

Artículo de reflexión Recibido: 08/09/2017. Aceptado en forma revisada: 21/10/2017

Estimación del desempeño por competencias a partir del perfil de ingreso del personal docente universitario

Estimation of competition performance from the profile of university teaching staff

Carlos Vera Pírela¹, [Ramiro Gamboa²](#) & [María Elena Moreno Hernández³](#)

Universidad Popular del Cesar, Corporación Universitaria Minuto de Dios, Corporación Universitaria Rafael Núñez

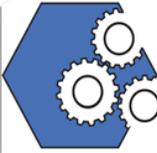
Resumen

El presente artículo tiene como propósito identificar las competencias necesarias para el ejercicio efectivo del docente universitario, específicamente las competencias clave y cardinales, para que finalmente se integren en un perfil de competencias profesionales que contribuyan a mejorar su desempeño. Este proceso permitiría además de valorar el trabajo docente, identificaría las habilidades, destrezas, talentos y experiencias entre otros, que debe presentar un docente para responder a la dinámica universitaria actual; asumiendo la

¹ Dr. En Ciencias Gerenciales. Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacin. Maracaibo- Venezuela. M.B.A especialidad en Calidad. Universidad Viña del Mar. Chile. Especialista en Revisoría Fiscal y Contraloría. Universidad Central Bogotá. Contador Público. Universidad Surcolombiana Neiva. Docente Investigador. Corporación Universitaria Minuto de Dios- Neiva. rgamboa1@uniminuto.edu.co

² Postdoctorado en Gerencia de la Educación Superior. Universidad Privada Rafael Beloso Chacín – URBE (2008). Doctor en Ciencias Gerenciales, Universidad Privada Rafael Beloso Chacín – URBE (2002). Magister Scientiarum en Gerencia, Universidad Gran Mariscal de Ayacucho – UGMA (1997). Especialista en Gerencia Educativa, Universidad Gran Mariscal de Ayacucho – UGMA (1995). Licenciado en Ciencias Sociales, Universidad del Zulia – LUZ (1982). Profesor en Investigación de la Universidad Popular del Cesar, Colombia. carlosvera@unicesar.edu.co

³ Doctora en Ciencias de la Educación Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacin. Maracaibo- Venezuela. URBE, 2007. MSc en Orientación Educativa Universidad del Zulia – LUZ, 1990 Maracaibo- Venezuela. Lcda. En Educación en Universidad del Zulia – LUZ, 1990. Maracaibo- Venezuela. Profesor Investigador de la Corporación Universitaria Rafael Núñez, Cartagena de Indias- Colombia. maria.moreno@curvirtual.edu.co
Vera Pírela, C., Gamboa, R. & Moreno Hernández, M. Hexágono Pedagógico Vol. 8 N° 1 año 2017 79



universidad con esto, la gestión del talento humano por competencias, permitiendo demostrar estos comportamientos de alto nivel, que garanticen el éxito de sus actividades académicas.

Palabras claves: Competencias, Competencias Clave, Competencias Cardinales, Perfil de Competencia, Desempeño por Competencias

Abstract.

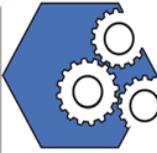
This present research aims to identify the competences necessary for the effective exercise of university teachers, specifically the key and cardinal competences, so that they are finally integrated into a profile of professional competencies that contribute to improve their performance. This process would allow in addition to assessing the teaching work, identify the skills, skills, talents and experiences among others, which must be presented by a teacher to respond to current university dynamics; assuming the university with this, the management of human talent by competencies, allowing to demonstrate these behaviors of high level, that guarantee the success of its academic activities

Keywords: Skills, Key Skills, Cardinal Skills, Profile of Skills, Performance for Skills.

Introducción

En estos tiempos es difícil participar en un debate sobre formación para el trabajo sin que surja la palabra “competencias” como una varita mágica que soluciona los problemas y cuestionamientos, que el cambio de la tecnología y la globalización económica han impuesto a las antiguas maneras de vincular la manera en como se califica al personal a su ingreso con la formación profesional.

En tal sentido, en los actuales momentos las organizaciones tienden a ser mas flexibles, por cuanto se producen cambios permanentes en los procesos tecnológicos y organizacionales permitiendo la reestructuración productiva, donde la subcontratación entre empresas grandes y pequeñas son comunes, la polivalencia y la rotación de ocupaciones se convierten en habituales; es por ello que al solicitar el ingreso del personal por competencias” este se convierte en centro de los escenarios productivos de las empresas, ofreciendo nuevas



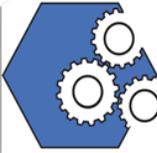
formas de reclutamiento, promoción, capacitación y remuneración. El propósito de establecer las competencias, es saber si las personas son capaces o no, de hacer lo que se espera de ellas. Para esto es necesario que primero se establezca quién hará qué, o cual tarea asignada al proceso, para conocer si de esa manera sabe realizar con efectividad su trabajo. Las competencias no deben ser exigidas tan solo a aquellas personas que están directamente involucradas en la realización del producto, hay otros cargos en donde las personas que los desempeñan también deben conocer del mismo proceso aún que estén en otro espacio de la organización.

No es suficiente con determinar la competencia necesaria para el personal, sino que debe proporcionarse formación, o tomar acciones para satisfacer dichas demandas. Una vez que se ha brindado la formación es importante evaluar la eficacia de lo realizado y asegurarse de que el personal es consciente de la importancia de sus actividades y de cómo contribuyen al logro de los objetivos de la empresa. De estos planteamientos se deduce, que para lograr un desempeño profesional efectivo se requiere de competencias clave para garantizar un desenvolvimiento laboral adecuado.

Ante estos planteamientos, las universidades latinoamericanas deberían centrar su interés en la formación y capacitación del personal docente con vista al desarrollo de competencias cardinales, y solicitar al que ingrese, la evaluación de las competencias clave que señale su hoja de vida, con el propósito de establecer con que habilidades y destrezas cuentan para desempeñar su cargo con efectividad.

En tal sentido, el establecimiento también de competencias clave, facilitaría al personal docente de las universidades, conocer conceptual y operativamente sus responsabilidades, permitiéndole un desempeño orientado a obtener un rendimiento laboral de alta productividad que coadyuve en la calidad de los servicios educativos; y por otra, permitiría a las organizaciones de educación superior establecer criterios pertinentes para tomar decisiones con respecto al personal que ingresa al staff de docentes de éstas.

En la práctica, las universidades Latinoamericanas y en especial las colombianas no escapa de preocuparse por solicitar estas exigencias, y en lo que respecta a profesores que Vera Pirela, C., Gamboa, R. & Moreno Hernández, M. Hexágono Pedagógico Vol. 8 N° 1 año 2017



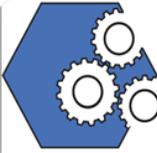
prestan servicio en aulas de clases, donde el nivel de exigencia de ingreso deberían ser similares a los estándares exigidos por otras universidades, sin embargo buscando esa excelencia, se debería proponer que el personal que ingrese a cargo docente, presente las competencias clave requeridas para garantizar el desenvolvimiento pertinente a un docente de este nivel académico.

No obstante, al hablar del desempeño, se hace necesario que el mismo sea estimado para que identifique, tanto las competencias cardinales, como las claves, ya que éstas posiblemente permitirían reconocer a un docente competente de uno que no lo es; y de esta forma poder tomar las decisiones pertinentes sobre la oportuna calificación del personal que coadyuve al desarrollo de las actividades académicas, promoviendo la investigación y la gestión del conocimiento como rol fundamental de la universidad.

Competencias Cardinales, Genéricas y Clave.

Hablar de Competencias se tendría que considerar una serie de clasificaciones, sin embargo, se citarán los siguientes autores para discriminar competencias cardinales, llamadas generales o genéricas según estos autores. Alles (2005) señala las competencias cardinales o generales son aquellas que el individuo demuestra en el desempeño de un cargo, estas incluyen comportamientos, habilidades, experiencias entre otras, sumado a actitudes subyacentes en el individuo, que puestas en práctica en un cargo puede desempeñarse de manera excelente.

A ello agrega Benavides (2002, p. 39) considera a las competencias genéricas como “una serie de características requeridas por los individuos que pueden generalizarse en una empresa, entidad, consorcio, sector o estado. Su finalidad está orientada a fortalecer la identidad, considerando que nacen de las políticas y los objetivos de la organización”. En este sentido, las competencias genéricas desarrollan aspectos potenciales inherentes al trabajador con base a las políticas y a los objetivos establecidos por la institución para lograr el éxito laboral y la productividad necesaria.

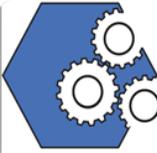


Para este grupo de investigadores, estas características de los niveles de desempeño son las denominadas competencias genéricas, los docentes que poseen estas competencias adquieren un desempeño superior que son identificados a través de las características personales, rasgos, capacidades y habilidades, dando lugar a un desempeño aceptable, guiando la ejecución de actividades cónsonas con sus responsabilidades. En consecuencia, las competencias cardinales y genéricas constituyen la orientación en cuanto a talento sobre determinada área vocacional que tienen los individuos para desarrollar con efectividad el cargo.

Cuando se habla de competencias específicas, no se puede olvidarse de las competencias clave, ya que éstas últimas orientan el trabajo de los individuos. Vargas Zuñiga (2004, p. 83) define las competencias claves como “aquellas competencias que se ubican en el eje de las capacidades del individuo y lo habilitan para integrarse con éxito en la vida laboral y social, beneficiándolo no sólo a él, sino a la sociedad como un todo”.

Al respecto, el autor también destaca, que este grupo de competencias incluye la capacidad para actualizar permanentemente los conocimientos y habilidades para mantenerse al tanto de los continuos y rápidos cambios. Asimismo, se concentran en las capacidades de lectura, escritura y operación con números, así como también en las capacidades interpretativas y aplicativas del ejercicio de la lectura. Para Vargas Zuñiga (2004) asegura que el concepto de las competencias clave no se agota en la alfabetización; o mejor dicho, el concepto de alfabetización como competencia clave incluye también un grupo de competencias asociadas al razonamiento social de la persona.

Recientemente, se ha ampliado esta concepción para incluir también las competencias propias de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC'S) y el manejo de un segundo idioma. Esta inclusión se refiere a la capacidad de utilizar y aplicar tecnologías informáticas, equipos de cómputo, redes y sistemas computarizados. Las competencias asociadas al segundo idioma implican, además, la familiarización y conocimiento de otras culturas y las posibilidades que ello trae para el desarrollo personal y la interacción social.



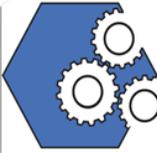
Por otra parte, las competencias clave según el Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (Conocer) citado por Vargas Zuñiga (2004, p. 150) son “comportamientos asociados con desempeños comunes a diversas ocupaciones y ramas de la actividad productiva, como la habilidad de analizar, interpretar, organizar, negociar e investigar”. Este grupo de competencias según el autor reflejan las especificaciones en comportamientos que indudablemente debería integrar un docente reconocido por sus alumnos por su desempeño superior, de otro que su rendimiento docente pasa desapercibido por todos los miembros de la institución universitaria.

Proceso de Evaluación del Desempeño por Competencias.

Para hablar de la evaluación del desempeño como proceso se tiene que señalar la “valoración de conocimientos, aptitudes, capacidades y rendimiento”, comprendiendo por “valoración” la apreciación o cálculo de una o varias cosas. Por lo tanto, al evaluar se le esta asignando un valor numérico, ya sea calculado o apreciado, a lo que se examina y ese valor dependerá de las reglas pre-establecidas o impuestas asociadas a una escala en particular.

Por ello es que se propone en el proceso de medir el desempeño de los docentes, se deba, todas las competencias cardinales y clave, así como los resultados; además, se requiere considerar tanto el alcance de los objetivos, como el impacto sobre la universidad, y que informe sobre la efectividad y eficiencia de los procesos académicos de éstos. La tarea de evaluar el desempeño constituye un aspecto básico en la gestión de talento humano en las instituciones universitarias, la evaluación del desempeño sería entonces una función esencial que debe cubrirse como estrategia de medir la gestión docente.

No obstante, al evaluar el desempeño la organización se obtiene información para la toma de decisiones: Si el desempeño es inferior a lo estipulado, deben emprenderse acciones correctivas; si este es satisfactorio, debe ser alentado, para ello se debe centrar las acciones con un instrumento que recompile toda la información necesaria para enfrentar las decisiones a la que haya lugar.



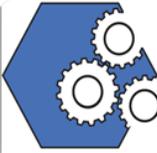
Según Chiavenato (2002) Contar con un instrumento formal de evaluación de desempeño permite a la gestión de recursos humanos evaluar sus procedimientos para las decisiones sobre promociones, compensaciones y adiestramiento, así como para el desarrollo del recurso humano. El autor plantea, que un buen instrumento que mida el desempeño del talento humano permitiría su buena gestión, ya que no solo serviría para promociones, sino también para clasificaciones e identificaciones de competencias adicionales del personal.

No obstante, Alles (2005) señala que la evaluación del desempeño por competencias requiere de instrumentos aún más complejos que las evaluaciones del desempeño tradicional, ya que no solo se toma en consideración la productividad en procesos o en bienes para medir el desempeño, sino que también se tiene que medir el talento de los trabajadores como valor agregado a la organización.

En el caso objeto de estudio, se pretende que se midan las habilidades, destrezas, talento y experiencias del docente universitario, ya que de esa forma se podría saber que tan competitivos son los docentes de este nivel, así como las potencialidades que presentan, para que de esa manera puedan demostrar un desempeño superior a lo requeridos en el perfil de ingreso. De igual manera se puede señalar que una efectiva evaluación del desempeño, no solo debe considerar aspectos meramente académico, sino debe tomar elementos tales como: las relaciones con los alumnos, con sus compañeros entre otros, que permita registrar la información que se toma de la aportada por los estudiantes, es por ello que en el proceso de evaluación del desempeño por competencias permitiría medir además , parámetros como el liderazgo, la gestión del conocimiento, dominio de las TIC, connotación afectiva entre otros. A continuación, se establecer las principales competencias clave y genéricas que deberían estar involucradas en la medición del desempeño de los docentes universitarios.

Producción Comunicativa

Es la capacidad de escuchar, de hacer preguntas, expresar conceptos e ideas en forma efectiva e imponer aspectos positivos. La habilidad de saber cuando y a quien preguntar para llevar adelante un propósito. Es la capacidad de escuchar al otro y entenderlo, comprender la



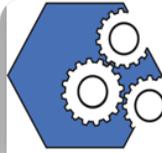
dinámica de grupos y el diseño efectivo de las reuniones. Incluye la capacidad de comunicar por escrito con concisión y claridad, Según Zabalza (2003) es una de las dimensiones básicas de la identidad de un buen profesor y de una docencia de calidad. El encanto la complicidad la transferencia personal que se produce entre los profesores y los alumnos en el acto didáctico es insustituible. Por muy bueno que sea el material o el recurso alternativo que ofrezca el docente, siempre hace falta ese nivel de confianza y empatía por parte de ambos actores de ese escenario.

Los mensajes didácticos pudieran generar ruido, cuando no se involucran las acciones ya mencionadas, o estos se dan de manera deficitaria, otros aspectos son la dicción, la expresión del lenguaje, la oratoria, elementos que son vitales para una comunicación efectiva, donde la decodificación de los mensajes didácticos debe producir respuestas en conocimientos claros y explícitos.

Comprensibilidad

Una de las razones que deben mover a un docente universitario para hacerse del reconocimiento de sus alumnos, además de la competencia comunicativa, es que este se haga entender; es decir dejar claro lo que éste quiere manifestar en clase. La pobre comprensibilidad de los contenidos por parte de los estudiantes, según Zabalza (2003), confronta siempre consecuencias muy negativas para el aprendizaje de los mismos. De este modo, su incidencia tiene efectos acumulativos que se proyectan no sólo sobre el propio proceso de aprendizaje (no se logran entender las explicaciones), sino que pueden extenderse a su autoestima.

Los profesores pudieran reforzar la comprensibilidad a través del dominio de la estrategia de la redundancia y el acondicionamiento, pero solo si domina la competencia comunicativa para hacerlo, ya que de lo contrario pudiera caer en retórica, o en repetir lo mismo sin que se haga entender por los alumnos. Un buen manejo de la redundancia, bien en palabras o imágenes, garantiza que las explicaciones se vayan entendiendo adecuadamente;



por otra parte, el uso excesivo de la redundancia tiene efectos contraproducentes, pues hacen aburrido y pesado el proceso de aprendizaje.

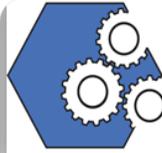
Connotación Afectiva

Una competencia que debe presentar un docente es la capacidad para construir mensajes que contengan no solo información sino afecto, la característica fundamental de un docente es transmitir con pasión los contenidos con el propósito de involucrar a los alumnos en ese mundo fascinante del conocimiento, eso impacta al mismo ya que promueve con facilidad los procesos cognitivos de esos contenidos. Si una clase se convierte en un oficio o en simple compromiso laboral pareciera carecer de relevancia en el alumno, por tanto, pierde el interés por la participación, y solo se circunscribe a repetir contenidos que lógicamente no va a tener ningún efecto en la formación ni retroalimentación de esos estudiantes.

Para Zabalza (2003), se trata en primer lugar de una cuestión vinculada a factores de tipo personal (como somos cada uno y como vivimos nuestro trabajo docente). Pero también esta ligada al uso de algunas estrategias comunicativas que facilitan esa personalización de los mensajes didácticos. Para el autor se debe formular estrategias tales como: simulaciones, anécdotas, episodios ocurridos, experiencias entre otros hace que la información aportada sea mas asequible para ser comprendida por los alumnos; además permitirá a los alumnos recurrir a una de estas estrategias para utilizarlas como punto de referencia para recordar aspectos conceptuales o para empalmar contenidos y relacionarlos.

Orientación y Mediación

Implica un deseo de ofrecer estrategias de acompañamiento a los estudiantes, en el comprender sus necesidades, aún aquellas no expresadas. Tal y como lo señala Tobón (2005) Implica esforzarse por conocer y resolver los problemas tanto del cliente final (alumnos) a quienes van dirigidos los esfuerzos de las instituciones, como de los resultados de lo que ellos producen y todo aquello que cooperen con la relación alumno-institución. No se trata tanto de una conducta concreta frente a un alumno, sino como una actitud permanente de contar con las



necesidades de éste, para incorporar este conocimiento a la forma específica de planificar las actividades del docente.

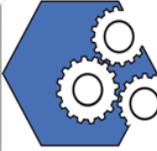
Calidad del trabajo

La calidad en el trabajo, está relacionada con la calidad de vida de la persona que lo realiza. De lo que hacemos comienza por uno mismo y cuidar de hacer un excelente trabajo repercute en todo lo que hacemos y en la relación con los compañeros y con los alumnos. No se puede separar la calidad del trabajo de la calidad profesional. Según Zabalza (2003) se puede decir que se está ante un docente de calidad, un programa educativo de calidad cuando se cumplen con los siguientes componentes: identificación con los valores formativos claves, procesos formativos y resultados de alto nivel.

Según lo manifestado por el autor se habla de un trabajo de calidad, cuando en ello se incluya diferenciar entre docentes que solo enseñan cosas, del docente que forma, ya que éste debe apostar más por que un alumno que genere un cambio de conducta por su formación, a que solo que se encargue de conformar conceptos abstractos que luego no sabe como operacionalizarlos, por tanto, no es promotor del desarrollo de competencias.

Creatividad

En las organizaciones del siglo XX se exigían que las personas realizaran actividades meramente mecánicas y con carácter repetitivo, todo debería estar regido por normas, y lineamientos orientados solo a la producción, sin embargo, a partir de finales de los setenta las condiciones comenzaron a cambiar, y las organizaciones orientaron más sus objetivos hacia el desarrollo del capital humano, facilitando los procesos y convirtiéndose en organizaciones más competitivas. La estandarización cambió para darle paso a un comportamiento creador e innovador, tal y como lo plantea Chiavenato (2002) Las empresas requieren transformaciones de productos y servicios, métodos y procesos, equipos y tecnologías, estructura organizacional y cargos y, sobre todo, comportamientos de las personas. La creatividad es la base de todo.



Para este autor, la creatividad es la aplicación del ingenio y la imaginación para proporcionar una nueva idea, un enfoque diferente o una nueva solución a un problema. Interpretando al autor, lo que hace que estos cambios son necesario es con el propósito de combatir la inestabilidad y los cambios permanentes, en el caso de las organizaciones educativas y en especial las universitarias, los docentes deben promover la creatividad y la innovación, por cuanto estas competencias son requeridas por el egresado en su actividad profesional, y de esta manera destacar la competitividad de la organización.

En el caso objeto de estudio, se puede referir a la creatividad como una competencia fundamental, por cuanto del desarrollo de esta, depende la manifestación de la otra familia de competencias, que un profesional debe registrar en su perfil de competencias.

Gestión del Conocimiento

Es el proceso de administrar continuamente conocimiento de todo tipo para satisfacer necesidades presentes y futuras, además para identificar y explotar recursos de conocimiento tanto existentes como adquiridos y para desarrollar nuevas oportunidades. Robert (2000) señala que esta envuelve la identificación y análisis del conocimiento tanto disponible como el requerido, la planeación y control de acciones para desarrollar activos de conocimiento, con el fin de alcanzar los objetivos organizacionales.

Se reconoce en el conocimiento un recurso importante que debe adquirirse, clasificarse, conservarse y explotarse para lograr los objetivos de la organización y hallar nuevas oportunidades. También plantea que la Gerencia del Conocimiento es un proceso, el cual debe formar parte de las actividades cotidianas de una organización. La gerencia del conocimiento parte según el autor de principios que promueven su inclusión en los ambientes productivos; entre éstos se tienen: la gerencia efectiva del conocimiento requiere soluciones híbridas de gente y tecnología, es altamente política, requiere gerentes del conocimiento, brinda más beneficios a partir de "mapas" que a partir de modelos, más a partir de mercados que a partir de jerarquías, comparte y utilizan los conocimiento con frecuencia, además significa mejorar los procesos del negocio que se basan en conocimiento. El acceso al conocimiento es sólo el

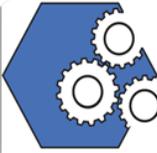
principio. La gerencia del conocimiento nunca termina, la gerencia del conocimiento requiere un contrato de conocimiento.

Liderazgo Académico

El liderazgo según Gabaldón (2001, p. 118) “es la habilidad para influenciar en un grupo y lograr la realización de metas”, esta habilidad no debe ser coercitiva en oposición al uso de la autoridad, al contrario, debe ser actuaciones naturales sobre un grupo de personas que trabajan en función del beneficio de la institución. Dentro de este marco, Isaacs (2003, p. 175) define al líder como “aquella persona que fija objetivos atractivos para la organización y tiene la capacidad de conseguir seguidores que los comparten y trabajan juntos para alcanzarlos” en este sentido, el liderazgo es una influencia ejercida por el líder y dirigida a través del proceso de comunicación, a los seguidores para desarrollar actividades en pro de la organización.

Falcón (2003) explica que el liderazgo moderno tiene la obligación de entender que los miembros de una organización pueden encontrarse en diferentes estados de desarrollo, por cuanto el estilo dependerá no del mismo líder, sino del seguidor y su grado de evolución. Esto estimula los procesos de comunicación entre seguidores y líderes, debido a que estos últimos pueden llegar a establecer en cuál estado de desarrollo se encuentran los primeros y en consecuencia que estilo requiere. En tal sentido, el liderazgo académico es aquel que se ejerce en los centros educativos donde un líder efectivo busca la solución a casi todos los problemas que se presentan.

De allí, la trascendencia de los centros de aprendizaje a nivel superior los cuales deben funcionar con mayor eficiencia si sus directivos desarrollan un fuerte liderazgo académico. Una universidad podría ser más exitosa si tan solo su directiva tuviese la visión y capacidad para instruir sobre las estrategias funcionales a seguir, a través de un verdadero y auténtico liderazgo académico. El docente al ejercer un efectivo liderazgo académico desarrolla habilidades en pro de la educación; establece la ruta del hacer y el cómo logra que sus seguidores quieran hacerlo.



Aplicación de la Metodología Didáctica

Es un componente de la estructuración académica, imprescindible en los proyectos de formación académica universitaria, no es más que la forma de abordar los contenidos, los estilos de organización del grupo de alumnos, el tipo de tareas o actividades, el estilo de relación entre las personas, los cuales son muy funcionales según la forma de trabajar de cada docente. Otras metodologías didácticas están asociadas modalidades de la docencia, si estas son magistrales, prácticas, laboratorios, trabajos de campo entre otros, cada una de ellas conlleva exigencias y condiciones metodológicas variadas.

Tal y como lo expresa Zabalza (2003), las metodologías didácticas universitarias adolecen de una gran homogeneidad y están casi siempre asentadas en modelos muy tradicionales o, cuando menos, muy convencionales. Por eso es importante reflexionar sobre estos métodos anteriormente expuestos.

Dominio de la Tecnología de la Información y la Comunicación

Dentro de todos los aspectos desarrollados en esta investigación, indudablemente que la tecnología, juega un papel fundamental dentro de los propósitos didácticos, por cuanto se considera según Zabalza (2003) en una de las herramientas más efectivas que el docente emplea para poder desarrollar las estrategias que necesita en llevar a cabo su proceso de formación. Uno de los aspectos que le puede dar calificación del uso de la tecnología en el trabajo pedagógico y andragógico es su capacidad transformadora, por cuanto es uno de los vehículos de mayor transmisión del conocimiento e incidencia en la calidad del trabajo.

No obstante, existe una crítica imposible de olvidar como aquella donde los docentes no emplean las tecnologías para sus procesos didácticos, y emplean las clases magistrales como estrategia de acción docente, olvidándose que las herramientas multimedia pudiera ser un gran apoyo visual y auditivo para desarrollar esos potenciales de aprendizaje existentes en los alumnos. Por tanto, la tecnología debería constituir una nueva oportunidad para transformar la docencia universitaria.



Ejercicios de Tutorías:

Consiste en el acompañamiento de un tutor durante la formación de los estudiantes que, requieren de guías y apoyos durante su estancia en la universidad, mediante la atención personalizada a un alumno o a un grupo reducido de alumnos. La función de tutor es ejercida por profesionales de distintas áreas con un gran espíritu de enseñanza y compromiso hacia los alumnos. Los tutores junto al alumno coordinarán las actividades y logros que desean obtener en el tiempo que estarán juntos. Cada tutor expondrá sus objetivos, tanto a corto como a largo plazo, los cuales deberán abarcar ámbitos profesionales, personales y sociales con el objeto de formar profesionales íntegros, en todas las áreas.

Empleo de sistemas de evaluación:

El profesor debe evaluar de forma objetiva el rendimiento que ha tenido cada alumno durante cada curso, por lo que se refiere tanto a la asimilación de conocimientos como a la realización de los trabajos y/o prácticas. Se ha de evitar que se produzca un efecto de subjetividad que impida una valoración uniforme. Según Tobón (2003), la evaluación debe contemplar los siguientes puntos: comprobar si se han conseguido los objetivos propuestos y en qué grado, aporta los datos necesarios con vistas a la toma de decisiones sobre métodos, programa y orientaciones, evalúa los propios métodos didácticos, informa al alumno sobre la eficacia de su esfuerzo y orientar su estudio, refuerza positivamente sus aciertos y clarificar lo aprendido entre otros.

Un sistema de evaluación efectivo permite conocer mucho mejor lo aprendido por el alumno, al mismo tiempo que se puede averiguar cuáles son sus problemas de comprensión.

Perfil de Competencias

Existen varios factores fundamentales que hay que considerar a la hora de formular un perfil profesional, y este no es diferente a la hora de medir el perfil del docente universitario, por cuanto a la hora de diseñar un plan de estudios, es necesario tomar en consideración hacia donde esta orientado. El perfil es la piedra angular que guía todo el resto del proceso, es un



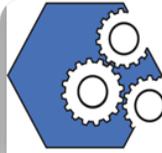
punto de referencia como lo señala Zabalza (2004) el destaca que los contenidos que se seleccionan, las prácticas que se incorporen, la secuencia en que todo ella se integra, va a estar condicionada por el tipo de perfil profesional al que esta vinculado un determinado plan de estudios. De todos modos, para este autor considerar el perfil como punto de referencia debe ir acompañado de la medición de las competencias del docente que va a ocupar el cargo para lo cual aspiró al momento de ingresar a una universidad e instituto universitario.

Competencias Académica

Las competencias de gestión académica del docente universitario se definen como el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes profesionales a través de la planificación, la investigación, la mediación y la evaluación que deben mostrar y demostrar durante su desempeño en el ámbito laboral. Desde esta perspectiva, su gestión se vincula con una serie de situaciones y de procedimientos que dinamizan el logro de los objetivos institucionales mediante acciones profesionales, ordenadas e integradas con el quehacer universitario.

En tal sentido, estas competencias ayudan al docente universitario a pensar de una manera sistemática, pues la vinculación con su trabajo es proactiva y no pasiva, asumen la responsabilidad de mejorar todo lo que ocurre en su organización, revitalizan su papel de cumplir ordenes por el de resolver problemas, incrementa su conciencia de compromiso con el sistema de actividades y funciones propias del ámbito de educación superior.

Según Torrado (2000, p. 57) este tipo de competencias modifican profundamente el concepto de educación, las relaciones de enseñanza-aprendizaje, el papel del alumno; pero sobre todo la actuación del docente. En este marco, las competencias de gestión académica deben estar orientadas por una reflexión profunda y permanente sobre, la problemática social, cultural, política, económica, tecnológica, científica que envuelven la acción profesional; y sobre todo un marco de deberes y derechos en el contexto pedagógico. Se requiere dignificar la docencia universitaria para asignarle el peso de elevada competitividad, si se pretende exigir un paradigma que impacte y construya el andamiaje adecuado para el desarrollo esperado.



El propósito es clave, mostrar frente a la sociedad y a las organizaciones universitarias definir cuáles competencias necesita desarrollar para conseguir los fines específicos durante el desempeño laboral de los docentes. Sin duda, esto expresa que el perfil de competencias elegido es una expresión puntual y determinante de la cultura que la universidad quiera promover, y pueda utilizarse, como herramienta gerencial para la revitalización organizacional. De lo anterior se puede deducir, que a través de las competencias de gestión académica los docentes universitarios realizan su trabajo de manera efectiva para lograr la excelencia productiva, proceso éste que se puede lograr a través de la planificación, investigación, mediación y evaluación.

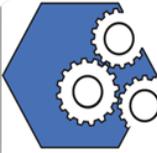
Competencias Investigativas

La investigación consiste en indagar, discernir y jerarquizar sobre un tema en específico para obtener resultados determinados y darle solución a algún problema, es un recurso necesario en toda institución universitaria que debe ejercer el docente para fortalecer el conocimiento y buscar nuevas oportunidades.

Al respecto, Torres (1995, p. 68) define la investigación como:

Un proceso gerencial que conjuga la teoría, práctica y observaciones aplicando los dispositivos de efectos teóricos orientados al logro de los objetivos de la ciencia, es una actividad relacionada entre la gnosis y la praxis que viene a ser la relación existente entre la investigación científica y la aplicada.

La investigación así entendida, es un proceso de indagación sobre una situación específica donde se deben medir componentes teóricos y métodos de abordaje para tomar decisiones en atención a los intereses colectivos e individuales. Así mismo, permite indagar para responder a ciertas interrogantes ante hechos entre la teoría y la práctica o ante la ausencia de un conocimiento específico. En tal sentido, la investigación como competencia de gestión académica debe ser desarrollada a su máxima expresión por el docente universitario dentro de las instituciones, de ella parte el conocimiento y la interpretación de los contenidos.



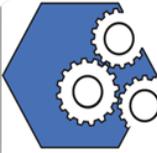
Igualmente, la UNESCO durante la mencionada Conferencia Mundial señalada anteriormente, proclama la importancia de educar, formar, realizar investigaciones tanto a nivel de pregrado como postgrado en busca de soluciones a problemas sociales y culturales, de la misma forma, la educación superior debe fortalecer sus funciones de servicio a la sociedad a través de las actividades de extensión y proyección social, incrementando de esta manera, su contribución al desarrollo del sistema educativo y el mejoramiento de la formación del personal docente.

Competencia Didáctica

Más que atender a cualquier metodología de trabajo, siempre es necesario contar con una metodología orientada a generar nuevos vehículos de acción, que permitan promover distintos métodos didácticos. Tal y como la plantea Zabalza (2003) señala que más que hablar de métodos concretos suele ser preferible mencionar lo de orientaciones metodológicas o grandes líneas matrices que, siendo transversales a los distintos métodos didácticos, pueden servir para hacerse una idea cabal del estilo de enseñanza en un docente.

Según lo manifestado, un docente con competencias metodológicas, siempre seleccionaría las mas adecuadas para poder convertir la información en herramientas de gran utilidad para el estudiante, por supuesto deberían existir ciertos factores que como ejes transversales se deben considerar a la hora de plantearse alguna metodología didáctica; a los cuales se puede señalar, el estilo en como se adecuan los contenidos programáticos, ya que algunos docentes parecieran que fueran algo abstracto al momento de plantear algún estilo en la manera de impartir el conocimiento, cuando lo importante es que se de el proceso cognitivo, sin que para ello existan métodos coercitivos o retadores, ó permisivos que lejos de ser asertivos, se expone a alejar al participante del proceso de aprendizaje.

No obstante, otro aspecto que se puede considerar es la manera de interactuar con los estudiantes, ya que este es un aspecto que un docente debe tenerlo muy en cuenta, para poder organizarlos, tales como permitir que ellos selecciones el grupo para compartir y trabajar, evitando el aislamiento de algunos que les gusta trabajar solos, también tendría que evitarse la



presión al exigir condiciones que no puedan ser cumplidas, tales como horarios, tareas complejas, formas de presentación entre otros.

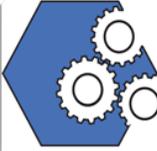
El apoyo siempre es importante pero no llegando al caso de la permisividad sino por el contrario promover feedback, dispositivos de ayuda como guías didácticas, para favorecer el avance del trabajo ó facilitar bibliografía fácil de encontrar para evitar estrés en la búsqueda de la información. Tal y como lo refiere Zabalza (2003) cuando señala que este apoyo a los estudiantes influiría en establecer una condición facilitadora para la efectividad en la entrega de los trabajos y evaluaciones de los estudiantes.

Consideraciones Finales

El perfil de competencias del docente universitario debe responder con la dinámica de cómo se mueve los avances en investigación y docencia en las instituciones, lo más importante es que comprenda el compromiso que tiene con los alumnos, su responsabilidad como docente, y considerar que su principal objetivo es alcanzar la calidad académica que incremente la cualificación de la universidad; donde emerge el docente como un elemento vinculado a la investigación, al desarrollo académico con el estudiante, y al mismo tiempo esté relacionado con el desarrollo social de su entorno.

Es por esta razón que todo docente universitario, deben desarrollar una serie de competencias, que permita demostrar su profesionalismo y la misión educativa como un apostolado, esto inicia con demostrar en su perfil profesional competencias cardinales o de dirección profesional, que, aunque para los autores tratados en este artículo las definen como genéricas, por cuanto algunas de ellas son innatas estas se desarrollan en el camino experiencial de la vida personal y profesional. Es por ello que se considera fundamental las competencias que necesariamente están orientadas a la mejor atención de los alumnos.

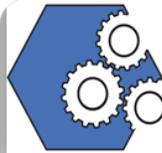
Por otro lado, las competencias clave, que determinan la dirección profesional, se encuentran entre las más importantes, por cuanto se encuentran entre otras la metodología didáctica por cuanto es la herramienta que permite al docente aprovechar todas las herramientas que estén a su alcance para ofrecer calidad al proceso de aprendizaje, apoyado



con la tecnología para demostrar la creatividad, el ingenio y la innovación. De igual manera, las competencias académicas cierran, el grupo de habilidades que permitirán demostrar un desempeño efectivo al docente y su vinculación al desarrollo académico del alumno, que completarían el perfil de competencias de un docente de postgrado tan necesario para los requerimientos para generarían propuestas de promoción en la educación de calidad de las universidades

Referencias.

- Adams, F (1987). **Andragogía y Docencia Universitaria**. Venezuela. Editorial C.A.
- Alles, M (2000). **Dirección Estratégica de Recursos Humanos. Gestión Por Competencias**. Argentina. Ediciones Granica. S.A.
- Álvarez, M y Otros (2001). **Paradigmas del Liderazgo**. México DF. Mc Graw Hill
- Ander-Egg (1989) **Técnicas de Investigación Social**. Buenos Aires – Argentina. Editorial Humanistas
- Arias (1999) **El Proyecto de Investigación**. Caracas- Venezuela. Editorial Episteme.
- Belly, P (2004) **El Shock del Management. La Revolución del Conocimiento**. México. Mac Graw Hill
- Benavides, O (2002). **Competencias y Competitividad. Diseño para Organizaciones Latinoamericanas**. Colombia. Mc Grw Hill.
- Bunk, G (1994) **La Transmisión de la Competencias en la formación y Perfeccionamiento Profesionales en la RFA**, Revista CEDEFOP, N° 1
- Chávez, N (1994) **Introducción a la Investigación Educativa**. Segunda Edición. Maracaibo-Venezuela. Ars Grafica. S.A.
- Corbetta, P (2003) **Metodología y Técnicas de Investigación Social**. España. Mc Grw Hill.
- Flores, R.E. (2001). **Hacia una pedagogía del conocimiento**. Bogotá. Mc Graw-Hill.
- Gallart, M y Jacinto, C (1995) **Competencias Laborales: Tema Clave en la Articulación Educación-Trabajo**. Boletín de la red Latinoamericana de Educación y Trabajo, N° 2. Buenos Aires- Argentina.



- Hay Group (2000) **Las Competencias: Clave para una Gestión Integrada de los Recursos Humanos**. España. Deusto
- Hernández, S R y Fernández, C y Baptista LP (1998) **Metodología de la Investigación**. Mexico, DF. Segunda Edición. Mc Graw Hill. Interamericana Editores.
- Hurtado, J (1996) **El Anteproyecto y el Marco Teórico. Un Enfoque Holístico**, Caracas. Venezuela. SYPAL
- Leboyer, c (1996) **Gestión por Competencias. Como Analizarlas, Evaluarlas y Desarrollarlas**. Barcelona-España. Edición Gestión.
- Ley de Universidades (1970). Caracas. Editorial Educen
- López, A. (2005). **Competencias profesionales del bibliotecólogo y archivólogo en ejercicio a la luz del perfil profesional declarado en el diseño curricular de Luz**. Trabajo especial de grado a nivel de maestría.
- Maldonado, M (2002) **Las Competencias: Una Opción de Vida, metodología para el Diseño Curricular**. Colombia. ECOE
- Orcajo, A (1999) **Reconstruyendo la Universidad**. Venezuela. Publicaciones Universidad de Carabobo
- Organización Internacional del Trabajo. OIT (1999). Disponible en: <http://www.oit.com>
- Padrón, J (2004) **Paradigmas de Investigación en Ciencias Sociales**. Caracas-Venezuela. USR. Postgrado. Mimeo
- Siliceo, A: Casares, D. y González, J (1999) **Liderazgo, Valores y Cultura Organizacional**. Mexico, Df. Mac Graw Hill
- Sladogna, M (2000) **Una Mirada a la Construcción de la Competencias desde el Sistema Educativo. La Experiencia de Argentina**. Boletín CINTERFOR, N° 149
- Tuning Educational Structures In Europe** (2003) Universidad de Deusto España
- Tobón S. (2005) **Competencias en la Educación Superior**. Global Ediciones
- UNESCO (1999) **Políticas y Estrategias para la Transformación de la Educación Superior en América Latina y el Caribe**. La Habana, Cuba



Vargas, F (2004) **Competencias Clave y Aprendizaje Permanente**. Colombia.

CINTERFOR.

Zabalza M. (2003) **Competencias Docentes del Profesorado Universitario** Editorial Nancea.

Madrid- España