

IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN EN EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS EN EL PROFESORADO UNIVERSITARIO

THE IMPACT OF THE TRAINING PROCESS IN THE DEVELOPMENT OF COMPETENCES IN UNIVERSITY INSTRUCTORS

MARÍA VERÓNICA GARCÍA OQUENDO¹
Universidad Internacional SEK
Quito, Ecuador
mvgarciao@hotmail.com

IVÁN ALEJANDRO RUEDA FIERRO²
Pontificia Universidad Católica del Ecuador
Quito, Ecuador
larueda@puce.edu.ec

JORGE PATRICIO ALTAMIRANO CUMBAJÍN³
Pontificia Universidad Católica del Ecuador
Quito, Ecuador
jpaltamirano@puce.edu.ec

ENRIQUE GEA IZQUIERDO⁴
Universidad Internacional SEK
Quito, Ecuador
enriquegea@yahoo.es

Recibido: 30/04/2013 Aceptado: 23/04/2014

RESUMEN

El maestro universitario actual requiere demostrar solvencia en varios ámbitos para enfrentar el proceso de enseñanza-aprendizaje. Se ha presentado una discusión muy amplia para la determinación de competencias docentes, tanto genéricas como específicas, y los centros educativos tienen ahora como desafío apoyar el desarrollo de las mismas a través de programas de formación. Este estudio nace de la inquietud sobre el impacto real de los cursos o talleres en el mejoramiento de dichas capacidades en las universidades. Para ello se consideraron 46 casos de docentes ubicados en la categoría C y D (categorías

1 Psicóloga Industrial por la Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Decana de la Facultad de Psicología de la Universidad Internacional SEK-Ecuador.

2 Ingeniero Comercial por la Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Profesor a tiempo completo de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador.

3 Ingeniero Comercial por la Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Profesor a tiempo completo de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador.

4 Doctor por la Universidad de Málaga (España). Director de Investigación e Innovación y profesor a tiempo completo de la Universidad Internacional SEK-Ecuador.

María Verónica García Oquendo; Iván Alejandro Rueda Fierro; Jorge Patricio Altamirano Cumbajín y Enrique Gea Izquierdo

que muestran calificaciones inferiores en rendimiento) donde se analizó la relación entre la evaluación de desempeño basado en competencias, antes y después de haber recibido la formación durante el año, con el uso de la prueba Wilcoxon. Como resultado, se observó que los cursos planificados y ejecutados no tuvieron relación con el mejoramiento de desempeño. El resultado de esta investigación contribuyó al diseño de programas de capacitación centrados en las destrezas docentes requeridas y no en otros factores particulares sin relación con la capacidad evaluada.

PALABRAS CLAVE

COMPETENCIAS, CAPACITACIÓN, EVALUACIÓN DOCENTE, DOCENTE UNIVERSITARIO

ABSTRACT

The current university instructor needs to show competence in different areas of the teaching-learning process. Many discussions had been presented to determine generic and specific teaching skills. Universities have the challenge to support the development of the competences through training programs. This study shows the concern about the real impact of these courses for improving the universities competences. In this research 46 instructors placed in C and D categories, (categories that show lower performance values) where considered. The relationship between the performance evaluations based on students' perception was statistically analyzed, before and after receiving training courses during the year, with the Wilcoxon test. The results show that the planned courses conducted to the development of these capabilities were not related to the performance improvement. This research can help to design training programs focused on teaching skills, and not on particular factors disconnected to the capacity evaluated.

KEY WORDS

SKILLS, TEACHER TRAINING, TEACHING EVALUATION, UNIVERSITY TEACHER

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el rol del docente ha tenido que incorporar algunas competencias para su ejercicio profesional con los estudiantes. Uno de estos cambios consiste en mantener una mayor responsabilidad con la sociedad (Torres y Serrano, 2007) y relaciones comunitarias que se presentan para producir cambios efectivos en las problemáticas contemporáneas de una nación (Ministry of National Education, 2006). Actualmente, su función se orienta a producir aprendizaje en habilidades que se encuadren a la inclusión laboral en sectores productivos, más que al proceso de enseñanza localizada netamente en el aula (Schmal y Ruiz-Tagle, 2008). Bajo este entorno cambiante, en la República del Ecuador los centros de educación superior han sufrido incesantes modificaciones por mejorar la calidad educativa, la misma que en uno de sus aspectos contempla el perfeccionamiento docente a través de capacitaciones. Sin embargo, este parámetro se ha inclinado preferentemente hacia lo cuantitativo (número de horas y cursos por los que opta el docente) que a lo cualitativo (utilidad para el desarrollo de las capacidades requeridas), provocando una inversión alta en formación docente sin un resultado certero en su desempeño.

Para definir el perfil docente se precisa identificar las competencias propias para su adecuada gestión académica-investigativa y social, considerando que estas se definen como un conjunto de comportamientos observables que denotan conocimientos, habilidades y actitudes para poder efectuar una actividad o tarea. En este sentido, desarrollar y mejorar una competencia implica la adquisición de conocimientos (saber), mejoramiento de habilidades (hacer) y modificación de actitudes (ser); y según estos elementos se pre-

sentan diferentes programas para su afino y desarrollo (Tigelaar, Dolmans, Wolfhagen, Van Der Vleuten, 2004) (Viau, 2007) (Ion y Cano, 2012) (Tasie, 2011).

Varios son los aportes que se han obtenido sobre las competencias docentes, resaltando la existencia de 6 genéricas o centrales, 31 básicas o específicas y las especiales. Las primeras están enfocadas en la capacidad para entender los problemas sociales y diseñar propuestas de labor social, que involucren el trabajo con valores personales y representen un propósito real de la docencia como agente de cambio. Las segundas incluyen habilidades tales como la comunicación efectiva, pensamiento pedagógico, creatividad, psicología, evaluación y uso de recursos didácticos; en otras palabras, destrezas que van directamente relacionados con el trabajo diario que el estudiante realiza, tanto a nivel autónomo como en el aula, y definen la misión del docente. Por último, las especiales engloban el área investigativa (Medina y Casillas, 2012) (Mc. Enrue, 2002) (Ogienko y Rolyak, 2011) (Xuenjun y Rongrong, 2008) (Power y Cohen, 2005).

Especialmente relevante es la utilización de la evaluación del desempeño docente con el propósito de fortalecer y desarrollar las capacidades del profesorado. Las calificaciones del rendimiento pueden provenir de diferentes instancias al utilizar modelos de evaluación de 360 grados, donde son participantes clave los estudiantes, jefes de área, decanos y la autoevaluación; e involucrando varias dimensiones (política, teórica, metodológica, de uso y de evaluación de la evaluación) a ser analizadas previamente a la ejecución del programa diseñado para este fin (Red Iberoamericana de Investigadores, 2008). La IES (Institución de Educación Superior) donde se efectuó esta investigación utiliza el modelo de 360 grados y se centra en las siguientes competencias específicas: Relación pedagógica (consistente en el establecimiento de relaciones respetuosas y favorables), gestión de clases (entendido como la construcción de un clima dentro del aula que permita el aprendizaje), motivación (es la estimulación y el incentivo para provocar el deseo en el estudiante por investigar y profundizar su materia) y refuerzo de habilidades básicas (capacidad para que el estudiante obtenga aptitudes de sentido crítico, solución de problemas, comunicación oral y escrita). Estas destrezas son el objeto de mejoramiento a través de los programas de perfeccionamiento docente que se imparten bajo la modalidad de cursos.

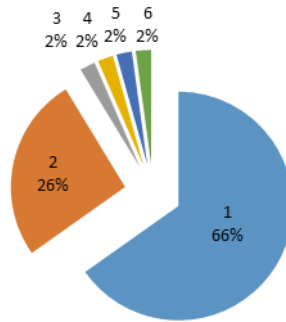
La Ley Orgánica de Educación Superior en el Ecuador da un apoyo al perfeccionamiento docente exigiendo a las universidades que destinen una partida presupuestaria para este propósito (LOES, 2010). Sin embargo, lo fundamental no es solo definir una cuantía económica para cursos, sino verificar que la misma y la detección de necesidades realmente tienen impacto positivo para incrementar el desempeño docente. En la actualidad, se menciona la importancia de generar un acompañamiento al docente para el mejoramiento de sus capacidades, como un "servicio de asistencia al maestro" a través de colectivos docentes (Almonacid, Montes y Vásquez, 2009). Es en este punto donde se centra el presente documento, al determinar la incidencia que la capacitación tiene sobre el incremento en el rendimiento docente en cada una de las competencias evaluadas por parte de los estudiantes dentro de una IES.

MATERIAL Y MÉTODOS

En una institución universitaria de la República del Ecuador, constituida por 518 do-

centes, se capacitó en el periodo 2000-2008 a 46 pertenecientes a la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables (FCAC) utilizando una muestra por conveniencia debido a la accesibilidad a los resultados de sus evaluaciones de desempeño. Se consideró la totalidad de docentes, 46 casos, ubicados en la categoría C y D (categorías en las evaluaciones que muestran calificaciones inferiores en rendimiento) y se desestimaron la A y B (calificaciones superiores). La recopilación de información concerniente a la participación en los cursos de perfeccionamiento docente fue proporcionada por la Dirección General Académica de la institución. En la gráfica 1 se muestra el porcentaje de docentes que asistieron atendiendo al número de cursos realizados, considerando únicamente aquellos en los que hubo una participación mínima de 5 docentes.

GRÁFICA 1. REPRESENTACIÓN DOCENTE (%) Y NÚMERO DE CURSOS RECIBIDOS



En el gráfico anterior es posible efectuar una lectura sobre la escasa importancia que se le ha dado al perfeccionamiento docente tanto en forma cuantitativa (número de cursos realizados) y cualitativa (desconsiderando la utilidad real y su aporte frente al desarrollo de capacidades). Este hecho nos invita a reflexionar sobre el objetivo y contenidos de los temas impartidos que se incluyeron en esta investigación. En la asignación entre la capacitación efectuada y las destrezas a desarrollar, ninguno de ellos enunció explícitamente cuáles se reforzarían, por esta razón se direccionaron según criterio de los investigadores, definiendo la relación aparente entre las actividades de formación y las competencias evaluadas (tabla 1). A partir de ello se definieron los cursos seguidos por cada docente (tabla 2), el semestre que los recibieron y lo que buscaba desarrollar.

TABLA 1. RELACIÓN ENTRE LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN Y LAS COMPETENCIAS EVALUADAS

COMPETENCIAS (Criterios de evaluación)	CURSOS DE CAPACITACIÓN
1. Relación pedagógica Generar relaciones basadas en el mutuo respeto, favorables al aprendizaje	Ninguno apunta a desarrollar esta competencia

2. Gestión de clases Establecer un adecuado clima de trabajo académico	<ul style="list-style-type: none"> • Seminario- taller lecto-escritura avanzada • Evaluación estratégica de estudiantes basada en competencias • Planificación de las clases para propiciar el aprendizaje autónomo y cooperativo. Profundización • Prácticas de enseñanza en la Educación Superior
3. Motivación al aprendizaje Motivar al estudiante hacia un mayor aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> • Tecnología en el aula: Métodos pedagógicos para enseñar con tecnología • Desarrollando habilidades docentes. • Educación virtual "Aprender y enseñar por Internet"
4. Refuerzo de habilidades básicas Desarrollar destrezas básicas que sustenten el aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> • Simposio Internacional de la Universidad • Análisis lingüístico y razonamiento lógico-verbal

TABLA 2. CURSOS SEGUIDOS POR CADA DOCENTE

DOCENTE	CURSO	SEMESTRE	COMPETENCIA / OBSERVACIONES
Docente 1	Evaluación estratégica basada en competencias	II, 2005	2. Gestión de clases
Docente 2	Prácticas de enseñanza en Educación Superior	II, 2007	2. Gestión de clases
Docente 3	Inglés para docentes	I, 2007	Descartado
Docente 4	Planificación de las clases para propiciar el aprendizaje autónomo y cooperativo - Profundización	II, 2007	2. Gestión de clases
Docente 5	Desarrollo de habilidades docentes	I, 2007	3. Motivación al aprendizaje
Docente 6	Simposio Internacional sobre la Universidad	II, 2004; I 2005	4. Refuerzo de habilidades básicas
Docente 7	Prácticas de evaluación de aprendizajes en la Universidad	I, 2007	Descartado
Docente 8	Evaluación estratégica basada en competencias	II, 2005	2. Gestión de clases
Docente 9	Tecnología en el aula: Métodos pedagógicos para enseñar con tecnología	I, 2005	3. Motivación al aprendizaje
Docente 9	Entrenamiento en la enseñanza con la metodología de casos reales	II, 2008	Descartado
Docente 9	Educación Virtual "Aprender y Enseñar por Internet"	I, 2008	3. Motivación al aprendizaje
Docente 10	Simposio Internacional sobre la Universidad	II, 2004; I, 2005	4. Refuerzo de habilidades básicas
Docente 10	Educación virtual "Aprender y enseñar por Internet"	I, 2008	3. Motivación al aprendizaje
Docente 11	Análisis lingüístico y razonamiento verbal	II, 2005	4. Refuerzo de habilidades básicas

Docente 12	Análisis lingüístico y razonamiento verbal	II, 2005	4. Refuerzo de habilidades básicas
Docente 13	Desarrollo de habilidades docentes	I, 2007	3. Motivación al aprendizaje
Docente 14	Lecto-escritura avanzada	I, 2004	2. Gestión de clases
Docente 15	Educación virtual "Aprender y enseñar por Internet"	I, 2008	3. Motivación al aprendizaje
Docente 16	Desarrollo de habilidades docentes	I, 2007	3. Motivación al aprendizaje
Docente 17	Entrenamiento en la enseñanza con la metodología de casos reales	I, 2008	Descartado
Docente 17	Educación virtual "Aprender y enseñar por Internet"	I, 2008	3. Motivación al aprendizaje
Docente 18	Educación virtual "Aprender y enseñar por Internet"	I, 2008	3. Motivación al aprendizaje
Docente 19	Inglés para docentes	II, III, 2007; IV, 2008	Descartado
Docente 20	Planificación de las clases para propiciar el aprendizaje autónomo y cooperativo - Profundización	II, 2007	2. Gestión de clases
Docente 21	Simposio Internacional sobre la Universidad	II, 2004; I 2005	4. Refuerzo de habilidades básicas
Docente 22	Análisis lingüístico y razonamiento verbal	II, 2005	4. Refuerzo de habilidades básicas
Docente 23	Inglés para docentes	IV, V, 2008	Descartado
Docente 24	Simposio Internacional sobre la Universidad	I, 2005	4. Refuerzo de habilidades básicas
Docente 24	Educación virtual "Aprender y enseñar por Internet"	I, 2008	3. Motivación al aprendizaje
Docente 25	Simposio Internacional sobre la Universidad	II, 2004	4. Refuerzo de habilidades básicas
Docente 25	Lecto-escritura avanzada	I, 2004	2. Gestión de clases
Docente 25	Tecnología en el aula: Métodos pedagógicos para enseñar con tecnología	I, 2005	3. Motivación al aprendizaje
Docente 25	Educación virtual "Aprender y enseñar por Internet"	I, 2008	3. Motivación al aprendizaje
Docente 26	Prácticas de enseñanza en Educación Superior	I, 2008	2. Gestión de clases
Docente 26	Educación virtual "Aprender y enseñar por Internet"	I, 2008	3. Motivación al aprendizaje
Docente 27	Educación virtual "Aprender y enseñar por Internet"	I, 2008	3. Motivación al aprendizaje
Docente 28	Lecto-escritura avanzada	I, 2004	2. Gestión de clases

Docente 28	Evaluación estratégica basada en competencias	II, 2005	2. Gestión de clases
Docente 28	Prácticas de enseñanza en Educación Superior	II, 2007	2. Gestión de clases
Docente 28	Planificación de las clases para propiciar el aprendizaje autónomo y cooperativo - Profundización	I, 2007	2. Gestión de clases
Docente 28	Desarrollo de habilidades docentes	I, 2007	3. Motivación al aprendizaje
Docente 28	Inglés para docentes	III, 2007; IV, 2008	Descartado
Docente 29	Simposio Internacional sobre la Universidad	I, 2002	4. Refuerzo de habilidades básicas
Docente 29	Inglés para docentes	III, 2007; IV, 2008	Descartado
Docente 30	Prácticas de enseñanza en Educación Superior	I, 2006	2. Gestión de clases
Docente 31	Planificación de las clases para propiciar el aprendizaje autónomo y cooperativo - Profundización	I, 2007	2. Gestión de clases
Docente 32	Simposio Internacional sobre la Universidad	I, 2004	4. Refuerzo de habilidades básicas
Docente 32	Entrenamiento en la enseñanza con la metodología de casos reales	I, 2008	Descartado
Docente 33	Análisis lingüístico y razonamiento verbal	I, 2006	4. Refuerzo de habilidades básicas
Docente 34	Prácticas de enseñanza en Educación Superior	II, 2007	2. Gestión de clases
Docente 35	Simposio Internacional sobre la Universidad	II, 2004	4. Refuerzo de habilidades básicas
Docente 36	Desarrollo de habilidades docentes	I, 2007	3. Motivación al aprendizaje
Docente 37	Prácticas de enseñanza en Educación Superior	I, 2008	2. Gestión de clases
Docente 38	Planificación de las clases para propiciar el aprendizaje autónomo y cooperativo - Profundización	II, 2007	2. Gestión de clases
Docente 39	Lecto-escritura avanzada	I, 2004	2. Gestión de clases
Docente 39	Inglés para docentes	I, 2007	Descartado
Docente 40	Prácticas de enseñanza en Educación Superior	II, 2007	2. Gestión de clases
Docente 41	Tecnología en el aula: Métodos pedagógicos para enseñar con tecnología	I, 2005	3. Motivación al aprendizaje
Docente 41	Evaluación estratégica basada en competencias	II, 2005	2. Gestión de clases

Docente 42	Lecto-escritura avanzada	I, 2004	2. Gestión de clases
Docente 42	Evaluación estratégica basada en competencias	I, 2004	2. Gestión de clases
Docente 43	Tecnología en el aula: Métodos pedagógicos para enseñar con tecnología	I, 2005	3. Motivación al aprendizaje
Docente 43	Educación virtual "Aprender y enseñar por Internet"	I, 2007	3. Motivación al aprendizaje
Docente 44	Simposio Internacional sobre la Universidad	I, 2005	4. Refuerzo de habilidades básicas
Docente 45	Simposio Internacional sobre la Universidad	II, 2004	4. Refuerzo de habilidades básicas
Docente 45	Análisis lingüístico y razonamiento verbal	I, 2006	4. Refuerzo de habilidades básicas
Docente 46	Simposio Internacional sobre la Universidad	II, 2004; I, 2005	4. Refuerzo de habilidades básicas
Docente 46	Tecnología en el aula: Métodos pedagógicos para enseñar con tecnología	I, 2005	3. Motivación al aprendizaje
Docente 46	Planificación de las clases para propiciar el aprendizaje autónomo y cooperativo - Profundización	I, 2007	2. Gestión de clases
Docente 46	Educación virtual "Aprender y enseñar por Internet"	I, 2008	3. Motivación al aprendizaje
Docente 46	Inglés para docentes	I, 2007	Descartado

Posteriormente, se efectuó un análisis de la calificación relativa al rendimiento del docente antes y después de la realización del curso. La evaluación docente por competencias utilizada en la FCAC es un instrumento definido por norma institucional para conocer el desempeño específico en la impartición de su asignatura. Adicionalmente se ordenaron los docentes según la destreza a desarrollar con la capacitación recibida, mostrando el resultado de la evaluación específica y general.

A través de la prueba estadística de normalidad, se guió el análisis de la relación entre la capacitación recibida y el desempeño posterior observado en la evaluación docente. En este caso, al no identificar una distribución normal para los datos, se utilizaron pruebas no paramétricas no presuponiendo una distribución de probabilidad. En particular, se aplicó la prueba de los signos de Wilcoxon empleada para comparar las diferencias entre la información obtenida antes y después del tratamiento (formación docente). Como hipótesis nula se planteó que existía un efecto en la calificación posterior en el desempeño docente debido a la capacitación, mientras que la hipótesis alternativa sostenía que no existía relación y que, esta diferencia, se debe a otros factores que no son objeto de esta investigación. Por lo tanto, se realizó la prueba de Wilcoxon primero, comparando la evaluación obtenida antes y después de los cursos con todos los datos tanto en la calificación específica como en el resultado final y luego aplicando la misma prueba pero solo usando los relativos a cada competencia, de igual manera, antes y después del programa de perfeccionamiento docente. El paquete informático utilizado para la interpretación fue: SPSS

(Copyright SPSS Inc., 1989-2006. Windows. Versión 15.0.1. 22 Nov. 2006).

RESULTADOS

Atendiendo al gráfico 1 el 66% de los docentes solo asistió a un curso en el periodo comprendido entre el año 2000 y mediados del 2008. Las horas recibidas se distribuyeron según la tabla 3. Como se aprecia en esta última, solamente el 26,09% de los docentes recibió más de 100 horas de formación en el periodo de estudio. Asimismo, los resultados obtenidos en la evaluación antes y después del programa de perfeccionamiento se expresaron en relación a las competencias según la tabla 4. En ella se diferenció entre la específica (realizada por los Jefes de Área) y la general (dada por los estudiantes) definida antes y después de la capacitación.

TABLA 3. HORAS DE CAPACITACIÓN

TOTAL HORAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
20 - 39	15	32,61	32,61
40 - 59	12	26,09	58,70
60 - 79	5	10,87	69,57
80 - 99	2	4,35	73,91
100 - 119	4	8,70	82,61
120 - 139	3	6,52	89,13
140 - 159	0	0,00	89,13
160 - 179	1	2,17	91,30
180 - 199	2	4,35	95,65
200 - 219	1	2,17	97,83
Más de 220	1	2,17	100,00

TABLA 4. RESULTADOS OBTENIDOS EN LOS TIPOS DE EVALUACIÓN ANTES Y DESPUÉS DE LA CAPACITACIÓN

n.º	DOCENTE	CURSO	SEMESTRE	COMPETENCIA	ESPECÍFICA (ANTES)	ESPECÍFICA (DESPUÉS)	GENERAL (ANTES)	GENERAL (DESPUÉS)
1	Docente 1	Evaluación estratégica basada en competencias	II, 2005	2. Gestión de clases	4,75	4,82	94,03	95,50
2	Docente 2	Prácticas de enseñanza en Educación Superior	II, 2007	2. Gestión de clases	4,75	4,87	94,69	97,76
3	Docente 4	Planificación de las clases para propiciar el aprendizaje autónomo y cooperativo-Profundización	II, 2007	2. Gestión de clases	4,72	4,73	93,71	94,85
4	Docente 8	Evaluación estratégica basada en competencias	II, 2005	2. Gestión de clases	3,86	3,45	77,13	67,27
5	Docente 14	Lecto-escritura avanzada	I, 2004	2. Gestión de clases	4,41	4,42	89,42	89,39
6	Docente 20	Planificación de las clases para propiciar el aprendizaje autónomo y cooperativo- Profundización	II, 2007	2. Gestión de clases	4,72	4,69	94,16	94,53
7	Docente 25	Lecto-escritura avanzada	I, 2004	2. Gestión de clases	3,45	3,97	67,81	77,96
8	Docente 28	Lecto-escritura avanzada	I, 2004	2. Gestión de clases	4,66	4,59	92,49	91,07
9	Docente 28	Evaluación estratégica basada en competencias	II, 2005	2. Gestión de clases	4,71	4,65	93,36	92,23
10	Docente 28	Prácticas de enseñanza en Educación Superior	II, 2007	2. Gestión de clases	4,81	4,85	95,12	95,85
11	Docente 28	Planificación de las clases para propiciar el aprendizaje autónomo y cooperativo- Profundización	I, 2007	2. Gestión de clases	4,86	4,81	97,17	95,12
12	Docente 30	Prácticas de enseñanza en Educación Superior	I, 2006	2. Gestión de clases	4,31	4,39	87,66	88,16

Impacto de la capacitación en el desarrollo de competencias en el profesorado universitario

n.º	DOCENTE	CURSO	SEMESTRE	COMPETENCIA	ESPECÍFICA (ANTES)	ESPECÍFICA (DESPUÉS)	GENERAL (ANTES)	GENERAL (DESPUÉS)
13	Docente 31	Planificación de las clases para propiciar el aprendizaje autónomo y cooperativo- Profundización	I, 2007	2. Gestión de clases	4,75	4,54	95,55	93,75
14	Docente 34	Prácticas de enseñanza en Educación Superior	II, 2007	2. Gestión de clases	4,78	4,71	92,57	95,00
15	Docente 38	Planificación de las clases para propiciar el aprendizaje autónomo y cooperativo- Profundización	II, 2007	2. Gestión de clases	4,68	4,78	94,74	96,53
16	Docente 39	Lecto-escritura avanzada	I, 2004	2. Gestión de clases	4,44	4,77	86,80	95,46
17	Docente 40	Prácticas de enseñanza en Educación Superior	II, 2007	2. Gestión de clases	4,40	3,20	88,25	65,68
18	Docente 41	Evaluación estratégica basada en competencias	II, 2005	2. Gestión de clases	4,23	4,78	85,34	95,43
19	Docente 42	Lecto-escritura avanzada	I, 2004	2. Gestión de clases	4,24	3,62	85,91	71,58
20	Docente 42	Evaluación estratégica basada en competencias	I, 2004	2. Gestión de clases	4,24	3,62	85,91	71,58
21	Docente 46	Planificación de las clases para propiciar el aprendizaje autónomo y cooperativo- Profundización	I, 2007	2. Gestión de clases	4,34	4,57	86,20	90,59
22	Docente 5	Desarrollo de habilidades docentes	I, 2007	3. Motivación al aprendizaje	3,64	2,77	73,07	65,68
23	Docente 9	Tecnología en el aula: Métodos pedagógicos para enseñar con tecnología	I, 2005	3. Motivación al aprendizaje	4,87	4,58	97,84	92,44
24	Docente 13	Desarrollo de habilidades docentes	I, 2007	3. Motivación al aprendizaje	3,72	3,80	77,02	81,89

María Verónica García Oquendo; Iván Alejandro Rueda Fierro; Jorge Patricio Altamirano Cumbajín y Enrique Gea Izquierdo

n.º	DOCENTE	CURSO	SEMESTRE	COMPETENCIA	ESPECÍFICA (ANTES)	ESPECÍFICA (DESPUÉS)	GENERAL (ANTES)	GENERAL (DESPUÉS)
25	Docente 16	Desarrollo de habilidades docentes	I, 2007	3. Motivación al aprendizaje	4,46	4,46	90,57	91,14
26	Docente 25	Tecnología en el aula: Métodos pedagógicos para enseñar con tecnología	I, 2005	3. Motivación al aprendizaje	3,55	3,07	74,30	65,56
27	Docente 28	Desarrollo de habilidades docentes	I, 2007	3. Motivación al aprendizaje	4,80	4,70	97,17	95,12
28	Docente 36	Desarrollo de habilidades docentes	I, 2007	3. Motivación al aprendizaje	3,87	3,80	84,62	81,29
29	Docente 43	Tecnología en el aula: Métodos pedagógicos para enseñar con tecnología	I, 2005	3. Motivación al aprendizaje	4,57	3,50	93,17	73,02
30	Docente 43	Educación virtual "Aprender y enseñar por Internet"	I, 2007	3. Motivación al aprendizaje	4,35	4,80	89,02	96,69
31	Docente 46	Tecnología en el aula: Métodos pedagógicos para enseñar con tecnología	I, 2005	3. Motivación al aprendizaje	4,31	3,87	90,68	80,98
32	Docente 6	Simposio Internacional sobre la Universidad	II, 2004	4. Refuerzo de habilidades básicas	3,70	4,10	76,23	81,73
33	Docente 6	Simposio Internacional sobre la Universidad	I 2005	4. Refuerzo de habilidades básicas	4,10	4,04	81,73	80,41
34	Docente 10	Simposio Internacional sobre la Universidad	II, 2004	4. Refuerzo de habilidades básicas	3,74	4,19	76,79	85,98
35	Docente 10	Simposio Internacional sobre la Universidad	I, 2005	4. Refuerzo de habilidades básicas	4,19	4,60	85,98	91,61
36	Docente 11	Análisis lingüístico y razonamiento verbal	II, 2005	4. Refuerzo de habilidades básicas	3,88	4,09	81,10	80,89
37	Docente 12	Análisis lingüístico y razonamiento verbal	II, 2005	4. Refuerzo de habilidades básicas	4,40	3,36	90,45	74,00

Impacto de la capacitación en el desarrollo de competencias en el profesorado universitario

n.º	DOCENTE	CURSO	SEMESTRE	COMPETENCIA	ESPECÍFICA (ANTES)	ESPECÍFICA (DESPUÉS)	GENERAL (ANTES)	GENERAL (DESPUÉS)
38	Docente 21	Simposio Internacional sobre la Universidad	I, 2005	4. Refuerzo de habilidades básicas	4,27	4,50	84,52	90,93
39	Docente 24	Simposio Internacional sobre la Universidad	I, 2005	4. Refuerzo de habilidades básicas	4,69	4,32	93,89	85,41
40	Docente 25	Simposio Internacional sobre la Universidad	II, 2004	4. Refuerzo de habilidades básicas	3,81	3,79	77,96	74,30
41	Docente 32	Simposio Internacional sobre la Universidad	I, 2004	4. Refuerzo de habilidades básicas	3,92	3,63	77,55	73,32
42	Docente 33	Análisis lingüístico y razonamiento verbal	I, 2006	4. Refuerzo de habilidades básicas	4,31	4,41	88,61	90,97
43	Docente 35	Simposio Internacional sobre la Universidad	II, 2004	4. Refuerzo de habilidades básicas	4,04	3,96	82,41	80,88
44	Docente 44	Simposio Internacional sobre la Universidad	I, 2005	4. Refuerzo de habilidades básicas	4,52	4,29	92,90	86,28
45	Docente 45	Simposio Internacional sobre la Universidad	II, 2004	4. Refuerzo de habilidades básicas	4,20	4,39	82,38	85,83
46	Docente 45	Análisis lingüístico y razonamiento verbal	I, 2006	4. Refuerzo de habilidades básicas	4,49	4,30	87,95	83,99
47	Docente 46	Simposio Internacional sobre la Universidad	II, 2004	4. Refuerzo de habilidades básicas	3,70	4,37	81,00	90,68
48	Docente 46	Simposio Internacional sobre la Universidad	I, 2005	4. Refuerzo de habilidades básicas	4,37	3,93	90,68	80,98

Según la tabla 5 y el nivel de significación obtenido para los resultados de la evaluación específica de las competencias se rechazó la hipótesis nula, por lo que no hubo relación entre la capacitación realizada y el desempeño docente. Asimismo, utilizando la misma prueba con el valor general, antes y después de la formación, se observó un comportamiento similar que condujo a igual interpretación.

TABLA 5. PRUEBA DE LOS RANGOS CON SIGNO DE WILCOXON: RESULTADOS

RESULTADOS	ESTADÍSTICO	VALOR
Evaluación específica de las competencias	Z	-0,889
	Sig. asintót. (bilateral)	0,374
Evaluación general de las competencias	Z	-0,995
	Sig. asintót. (bilateral)	0,320

Conforme se ha descrito y atendiendo a la prueba de Wilcoxon, se utilizaron los datos por cada competencia para determinar si existía relación entre la formación recibida y el desempeño posterior. De igual manera, que en el caso anterior, se cruzaron los valores obtenidos en la evaluación específica y el resultado general, antes y después de la capacitación. De nuevo se rechazó la hipótesis nula, por lo que no se estableció relación entre los cursos realizados (Seminario- taller lecto-escritura avanzada, Evaluación estratégica de estudiantes basada en competencias, Planificación de las clases para propiciar el aprendizaje autónomo y cooperativo, Profundización y prácticas de enseñanza en la Educación Superior) enfocados a la competencia 2 (Gestión de clases) y el rendimiento posterior (tabla 6).

TABLA 6. PRUEBA DE LOS RANGOS CON SIGNO DE WILCOXON: COMPETENCIAS

COMPETENCIA	RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN ESPECÍFICA DE LA COMPETENCIA	RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN GENERAL DE LA COMPETENCIA
Gestión de clases	0,903	0,848
Motivación del aprendizaje	0,086	0,114
Refuerzo de habilidades básicas	0,831	0,687

Respecto a la competencia 3 (Motivación del aprendizaje) no hubo relación entre la capacitación realizada (Tecnología en el aula: Métodos pedagógicos para enseñar con tecnología, Desarrollando habilidades docentes y Educación virtual "Aprender y enseñar por Internet") y el rendimiento ulterior; y al ser los valores obtenidos mayores a 0,05 la interpretación fue idéntica para la 4 (Refuerzo de habilidades básicas) y los cursos efectuados (Simposio internacional de la Universidad y Análisis lingüístico y razonamiento lógico-verbal). Por lo tanto, en las tres competencias anteriores se demostró que no existe relación entre la formación recibida y el resultado final de la evaluación del desempeño.

CONCLUSIONES

La evaluación docente por competencias es un instrumento que permite identificar el estado actual de las mismas y posibilita comparar con el nivel mínimo aceptable dado a cada una de ellas, proyectando así su desarrollo correcto y potencial. En el estudio no existe una relación entre la calificación que otorgan los estudiantes al docente y los cursos que este ha seguido, debido a que no hay un plan de capacitación dirigido a mejorar las capacidades que se requieran, según los resultados obtenidos a nivel individual. Además, el programa de perfeccionamiento docente no presentó objetivos relacionados con la destreza específica que se quiera mejorar o desarrollar.

Los docentes no optan por cursos de capacitación que ayuden a mejorar las debilidades identificadas en su evaluación y, en muchos casos, asisten solo con la finalidad de cumplir con un requisito formal. De lo programado los que tienen mayor demanda son los impartidos por instructores extranjeros, sin que esto implique un nivel de eficacia a pesar de los costos que tienen. Otro con mayor número de inscritos es inglés para docentes, el cual no está enfocado a mejorar alguna de las competencias específicas, aunque sí podría tener una función de ayuda por el acceso para otros refuerzos. Adicionalmente, los cursos programados son de carácter aleatorio individual por lo que el profesor opta sin importarle el diagnóstico de la destreza a desarrollar.

De los docentes de FCAC considerados en esta investigación, más de la mitad solo tomaron un curso en el periodo contemplado desde el año 2000 hasta el primer semestre del año 2008. En el estudio no se pudo concluir que la capacitación recibida mejore el desempeño posterior del docente. Más del 70% de los docentes ubicados en las categorías C y D utilizados en esta investigación requirieron mejorar la mayoría de competencias contempladas en la evaluación docente y el 100% de los casos presentó valores inferiores al 79% (límite para la categoría B). Asimismo, no se realizó seguimiento a la formación realizada y tampoco existió una calificación de la misma.

Por lo tanto, el modelo de competencias debería responder a las características propias del mismo y estar alineado con su misión, visión, valores y objetivos planteados. La evaluación docente realizada por los estudiantes dispone de factores implícitos que afectan su resultado, por lo que se sugiere tenerla como una herramienta que proporcione necesidades de desarrollo para plantear acciones que hagan que el docente tenga posibilidades de disminuir sus debilidades y desarrollar sus fortalezas.

La capacitación docente es un factor estratégico para el desarrollo del ser humano que se da a través de la educación, la cual ha sido el motor para generar ideas y acciones para solucionar los problemas generados a lo largo de la historia de la humanidad. No se trata de un factor etéreo que pueda transformar inmediatamente a las personas y eliminar malos hábitos practicados por largo tiempo, ya que su valor está en la capacidad de desentrañar procesos. De esta manera, se considera relevante contrastar la presente investigación con otras que estudien similares relaciones en docentes de diferentes universidades/facultades. Sería oportuno realizar un plan de perfeccionamiento docente que respondiese a las necesidades detectadas en la evaluación que se hace a los profesores. La capacitación docente es un proceso, que por su importancia institucional, debe ser gestionado por una unidad académica-administrativa con autonomía técnica y financiera suficiente. Un plan

de desarrollo docente no debe enfocarse solamente a actualizar conocimientos sino a mejorar las capacidades necesarias para el normal desenvolvimiento en la gestión de clases. Por lo tanto, es necesario realizar una actualización de las habilidades del docente y que estas se incluyan en la evaluación, ya que las mismas son el principal valor para la detección de necesidades de formación. Además, se debería generar comportamientos observables por cada una de las competencias revisadas, para así evaluar la eficacia de los cursos.

Es urgente una revisión de los parámetros contemplados en la evaluación específica sugeridos por cada unidad académica, con objeto de valorar si se están incluyendo los aspectos relevantes para la mejora docente y específica en cada caso. Las unidades académicas en particular deberían detectar y definir las necesidades individuales y colectivas de capacitación; para que los resultados del rendimiento docente no fuesen los únicos valores para la planificación del programa de perfeccionamiento docente. Así, sería factible diseñar y desarrollar un plan integral de desarrollo que garantizase la mejora continua del ejercicio, además de un procedimiento de retroalimentación con los resultados de la evaluación para el estímulo del profesorado en la superación de las debilidades detectadas.

Por último, apuntar que la capacitación docente no siempre es suficiente para superar los problemas detectados. Por ello, se debería implementar un “sistema de refuerzo educativo” específico de asesoramiento y diagnóstico; evaluando periódicamente los medios, servicios organizados y fondos utilizados en el perfeccionamiento docente. Esto contribuiría a disminuir la carencia educativa identificada en todos los cursos planificados en esta investigación y enunciar explícitamente qué competencia se podría mejorar.

Según se ha descrito es preciso destacar que en ningún caso se determinó la relación entre el programa de formación realizada y el incremento en el desempeño posterior de la competencia que tenía como objetivo dicha capacitación. Por lo tanto, para investigaciones posteriores se estima oportuno cambiar la forma de planificar y sobre todo la evaluación y seguimiento que se haga a estos programas.

BIBLIOGRAFÍA

ION, G., CANO, E., (2012). “La formación del profesorado universitario para la implementación de la evaluación por competencias”, UNED Educación XXI, No. 15, Universidad de Barcelona, Barcelona, pp. 249-270.

LOES, (2010). *Ley Orgánica de Educación Superior. Asamblea Nacional del Ecuador*. Oficio No. 0148, art. 156 y 157.

MCENRUE, M., (2002). “Managerial skills teaching; ten questions and twelve answers”. Journal of Management Education, No. 26, Los Angeles, pp. 648.

MEDINA, A., CASILLAS, M., (2012). “Identificación y selección de competencias genéricas: Caso educación superior Tecnológica en México”. Revista de Estudios y Experiencias en Educación, No. 22, Concepción, pp. 99-122.

MINISTRY OF NATIONAL EDUCATION, (2006). *Teacher training component, generic teacher competencies*. Support to basic education project, Ankara University.

OGIENKO, O., ROLYAK, A., (2011). *Model of professional teachers competences formation: European*

Dimension". Institute for education studies and adult education of the Academy of Pedagogical, Ukraine, available at: www.htk.tlu.ee/tepe/wp-content

POWER, L., COHEN, J., (2005). *Competency-based education and training delivery; status, analysis and recommendations*. Formal Education Project, Indonesia.

RED IBEROAMERICANA DE INVESTIGADORES DE LA EVALUACIÓN DE LA DOCENCIA, (2008). "Reflexiones sobre el diseño y puesta en marcha de programas de evaluación de la docencia". *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, No. 3, pp.164-167, available at: http://www.rinace.net/riee/numeros/vol1-num3_e/reflexiones.pdf

SCHMAL, R., RUIZ-TAGLE, A., (2008). "Una metodología para el diseño de un currículo orientado a las competencias". *Revista Chilena de Ingeniería*, No. 16, Arica, pp. 147.

TASIE, G., (2011). "Competency-based training needs analysis (TNA): An empirical study of gulf university for science and technology". *International Research Journal of Management and Business Studies*, No. 2, Kuwait, available at: <http://www.interestjournals.org/IRJMBS>

TIGELAAR, D., DOLMANS, D., WOLFHAGEN, I., VAN DER VLEUTEN, C., (2004). "The development and validation of a framework for teaching competencies in higher education". *Kluwer Academic Publishers Higher Education*, No. 48, Maastricht, pp. 253-268.

TORRES, R., SERRANO, J., (2007). "Políticas y prácticas de formación de los maestros en los colectivos docentes", *Revista Mexicana de Investigación Educativa RMIE*, No. 33, México, pp. 513-537.

VIAU, M., (2007). "La formación de formadores de docentes en Francia". *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, No. 33, México, pp. 581-614.

XUENJUN, S., RONGRONG, R., (2008). *Competence model of the teacher in colleges and universities*. Department of materials science and engineering northeastern University, China, available at: sxj@mail.neuq.edu.cn