



## Competencias docentes y desempeño: un estudio con profesores universitarios

*Revista Publicando*, 4 No 11. (1). 2017, 248-269. ISSN 1390-9304

### Competencias docentes y desempeño: un estudio con profesores universitarios

Rodrigo Morales<sup>1</sup>, Ricardo Morales<sup>2</sup>, Morayma Bustos<sup>3</sup>

1 Universidad Técnica de Ambato, carlosmoralesc@uta.edu.ec

2 Universidad Técnica de Ambato, pr.morales@uta.edu.ec

3 Universidad Técnica de Ambato, moraymajbustosy@uta.edu.ec

#### RESUMEN

Este estudio muestra la relación entre las competencias que tienen los profesores de la UTA con su desempeño con base a las respuestas al cuestionario diseñado por Riveros y Rosette (2007) que consta de 32 preguntas. Este cuestionario se realiza con base al Modelo para la Formación de los Docentes establecido por la UNESCO (1999). Los tópicos sobre las competencias docentes estudiadas aquí son las siguientes: 1) competencia en el trabajo en equipo, 2) competencia pedagógica, 3) competencia de enseñanza, 4) competencia en la gestión del aprendizaje, 5) competencia para el manejo de Tecnología de Información y Comunicación (TIC), 6) competencia para el desarrollo de los alumnos, y por último, 7) la competencia para la participación en la comunidad institucional. El contraste estadístico se lo hizo con ANOVA y la prueba de significación de Tukey al 5%, para poder rechazar las hipótesis de nulidad. Según los resultados obtenidos, las competencias que mejor manejan los profesores de las diferentes carreras en estudio son las de pedagogía y aprendizaje, la más baja es la de enseñanza ( $2.2e-16$  \*\*\*). Existen diferencias significativas de competencias entre carreras siendo Hotelería y Turismo en la que se obtienen los valores más altos ( $0.0007933$  \*\*\*). El desempeño para satisfacción es más alto que para investigación y publicación ( $1.70e-14$  \*\*\*). El desempeño para la competencia pedagogía es mejor que para las otras competencias el más bajo desempeño es para enseñanza ( $1.16e-12$  \*\*\*).

**Palabras claves:** competencias, desempeño, formación permanente



## **ABSTRACT**

This study shows the relationship between skills and performance that UTA teachers have, based on the answers to some questions of the questionnaire designed by Riveros and Rosette (2007) consisting of 32 questions. This quiz has been designed based on the Model for Training Teachers established by UNESCO (1999). The topics on teaching skills that have been studied are: teamwork competence, pedagogical competence, educational competence, competence in the management of learning, competence for managing Information Technologies, competence for development of students, and finally, competence to participate in the institutional community. Statistical contrast was made with ANOVA and Tukey significance tests, in order to reject the null hypothesis. In general the competences that the teachers from different programs manage the best are those of pedagogy and learning, the lowest competence being teaching ( $2.2e-16$  \*\*\*). There are significant differences of competences between University programs, with the program of Tourism and Hospitality showing the highest value ( $0.0007933$  \*\*\*). The performance for satisfaction is higher than that of research and publication ( $1.70e-14$  \*\*\*). The performance for pedagogical competence is better than the rest of the competencies, the lowest performance is for education ( $1.16e-12$  \*\*\*).

**Keywords:** competencies, performance, continuing education.



## **1. INTRODUCCIÓN**

El cambio de época que se vive en el contexto mundial, los nuevos escenarios políticos, económicos, sociales científicos, y técnicos; la competitividad internacional, los tratados comerciales entre naciones o bloques de naciones; la aplicación de nuevas tecnologías en las empresas y en las comunicaciones; la vida cada vez más complicada, acelerada e incierta, la crisis de nuestro país, son algunos de los factores que obligan a replantear la educación (Herrera y Naranjo, 2006).

Desde el enfoque de una educación humanista integral, crítica, creadora emprendedora, urgentemente se requiere generar procesos curriculares contextualizados e innovadores, que articulen educación-escuela-trabajo.

Existen serios esfuerzos por replantear los currículos a tono con las exigencias actuales; pero es necesario que todos hablen el mismo lenguaje, que se lleguen consensos básicos sobre concepción, diseño, ejecución y evaluación del currículo por competencias (Herrera y Naranjo, 2006). La Universidad Técnica de Ambato (UTA), en Ecuador, ha tomado el modelo de formación por competencias (Herrera y Naranjo, 2006), sin embargo, los profesores deberían tener las competencias suficientes para emprender su labor bajo este sistema.

Frente a la situación mencionada, se ha querido enfrentar el problema de la relación: competencias docentes y desempeño de los profesores de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la UTA, desde el modelo de Competencias para la Formación Docente propuesto por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO-OREALC, 1999), a través de Torres (1999), aprovechando las potencialidades de la comunidad, con el fin de romper los esquemas tradicionalistas y tecnocráticos con la implantación de un modelo de formación permanente.

### **Competencias**

No es fácil acotar el concepto de competencia, cuando una somera revisión de la literatura sobre este campo, además de evidenciar los continuos esfuerzos dedicados a esta tarea y los diferentes vaivenes habidos en su concreción desde lo psicológico, pedagógico, laboral, social, filosófico, político y científico, indican que este término no



es unívoco. Por otra parte, también es importante destacar que en cada definición existen supuestos previos o unos niveles de abstracción distintos con los que cada autor opera. Esta diferenciación inicial, que implica diferentes parámetros de referencia, provoca que el resultado conceptual, obviamente, sea diferente. Además, en las diferentes definiciones sobre competencia se incluyen otros conceptos como: capacidad, cualificación, aptitud, destreza, entre otros, que por sí mismos también resultan en la mayoría de las veces ambiguos o incluyen en su seno dificultades semánticas.

Sea como fuere, al margen de la problemática particular del concepto, y al margen de la revisión histórica que se podría realizar al respecto, lo que interesa en este momento es realizar un intento de clarificación en este campo.

### **Conceptualización inicial**

El término competencia ha sido definido de diferentes maneras. Por una parte se considera un concepto complejo que incluye otros conceptos. En este caso, Zabalza (2007) la define como el “conjunto de conocimientos y habilidades que los sujetos necesitamos para desarrollar algún tipo de actividad” (p.70). Yániz Álvarez y Villardón Gallego (2006) que la definen como “el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes necesarios para desempeñar una ocupación dada y la capacidad de movilizar y aplicar estos recursos en un entorno determinado, para producir un resultado definido” (p. 23).

También puede ser definida en términos de las competencias para ejecutar una tarea. Para lo cual Goñi Zabala (2005) la define como la “capacidad para enfrentarse con garantías de éxito a una tarea en un contexto determinado” (p.86).

La mayoría de las definiciones de competencia profesional no se limita al conjunto de habilidades o destrezas requeridas para desempeñarse adecuadamente en un determinado contexto, ni a la simple ejecución de tareas, sino que también involucra una combinación de atributos con respecto al saber, saber hacer, saber estar y saber ser (Proyecto Tuning, 2003).

### **Acepciones del término competencias**

El significante del término competencias es antiquísimo. En español se manejan dos términos: “competere y competir, los cuales provienen del verbo latino competere que significa ir una cosa al encuentro de otra, encontrarse, coincidir” (Corominas, 1987



## Competencias docentes y desempeño: un estudio con profesores universitarios

*Revista Publicando*, 4 No 11. (1). 2017, 248-269. ISSN 1390-9304 citado en Cruces, Morales, y Neira, 2008, p.2). A partir del siglo XV, *competere* adquiere el significado de pertenecer a, incumbir, corresponder a, A partir del mismo siglo XV, *competere* se usa con el significado de contender con, dando lugar a los sustantivos *competición*, *competencia*, *competidor*, *competitividad* así como el adjetivo *competitivo* (Corominas, 1987; Corripio, 1984, citado por Cruces, Morales, y Neira, 2008).

El concepto *competencia* es un término polisémico. Según el contexto en el que se desarrolle la comunicación o el rol que se ejerza, Delgado (2000a) asegura que se usa la palabra *competencia* con diferentes significados: de disputa, poder de decisión, incumbencia, capacitación o suficiencia. También dice que las competencias son unidades de actuación que representan lo que un individuo debe saber y poder hacer para desarrollar y mantener un alto nivel de desempeño. Estas competencias se organizan con base a ciertas unidades como lo son los roles, posiciones y procesos que componen la estructura social del trabajo en la organización. Además lo define como el factor que relaciona la capacidad personal y de equipos para agregar valor con los procesos de trabajo.

Para Hoffman (1999), las competencias se refieren a las cualidades subyacentes de los individuos que son requeridas para demostrar un desempeño competente. El conocimiento, la habilidad, la actitud u otras cualidades personales se han referido a esta manera de definir el término. Woodruffe (1993, citado por Hoffman, 1999) maneja otra definición de competencias que se basa en los comportamientos que las personas necesitan desarrollar para obtener efectividad en su trabajo. Por lo tanto, las competencias se refieren al desempeño del individuo.

Hellriegel, Jackson y Slocum (2000), dicen que “una competencia es una combinación de conocimientos, habilidades, comportamientos y actitudes que contribuyen a la eficiencia personal” (p 5).

Es necesario acotar a lo anterior, que sólo la capacidad de llevar a cabo instrucciones no define la competencia, se requiere además la llamada actuación, es decir el valor añadido que el individuo competente pone en juego y le permite saber encadenar unas instrucciones y no sólo aplicarlas aisladamente. En una concepción dinámica de las competencias se plantea que: se adquieren (educación, experiencia, vida cotidiana), se movilizan, y se desarrollan continuamente y no pueden explicarse y demostrarse



*Revista Publicando*, 4 No 11. (1). 2017, 248-269. ISSN 1390-9304  
independientemente de un contexto. En esta concepción, la competencia está en la cabeza del individuo, es parte de su acervo y su capital intelectual y humano (Galvis, (2007).

### **Definición de las competencias docentes**

Rueda (2009) afirma que en otros trabajos (Moreno, 2009; Cano, 2008) ya se ha abordado de forma central el tema de la definición de las competencias, tanto en su dificultad conceptual como en sus implicaciones para acordar cuáles serían las apropiadas para cada nivel escolar y formación profesional.

Si bien son muchos los profesionales de diferentes áreas de estudio como educación, psicología, economía, entre otros, que utilizan el concepto de competencia, no todos le otorgan el mismo significado y el término varía según el contexto en el que se le sitúe. En esta línea de pensamiento, Rueda (2009) manifiesta que para algunos autores la gran diversidad de concepciones reflejadas en las definiciones disponibles representa un obstáculo para su identificación, para favorecer el diseño de estrategias y, con mayor razón, para evaluarlas. Sin embargo, es un hecho que en cada situación local finalmente se aceptan algunas de las definiciones disponibles, y a partir de ellas, se elaboran y proponen listas tentativas consensuadas entre los distintos sectores de participantes que les han permitido sugerir y poner en marcha una gran variedad de acciones, como desarrollar programas y proponer criterios para su enseñanza y evaluación.

A la dificultad inicial de adoptar una definición consensuada de competencia se agrega el hecho de que se trata de una profesión como la docencia, se concuerda con Rueda (2009) que es una actividad compleja y polémica. Compleja por tratarse de una actividad humana relevante que ha sido objeto de estudio de diversas disciplinas y motivo de discusión en la construcción de diversos modelos sociales.

Manifiesta Rueda (2009) que genera polémica para acordar cuáles son o deberían ser sus funciones y roles en los distintos contextos y entornos educativos (educación formal/no formal, niveles escolares, ambientes multiculturales), cuáles las didácticas convenientes para cada una de las disciplinas, y cuáles las estrategias más apropiadas para las diversas situaciones de aprendizaje (cursos, seminarios, talleres, laboratorios, prácticas de campo,). No obstante, tomando en cuenta lo antes mencionado, se pueden examinar algunas definiciones como punto de partida para sugerir un



conjunto de competencias docentes que den pie al señalamiento de ciertas consideraciones para su evaluación.

Rueda (2009), hace una revisión bibliográfica y concuerda con Zabala y Arnau (2008), después de hacer una revisión de distintas definiciones de competencia en el ámbito laboral y educativo, donde proponen conceptualizarla como “La capacidad o habilidad de efectuar tareas o hacer frente a situaciones diversas de forma eficaz en un contexto determinado. Y para ello es necesario movilizar actitudes, habilidades y conocimientos al mismo tiempo y de forma interrelacionada” (pp. 43-44).

Rueda (2009), concluye que no se pueden tener las mismas competencias docentes para todas las instituciones escolares, ya se trate de la educación básica, media o superior, orientadas a la formación técnica o profesional, unas servirán para la docencia otras para la investigación, entre algunas de las posibles características distintivas que se pueden considerar para tal efecto. Esto es lógico pensar ya que media un contexto que en todo trabajo debe ser considerado.

A partir de lo anterior, se debería conceptualizar las competencias como procesos complejos que las personas ponen en acción-actuación-creación, para resolver problemas y realizar actividades (de la vida cotidiana y del contexto laboral-profesional), aportando a la construcción y transformación de la realidad, para lo cual integran el saber ser (automotivación, iniciativa, y trabajo colaborativo con otros), el saber conocer (observar, explicar, comprender y analizar), y el saber hacer (desempeño basado en procedimientos y estrategias), teniendo en cuenta los requerimientos específicos del entorno, las necesidades personales y los procesos de incertidumbre, con autonomía intelectual, conciencia crítica, creatividad y espíritu de reto, asumiendo las consecuencias de los actos y buscando el bienestar humano (Gallego, 1999).

### **Modelo de Competencias para la Formación de los Docentes propuesto por la UNESCO-OREALC**

Actualmente, ha surgido la necesidad de contar con un nuevo rol docente para la construcción de una nueva educación. El perfil y rol deseado de este nuevo docente ha configurado un modelo de competencias deseadas conformado por postulados, enfoques y movimientos sobre la educación, que han pasado a formar parte de la reforma educativa mundial (Torres, 1999).

Este modelo, propuesto por la UNESCO-OREALC (1999) a través de Rosa María



## Competencias docentes y desempeño: un estudio con profesores universitarios

*Revista Publicando*, 4 No 11. (1). 2017, 248-269. ISSN 1390-9304

Torres en su artículo: “Nuevo Rol Docente” y adaptado por Lajud (2007), comprende aspectos deseados en el docente los cuales se refieren a: a) la didáctica del docente, b) su enseñanza, c) la gestión del aprendizaje, d) el trabajo en equipo, e) la manera en que influye en el desarrollo de los alumnos, f) la forma en que hace participar a la comunidad, y por último, g) la competencia sobre el manejo de nuevas tecnologías. La gráfica 1 muestra este modelo basado en competencias.

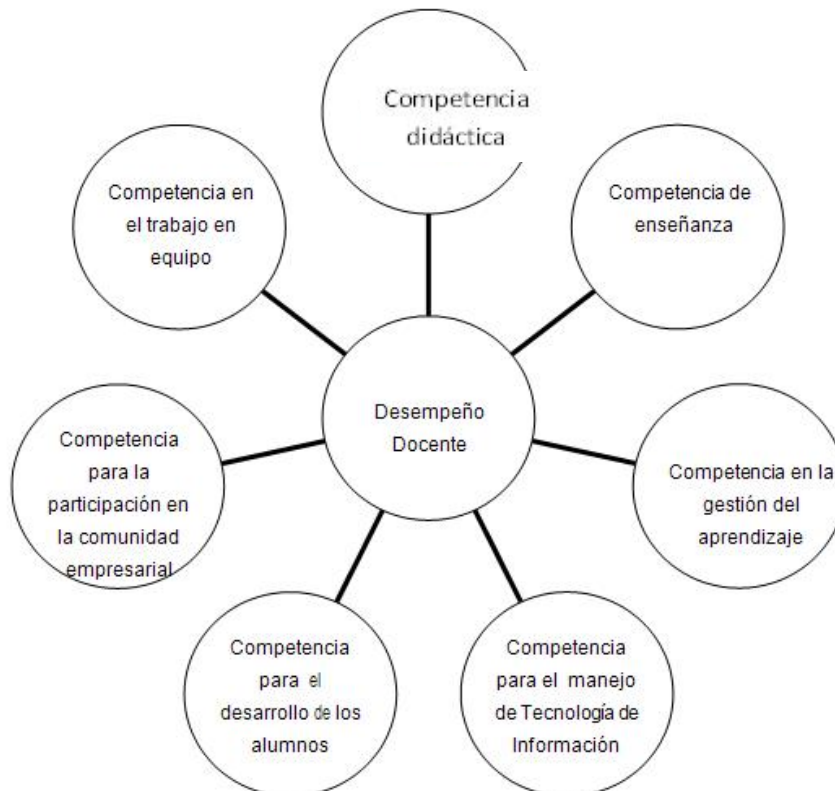


Figura 1. Modelo de Competencias para la Formación Docente. Fuente: Lajud, 2007.

De acuerdo al modelo, es importante que el profesor aprenda a desarrollar competencias para poder convertirse en un docente eficiente y deseado.

A continuación se muestra en la cuadro 2, las principales características que conforman a cada una de las competencias deseadas para la formación del docente, donde se destacan las habilidades, las aptitudes, las capacidades y las actividades que debe poseer, desarrollar y mejorar cada uno.

Concluyendo y para los fines de este trabajo, se utilizará como base para la realización de la investigación el Modelo para la Formación de los Docentes propuesto por la UNESCO-OREALC (1999), a través de Torres, (1999) y adaptado por Lajud (2007),





por ser el modelo que más se apega a los objetivos del proyecto, a la realidad del contexto, ya que además, toma en cuenta la importancia de la medición académica, la cual está íntimamente asociada con la transformación de la universidad, con la diversificación del conocimiento y con la expansión de la educación superior en las sociedades modernas.

### **Desempeño**

El eje principal de la educación por competencias es el desempeño, entendido como:

La expresión concreta de los recursos que pone en juego el individuo cuando lleva a cabo una actividad; que pone el énfasis en el uso o manejo que el sujeto debe hacer de lo que sabe, no del conocimiento aislado, en condiciones en las que el desempeño sea relevante (Malpica, 1996).

Desde esta perspectiva, lo importante no es la posesión de determinados conocimientos sino, el uso que se haga de ellos. Este criterio obliga a las instituciones educativas a replantear lo que comúnmente se ha considerado como formación. Bajo esta óptica, para determinar si un individuo es competente o no, deben tomarse en cuenta las condiciones reales en las que el desempeño tiene sentido, en lugar del cumplimiento formal de una serie de objetivos de aprendizaje, que en ocasiones no tiene relación con el contexto (Segredo, 2004)

El desempeño debe ser calculado en términos de la contribución total del individuo a la organización (Strother, 1962). Éste debe de ser definido en términos de comportamientos, es decir, medir los comportamientos es mejor que medir a un conjunto de resultados.

Además de la productividad, el individuo contribuye a la moral y a la viabilidad de la organización. Sin la inclusión de estas contribuciones en la definición del desempeño muchas de las actividades de la institución simplemente no tendrían sentido. La evaluación del desempeño es un sistema estructurado para evaluar el desempeño laboral del trabajador (Hellriegel, et al., 2000).

Una vez explicado el significado de desempeño, se definirán dos conceptos que forman parte importante en la medición del desempeño de una organización, los cuales son la eficiencia y la eficacia.

La eficiencia se refiere a hacer las cosas de una manera correcta, con el mínimo



esfuerzo y consumo de recursos, es decir, optimizando recursos. Hablar de eficiencia en la organización significa lograr los mejores resultados posibles en comparación con los recursos empleados y los esfuerzos realizados. Este enfoque está orientado hacia la dimensión interna de la empresa (Bueno, 1997).

La eficacia se basa en cumplir con los objetivos planeados. Este concepto introduce una visión externa del problema, ya que pretende medir el grado de cumplimiento de los objetivos, y consecuentemente, indicar si la organización se adapta o relaciona adecuadamente con el entorno (Bueno, 1997).

### **Importancia de la medición del desempeño**

Un sistema de medición del desempeño bien diseñado se considera un mecanismo importante para la implementación de objetivos estratégicos en las instituciones. Este sistema puede permitir a los gerentes o directivos monitorear el progreso en la implementación de la estrategia por medio de un análisis de las diferencias que existen entre los resultados actuales y la base estratégica de las medidas óptimas de desempeño (Usoff, Thibodeau, y Burnaby, 2002).

Las instituciones que entiendan la importancia del capital intelectual tienen mayor probabilidad de desarrollar las medidas del desempeño, las cuales se verán reflejadas en cambios positivos en el capital intelectual (Usoff, Thibodeau y Burnaby, 2002).

Una manera de medir el desempeño de las organizaciones es mediante el análisis o comparación de las competencias que pueden poseer los individuos que laboran dentro de la misma (Bain y Mabey, 1999), ya que como se mencionó, el capital humano es un elemento esencial para el éxito de las empresas o instituciones, pues le otorga grandes ventajas competitivas a la organización.

## **2. MATERIALES Y MÉTODOS**

La presente investigación se llevó a cabo en la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador, en la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación (FCHE) misma que cuenta con las carreras de Idiomas, Psicología Educativa, Informática, Psicología Industrial, Educación parvularia, Educación Básica, Cultura Física, y Hotelería y Turismo.



### **Selección de la muestra**

Se realizó un muestreo aleatorio simple de la totalidad de profesores de la FCHE de la UTA para obtener el número de elementos de la muestra, luego un muestreo por estratos para cada carrera, y esos estratos entre hombres y mujeres, obteniéndose una muestra de 84 repartidos entre 34 hombres y 50 mujeres

### **Instrumento de medición**

Para la presente investigación se aplicó un cuestionario diseñado por Riveros y Rosette (2007) que consta de 32 preguntas. Este cuestionario se realizó con base en el Modelo para la Formación de los Docentes establecido por la UNESCO (1999), ya que cuenta con las siguientes competencias:

- a) competencia en el trabajo en equipo,
- b) competencia pedagógica,
- c) competencia de enseñanza,
- d) competencia en la gestión del aprendizaje,
- e) competencia para el manejo de Tecnología de la Información y la Comunicación (TIC),
- f) competencia para el desarrollo de los alumnos, y por último,
- g) la competencia para la participación en la comunidad institucional.

El cuestionario se divide en tres partes:

1. En la primera se busca averiguar los datos generales de los profesores, tales como la carrera en la que laboran, su género, su nivel de estudios y su edad.
2. En la segunda parte del cuestionario se enumeran una serie de afirmaciones con el objetivo de medir las siete competencias deseadas para el desempeño docente, basadas en el Modelo propuesto por la UNESCO (1999).

Las afirmaciones se elaboran con el afán de que el profesor encuestado pudiese comprenderlas, por lo que se seleccionó una escala de Likert de cinco categorías, que van desde un extremo negativo a un extremo positivo. Estas cinco categorías fueron enumeradas, donde 1 significa nunca, 2 se refiere a la mayoría de las veces no, 3 significa algunas veces sí algunas veces no, 4 significa la mayoría de las veces sí, y 5 se refiere a siempre.

3. Por último, en la tercera parte, se busca medir el desempeño docente



### **Análisis de los datos**

Para el análisis de los datos obtenidos de los profesores de las diferentes carreras de la FCHE de la UTA se realizaron análisis estadísticos para relacionar las variables en estudio.

El programa de análisis de datos que se utilizó para esta investigación fue el R Project versión 2.12.2, y se usó tanto la estadística descriptiva como la inferencial. La primera, con el objetivo de describir los datos, valores o las puntuaciones obtenidas para cada variable. La segunda para probar las hipótesis planteadas.

El análisis fue apoyado por un par experto, que ayudó a verificar los resultados obtenidos, asegurando la imparcialidad y objetividad del análisis.

### **3. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS**

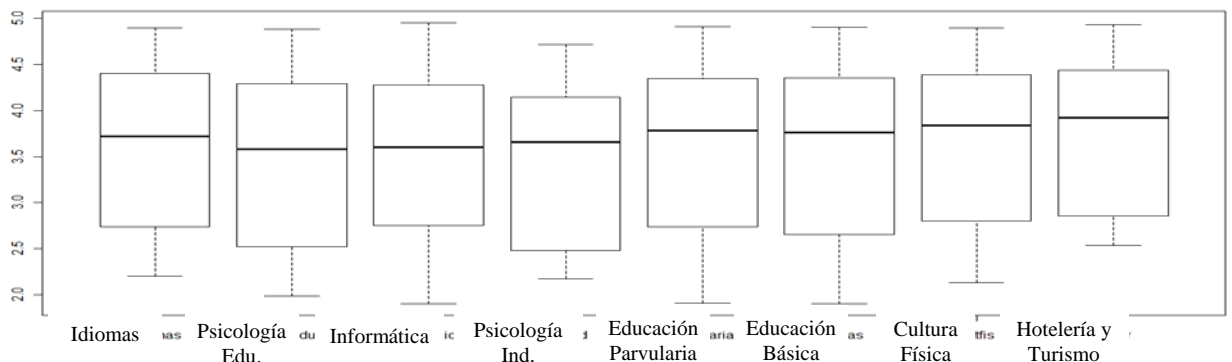


Figura 2. Promedios de competencias por carreras

En Hotelería y Turismo se tienen valores promedios más altos en cuanto a competencias (3.707) y los más bajos en Psicología Industrial (3.395). En cuanto a los desvíos estándar son altos pero sus diferencias son mínimas, es decir no existe mucha dispersión de los resultados obtenidos.

Es necesario hacer un análisis para los diferentes tipos de competencias que es el motivo principal del estudio, así se tiene en el gráfico 2 los promedios.

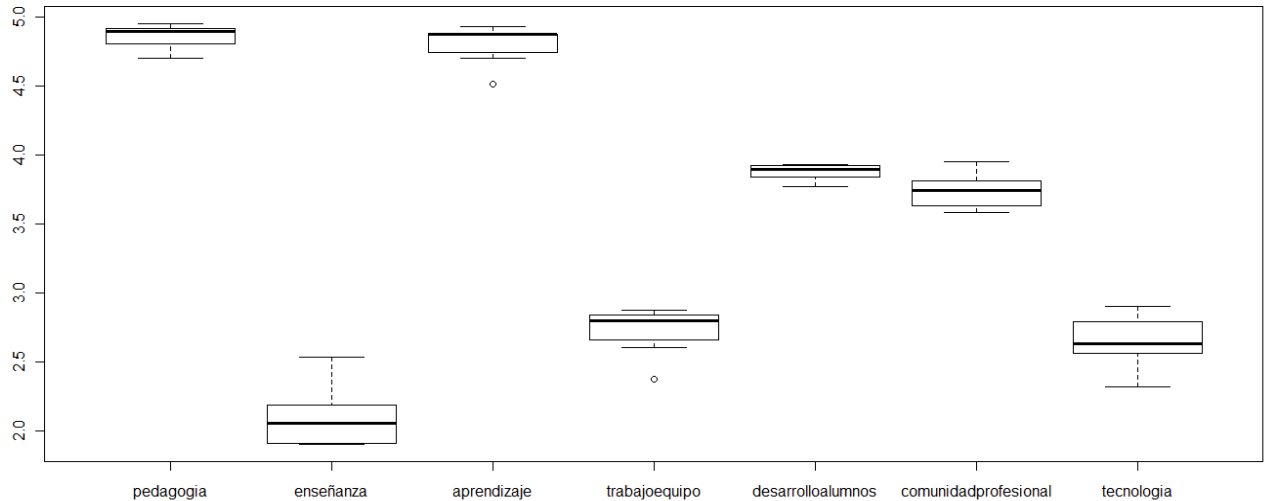


Figura 3. Promedios de tipos de competencia

Se observa que las competencias que mejor manejan los docentes en la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación son las de pedagogía y aprendizaje, no así para tecnología y trabajo en equipo siendo la peor, la de enseñanza. Por otro lado, según las Figuras 2 y 3 es necesario realizar un análisis de varianza (ANOVA) para determinar si existen diferencias significativas entre carreras y entre competencias, es decir, conocer si el manejo de las competencias es el mismo en las diferentes carreras y si el manejo de los diferentes tipos de competencias estudiados varía o no. Los resultados se tienen en el cuadro 1.

Tabla 1. ANOVA para carreras y tipos de competencia

	gl	SC	CM	valor F	Pr(>F)
Carreras	7	0.472	0.0674	45.183	0.0007933 ***
Tipos competencia	6	56.293	93.822	6.288.001	< 2.2e-16 ***
Residuales	42	0.627	0.0149		

Programa R Project<sup>1</sup>

Al analizar el ANOVA de la Tabla, se puede concluir que, en efecto, se encuentran diferencias significativas de competencias, es decir, las competencias no son las mismas para las diferentes carreras estudiadas o, la carrera donde trabajan tiene mucho que ver en las competencias de los docentes obteniéndose el mejor manejo de competencias para Hotelería y Turismo y el más bajo para la carrera de Psicología Industrial.

<sup>1</sup> Significado de los códigos: 0 '\*\*\*' 0.001 '\*\*' 0.01 '\*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1



## Competencias docentes y desempeño: un estudio con profesores universitarios

*Revista Publicando*, 4 No 11. (1). 2017, 248-269. ISSN 1390-9304

Utilizando la prueba de Tukey al 5%, se concluye que se encuentran diferencias significativas de competencias para las diferencias de los pares de las carreras: Hotelería y Turismo-Psicología Educativa, y Hotelería y Turismo-Psicología Industrial, es decir, en estas carreras el manejo de las competencias no es el mismo, obteniéndose valores más altos de competencias en la carrera de Hotelería y Turismo y los más bajos para las carreras de Psicología Educativa e Industrial. Para las demás carreras las competencias son las mismas es decir, no se encuentran diferencias significativas en las medias comparadas.

De igual manera y una vez que el ANOVA del cuadro 1 dio significativo para tipos de competencias es necesario determinar si existen diferencias significativas entre las medias de los diferentes tipos de competencias para lo cual se realizó la prueba de Tukey al 5 %, concluyéndose que:

Para las competencias Aprendizaje - Pedagogía, Tecnología - Trabajo en Equipo y Comunidad Profesional - Desarrollo de los Alumnos no se encuentran diferencias significativas, es decir, con una probabilidad de cometer error menor al 5% se concluye que el nivel de manejo de las competencias es el mismo, mientras que para las demás medias comparadas si se encuentran diferencias significativas

Para el análisis de la variable desempeño se la dividió en dos categorías: 1) La primera busca medir el desempeño en cuanto a su satisfacción en su trabajo, y 2) la segunda mide el desempeño de los docentes en cuanto a sus investigaciones y publicaciones de las mismas tal como lo sugieren los autores del instrumento de medición. gráfico 4.

Promedios desempeño y competencias

Las competencias en las que tienen mejor desempeño los docentes de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación son pedagogía (3.205) y aprendizaje (3.175) y la más baja en enseñanza (1.820).

En la Figura 5 se observa el desempeño para satisfacción y para investigación.

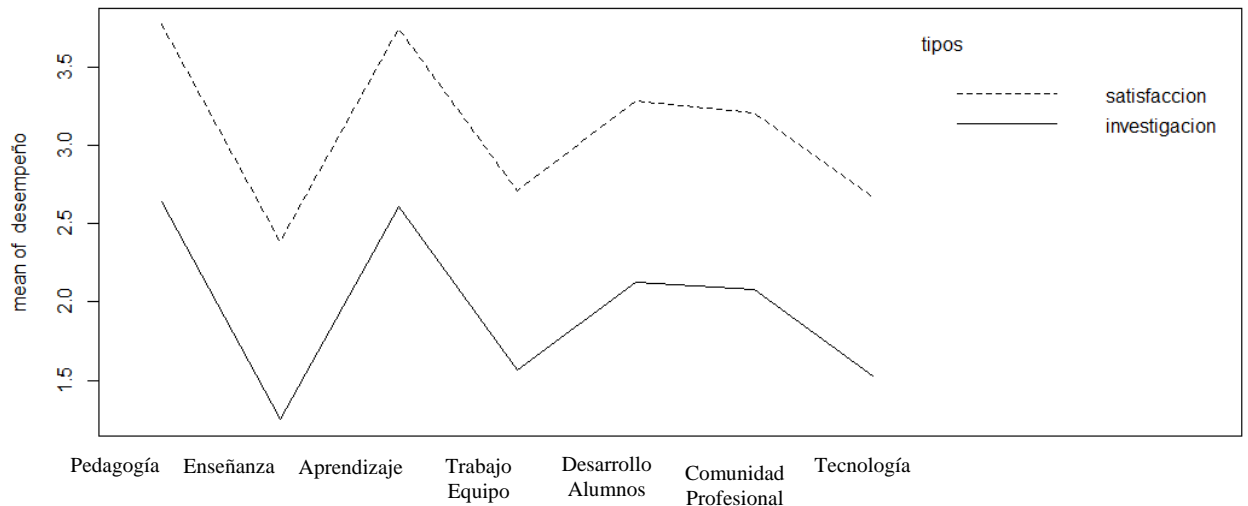


Figura 5. Promedio Desempeño vs. Competencias para satisfacción e investigación

Se nota que el desempeño para satisfacción en su trabajo es mejor que para investigación y publicación.

En las Figuras 4 y 5 se observa que existen diferencias de desempeño para los diferentes tipos y competencias estudiadas, por lo cual se hace necesario hacer un análisis de varianza para comprobar si en realidad existen diferencias significativas, los resultados obtenidos se pueden observar en el cuadro 2.

Tabla 2. ANOVA desempeño para tipos y competencias

	gl	SC	CM	Valor F	Pr(>F)
Tipos desempeño	1	4.526	4.526	158.404	1.70e-14 ***
Competencias	6	3.511	0.585	20483	1.16e-12 ***
Residuales	6	0.000	0.000		

Fuente: Programa R Project<sup>2</sup>

Interpretando el ANOVA del cuadro 9 se encuentran diferencias significativas en el desempeño para las diferentes competencias siendo la más alta para pedagogía, y la más baja para enseñanza. Es decir, el desempeño tiene relación directa con las diferentes competencias estudiadas, con lo cual se comprueban las hipótesis planteadas. También se encuentran diferencias significativas para tipos de desempeño siendo el más alto para satisfacción.

<sup>2</sup> Significado de los códigos: 0 '\*\*\*' 0.001 '\*\*' 0.01 '\*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1



## Competencias docentes y desempeño: un estudio con profesores universitarios

*Revista Publicando*, 4 No 11. (1). 2017, 248-269. ISSN 1390-9304

Para comprobar el origen de la significación de desempeño debido a las diferentes competencias, es decir, en qué competencias el desempeño es el mismo o diferente y responder a las hipótesis planteadas, es necesario hacer comparaciones múltiples. En este caso se usará la prueba de Tukey al 5%

Al comparar las medias de desempeño para las diferentes competencias se encuentran diferencias significativas para todas las comparaciones es decir se rechazan las Hipótesis de igualdad y se aceptan las alternas para todas, sin embargo se nota una diferencia significativa al 5% y no para 1% para aprendizaje-pedagogía, es decir el desempeño es el mismo en estas competencias a este nivel de significación, en consecuencia no se puede rechazar  $H_0$ .

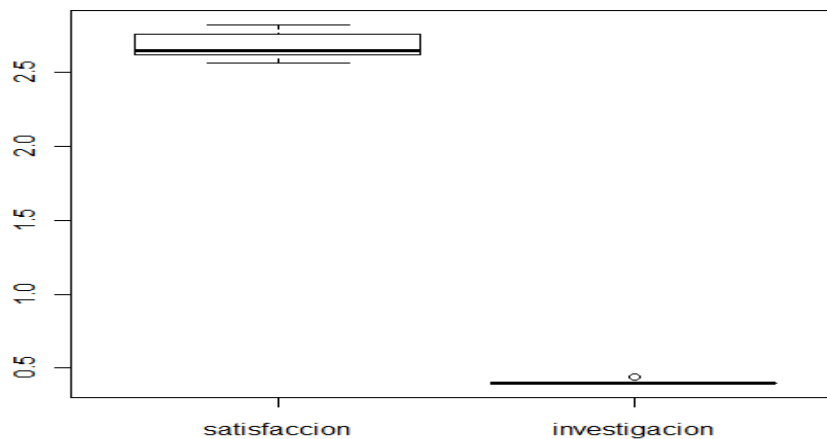


Figura 6. Promedios desempeño por tipos

En el siguiente gráfico 7, se observa de mejor manera la diferencia entre las medias comparadas para cada una de las carreras en estudio.



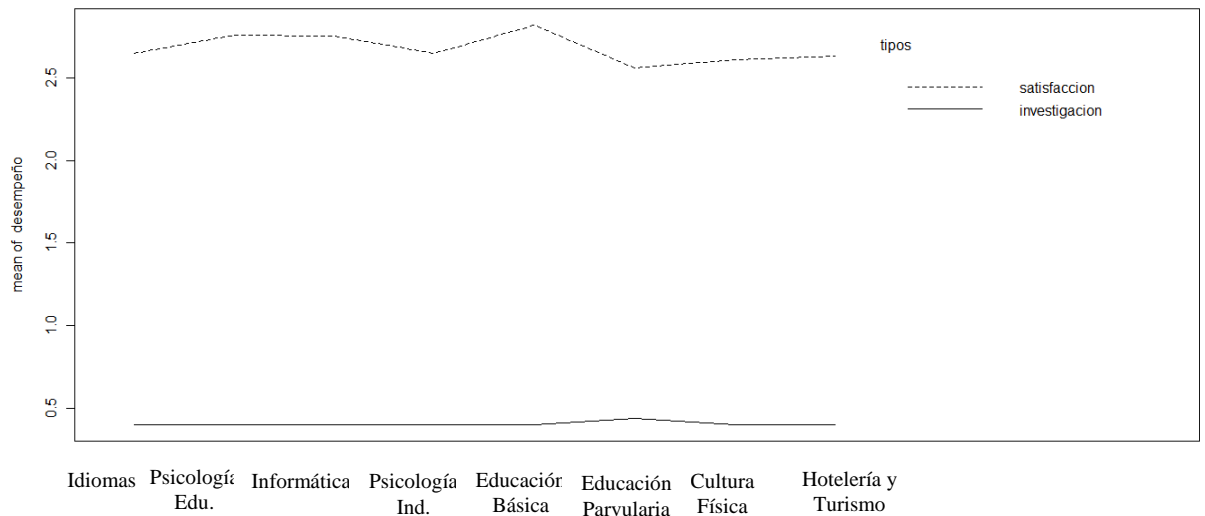


Figura 7. Medias de desempeño por carreras y tipos

Las Figuras 6 y 7 nos demuestran que existen diferencias entre los tipos de desempeño, pero para saber si existen diferencias significativas se realiza un análisis de varianza, mostrado en el cuadro 3:

Tabla 1. ANOVA desempeño para tipos y carreras

	gl	SC	CM	Valor F	Pr(>F)
Carreras	7	0.0232	0.0033	0.7094	0.669
Tipos desempeño	1	20.6798	20.6798	4427.7054	4.55e-11 ***
Residuals	7	0.0327	0.0047		

Programa R Project<sup>3</sup>

Se observa que no se encuentran diferencias significativas para carreras; es decir, el desempeño es el mismo para las carreras estudiadas. Sin embargo, se concluye que el desempeño no es el mismo para la variable tipos, es decir, es más alto para satisfacción (2.678) y mucho más bajo para investigación y publicaciones (0.405).

### 3. RESULTADOS

Del análisis estadístico de los resultados se puede deducir que el desempeño medido en términos de satisfacción es bueno, es decir, los docentes se encuentran satisfechos con su labor. Este desempeño se refiere a lo que aprenden sus alumnos así como a sus

<sup>3</sup> Significado de los códigos: 0 '\*\*\*' 0.001 '\*\*' 0.01 '\*' 0.05 '.' 0.1 '.' 1



expectativas de aprendizaje. Además los docentes tienden a autoevaluarse para mejorar su desempeño.

En el desempeño docente medido en términos de la investigación y publicación los resultados de la encuesta demuestran que los profesores se dedican a la docencia y dejan la investigación de lado, es decir, no existe investigación o es incipiente, tal vez debido a una falta de preparación, existen dos Doctores en Ciencias, el número de trabajos de investigación presentados en revistas internas e internacionales es muy limitado. Estos resultados no coinciden con los reportados en otros trabajos de investigación (Riveros, Rosette, 2007) ya que esta facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, se dedica más a la docencia que a la investigación.

En los actuales momentos en forma general la universidad ecuatoriana y en particular la Técnica de Ambato, ha entrado en un proceso de transformación que los llevará a ser una universidad generadora de conocimientos a través de la investigación, hay obligatoriedad para hacer trabajos de investigación. Vale la pena acotar que es en esta facultad de Ciencias Humanas y de la Educación que esto ocurre ya que en las otras facultades como las de Ingeniería en Alimentos y de Ingeniería Agronómica si existe investigación.

#### **4. CONCLUSIONES Y RECOMEDACIONES**

Por medio del análisis de las competencias deseadas de los docentes, y de acuerdo a las competencias sugeridas por la UNESCO, se identificaron las competencias que poseen los profesores de las diferentes carreras de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación.

Los profesores poseen patrones semejantes en cuanto al desarrollo de las siguientes competencias: trabajo en equipo, desarrollo de los alumnos, participación en la comunidad y tecnología.

Las competencias que mejor manejan los profesores de las diferentes carreras en estudio son las de pedagogía y aprendizaje ya que obtuvieron un alto nivel de desarrollo por parte de los docentes.

La competencia de enseñanza no posee patrones semejantes de desarrollo por parte de los docentes, encontrándose un bajo nivel en esta competencia para las diferentes carreras en estudio.



La competencia en el trabajo en equipo también presentó niveles bajos de desarrollo por parte de los docentes.

Otra competencia en la que se obtuvo niveles bajos de desarrollo por parte de los docentes fue en tecnología

En cuanto al análisis de competencias para las diferentes carreras se encontraron diferencias significativas de competencias entre carreras siendo Hotelería y Turismo en la que se obtienen los niveles de desarrollo más altos y los más bajos para Psicología Educativa e Informática.

En lo relacionado al desempeño de los docentes los profesores de las diferentes carreras poseen un patrón semejante con relación al desempeño medido en términos de satisfacción y es más alto que para investigación y publicación.

Los niveles de desempeño para las competencias pedagogía y aprendizaje son mejores que para las otras competencias.

Los niveles de desempeño más bajos se dan para enseñanza y también para trabajo en equipo y tecnología.

Lo anterior con los análisis estadísticos realizados nos demuestra que existe relación entre el desempeño y las competencias estudiadas, es decir a mayor grado de posesión de competencias mejor es el desempeño

Para las competencias aprendizaje-pedagogía, tecnología-trabajo en equipo y comunidad profesional-desarrollo de los alumnos, el desempeño es igual, es decir no se encuentran diferencias significativas; para las demás medias de competencias comparadas el desempeño es diferente.

El desempeño es el mismo para las diferentes carreras, es decir no se encuentran diferencias significativas

### **Recomendaciones**

Existe la necesidad de una formación permanente de los docentes especialmente en las competencias sugeridas por la UNESCO. Se debe mejorar las competencias de enseñanza, de trabajo en equipo, desarrollo en la comunidad y tecnología

Incrementar la atención en la competencia de enseñanza, es decir comprender la cultura y realidad locales para desarrollar una educación bilingüe e intercultural, lograr que el



docente investigue de forma permanente con el propósito de proveerse de información requerida para un buen desempeño.

Se debe mejorar la competencia de trabajo en equipo, hacer que el docente participe con sus colegas en la realización de trabajos educativos que contribuyan a mejorar la misión y visión institucional creando un clima de cooperación y una cultura democrática. Que trabaje en equipo tanto en el interior como fuera de la institución. Lograr que tenga una actitud emprendedora para desarrollar nuevas ideas y proyectos que puedan ser utilizados por la institución.

En la competencia de desarrollo de los alumnos el docente debe ser percibido por los alumnos como un amigo y un modelo a seguir, el apoyo debe ser permanente para que puedan desarrollar sus conocimientos valores y habilidades, debe identificar oportunamente problemas sociales, afectivos, de salud o de aprendizaje en sus alumnos, buscando soluciones en cada caso. Debe ser un ejemplo para sus alumnos mediante comportamientos éticos y coherencias entre lo que predica y hace.

La competencia para la participación en la comunidad empresarial debe mejorarse con actividades educativas más allá de la universidad incorporando a la comunidad empresarial, debe estar atento y receptivo a los problemas de la comunidad y comprometerse con el desarrollo local.

En la competencia para el manejo de la tecnología de información el docente debe incorporar y manejar las nuevas tecnologías tanto para fines de enseñanza en el aula y fuera de ella como para su propio aprendizaje, debe estar bien informado para comprender los grandes temas y problemas del mundo contemporáneo.

Se debe fomentar la investigación que es muy incipiente en la Facultad y lograr en la línea del tiempo publicaciones en revistas indexadas.

Estas recomendaciones dan lugar a que exista una propuesta de mejora para la Formación Permanente de los Docentes de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Ambato.

## **5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

Bain, N., & Mabey, B. (1999). *The people advantage: Improving results through better selection and performance*. Purdue University Press.



**Competencias docentes y desempeño: un estudio con profesores universitarios**

*Revista Publicando*, 4 No 11. (1). 2017, 248-269. ISSN 1390-9304

Bueno, C. (1997). *Organización de Empresas: Estructura, procesos y modelos*. España: Ediciones Pirámide.

Cruces, N., Morales, K., y Neira, D. (2008). *Competencias*. Concepción, Chile: Universidad de Concepción. Recuperado de

<http://es.scribd.com/doc/7590532/Informe-Competencias>

Delgado, D. J. (2000a). *Modelos de gestión por competencias*. Fundación Iberoamericana del Conocimiento. Recuperado de

<http://www.virtual.unal.edu.co/cursos/economicas/2008551/lecciones/descargas/competencias2.pdf>

Galvis, R. V. (2007). *De un perfil docente tradicional a un perfil docente basado en competencias*. Universidad de Los Andes (ULA).

Gallego, R., & Pérez, R. (1999). *La construcción de competencias. Una intencionalidad curricular*. *Revista paradigma*, 20(1), 4-13.

Goñi Zabala, J. M. (2005). *El espacio europeo de educación superior, un reto para la universidad. Competencias, tareas y evaluación, los ejes del currículum universitario*. Barcelona, España: Editorial Octaedro, S.L.

Herrera, L., y Naranjo, G. (2006). *Currículo por competencias para una formación humano integral (1a ed.)*. Ambato, Ecuador: Editorial Universitaria.

Hellriegel, F., Jackson, S., y Slocum, J. (2000). *Administración: Un enfoque basado en competencias*. (9a Ed.). Madrid, España: Thomson Learning.

Hoffman, T. (1999). *The meanings of competency*. *Journal of European Industrial Training*, 23, 275-286.

Lajud, M. C. R. (2007). *El impacto de las competencias gerenciales en el desempeño directivo. Un estudio en el sector educativo*.

Malpica, María del Carmen, "El punto de vista pedagógico", en Argüelles, A., op. cit., pp. 123 -140

Proyecto Tunning (2003). *Tunning Educational Structure in Europe. Informe final*. Bilbao (España): Universidad de Deusto.



## Competencias docentes y desempeño: un estudio con profesores universitarios

*Revista Publicando*, 4 No 11. (1). 2017, 248-269. ISSN 1390-9304

- Riveros, Ma. C., y Rosette, A. (2007). El impacto de las competencias gerenciales en el desempeño directivo. Un estudio en el sector educativo [Tesis de licenciatura]. Puebla, México: Tesis digitales UDLAP.
- Rueda, M. (2009). La evaluación del desempeño docente: Consideraciones desde el enfoque por competencias. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 11(2). Recuperado de <http://redie.uabc.mx/vol11no2/contenidorueda3.html>
- Segredo Pérez, A. M., Perdomo Victoria, I., & López Puig, P. (2004). Caracterización del desempeño profesional de los egresados de la Maestría en Atención Primaria de Salud. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 20(5-6), 0-0.
- Strother, G. (1962). Individual Performance and Corporate Purpose. An appraisal of the current status of research on factors influencing employee performance. *Wisconsin Commerce Reports*, 6(4), 7-44.
- Torres, R. M. (1999). Nuevo rol docente: ¿qué modelo de formación, para qué modelo educativo? *Boletín del Proyecto Principal de Educación en América Latina y el Caribe*, 49, 38-52. Santiago, Chile: UNESCO-OREALC.
- Usoff, C., Thibodeau, J., y Burnaby, P. (2002). The importance of intellectual capital and its effect on performance measurement systems. *Managerial Auditing Journal*, 17(½), 9-15.
- Yaniz, C. y Villardón, L. (2006). Planificar desde competencias para promover el aprendizaje. Bilbao: Universidad de Deusto Cuadernos del ICE 12.
- Zabalza, M. A. (2007). Competencias docentes del profesorado universitario. Calidad y desarrollo profesional. Narcea ediciones. Madrid. España.