimientos que permitan el perfeccionamiento del talento humano en las universidades (3).

El docente universitario que orienta su función hacia la formación del estudiante y al logro de la calidad en la educación para el ejercicio de la cátedra requiere de ciertas competencias. El modelo de competencias aplicado a la organización que se encuentra en proceso de transformación se agrupa en la categoría de Constructivista (4), cuyo ámbito, metodología y resultado se definen en el cuadro 1.

Cuadro 1. Modelo de Competencia Constructivista.

Ámbito	Metodología	Resultado
Proceso o roles emergentes o en cambio	Proceso de desarrollo de equipos	Aprendizaje significativo, orientado hacia los objetivos, estándares y relaciones requeridas por la organización

Las competencias y el desempeño docente

La conducta individual y colectiva frente a los cambios es de inseguridad y desconcierto, es importante analizar los conflictos del comportamiento (5), corresponde implementar políticas que regulen la actuación del talento humano que coadyuven hacia la consecución de los objetivos institucionales orientados hacia la calidad.

Con el propósito de alcanzar las metas organizacionales en este nuevo contexto de la educación superior, trata al mismo tiempo de mejorar el desempeño de los docentes en ejercicio. La competencia es un constructo con el que se pueden evaluar los elementos relacionados entre sí, siendo éstos los responsables directos de un resultado excelente en el desempeño del puesto de trabajo (6).

Las competencias han sido definidas como el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes que permiten a los profesionales desempeñar y desarrollar una labor en los niveles requeridos para el empleo. El docente universitario que orienta su función hacia la formación del estudiante y al logro de la calidad en la educación para el ejercicio de la cátedra requiere de ciertas competencias.

Viteri & Palau(7), consideran las competencias profesionales del docente universitario, conformadas por:

Competencia Pedagógica: Es el dominio de la ciencia que garantiza el ejercicio de la cátedra que comprende:

- Conocer la disciplina y sus concepciones epistemológicas y metodológicas que han orientado la producción de conocimientos a través de los tiempos.
- Conocer el estado actual de la asignatura, su desarrollo teórico y conceptual.
- Conocer las interacciones de la asignatura con otras disciplinas en la que se sustenta para su desarrollo como de aquellas que se sirven de ella en la producción de conocimientos.

Competencia investigativa: Es la sólida formación

en los fundamentos, metodología, diseño y desarrollo del proceso investigativo que comprenden:

- Conocer los aspectos teóricos, epistemológicos y metodológicos de la investigación en general y de la investigación de su disciplina en particular.
- Concebir a la investigación como apoyo a la docencia y ésta como generadora de soluciones a los problemas de la región o el país.
- Saber integrar a la investigación a la vinculación con la comunidad a través de proyectos.
- Tener la capacidad y motivación para ejercer la investigación como forma de vida universitaria.

Competencia ética: Valores profesionales que lo caracterizan como persona, y como docente universitario.

- Conocer los principios rectores de la institución, normativa, y los diversos actores de la comunidad universitaria.
- Saber actuar de manera autónoma, con flexibilidad pero con apego a las normas.
- Saber convivir en armonía en el ambiente universitario.
- Saber tomar decisiones acertadas en situaciones inciertas.

Competencia comunicativa: Habilidades para ser un comunicador mediante:

- Uso eficiente, en la expresión oral y escrita del idioma español.
- Saber comunicarse con sus estudiantes, sus colegas y superiores.

Competencia cultural: Debe poseer una cultura general de carácter humanística, que le permita estar actualizado sobre los acontecimientos científicos, políticos, económicos, históricos, sociales, ideológicos, tanto en el ámbito universal, como regional y nacional.

Competencia tecnológica: El docente en la función de su labor académica debe:

- Conocer el uso, manejo y aplicación de las nuevas tecnologías como herramientas didácticas en el aprendizaje.
- Conocer el manejo de las TIC s con fines académicos.
- Saber aprovechar los recursos tecnológicos en las actividades de investigación desde la búsqueda y procesamiento de la información hasta la comunicación de resultados.

Por esta razón el sentido de competencia resulta

importante para el desarrollo de las instituciones de educación superior. En la actualidad se puede observar que este aspecto se considera como condición del buen funcionamiento en el cumplimiento de sus objetivos.

El cuadro 2 relaciona las competencias que el docente debe desarrollar en el proceso de aprendizaje y los criterios de evaluación. El desempeño docente se debe considerar el ámbito académico señalado por el CEAACES para el aseguramiento de la calidad.

Cuadro 2. Criterios de evaluación por competencias.

Ámbito	Competencias	Conocimientos- Habilidades – Actitudes
Académico	Pedagógicas	Capacidad para hacerse entender.
		Dominio de su área o disciplina.
	Culturales	Capacidad para trabajar en equipos interculturales.
	Tecnológicas	Capacidad para utilizar herramientas informáticas.
	Comunicativas	Capacidad para escribir y hablar en idiomas extranjeros.
	Éticas	Capacidad para actuar de manera autónoma con apego a los principios y valores éticos.
Investigativa	Capacidad para plantear alternativas de soluciones a los problemas	

La evaluación del desempeño docente debe enfocarse a medir los conocimientos, capacidades, destrezas, actitudes y valores en términos de producción o consecución de objetivos, y a la medida en que las competencias se asocian a un ejercicio (Oláz&Brändle) (6). Estos elementos deben ser adecuados al trabajo del docente y los indicadores de calidad establecidos por el Consejo de Evaluación y Acreditación del Aseguramiento de la Calidad en la Educación Superior (CEAACES), (8). En el ámbito de investigación los docentes deben desarrollar investigaciones que planteen soluciones a los problemas de la región, de forma inter y multidisciplinarias con los estudiantes en los diferentes niveles de estudio.

La evaluación del desempeño docente debe enfocarse a medir los conocimientos, capacidades, destrezas, actitudes y valores en términos de producción o consecución de objetivos, y a la medida en que las competencias se asocian a un ejercicio (6). Estos elementos deben ser adecuados al trabajo del docente y los indicadores de calidad establecidos por el Consejo de Evaluación y

Acreditación del Aseguramiento de la Calidad en la Educación Superior (8). Los instrumentos de evaluación para medir el desempeño docente deben caracterizarse por su carácter holístico, esto es, concebir la realidad como un todo distinto de la suma de las partes que lo componen, en este caso las competencias (6). El desempeño profesional de los docentes puede determinarse tanto desde lo que sabe y puede hacer, como desde la manera en que actúa o ejecuta su actividad, y evaluando los resultados de su actuación. Obviamente, no es posible calificar al buen profesional, y menos al docente, sólo desde alguno de estos aspectos.

A partir de los resultados obtenidos, el continuo seguimiento y la evaluación en torno a las actividades desarrolladas por la institución, permite referenciar a tiempo los problemas y las equivocaciones, para así solucionarlas y lograr el mejor desempeño profesional posible del docente (9), y al mismo tiempo se cumple con los estándares de calidad establecidos por el CEAACES.

De acuerdo al informe del CEAACES (8), el docente universitario debe obtener una formación académica de cuarto nivel de acuerdo a su especialización o área de estudio, además de fortalecer los conocimientos en investigación con la finalidad de proponer soluciones a los problemas del entorno. Cada institución de educación superior debe promocionar su planta docente al mejoramiento de calidad académica.

METODOLOGÍA

Se desarrolló una investigación descriptiva, se utilizó la técnica de encuesta dirigida a estudiantes de los semestres: Séptimo, Octavo, Noveno y Décimo de dos carreras de la Universidad Estatal Península de Santa Elena (Administración Pública y Organización y Desarrollo Comunitario), por ser receptores directos de las competencias de los docentes de especialización durante sus últimos años de estudios superiores, lo que permite realizar comparaciones en diferentes momentos. La investigación se realizó en los períodos académicos 2009-2010 y 2013- 2014 con una muestra de 350 estudiantes.

La encuesta tuvo como objetivo evaluar el nivel de competencias que poseen los docentes universitarios en función de las competencias pedagógicas, investigativas, comunicativas, tecnológicas, culturales y éticas.

El instrumento considerado en la presente investigación corresponde a la operatividad aplicable en la Universidad. Dependiendo de los componentes

relacionados con competencias que el docente universitario debe poseer y se consideran para evaluar su desempeño.

Las preguntas del cuestionario se encuentran clasificadas por competencias: Pedagógicas (nivel de comprensión, cumplimiento de objetivos, planificación, relación de contenidos con la profesión, conocimiento); Investigativas (aplicación de técnicas, fundamentación teórica); Comunicativas (intercambio de ideas, predisposición para el diálogo); Tecnológicas (uso de medios virtuales); Culturales (interculturalidad) y Éticas (responsabilidad social).

El cuestionario de opinión de los estudiantes valora las competencias que desarrolla el docente en el desarrollo de las actividades académicas sobre una escala de Likert que permite medir el nivel de competencias de los profesores en su desempeño. El instrumento cuenta con 20 ítems, con cinco categorías de respuesta de 1 a 5 (5 = Siempre; 4 = Generalmente; 3 = A veces; 2 = Ocasionalmente; 1 = Nunca), que corresponden al grado de aplicación por parte de los docentes en cada uno de los criterios evaluados.

Resultados y Discusión

El resultado obtenido de la encuesta aplicada a los 350 estudiantes universitarios de años superiores señalan las perspectivas que ellos poseen sobre la preparación que proyectan los facilitadores de sus carreras en función de las competencias pedagógicas, investigativas, comunicativas, tecnológicas, culturales y éticas que los docentes poseen al impartir cátedra.

Respecto a las limitaciones en competencias de los docentes los resultados se observan en el cuadro No. 3.

Cuadro 2. Cuadro comparativo de competencias docentes.

Competencias	2009	2014
Pedagógicas	2,94	4,43
Investigativas	1,54	2,05
Comunicativas	2,64	2,76
Tecnológica	2,20	2,76
Culturales	2,80	2,89
Éticas	2,38	2,51

Fuente: Encuesta de las autoras

En el cuadro 3 se puede observar que en el periodo 2009-2010 los estudiantes de las carreras de Administración Pública y Organización y Desarrollo Comunitario evalúan el desempeño de sus docentes en niveles bajos, o sea, los promedios es-

tán en que Ocasionalmente o A veces satisfacen sus expectativas. Las competencias relacionadas con la investigación fueron consideradas como las mayores falencias que poseen los docentes para su buen desempeño.

Conociendo que las competencias no se pueden desarrollar en cortos períodos de tiempo, se esperó que pasaran cinco años (2013-2014) para realizar nuevamente la encuesta. Los resultados son ligeramente superiores y se observó cierta mejoría, es decir, en todas las competencias los valores obtenidos son mayores que en la evaluación anterior, aunque el verdadero salto se ve en las competencias pedagógicas que se clasificaron como Generalmente satisfechos.

Es de destacar que la investigación sigue siendo el punto más débil en el desempeño de los docentes de las dos carreras estudiadas.

En este contexto la situación del docente en los últimos años ha mejorado en preparación académica y profesional, no solo por las exigencias de la misma universidad para alcanzar la calidad en la institución, sino por los estudiantes, que ven en ellos un modelo a seguir en cuanto al ejercicio profesional por los conocimientos que poseen y desenvolvimiento laboral, pues el docente en los actuales momentos, no solo es un profesional de título, sino que ejerce su profesión en el campo laboral, lo que facilita en muchos casos la exposición de casos reales que dinamizan las clases impartidas y las hacen más atractivas para los estudiantes, motivándolos a continuar con sus estudios y ejercer su profesión con mayor seguridad en lo aprendido durante sus años de estudios.

Por este motivo, el desempeño docente está directamente relacionado con las competencias que posee el profesor al impartir la asignatura, siendo necesario que se cumpla con el perfil del docente por parte de la universidad, así como que el personal docente tenga la experiencia laboral necesaria para el exitoso desenvolvimiento en las aulas de clase.

Conclusiones

Los criterios considerados en la evaluación del desempeño docente constituyen una fuente de información para determinar las debilidades y fortalezas del profesional y en un instrumento que beneficia el desarrollo organizacional a través de la toma de decisiones de las autoridades y directivos.

La evaluación del desempeño docente por competencias debe realizarse de forma holística en

función a la responsabilidad académica que representa.

La capacitación del profesional docente debe estar encaminada al mejoramiento de sus competencias, a actualizar y fortalecer sus conocimientos y al aseguramiento de la calidad de la educación superior.

Los aspectos analizados intervienen en el desempeño profesional del docente universitario, pues resulta imprescindible tener en cuenta las características específicas que identifican una etapa de transformación que beneficia el desarrollo organizacional de educación superior en el Ecuador.

El desempeño del profesional docente es clave para la promoción de los conocimientos de los estudiantes, depende de él en gran parte la imagen y confianza de la organización universitaria. La misión educativa específica del docente es aportar al crecimiento de sus estudiantes, contribuir desde los espacios estructurados para la enseñanza sistemática, al desarrollo integral de las personas, incorporando sus dimensiones biológicas, afectivas, cognitivas, sociales y morales.

Referencias Bibliográficas

1) Sampedro, R. Rodríguez, M., & Montes, N. La formación y desarrollo de la competencia. *Pedagógica Universitaria*.(2011). Pág.88-101.

2) Gutierrez Moreno, R.. Metodología para el trabajo con la tarea docente. *Revista Pedagógica*9 (2001), Pág. 47.

3) Garay, M., & Rodríguez, O. Capacitación del personal dentro del concepto de desarrollo organizacional. *CEMLA*, (1996). Pág.257-263.

4) Pucheu, A. ¿Cuáles son los Valores Evaluados en los Modelos de Competencias. *Ciencia y Trabajo* (36), (2012). Pág.293-305.

5) Portuondo, Á. Elementos del comportamiento organizacional contemporáneo. *Folletos Gerenciales*, (2005). Pág.50-62.

6) Oláz, Á., & Brändle, G.. Diseño de una entrevista de evaluación del desempeño por competencias. *Aposta*, (2013) Pág.1-28.

7) Viteri & Palau. Propuesta de un sistema de evaluación en Base a un Modelo de Gestión por Competencias para la Dirección General de Recursos Humanos de la Fuerza Naval. *Guayaquil*. (2010).

8) CEAACES. Informe General sobre la Evalua-

ción, Acreditación y Categorización de la Universidades y Escuelas Politécnicas. *Quito*.(2012).

9) Jiménez C., González, C., & Celis, J. Definición de un modelo de gestión de calidad para promover el desarrollo académico y la evaluación del. *Global Conference on Business and Finance Proceedings*, 9. (2014). Pág. 1725-1735.