

CONGRESO ACADEMIAJOURNAL CELAYA 2012

Congreso Internacional de Investigación

Instituto Tecnológico de Celaya, México

IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES DE INFLUENCIA DIRECTA Y POTENCIAL DEL PERFIL DOCENTE EN CIENCIAS POLÍTICAS DE LA UANL MEDIANTE EL SISTEMA MICMAC

Virginia Reyna Zambrano¹, Oswaldo Leyva Cordero²
Xóchitl A. Arango Morales³, Verónica A. Cuevas Pérez⁴.

RESUMEN-La eficiencia en el ámbito educativo es tema de discusión en el marco de la calidad educativa, por eso las cuestionadas competencias docentes son tema de interés en todos los involucrados, es por ello que esta investigación ha intentado subsanar las graves deficiencias educativas buscando eficientizar las competencias de los facilitadores, según dictan las tendencias educativas globales. Las competencias del perfil del profesorado es una variable que impacta en el perfil deseable del egresado. El objetivo de la presente investigación es identificar las variables de influencia directa y potencial de las competencias del perfil docente de la licenciatura de Ciencias Políticas obtenidas mediante un análisis de prospectiva con el sistema MICMAC (Matriz de Impactos Cruzados-Multiplicación Aplicada a una Clasificación). Las variables identificadas como las de mayor relevancia fueron las habilidades metodológicas e investigativas y el uso de modelos de las Ciencias Políticas y la Administración Pública. La identificación de variables puede y debe dar paso a una racional toma de decisiones a fin de que las instituciones públicas y sobre todo las educativas den certeza sobre la administración del conocimiento.

Palabras clave: Competencias docentes, Análisis prospectivo, Ciencia Política, MICMAC.

¹ Virginia Reyna Zambrano es profesora de la Facultad de Ciencias Políticas y Administración pública de la UANL, Ocupa el cargo Administrativo de Subdirectora académica de la misma facultad. virginia.reynaza@uanl.edu.mx

² Oswaldo Leyva Cordero es profesor investigador de la Facultad de Ciencias Políticas y Administración Pública por la UANL, encargado del Departamento de... oswaldo.leyvacd@uanl.edu.mx

³ Xóchitl A. Arango Morales es académica de la Facultad de Ciencias Políticas y Admón. Pública desde 1994 de la UANL, se encuentra cursando el último semestre de doctorado en Filosofía de la Ciencia Política. xochitl.arangomr@uanl.edu.mx

⁴ Verónica A. Cuevas Pérez es académica de la Facultad de Ciencias Políticas de la UANL, ocupa el cargo administrativo de subdirectora de Escolar y Archivo de la misma institución, cursa el último semestre de doctorado en Filosofía de la Ciencia Política. veronica.cuevaspr@uanl.edu.mx

INTRODUCCIÓN

Actualmente el mundo ha sufrido muchos cambios y las personas han tenido que adaptarse a los nuevos retos que en el mismo se han creado. En la educación los profesores han debido desarrollar conocimientos y habilidades para apoyar a los alumnos en un mundo que le ha dado un valor importante al conocimiento. Los nuevos retos presentan áreas de oportunidad en las cuales los profesores en su formación docente tienen que desarrollarse como personas integrales y que conviertan en competencias los conocimientos, habilidades e incluso valores.

Generalmente, las llamadas “competencias docentes” se consideran como conjuntos de habilidades asociadas a operaciones o desempeños que no dependen propiamente de condiciones objetivas y subjetivas sino, más bien, de la funcionalidad y eficiencia que debe producirse en las prácticas de enseñanza-aprendizaje. Por ello es relativamente sencillo plantear competencias al margen de los principios de comunicación que constituyen una práctica pedagógica (Díaz, 2005 en ANUIES, 2009).

Sin embargo, no se trata de excluir este enfoque que predomina en las instituciones de educación superior, ya que es importante reflexionar sobre las “competencias docentes” a partir de nuevos elementos que permitan re-significarlas. En el marco de la (post)-modernidad el análisis de las “competencias docentes” debe apoyar el estudio sobre los diversos factores -económicos y laborales, científicos y tecnológicos, sociales y culturales-, propios de lo que actualmente se denomina globalización, que han tenido un fuerte impacto sobre la educación superior y, particularmente, sobre la universidad.

Las competencias de los futuros egresados son en cierta forma, el resultado de lo que han logrado desarrollar en ellos los docentes. Es por ello necesario fortalecer las competencias del perfil docente para mejorar las competencias de los futuros egresados. Si las competencias de los egresados deben desarrollarse en función de la complejidad creciente del desempeño profesional, debido al cambio continuo de los roles ocupacionales y de los diferentes cambios cuantitativos y cualitativos del entorno laboral, las competencias docentes deben modificarse para que los docentes sean capaces de ser, saber y hacer, y desarrollarse creativamente, innovando y produciendo nuevas explicaciones, interpretaciones y argumentos.

En el presente estudio, se realizará una aproximación del estado de la situación de las competencias de los docentes universitarios y el desarrollo que dichas competencias han tenido; posteriormente se explicará el estudio realizado para la obtención de las variables a través de la metodología de multicriterio, AHP de Saaty; una vez identificadas dichas variables se llevará a cabo la investigación de análisis prospectiva mediante el sistema MICMAC, en el que se identificarán las que más se impactan entre sí, en ellas los directivos académicos deberán poner especial atención al momento de realizar la planeación en el desarrollo de habilidades docentes.

La importancia de identificar las competencias más significativas se debe a los grandes cambios sociales, culturales y económicos que han impactado en las habilidades que los individuos necesitan para adaptarse al contexto social, por lo que las personas han tenido que enfrentarse a nuevos retos que el sistema social les ha creado. En la educación, los profesores han debido desarrollar conocimientos y habilidades para apoyar a los estudiantes en un mundo con mayores demandas y nuevos valores para medir el uso y desarrollo del conocimiento. Los nuevos retos presentan áreas de oportunidad para los profesores, ya que su formación docente debe permitirles ser personas integrales que tengan como objetivo de su área de expertise el desarrollar competencias como conocimientos, habilidades y valores en los estudiantes que demanda el nuevo contexto social.

Desde los años setenta, el aprendizaje no se reduce a la adquisición de conocimientos, sino que el estudiante trata de construir el conocimiento a partir de su experiencia previa (Segovia, 1999). La demanda de estudiantes que utilicen el conocimiento para impactar su realidad surge entonces desde los setenta y sigue siendo el reto del ámbito educativo hoy en día. El lograr centrar el modelo educativo en la instrucción en los alumnos ha dado paso a la figura del profesor como el medio para la construcción del conocimiento, teniendo como herramienta las actividades de aprendizaje. El profesor abandona el rol de suministrar conocimientos y se convierte en el facilitador para la construcción de conocimiento.

Las llamadas competencias docentes se consideran como un conjunto de habilidades asociadas a operaciones o desempeños que no dependen propiamente de condiciones objetivas y subjetivas sino, más bien, de la funcionalidad y eficiencia que debe producirse en las prácticas de enseñanza-aprendizaje. Por ello es relativamente sencillo plantear competencias al margen de los principios de comunicación que constituyen una práctica pedagógica (Díaz, 2005 en ANUIES, 2009).

Las competencias de los futuros egresados son en cierta forma el resultado de lo que hacen los docentes en el aula; es por ello necesario fortalecer las competencias del perfil docente para mejorar las competencias de los futuros egresados.

Si las competencias de los egresados deben desarrollarse en función de la complejidad creciente del desempeño profesional, debido al cambio continuo de los roles ocupacionales y de los diferentes cambios cuantitativos y cualitativos del entorno laboral, las competencias docentes deben modificarse para que los docentes sean capaces de ser, saber y hacer, y desarrollarse creativamente, innovando y produciendo nuevas explicaciones, interpretaciones y argumentos.

Conforme a los argumentos antes expuestos, el objetivo del presente estudio es identificar las variables de influencia directa y potencial, las cuales se ven representadas en las competencias para la formación del perfil docente de la licenciatura de Ciencias Políticas y Administración Pública, mediante el método MICMAC (Matriz de Impactos Cruzados-Multiplicación Aplicada a una Clasificación); es a través de esta identificación que los directivos académicos podrán realizar la planeación en función de cuáles deberán ser las competencias a tratar, es por ello que primero se dará un estado de la cuestión de las competencias docentes de los profesores universitarios, después se abordará la metodología del proceso de obtención de variables (competencias de los docentes), a través de la metodología de multicriterio, AHP de Saaty, y finalmente se explicará el estudio que dio paso a la identificación de las variables clave mediante un método de prospectiva con el sistema MICMAC.

CONCEPTO DE COMPETENCIAS DOCENTES Y LOS PRIMEROS INICIADORES

En el 2001 Day afirmaba que, los profesores son el activo más importante de la visión de una sociedad del aprendizaje y efectivamente es así. Por lo que se comentó en párrafos anteriores, se debe prestar atención en los profesores, a su formación inicial, a su período de inserción profesional y a su formación continua.

Un concepto de competencia es: la capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, y no solamente de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes; éstas son necesarias pero no suficientes por sí mismas para un desempeño efectivo.

El ITSON (Instituto Tecnológico de Sonora) ha definido el concepto de competencia como un sistema de conocimientos, habilidades, actitudes y valores necesarios y suficientes para realizar una actividad específica y claramente delimitada.

Se entiende entonces que competencia es adquirir una capacidad. La competencia combina esa pericia con el comportamiento social. Por ejemplo, se puede considerar competencia la aptitud para trabajar en equipo, la capacidad de iniciativa y la de asumir riesgos. Las competencias no sólo se aprenden en la escuela; resultan también del empeño y desempeño del profesor que por sus cualidades innatas o adquiridas subjetivas, combina los conocimientos teóricos y los prácticos que lo llevan a adquirir la capacidad de comunicarse, de trabajar con los demás, de afrontar y solucionar conflictos, de mejorar la aptitud para las relaciones interpersonales. Las competencias van encaminadas a cultivar cualidades humanas para adquirir, por ejemplo, capacidad de establecer y mantener relaciones estables y eficaces entre las personas. Competencia es algo más que una habilidad; es el dominio de procesos y métodos para aprender de la práctica.

Algunas de las instituciones que iniciaron con el uso de las competencias se describirán a continuación. Existen Propuestas de modelos competenciales derivados de estudios como el realizado en la Universidad de Zaragoza (Peña, 1998). A partir de la aplicación de encuestas de un grupo de docentes, con conocimientos y experiencia en competencias. El objetivo principal en su investigación fue la mejora y la validez del modelo competencial propuesto para posteriormente ponerlo como posible elemento de referencia en la mejora competitiva de la Universidad (Peña, 1998).

Los cambios en la forma de aprender, que afectan a los profesores en ejercicio, están apoyando la idea de que la responsabilidad de la formación recae cada vez más en los propios profesionales. Hacer de las escuelas espacios en los que no sólo se enseña sino en los que los profesores aprenden, representa el gran cambio que necesitamos. Es necesario entender que es el derecho a aprender de los alumnos, es el principio que debe orientar la formación. Una formación dirigida a asegurar un aprendizaje de calidad, comprometida con la innovación y la actualización que supere el tradicional aislamiento que caracteriza a la profesión docente.

Otros de los países interesados en las competencias docentes es Cuba. Cuba no está ajena a los cambios, por lo que se decidió implantar el método por formación en competencias laborales en educación técnica y profesional. Su hipótesis fue la eficiencia y eficacia del proceso pedagógico profesional de la especialidad de técnico medio en farmacias industriales se elevan con un proyecto de diseño macro curricular que considere competencias.

La investigación se llevó a cabo con un grupo de estudiantes graduados, con redes de observación con un inventario de competencias. Se dividió en dos partes la primera en donde aplicaron una prueba para que se resuelva un problema profesional y la segunda con un problema de un proyecto técnico. Los resultados arrojaron que se tuvo mayor motivación hacia la especialidad al trabajar con el modelo y menos ausentismo.

En esta línea Universidades como la de Valencia, España, realizó una investigación motivada por el interés de algunos países por brindar una educación científica al alcance de todos. Los resultados que se obtuvieron fueron que los profesores no logran apropiarse, aplicar o aceptar las innovaciones propuestas, tanto en las reformas curriculares como en los cursos de formación, y tiene que ver con las ideas, actitudes y comportamientos que se han desarrollado en su formación. Un profesor no puede formarse adecuadamente en aquello en lo que no ha sido preparado (Sánchez, 2005).

En el estado de México se realizó también una investigación referente a las competencias docentes en donde su pregunta de investigación fue que tipo de práctica educativa y docente realizan los profesores normalistas. Estas finalmente son las competencias que deben tener. Los resultados tuvieron la finalidad de transformar la práctica docente y formar un docente investigador que reflexione sobre su propia práctica, el estudio científico de la educación bajo enfoques críticos, objetivos y de análisis (Ávila, 2006).

Otro de los estudios fue el realizado en Chile en donde se aplicó un modelo de competencias. Se trabajó con preguntas estructuradas sobre eventos críticos de trabajo exitosos y no exitosos. Después se realizaron entrevistas con un set de preguntas de las conductas clave de cada competencia. Este estudio ayudó a crear perfiles de puesto para la gestión de recursos humanos para la selección de personal y ayudó también a tener un diálogo más fluido entre las diferentes funciones (Aplicación del modelo de competencias, 2006).

COMPETENCIAS DOCENTES BÁSICAS

La evolución de los perfiles de los formadores, pasa por una adaptación a los cambios vistos anteriormente. La utilización de TICs en la enseñanza de competencias hace que el papel del profesor no pueda ser el mismo. La metodología cambia, los recursos cambian y para ello deben estar preparados. El autoaprendizaje como eje de la enseñanza, no sólo de las competencias, sino de todas las competencias, hace del rol del profesor un guía en la construcción del conocimiento, un orientador más que un instructor.

Toda actividad exige la presencia de un número variado de competencias, para ser realizada con calidad. La competencia se entiende como un conjunto de conocimientos, saber hacer, habilidades y aptitudes que permiten a los profesionales desempeñar y desarrollar roles de trabajo en los niveles requeridos para el empleo.

Hablar de las competencias que un docente debe desarrollar es un tema novedoso, sin embargo, caracterizarlas, nos ayuda a orientar nuestra función hacia la formación integral del alumnado y al logro de la calidad en la educación.

Una cuestión interesante respecto a los agentes de la formación es la que se refiere a la propia figura de los formadores y a las competencias que deben de tener. En general como menciona Zabalza (2002) se presentan algunas condiciones para la formación en competencias y esas son un buen conocimiento de la docencia, de la propia institución, capacidad para diseñar y gestionar programas de formación, las cualidades de experiencia profesional.

Zabalza (2002) habla de 5 categorías de competencias para definir las:

Competencias como conjuntos de conocimientos y habilidades cognitivos que los profesionales en este caso docentes deben poseer.

- Competencias como conjuntos de actuaciones prácticas que los docentes han de ser capaces de ejecutar efectivamente. En este sentido no basta con saber sobre o saber cómo, hay que operar prácticamente.

- Competencias como ejercicio eficaz de una función. Eficacia que se establece con base al resultado de las operaciones llevadas a cabo por el profesional, los cambios logrados por su actuación

- Competencias como conjunto de actitudes, formas de actuación, sensibilidades, valores, que se supone han de caracterizar la actuación de un profesional

- Competencias como conjunto de experiencias por las que el profesional ha de pasar. Algunos programas de formación incluyen experiencias de trabajo en enseñanza virtual. Este tipo de competencias trata de definir oportunidades de aprendizaje de las cuales se espera n consecuencias importantes para la formación de los futuros profesionales.

A esta clasificación podría añadirse una categoría más (Zabalza, 2002)

- Competencias como conjunto de conocimientos, habilidades que los sujetos ya poseen, al margen de dónde y cómo las hayan adquirido. En la sociedad del conocimiento la formación no solo se produce en los sistemas formales sino que pueden lograrse a través de muy diversas fuentes y agentes. Se parte del principio de que lo importante es lo que una persona sabe hacer, y lo es menos cómo o dónde lo ha aprendido.

Las modalidades sobre formación en competencias se han enfocado hacia la reflexión sobre la práctica (Zabalza, 2002), es decir con sistemas de observación de otros profesores, evaluación de la misma y retroalimentación de ellas. Para hacer frente a los retos que la sociedad del conocimiento Zabalza (2002) propone 10 competencias:

1. Planificar el proceso de enseñanza-aprendizaje. Cuando se planifica, se convierte una idea o proyecto en un proyecto de acción. El profesor piensa en su asignatura y traslada esa idea a una propuesta práctica pensando en cómo va a trabajar con sus alumnos y para ello, necesita conocimientos, ideas o experiencias sobre la disciplina, es decir, una meta a alcanzar lo cual ofrece la dirección a seguir y anticipa el proceso a continuar que deberá dar paso a una estrategia de procedimiento en la que se incluyan las tareas a realizar, la secuencia de las actividades y alguna forma de evaluación.

2. Seleccionar y preparar los contenidos disciplinares. Seleccionar buenos contenidos significa escoger los más importantes de esa área disciplinar, acomodarlos a las necesidades de los estudiantes, adecuarlos a las condiciones de tiempo y de recursos con que contamos, y organizarlos para que sean verdaderamente accesibles a los alumnos y que les abran las puertas a aprendizajes posteriores

3. Metodología. Convertimos la idea o conocimiento en un mensaje que se quiere hacer llegar a los alumnos con el objetivo de ellos reciban el mensaje y lo transformen en una idea lo más semejante posible a aquella que les queríamos transmitir.

El proceso de emisor y recepción es en ocasiones difícil y se puede ver afectado por muchos factores. Pueden resultar difíciles cuando no se tiene clara la idea que se desea transmitir, o no se sabe de ese tema. Otro punto importante son los conocimientos previos de los alumnos y su capacidad para trabajar con ellos. Como se mencionaba en apartados anteriores, los alumnos pueden recordar mejor aquello que va de acuerdo con sus modelos mentales, que previamente construyeron con sus experiencias. En este punto también es importante las técnicas didácticas que utilicen en el salón de clases para poder apoyar al alumno en la construcción del conocimiento. Que no solo sepa manejar el proceso, sino que resultados puede obtener y cuándo, dónde y para que utilizarlo.

4. Materiales de apoyo a los estudiantes. Este es un punto importante de la calidad para ir más allá del transmisor de conocimientos a un experto en el proceso de aprender, esto se puede ejercer directamente a través de materiales de apoyo elaborados para un objetivo específico. Con ello se puede facilitar el aprendizaje autónomo y disminuir el tomar apuntes y el alumno sea partícipe de su propio proceso de aprendizaje.

5. Manejo de las nuevas tecnologías Las nuevas tecnologías se han convertido en una herramienta insustituible y de indiscutible valor y efectividad en el manejo de las informaciones con propósitos didácticos. No solo importa que los profesores sean buenos en la parte teórica. La incorporación de las nuevas tecnologías deben constituir una nueva oportunidad para transformar la docencia, para hacer posible nuevas formas de enseñanza-aprendizaje, y esto obviamente necesita de nuevas competencias en profesores tanto en la preparación de la información como la manera de presentarla en los grupos. Esto exige el manejo de los dispositivos técnicos, la capacidad y actitudes necesarias para llevar a cabo un proceso de aprendizaje autónomo y para mantener una relación fluida.

6. Tutorizar. La tutoría ha pasado a formar parte de la idea generalizada de que enseñar no es sólo explicar unos contenidos, sino dirigir el proceso de formación de nuestros alumnos. No basta entonces solo con facilitar el conocimiento o manejar adecuadamente la computadora o los recursos técnicos, la formación es integral, en habilidades, actitudes y valores y la relación que se tenga, la congruencia con que se establezcan los lazos y la responsabilidad en todo ello, propiciará un clima en donde puedan fluir estos preceptos.

7. Evaluar. La presencia de la evaluación en las instituciones educativas es muy importante e imprescindible, esto constituye una parte de la actividad docente que tiene un impacto más sobre los alumnos. Algunas de ellas son poco tangibles; la repercusión en su moral y su autoestima en su motivación hacia el aprendizaje. No será lo mismo entregar tareas con una nota de revisado, a una retroalimentación con un grado de profundidad que realmente le sirva al alumno para la autorregulación de sus aprendizajes.

8. Reflexionar e investigar sobre la enseñanza. Reflexionar e investigar sobre la docencia para analizar el proceso de enseñanza-aprendizaje, es someter a análisis los distintos factores que afectan a las actividades realizadas, esto puede traer beneficios para los profesores porque está valorando su trabajo está reconociendo sus áreas de oportunidad, pero también sus fortalezas. El reconocimiento de esto puede traer mejoras a su desempeño y desarrollar de una manera consiente sus competencias. 9.- Identificarse con la institución y trabajar en equipo ese sería el contenido de la décima competencia: saber y querer trabajar juntos en un contexto institucional determinado (Zabalza, 2002). Esta cualidad es una exigencia básica para cualquier definición de un puesto de trabajo y del perfil profesional que se requiere. Se refiere al trabajo cooperativo como una cualidad moral. Cuando los profesores pueden identificarse con la misión de la institución educativa a la que pertenecen existe una congruencia con los valores, el trabajo será mucho más significativo y la adaptación a los cambios se dará de

una manera mucho más consciente y se aceptará más no tanto por imposición, sino porque se cree en la institución y porque existe como pasa con los alumnos una relación con sus modelos mentales.

9. Organización de las condiciones y del ambiente del trabajo. Los espacios y las condiciones de trabajo son de gran importancia en el desarrollo del proceso de enseñanza- aprendizaje, ya que mejora el impacto de las acciones dentro del salón de clases.

Por ello aunque no es responsabilidad totalmente del profesor lo que si es responsabilidad es que ese espacio sea utilizado y aprovechado de la mejor manera, que los elementos de los que se dispongan enriquezcan las actividades dentro del salón de clases.

FORMACIÓN EN COMPETENCIAS

Los objetivos de la formación profesional deben ser, desarrollar competencias de carácter general, con una cierta probabilidad de resultar duraderas, y de proporcionar una base idónea para la formación continua. Estas competencias clave serían aquellas que permitan:

- Adaptar al profesor a las Tecnologías de la Información y la Comunicación
- Adquirir fácilmente nuevas competencias
- Posibiliten adaptarse al profesor a nuevos contextos organizativos y
- Aquellas que faciliten la movilidad en el mercado de la educación, así como desarrollar su propia carrera profesional (Mayo, 2002).

Con lo anterior se puede deducir que características como conocimientos en las tecnologías de información y comunicación será importante que sean desarrolladas por los profesores, por otro lado una actitud flexible hacia los cambios será importante para poder adaptarse a los cambios, pero también para propiciarlos en el salón de clase si son necesarios, pero sobre todo estar conscientes de que los cambios seguirán y deberán de desarrollar esa visión que les ayude a anticiparse a ellos. A lo largo de los diferentes apartados se ha concebido una sociedad del conocimiento orientada hacia el auto-aprendizaje. La metodología entonces a seguir sería como se comentaba sobre el concepto de aprender a aprender. Además es imprescindible la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación como parte de los recursos de la organización formativa, el manejo de Internet como medio de enseñanza-aprendizaje, así como de comunicación. Aprender de la práctica, establecer y mantener relaciones interpersonales duraderas, percepción de los afectos, explicación de supuestos y confrontación de los mismos, trabajo en equipo, convertir la acción cotidiana en fuente de conocimiento y control racional de su comportamiento social, son sólo algunas de esas nuevas competencias.

Los sistemas de acreditación (incluyendo las propias instituciones formadoras) deben de estar en condiciones de reconocer las competencias y certificarlas como patrimonio de los sujetos (Zabalza, 2002).

CERTIFICACIÓN EN COMPETENCIAS

Considerando todo lo anterior, lo importante no es que el profesor tenga determinados conocimientos, sino el uso que se haga de ellos. Este criterio obliga a las instituciones educativas a replantear la formación. Bajo esta perspectiva, para determinar si un profesor es o no competente, se deben tomar en cuenta las condiciones reales en las que se está desempeñando, en lugar del cumplimiento formal de una serie de objetivos de aprendizaje que en ocasiones no tienen relación con el mismo contexto.

Actualmente la sociedad del conocimiento y las necesidades de la misma requieren de anticiparse a los cambios y por ello se crean organismos que apoyan la certificación de competencias. Una de ellas es CONOCER.

CONOCER inicia sus operaciones después de diversas gestiones realizadas durante los años 2004 y 2005, con el propósito de consolidar el Modelo de Competencia Laboral en el país, particularmente en las empresas y organizaciones de los sectores productivos e Instituciones públicas, sociales y privadas.

CONOCER hoy es un Fideicomiso Público Paraestatal denominado Consejo Nacional de normalización y certificación de competencias laborales con el objetivo de organizar y promover en todo el país, de acuerdo con las disposiciones aplicables, el desarrollo de los Sistemas Normalizado de Competencia Laboral y de Certificación de Competencia Laboral y establecer un régimen de certificación de la competencia laboral aplicable en toda la República Mexicana, para:

- Dar valor social a la capacidad para el trabajo basada en la experiencia
 - Impulsar movilidad de la fuerza de trabajo en el mercado laboral
-

- Vincular de manera sistemática las necesidades de la planta productiva con la educación técnica y la capacitación para el trabajo
- Impulsar el aprendizaje a lo largo de la vida
- Elevar la productividad y la competitividad de la economía nacional

La importancia de las tareas de CONOCER, en el marco de la globalización de los mercados y de economías más competitivas, están vinculadas a la necesidad de fortalecer la competitividad de las empresas y de las organizaciones, a través de la gestión de sus recursos humanos basada en las competencias laborales de sus trabajadores.

El organismo CONOCER (Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral) es quien lleva a cabo la certificación y evaluación de la competencia laboral con base en una norma técnica de competencia laboral, es decir, como diseñadores de instrumentos para evaluar una competencia laboral (Ochoa, 2006).

El propósito de esta certificación es definir y unificar los criterios, las características y las condiciones del desempeño laboral de los docentes que realizan la función de formadores evaluadores del proceso de desarrollo y evaluación de la competencia laboral (Ochoa, 2006).

Esta norma tiene como propósito principal definir los criterios que habrán de satisfacer los procedimientos de evaluación, los cuales permitan, de manera imparcial y objetiva, verificar si un profesor posee los conocimientos, habilidades y destrezas especificada en el perfil del puesto (Ochoa, 2006).

Para el aprendizaje organizacional es necesario reconocer las competencias profesionales, para mejorar la motivación de los profesionales de la educación. La Certificación de Competencias Profesionales tiene como centro al profesor en este caso en un contexto determinado una institución educativa que aprende y que es capaz de enseñar, una organización que tiene que estar abierta al cambio y donde los profesores se realizan como personas y donde los aprendizajes y los conocimientos son reconocidos y le permiten abrir expectativas de desarrollo profesional.

Los sistemas de formación heredados por la sociedad del conocimiento requieren una reformulación que evite que la capacidad de respuesta de las instituciones educativas y las necesidades de nuevas competencias profesionales se desfasen. Así el enfoque de la formación basada en el desarrollo de las competencias podrá apoyar para anticipar a los cambios y más orientada a la resolución de problemas.

El estudio de las Instituciones Educativas en la era del conocimiento en países, que no son necesariamente sociedades del conocimiento, es importante por iniciar acciones encaminadas a detectar indicadores que puedan favorecer el desarrollo de competencias que cumplan con características que favorezcan la economía del conocimiento.

CATEGORÍAS DE COMPETENCIAS DOCENTES PARA EL PERFIL DOCENTE

El catálogo de competencias docentes para un perfil docente del área de las Ciencias Políticas y la Administración Pública, se decidió categorizarlo en siete apartados, por la trascendencia y complejidad de cada categoría. A continuación se definen:

Categoría A: Conocimiento de las ciencias políticas y la administración pública. Esta categoría define las subcompetencias que debe desglosar el docente en cuestión de conocimiento de teoría del campo de las Ciencias Políticas y la Administración. Que incluye el conocer, argumentar, analizar, explicar la teoría política y sus tendencias. Contrastar, comparar, diferenciar y evaluar los sistemas políticos y estructuras de poder. Explicar, analizar y comparar las instituciones políticas. Explicar, comparar y evaluar los procesos de democratización en América Latina. Delimitar, clasificar y explicar el comportamiento legítimo político. Argumentar, comparar y valorar los componentes teóricos de la administración pública. Discutir, argumentar, analizar y evaluar las nuevas corrientes en el estudio de la administración pública. Explicar, reconocer, evaluar y analizar las relaciones intergubernamentales. Discutir, analizar y evaluar la gobernabilidad y gobernanza. Explicar, analizar y evaluar el gobierno local y la sustentabilidad.

Categoría B: Uso de modelos de las ciencias políticas y la administración pública. En esta categoría se define el uso de las herramientas, métodos, procedimientos, y modelos aplicados a las ciencias políticas y la administración pública. Que desglosa subcompetencias como explicar, desarrollar ampliamente, aplicar y evaluar la planeación y evaluación de la gestión pública. Explicar, comparar y evaluar las políticas públicas, así como su implementación. Diseñar y aplicar estrategias de comunicación y marketing político. Y el manejo de idiomas.

Categoría C: Habilidades y conocimientos económico-jurídicos. Esta categoría define subcompetencias como explicar y analizar la economía del sector público, las finanzas públicas y el marco jurídico del Estado Mexicano. El docente debe mostrar la capacidad para discutir, explicar y analizar la economía del sector público.

El planear y programar el presupuesto público. Analizar la contabilidad nacional, y evaluar la política fiscal. Explicar y contrastar el marco jurídico del Estado Mexicano.

Categoría D: Habilidades metodológicas e investigativas. En esta categoría se definen subcompetencias como aplicar con rigor la metodología de la investigación en proyectos de conocimientos del área de las ciencias política y la administración pública. Aplicar y evaluar las herramientas y técnicas estadísticas avanzadas. Así como habilidades de investigación.

El desarrollo de las competencias intelectuales dará al docente la capacidad de aplicar un conjunto de conocimientos fundamentales en la comprensión de un tipo de sujetos, de una institución educativa y/o de un conjunto de fenómenos y procesos, convirtiéndose en el complemento de los saberes que intervienen en el desarrollo de las competencias profesionales. Un mayor dominio de contenidos referidos a una disciplina, a un conjunto de metodologías que colocarán en mejores condiciones a los egresados de la Universidad y se dará respuesta de esta manera a las exigencias sociales, detectadas en la investigación, que requieren docentes con saberes disciplinarios más sólidos y profundos.

Categoría E: Competencias de Práctica Docente. Esta categoría se define por el desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas de la docencia por competencias. El docente es capaz de diseñar un programa analítico con enfoque de competencias y centrado en el aprendizaje del estudiante, con estrategias innovadoras.

Es capaz de escuchar, interesarse y construir estrategias de apoyo para los estudiantes. También organizar y gestionar ambientes de aprendizaje idóneos. Gestionar. Muestra una habilidad total para comunicarse. Combinar elementos disciplinares para integrar tratamientos didácticos eficientes dentro del aula, manejar y aplicar estrategias basadas en competencias y centradas en el aprendizaje del estudiante. Utilizar y explotar el uso de nuevas tecnologías. Desarrollar la cooperación y formas simples de enseñanza mutua entre alumnos. Fomentar el deseo de aprender y desarrollar la capacidad de autoevaluación en el estudiante. Manejar fuentes y utilizar las técnicas de documentación.

Tutorizar. Orientar vocacionalmente e informar acerca de la normatividad de la dependencia. Descubrir necesidades y aciertos y comunicárselas al estudiante. Favorecer la definición de un proyecto personal del estudiante. Investigar, presentar informes y publicaciones relacionadas con la docencia. Trabajar en equipo, así como en grupos multidisciplinarios, brindar *feedback* a los demás participantes explicando cómo y porqué las cosas se hacen de determinada manera, integrar los diferentes estilos y habilidades con que cuentan los docentes a fin de optimizar el desempeño del mismo. Establecer un control de competencias y un programa personal de formación continua propios.

Categoría F: Competencias de Habilidades Personales. En esta categoría se definen las competencias del perfil docente como la autoevaluación y aceptación de la retroalimentación de la evaluación efectuada por la Institución. El manejo adecuado en el contexto interpersonal profesor-estudiante, intercambio de percepciones y reforzar el clima de confianza y respeto mutuo, resolver problemas, mediar formalmente en un conflicto, prestar atención, tiempo e interés a los estudiantes. Sentir pertenencia y lealtad institucional, coordinarse en el desempeño de las labores de la institución. Diseñar y coordinar proyectos nacionales e internacionales, haciendo uso de herramientas innovadoras. Responder a los problemas y desafíos que salen de lo habitual, con creatividad y efectividad. Utilizar los procedimientos de la institución y de la dependencia para asegurar eficiencia interna-externa y un constante estándar de la calidad de la institución con actitud positiva y emprendedora. Ser reconocido por la excelencia del trabajo que realiza dentro del aula, por los consejos y asesoramientos que brinda. Realizar modificaciones en su práctica docente para alcanzar las expectativas de calidad que la institución requiere. Realizar ejercitación compartida de las habilidades del pensamiento creativo, es decir, la práctica grupal de la generación de ideas (fluidez), variada (flexibilidad), nuevas (originalidad) y con detalles (elaboración) en la disciplina, que genere un conocimiento didáctico integrador que conduzcan a una propuesta para la acción.

La necesidad de desarrollar estas competencias se fundamenta en el nivel de relaciones que se presentan en el mundo de hoy, complejo, cambiante y convulsionado. El docente debe estar abierto e inmerso en los cambios para orientar y estimular el aprendizaje, debe desarrollar el liderazgo, al capacidad de interactuar armónicamente con las personas y resolver conflictos, así mismo desarrollar la capacidad de aprender a aprender, la capacidad de innovar de auto-motivarse y persistir frente a los problemas.

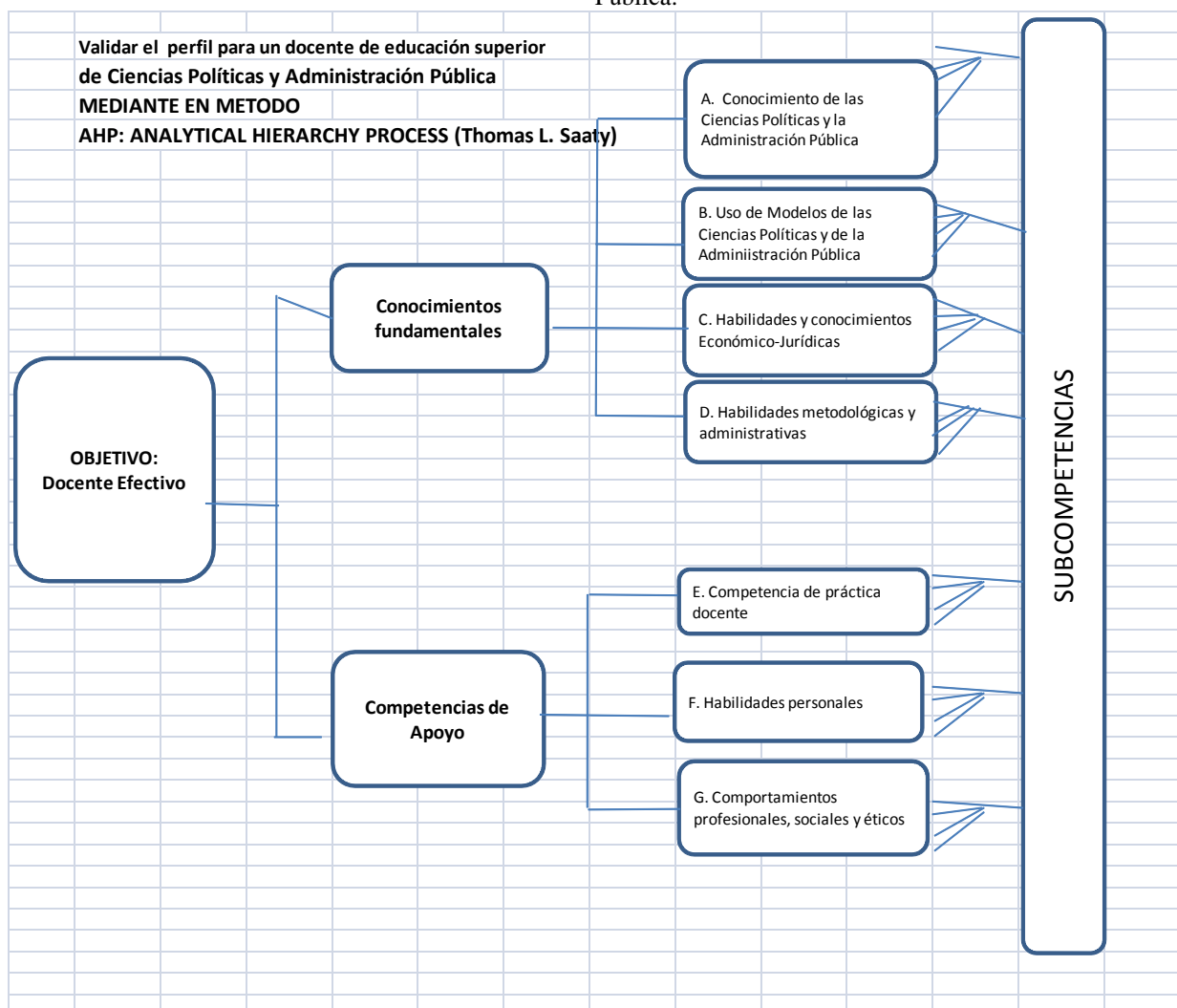
Categoría G: Comportamientos Profesionales, Sociales y Ética. En esta categoría se definen subcompetencias del docente que muestran la capacidad de la formación académica, para desempeñarse en el área básica, área básica común y en las orientaciones. Mantener contactos y relaciones profesionales y sociales que favorezcan el desarrollo institucional. Demostrar congruencia con las reglas morales y sociales en su comportamiento público. Actuar con equidad en los grupos de estudiantes. Apoyar iniciativas tendientes a la aplicación de las normas morales y sociales en un determinado contexto aún por sobre intereses propios y del sector en donde labora. Promover en la dependencia los valores sociales sobre los valores internos asegurando el interés general.

Las competencias profesionales son propias del desempeño de la labor docente, razón por la cual pueden ser enunciadas en forma general para ser adaptadas a la didáctica particular de cada una de las especialidades de la Universidad. Es necesario desarrollar las competencias profesionales para proporcionar al docente criterios de selección entre una serie de estrategias para intervenir intencionadamente produciendo aprendizajes y creando otras donde las disponibles fuesen insuficientes o no pertinentes para facilitar procesos de aprendizaje cada vez más autónomos. Los docentes deben de conocer, saber seleccionar, utilizar, evaluar, perfeccionar, crear y recrear estrategias de intervención didáctica efectivas, donde se incluya el uso de la tecnología de la información y la comunicación.

La vida en sociedad requiere que el docente desarrolle competencias que le permitan estimular la capacidad de comunicarse, de asociarse de negociar, de emprender y concretar proyectos educativos, así mismo, conocer la cultura de los niños y jóvenes, las particularidades de las comunidades, la forma de funcionamiento de la sociedad civil y su relación con el Estado. Sin embargo, la sociedad le exige al docente que esta acción sea ejecutada bajo un marco de valores y ética, que le permita actuar razonablemente en el contexto de las relaciones interpersonales.

En el siguiente mapa se pueden observar las categorías del Catálogo de competencias docentes.

Figura1. Mapa Conceptual del Perfil docente de Educación Superior en Ciencias Políticas y Administración Pública.



Fuente: Elaboración propia.

PROPUESTAS DE INVESTIGACIÓN

La era del conocimiento ha impuesto retos diversos a los individuos, el valor que actualmente tiene el conocimiento es una de las razones que motivan las investigaciones dentro del ámbito educativo. En ella han surgido cambios tan acelerados, por lo que es necesario que se adapten los individuos a las nuevas situaciones que se presentan. La flexibilidad con que se cuente para ello y el desarrollo de competencias serán la base para poder ajustar las herramientas personales y profesionales para enfrentar esos retos.

Una de las acciones a tomar será la formación en competencias docentes en la educación superior de Ciencias Políticas y Administración Pública, el desarrollo de habilidades, actitudes y valores encaminada a maximizar las potencialidades.

En base a los resultados de la investigación, se sugieren las siguientes recomendaciones:

- Las instituciones públicas y/o privadas de educación superior, deberían acordar contar con un perfil de competencias docentes en el área de Ciencias Políticas y Administración Pública en los programas educativos y en la normatividad institucional.
- Las Instituciones de Educación Superior deberán contar con una estructura común básica sobre las competencias del perfil docente universitario en el área de Ciencias Políticas y Administración Pública.
- Las competencias del perfil docente deberán ser parte importante del diseño de los programas educativos.

A partir de esta investigación se propone un catálogo de competencias del perfil docente (ingreso o permanencia) como una herramienta para uso en investigaciones posteriores, donde se aplique para conocer si el docente cumple o no cumple con dichas competencias.

Se espera que si el docente se prepara en estas competencias, estará en condiciones de poder desarrollar habilidades, actitudes y valores en sus estudiantes y que puedan tener un rol más activo en su propio proceso de aprendizaje, creando en ellos un pensamiento crítico y la flexibilidad para enfrentarse a los cambios para ser individuos con altas capacidades, con habilidades en la resolución de problemas y que pueda crear sus conocimientos acorde con la realidad.

En esta era del conocimiento como anteriormente se vio, se requiere una cultura de calidad que apoye la idea de que la calidad va más allá de formar mejores estudiantes, requiere de profesores capaces de auto supervisarse o de autoevaluarse y de formarlos en competencias que los apoyen a enfrentar situaciones que se les presenten. Por lo anterior la presente investigación tiene como objetivo desarrollar competencias docentes mediante el sistema de Saaty para la licenciatura de Ciencias Políticas y Administración Pública, la cual se explicara en los siguientes apartados.

OBTENCIÓN DE VARIABLES Y ELABORACIÓN DE CATEGORÍAS A TRAVÉS DEL MÉTODO AHP

Se seleccionan 10 expertos para la elaboración de las categorías del perfil docente, los cuales son los que validan el perfil docente por competencias con una metodología de multicriterio, AHP de Saaty, que ha sido utilizada para el desarrollo y evaluación de competencias.

La metodología estuvo a cargo de un líder con un asistente y un observador. Las Sesiones duraron: la primera 3 horas y media y la segunda 4 horas.

En la primera sesión, se explicó el Método AHP para su aprendizaje por parte de los expertos que participan en la metodología, ilustrándose a través de un caso tangible: comparación de los pesos de un grupo de frutas. Se utilizó también, un caso intangible, a través de la comparación de las velocidades relativas de un grupo de medios de transporte por un japonés.

Se describió y realizó un análisis con los expertos sobre la validación de la ausencia de un perfil docente por competencias del área de las ciencias políticas y administración pública en educación superior.

Se les entregó el catálogo preliminar de competencias docentes dividido por categorías.

Los expertos evalúan de forma individual, señalando el grado de dominio requerido para cada indicador de subcompetencias. Con esto se aseguro que las competencias, las categorías y subcompetencias presentarán pertinencia y congruencia. Y no se eliminó ninguna categoría ni subcompetencias, más adelante se hará referencia detallada en el apartado de resultados de las estadísticas descriptivas de este cuestionario.

Se determinó la estructura y las relaciones jerárquicas por categorías como a continuación se comenta:

- Las subcompetencias
- Las categorías
- Las competencias

Se obtuvieron y revisaron cada una de las ponderaciones, las razones de consistencia y el índice de referencia de las subcompetencias, categorías y competencias. Al verificar su congruencia y consistencia de estos indicadores, se puede comentar, que queda definido el perfil de un docente por competencias en el área de las ciencias políticas y administración pública.

Adicionalmente se aplicó una encuesta a los participantes para conocer el nivel de satisfacción del proceso analítico jerárquico (AHP) aplicado.

Posteriormente se diseñó un cuestionario para seleccionar a los docentes expertos, que validan el catálogo de competencias del perfil docente. Estos docentes fueron seleccionados conforme criterios preestablecidos como: experiencia profesional de 10 años mínimo, experiencia docente de 10 años mínimo, distinciones y reconocimientos profesionales, distinciones y reconocimientos docentes, profesores de tiempo completo, profesores reconocidos por el programa PROMEP, profesores que tuvieran a su cargo por lo menos un proyecto de investigación financiado, que tuvieran registrados artículos indexados, libros publicados, participación en congresos, participación en foros, coloquios, simposios, que tuvieran evaluaciones de desempeño arriba de 90, puntualidad y asistencia en sus clases y profesores que sean reconocidos por el programa del Sistema Nacional de Investigadores de CONACYT (SNI).

Estos cuestionarios fueron aplicados a un grupo de 34 profesores de tiempo completo de la Dependencia, y se seleccionaron a 10 docentes, de los cuales asistieron 9 a la aplicación de la metodología AHP. Estos 10 docentes fueron seleccionados también según una situación ideal definida por Saaty (2008): grupo pequeño de

participantes, bien informados sobre el tema, altamente motivados, pacientes y estar de acuerdo y en congruencia con el enfoque educativo por competencias. También estuvieron completamente dispuestos a participar en un riguroso proceso estructurado, cuyo resultado determinará en parte, sus actividades futuras como docente, sin importar las diferencias de opinión que hayan surgido durante el proceso. Idealmente el grupo debe ser lo suficientemente paciente para reconsiderar las comparaciones, a través de la interacción y las diferencias de opinión deben ser debatidas hasta que se llegue a un cierto acuerdo o que al menos el rango de las diferencias sea muy estrecho, según Saaty (2008).

El proceso final después de que los expertos debatieran sus puntos de vista respecto a las competencias docentes, se estableció un consenso y como último paso se procedió a ingresar los datos obtenidos al software, el cual se explicara en los siguientes párrafos.

DESCRIPCIÓN DEL SOFTWARE UTILIZADO PARA LA APLICACIÓN DEL AHP.

Se utilizó un Software desarrollado en Visual Basic por Rositas, J. (2011) con interfaces y ventanas en español. Este software-guía, lleva el proceso de aplicación del método AHP en un grupo de trabajo, siendo francamente amigable y sencillo de emplear.

El método, a pesar de estar fundamentado rigurosamente en teorías, axiomas y teoremas matemáticos altamente complejos, con el uso de software no se requiere del dominio de estas fundamentaciones, para la aplicación del AHP, llegando a conclusiones eficientes en la toma de decisiones.

Los principios de desagregación, juicios de preponderancia sobre pares de elementos y la síntesis de prioridades, que enuncia Saaty (2006), se encuentran incorporados dentro del software.

Tabla 1: Competencias para la Formación de un Perfil Docente de las Ciencias Políticas y Administración Pública por categoría

CATEGORÍA: PRELIMINAR	CATEGORÍA: FINAL
Categoría A: Conocimiento de las Ciencias Políticas y la Administración Pública	Categoría A: Conocimiento de las Ciencias Políticas y la Administración Pública
Categoría B: Uso de Modelos de las Ciencias Políticas y de la Administración Pública	Categoría B: Habilidades Metodológicas e Investigativas
Categoría C: Habilidades y Conocimientos Económico-Jurídicas	Categoría C: Uso de Modelos de las Ciencias Políticas y de la Administración Pública
Categoría D: Habilidades Metodológicas e Investigativas	Categoría D: Habilidades y Conocimientos Económico-Jurídicas
Categoría E: Competencias de práctica docente	Categoría E: Competencias de práctica docente
Categoría F: Habilidades Personales	Categoría F: Habilidades Personales
Categoría G: Comportamientos Profesionales, Sociales y Éticos	Categoría G: Comportamientos Profesionales, Sociales y Éticos

Fuente: Elaboración propia.

Una vez realizado el proceso de análisis jerárquico (AHP), las categorías preliminares se modificaron en el orden, resultando como se presentan en la tabla número 1.

METODOLOGÍA ANÁLISIS PROSPECTIVO A TRAVÉS DE MICMAC DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

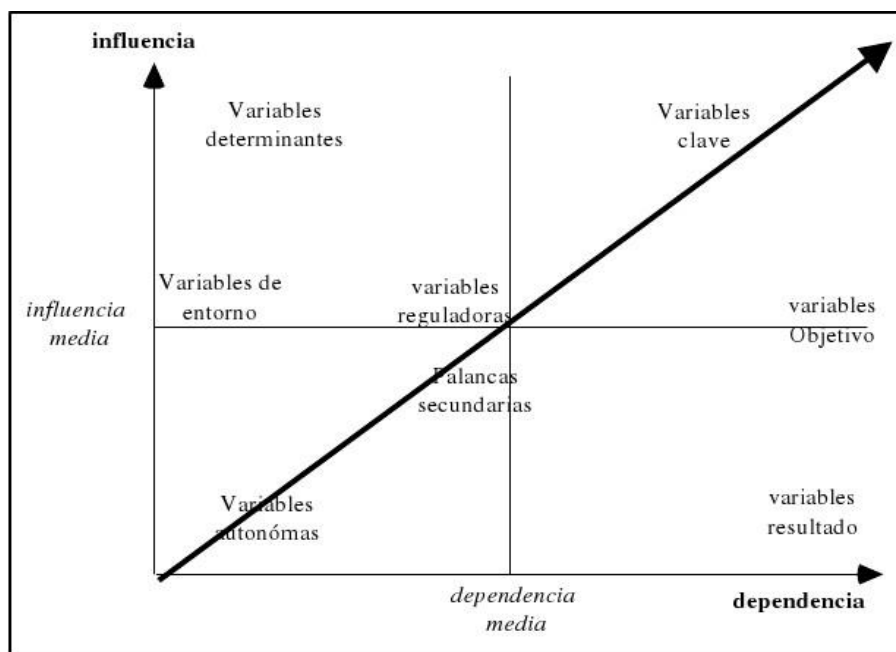
El análisis prospectivo parte de la identificación de variables, las cuales se explicaron en los párrafos precedentes, una vez que se tienen las variables a estudiar se procede a realizar la investigación mediante el sistema MICMAC.

La Investigación se desarrolló a través del análisis estructural prospectivo para establecer la reflexión sobre el futuro de un sistema determinado, con el propósito de identificar las principales variables moderadoras influyentes y dependientes del estudio.

En este estudio se utilizó análisis de prospectiva a través de MICMAC. El acrónimo MICMAC procede de las palabras: Matriz de Impactos Cruzados Multiplicación Aplicada a una Clasificación, método elaborado por M. Godet en colaboración con J.C. Duperrin (Godet, 2007, p. 65).

El análisis estructural es un instrumento diseñado hacia la vinculación de un conjunto de elementos, el cual representa un sistema a modo de una matriz, donde se relacionan todos sus componentes, así como las variables esenciales para la evolución del mismo y se pudiera definir como una reflexión colectiva relacionando diferentes elementos de un sistema con la perspectiva de provocar el cambio en el futuro y se apoya en el juicio cualitativo de actores y/o expertos que son parte de un sistema, como se muestra en la figura 1 (Godet, 2007).

Figura 1. Plano de Influencia y Dependencia



Fuente: Laboratorio de Investigación en Prospectiva y Estrategia (LIPS)

El análisis estructural se desarrolló a través de la realización de tres etapas secuenciales:

Etapas 1: Inventario de las variables o factores del sistema.

En la primera etapa se definió el alcance del sistema de estudio, posteriormente se realizó un inventario de las variables por medio de entrevistas con expertos y/o actores que forman parte del sistema y como resultado se elaboró una lista de variables categorizadas y descritas, con la finalidad de formalizar el significado de cada variable dentro del grupo. Es importante mencionar que esta etapa constituye hacia el grupo la oportunidad de identificar las relaciones de las variables, así como contar con referencias comunes para representar y comprender el sistema.

Etapas 2: Descripción de las relaciones entre las variables y/o factores.

En la Segunda Etapa se vincularon las variables en una Matriz Estructural, encontrándose distribuidas en filas y columnas que corresponde a las variables anteriormente clasificadas. Posteriormente se aplica la matriz estructural con la finalidad de investigar las influencias directas del sistema, por medio de evaluar la intensidad entre las variables a través de apreciaciones cualitativas tales como: Fuerte (3), Moderado (2), Débil (1), Nulo (0) o potencial (P). Se evaluará sistemáticamente la influencia de cada una de las variables entre sí.

Etapas 3: Identificación de las variables esenciales y los factores clave del sistema.

En la última etapa, los resultados a través de MICMAC se representan a través de gráficos para mejorar la comprensión del sistema, además de transmitir la estructura de la red de influencias y de sus interrelaciones. La interpretación del Plano de Influencia y Dependencia nos permite un mejor análisis del sistema según resulten ser las variables motrices o dependientes. Es decir, para cualquier variable su valor estratégico estaría determinado por la suma de su valor de motricidad y de su valor de dependencia (Godet, 2007).

La ubicación de las variables en el plano nos ofrece una idea más clara del funcionamiento del sistema y de su posible evolución, además de presentar áreas en las que es recomendable intervenir para poder influir en la transformación del sistema.

Variables

En base a las referencias teóricas y de evaluación de expertos, previamente identificadas a través de un estudio metodológico de multicriterio, en AHP de Saaty se definieron las variables de estudio, en la Tabla 2 se muestra la captura en el software MIC MAC de las variables de estudio.

Tabla 2. Lista de variables de la Investigación prospectiva

N°	LONG LABEL	SHORT LABEL
1	Conocimiento de las Ciencias Políticas y la Administración Pública	Concipolad
2	Uso de Modelos de las Ciencias Políticas y la Administración Pública	Usmodcpyap
3	Habilidades y conocimientos económicos y jurídicos	Habconecoj
4	Habilidades metodológicas e investigativas	Habmeteinv
5	Competencias de práctica docente	Compracdoc
6	Habilidades personales	Habpers
7	Comportamientos profesionales, sociales y éticos	Comprofsye

Fuente: Elaboración propia en software LIPSOR-EPITA-MICMAC

Participantes o muestra.

El tipo de muestra es no probabilístico, debido a que se seleccionaron 10 expertos donde el instrumento se aplicó en forma grupal y presencial.

Los criterios para la selección de los expertos son los siguientes:

- Contar con experiencia en las áreas de Ciencia Política preferentemente con grado de Doctor.
- Maestros y doctores de tiempo completo.
- Ambos géneros.
- Edad promedio fluctuaba entre 35 a 55 años de edad.
- Tener publicaciones en revistas, congresos y/o libros.

Formato del Instrumento

El formato para la obtención de los datos se llevo a cabo mediante una matriz estructura como la que se presenta en la siguiente tabla.

Tabla 3: Formato para la aplicación de la Matriz Estructural.

Matriz Estructural por Rubros							
Variables de Calidad del Servicio	V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7
1.- Conocimiento de la Ciencias Políticas y la Administración Pública.							
2.- Uso de Modelos de las Ciencias Políticas y de la Administración Pública.							
3.- Habilidades y Conocimientos Económico-Jurídicas.							
4.- Habilidades Metodológicas e Investigativas.							
5.- Competencias de práctica docente.							
6.- Habilidades Personales.							
7.- Comportamientos Profesionales, Sociales y Éticos.							

Clasificación para llenado:

F= Fuerte (3)
M= Moderado (2)
D= Débil (1)
N= Nulo (0)
P= Potencia (3*)

Fuente: Elaboración propia

Resultados

Se aplicaron 10 cuestionarios a distintos expertos en el Área de Ciencia Política, con la información recolectada se sintetizó la opinión en un solo valor para cada celda de la matriz. En el estudio se decidió elegir el valor de la moda, debido a que el software de MIC-MAC sólo permite utilizar valores enteros y al utilizarse la media habría que decidir en redondear, lo cual terminaría alterando el valor del estadístico.

Los datos con el valor moda quedaron de la siguiente manera como se puede ver en la figura 2.

Figura 2: Matriz estructural de variables

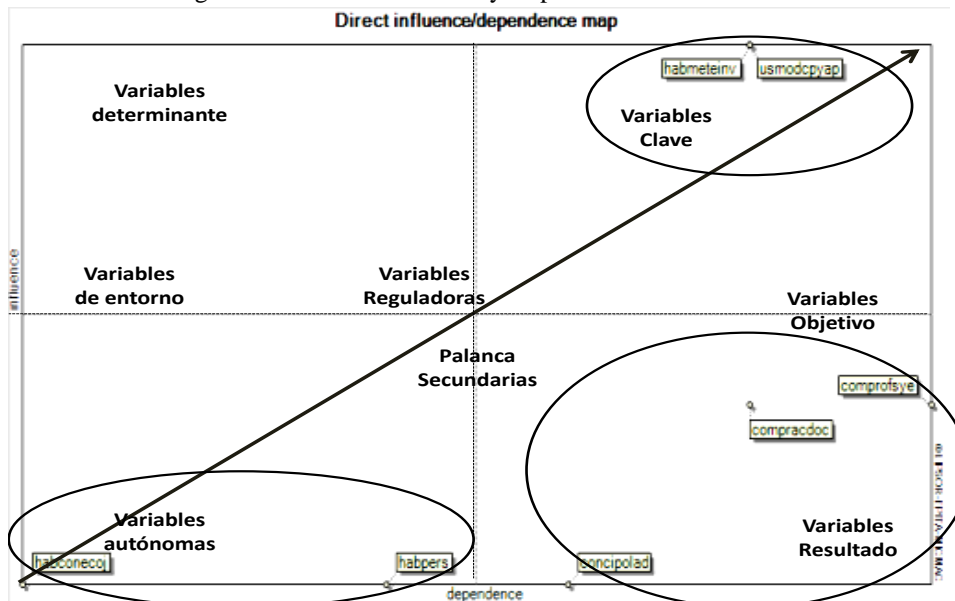
	1 : concipolad	2 : usmodcpyap	3 : habconecoj	4 : habmeteinv	5 : compracdoc	6 : habpers	7 : comprofsye
1 : concipolad	0	3	2	3	2	2	2
2 : usmodcpyap	3	0	3	3	3	2	3
3 : habconecoj	3	2	0	2	2	2	3
4 : habmeteinv	3	3	2	0	3	3	3
5 : compracdoc	2	3	2	3	0	2	3
6 : habpers	1	2	2	3	3	0	3
7 : comprofsye	3	3	1	2	3	3	0

© LIPSOR-EPITA-MICMAC

Fuente: Elaboración propia en software LIPSOR-EPITA-MICMAC.

En la figura 3 podemos observar los diferentes tipos de categorías de influencia y dependencia de acuerdo con el programa MIC MAC. En el siguiente apartado se describe de manera detallada el análisis de resultados de investigación de acuerdo con las categorías definidas por el método.

Figura 3. Plano de Influencia y Dependencia de Estudio Directas



Fuente: Elaboración propia en software LIPSOR-EPITA-MICMAC.

ANÁLISIS DE RESULTADOS

A continuación se describirán las características de cada una de las variables que muestra el sistema MICMAC y se mencionarán las variables identificadas en cada plano.

Variables Clave. Son las variables que se encuentran en la zona superior derecha del plano de influencia y dependencia, también nombradas variables reto del sistema; son muy motrices y muy dependientes, perturban el funcionamiento normal del sistema. Estas variables son por naturaleza, factores de inestabilidad del sistema, ya que cualquier acción que se aplique sobre ellas impactan al sistema, además de ser las variables que mantienen lubricado el sistema.

- Habilidades metodológicas e investigativas (habmeteinv)
- Uso de Modelos de las Ciencias Políticas y la Administración Pública (usmodcpyap)

Variables Resultado. Son variables que se caracterizan por su alta dependencia y baja motricidad; se encuentran en la zona inferior derecha del plano de influencia y dependencia, y suelen ser junto con las variables objetivo, indicadores descriptivos de la evolución del sistema. Se trata de variables que no se pueden abordar de frente, sino a través de las que dependen en el sistema. Estas variables requieren un seguimiento y monitoreo estrecho que permita verificar la efectividad del sistema, además de considerarse como las variables de salida del sistema.

- Competencias de práctica docente (compracdoc)
- Conocimiento de las Ciencias Políticas y la Administración Pública (concipolad)
- Comportamientos profesionales, sociales y éticos (comprofsye)

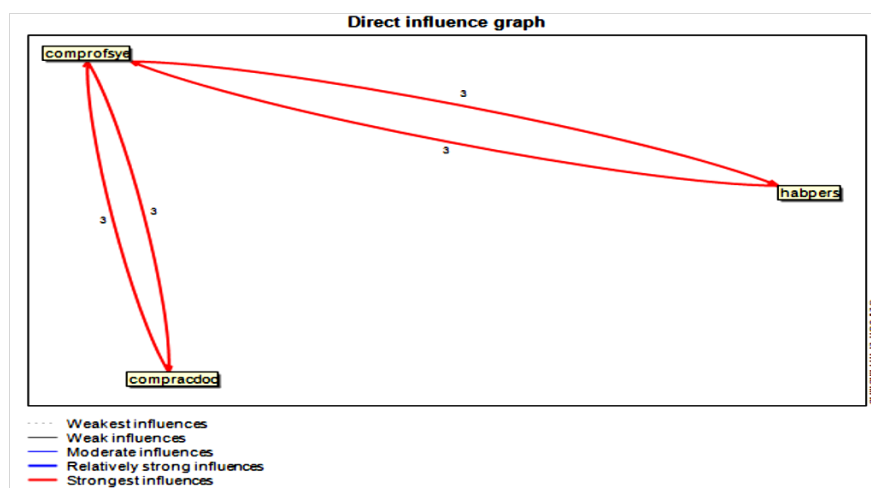
Variables Autónomas. Son variables de baja motricidad e influencia y poco dependientes, se corresponden con tendencias pasadas o inercias del sistema o bien están desconectadas de él. En el plano de influencia y dependencia se encuentran en la zona inferior izquierda. Pareciera que no constituyen parte determinante para el futuro del sistema. Se sugiere dar más valor a esas variables.

- Habilidades personales (habpers)
- Habilidades y conocimientos económico y jurídico (habconecoj)
- Comportamientos profesionales, sociales y éticos (comprofsye)
- Competencias de práctica docente (compracdoc)

Otro de los resultados que podemos establecer es el gráfico que arroja el sistema (Figura 4) como lo es el plano de influencia directa; este plano nos ayuda a determinar cuáles son las variables que ejercen una influencia con respecto a la otra, por lo que para analizar un tratamiento de las competencias que deben ser atendidas debemos iniciar por aquellas que inician la influencia.

Como podemos ver en la figura 4, la variable Comportamientos profesionales, sociales y éticos (comprofsye), influye de manera recíproca con respecto a Habilidades personales (habpers) y de igual forma Comportamientos profesionales, sociales y éticos, influye de manera recíproca con Competencias de práctica docente (compracdoc), esta identificación le da la posibilidad al directivo académico de saber cuáles son las competencias que debe estar monitoreando de manera constante, debido a la fuerte influencia que se provocan mutuamente.

Figura 4. Plano de Influencias Directas



Fuente: Elaboración propia en software LIPSOR-EPITA-MICMAC.

Podemos determinar a través de este gráfico de influencia que la variable Comportamientos profesionales, sociales y éticos es una competencia relevante en quienes son los facilitadores y formadores de los futuros profesionistas de la ciencia política y administración pública, ya que impacta directamente a dos variables operativas en el espacio educativo: las competencias de práctica docente y la competencia habilidades personales.

La variable comportamientos profesionales, sociales y éticos se impacta de manera recíproca con la variable competencias de práctica docente, lo que nos lanza luz sobre el deber ser de la relación que debe darse entre estudiantes y profesores. Los profesores que se apegan a los códigos profesionales, sociales y éticos permiten generar confianza ante los estudiantes.

El valor de la confianza permite que los estudiantes puedan ser guiados de manera dinámica, ya que se comprometen con las actividades diseñadas por el profesor, convierte el espacio educativo en un círculo virtuoso, convirtiendo a las escuelas espacios de aprendizaje proactivo.

El segundo nivel de influencia que tiene la variable comportamientos profesionales, sociales y éticos es con la variable habilidades personales; la relación de estas variables garantiza el valor de la congruencia que debe tener un profesional del ámbito educativo. El profesor es uno de los elementos más importantes en el hecho educativo, por lo que la congruencia es un factor que motiva a ser modelo de comportamiento de los estudiantes. La educación es una acción humana que requiere de una premisa básica, no se puede comunicar aquello de lo que se carece, por eso la congruencia entre lo que se dice y lo que se hace en el espacio escolar, fortalece la condición humana de la convivencia sana y propositiva.

La fuerte influencia que tienen estas tres variables es digna de reflexión, puesto que en los modelos de evaluación de los profesores no son indicadores incluidos estas tres variables. Generalmente se evalúa a los profesores sobre valores como la asistencia, la puntualidad y sobre la capacidad de compartir conocimientos, sin embargo está ausente el elemento de la congruencia de lo que ocurre entre profesores y estudiantes.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El objetivo fundamental de este estudio es identificar las variables clave que tienen mayor incidencia en el resto de las variables, por lo que se puede plantear que habilidades metodológicas e investigativas (habmeteinv) y el Uso de Modelos de las Ciencias Políticas y la Administración Pública (usmodcpyap) son las dos competencias que se deben estar evaluando con constancia.

Con respecto a la primera de las variables clave es importante señalar el impacto que esta competencia tiene para el desarrollo profesional de un estudiante egresado del área de la ciencia política y la administración pública, ya que son ellos quienes se encargan de transformar la vida institucional del Estado. La generación del conocimiento da paso a la innovación y la innovación en el sistema institucional del Estado y de la estructura social, en general proporciona bienestar social. Los politólogos y los servidores públicos necesitan de esta competencia como requisito vital para ser transformadores del Estado en beneficio del bien común.

Las habilidades metodológicas e investigativas en los profesionistas de esta área del conocimiento garantizan la presencia de instituciones modernas que respondan a las demandas ciudadanas; si entendemos que el cambio social es dinámico, la investigación es la premisa necesaria para generar el cambio de las instituciones públicas es decir, la generación de investigadores impide el estatismo institucional.

Esta competencia en los egresados de esta área de estudio mejoraría la legitimidad de las instituciones del Estado, ya que coadyuvaría a generar la innovación en las instituciones con las que el Estado presta sus servicios a la sociedad.

La investigación focalizada ayudaría a la universidad a cumplir uno de sus valores, el de la responsabilidad social, cumpliría su papel de ser el crisol de una toma de decisiones racional sobre los asuntos públicos.

Con respecto a la segunda variable clave: el Uso de Modelos de las Ciencias Políticas y la Administración Pública, permite dar rigor académico a las propuestas que surjan de los profesionistas en la solución de las problemáticas sociales. Contar con esta competencia fortalece el compromiso universitario con la calidad educativa, la teoría sirve para dar explicación a los fenómenos que surgen de la realidad social, por lo que justificar las acciones propuestas desde la academia en el marco conceptual garantiza calidad en las propuestas de los académicos de las ciencias políticas y la administración pública.

Ambas competencias son vitales para dar pasos firmes a los indicadores que deben cumplir las sociedades del conocimiento. Es labor de quienes están inmiscuidos en el ámbito educativo determinar a través de procesos de investigación la mejora del importante espacio de socialización.

La universidad es el motor de una sociedad, las oportunidades de mejora deben ejercerse con conocimiento de causa y no desde posturas personales de quienes toman decisiones, he ahí la pertinencia de esta investigación que busca aportar una mejora al quehacer educativo.

BIBLIOGRAFÍA

- Ávila, M. (2006). Las prácticas docentes de los formadores de profesores. Disponible en: <http://educación.jalisco.gob.mx/consulta/educar>
- Deupree, J. L.; Johnson, M. E. y Lenn, M. P. (2002). Forum on Trade in Educational Services: Conference Proceedings, Washington, The Center for Quality Assurance in Higher Education.
- Díaz, G. (2006) El reconocimiento de los aprendizajes en una sociedad abierta. Disponible en <http://www.cibersociedad.net/congres>
- Díaz-Barriga, F., & Hernández, G. (2010). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. Una interpretación constructivista* (Tercera ed.). México, D.F., México: Mc Graw Hill.
- Facultad de Ciencias Políticas y Administración Pública. (2010). Plan de Estudios de la Maestrías de Ciencias Políticas. Facultad de Ciencias Políticas y Administración Pública, UANL, Posgrado, Monterrey.
- Godet, M. (1990). El método MACTOR, estratégico. Revista de la Fundación para Estudios de la Defensa Nacional. Número de Junio.
- Godet, M. (1997). Manual de Prospective Stratégique. (Vol. 1). Paris: Dunod.
- Godet, M. (2000, abril). *La caja de herramientas de la prospectiva estratégica. El rigor de una indisciplina intelectual*. Cuaderno No 5. [En línea] Recuperado en Marzo 10, 2010 de: www.cpps-int.org/attachments/fortalecimientoocpps/INTRODUCCION%20GODET.pdf
- Godet, M. (2001). Manual de prospectiva estratégica. Paris: Dunod.
- Godet, M. (2007). La Caja de Herramientas de la prospectiva estratégica. España.
- Ochoa, B. (2006). Competencias: ¿una alternativa de la educación? Donde el conocimiento adquiere un nuevo significado. Revista Contaduría Pública, número 409. , martes, 05 de septiembre de 2006 El Instituto Tecnológico de Sonora (ITSON)
- Rositas, J. (2011). AHP-guiado. Monterrey, N.L., México: Instrumento no publicado.
- Saaty, T. (2008). Decision Making for Leaders (1ra. Edición ed.). Pittsburgh, EUA: RWS Publications.
- Sánchez, M. (2005) Valoración del profesorado Universitario de química de química sobre sus competencias profesionales docentes. Revista enseñanza en la ciencia, 2005 no. extra VII. Universidad de Valencia.
- Segovia, F. (1999) El aula inteligente, nuevo horizonte educativo. Ed. ESPASA. Madrid, España. Shulman, L. (1986). Those Who Understand: Knowledge Growth in Teaching. Educational Researcher, 15 (2), 4-14. UNESCO Disponible en <http://www.unesco.cl/medios/biblioteca/documentos/formaciondocente>
- Torres, G., y Rositas, J. (2011). Diseño de planes educativos bajo un enfoque de competencias. México D.F.: Trillas.
- Zabalza, M. (2002) La enseñanza universitaria, El escenario y sus protagonistas. Ed. Narcea. Madrid, España.
- Zabalza, M. (2006) Competencias docentes del profesorado universitario. Ed. Narcea. Madrid, España.
- Zabalza, M. A. (2009). Competencias docentes del profesorado universitario. Calidad y desarrollo profesional (Segunda ed.). Madrid: Narcea.