

VOL. 20, Nº 2 (Mayo-Agosto, 2016)

ISSN 1138-414X (edición papel)

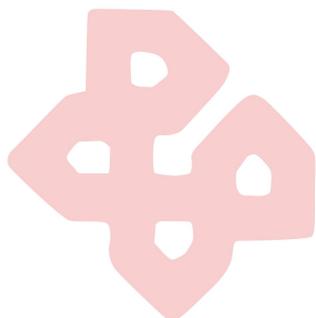
ISSN 1989-639X (edición electrónica)

Fecha de recepción 28/08/2015

Fecha de aceptación 30/011/2015

DESARROLLO DE COMPETENCIAS DOCENTES EN LA UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS ESPE- ECUADOR

*Teaching skills development in the Universidad de las Fuerzas
Armadas ESPE - Ecuador*



Margarita Rodríguez Acosta, María Isabel Guerrón
Torres* y Eufasio Pérez Navío***

**Universidad de las Fuerzas Armadas - ESPE (Ecuador)*

***Universidad de Jaén (España)*

E-maj: epnavio@ujaen.es

Resumen:

La globalización de las tecnologías, la sociedad del conocimiento, los diferentes entornos socio-económicos, han obligado a realizar cambios estructurales en la Educación Superior, lo cual ha conllevado a enfrentar nuevos retos y desafíos en la formación de docentes para que desarrollen las competencias de “aprender a aprender”, “aprender a investigar”, “aprender a enseñar”, “aprender a desaprender”, etc.

El presente trabajo de investigación, realizado con el auspicio de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), en el proyecto “Diseño y aplicación de actividades innovadoras de enseñanza-aprendizaje para el desarrollo de las competencias docentes” tiene como objetivo conocer la situación real en el manejo de competencias de los docentes de la Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE que pertenecen a diferentes áreas de conocimiento, años de experiencia, nivel de formación entre otros aspectos, a través de la obtención de datos a 208 docentes.

El ordenamiento de las 12 competencias consideradas: Planificación, Investigación, Metodología, Comunicación, Innovación, Motivación, Evaluación, Tutoría, Integración de Medios, Identidad

docente, Pertenencia institucional e Interculturalidad, refleja que la de mayor importancia para los docentes, es la de planificación y, en último lugar, ubican a la intercultural. También se evidencia un alto nivel de correlación (99,5%) entre las competencias de: metodología con identidad profesional docente y evaluación con identidad profesional docente. Se analiza las diferencias en el nivel de importancia de las competencias entre las diferentes variables (años de experiencia docente, área de conocimiento, edad, y otros).

Por lo que, se espera que estos resultados se conviertan en un diagnóstico que permitirá desarrollar actividades innovadoras en el proceso de enseñanza - aprendizaje, y fomentar una cultura de investigación e innovación educativa, para desarrollar y/o fortalecer las competencias de los docentes de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.

Palabras clave: Competencias; Docentes; Universidad; Educación; Calidad.

Abstract:

The globalization of technologies, the knowledge society, and the different socio-economic environments have forced to develop several structural changes in Higher Education, which has led to face new challenges in teacher education so that educators can develop some competences like "learning to learn", "learning to research", "learning to teach", "learning to unlearn", and so forth.

This research was sponsored by the Spanish Agency for International Cooperation for Development (AECID). The project called "Design and implementation of innovative teaching-learning activities for the development of teaching competences" aims to determine the actual situation that the teachers from the Universidad de las Fuerzas Armadas - ESPE can have in regard to the management of the competences based on some aspects like the different areas of knowledge, years of experience, level of instruction among others, through the data collection in 208 teachers.

The ordering of the 12 competences considered in this project: Planning, Research Methodology, Communication, Innovation, Motivation, Evaluation, Tutoring, Media Integration, Teacher professional identity, Institutional belonging, and Interculturalism, reveals that the most important competence for teachers is the one that deals with planning, and that the least important one is related to Interculturalism. It is also evidenced a high level of correlation (99.5%) between the methodology and the evaluation based on teaching professional identity. The differences in the level of importance of competences among the different variables (years of teaching experience, area of knowledge, age, and so forth) are also analyzed. Based on the foregoing, it is expected that these results will become a diagnosis that will allow teachers not only to develop different innovative activities in the teaching - learning process, but also to foster a culture of educational research and innovation, in order to develop and/or strengthen the teachers' competences at Universidad de las Fuerzas Armadas - ESPE.

Key words: Competences; Teachers; University; Education; Quality.

1. Introducción

Los primeros tres lustros del siglo XXI pueden considerarse como de la educación permanente, en el cual factores como "la mundialización de los intercambios, la globalización de las tecnologías y, en particular, la consecución de la sociedad de la información han aumentado las posibilidades de acceso de los individuos a la información y el conocimiento" (Martínez & Echeverría, 2009). Dentro de este nuevo contexto, ha sido necesario un cambio estructural en el sistema educativo desde los niveles básicos hasta el superior.

En lo que se refiere a la Educación Superior, estos factores están íntimamente relacionados con la concepción de la educación dentro de un contexto más amplio (Iberoamericano), educación continua, donde los estudiantes necesitan estar en capacidad de manejar el conocimiento, actualizarlo, seleccionar lo que es apropiado para un contexto determinado, estar en permanente contacto con las fuentes de información, comprender lo aprendido de tal manera que puedan resolver problemas concretos relacionados con su profesión.

Todos estos elementos, más el escenario económico y social han propiciado cambios en las competencias adquiridas y requeridas por parte de estudiantes, así como también de los docentes (Medina y Rodríguez, 1994). Por ejemplo, la incorporación de las nuevas tecnologías de la información y comunicación exigen un entorno educativo diferente y una búsqueda de mayor y más amplia acción de los profesionales.

Para Jacques Delors, las competencias corresponden al “conjunto de aprendizajes fundamentales para aprender a conocer, es decir, adquirir los instrumentos de la comprensión; aprender a hacer, para poder influir sobre el propio entorno; aprender a vivir juntos, para participar y cooperar con los demás en todas las actividades humanas; por último, aprender a ser”. Es así que, como también indica Echeverría, los cambios en la actividad laboral conllevan nuevos contenidos, medios, métodos y formas sociales que implica el desarrollo de competencias de acción del docente como: el saber, el saber hacer, el saber estar y el saber ser, cuyos resultados son aprender a conocer, a hacer, a ser, aprender a vivir juntos en un proceso de aprendizaje a lo largo de la vida.

Desde Europa, el Proyecto Tuning plantea que el desarrollo de las competencias en los programas de formación profesional contribuye a abrir un espacio de reflexión sobre el paradigma educativo; la necesidad de calidad, y el incremento del acceso al empleo. Por lo que, trabajar por competencias implica que en los programas formativos se consideren actualizaciones metodológicas para el desarrollo de aprendizajes lo cual conlleva a un cambio del enfoque curricular. En este sentido los profesores y estudiantes tienen roles específicos encaminados hacia el aprender a aprender y aprender a desaprender, con una orientación de aprendizaje hacia la solución de problemas en situaciones y entornos reales:

La formación basada en competencias permite que haya una relación directa entre las competencias requeridas y los contenidos de los programas de formación. De esta manera, quienes ejecuten la formación tendrán un referente para adecuar sus programas y quienes demanden sus servicios tendrán la seguridad que se adaptan a las necesidades (Valverde, 2001, p. 69 y 71)

Para el caso del Ecuador, la Educación Superior se enfrenta a retos dentro de un nuevo contexto legal: nueva Constitución de la República (2008), nueva Ley de Educación Superior LOES (2010) y su Reglamento (2011), que establecen aspectos como la Gratuidad hasta el tercer nivel de educación (Art. 356), la Responsabilidad Académica de los estudiantes (Art. 80), la incorporación de las TIC en el proceso educativo y el proceso de admisión y nivelación, entre otros; y nuevas entidades de control como la Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT), Consejo de Educación Superior (CES), Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CEAACES) y el Sistema Nacional de Nivelación y Admisión (SNNA).

Al ser la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE¹ una institución pública de Educación Superior, ha debido enmarcarse dentro de todos estos lineamientos en un corto período de tiempo y además ha sido pionera en la ejecución de algunos proyectos² de este nuevo entorno.

Con lo expuesto anteriormente, se pretende que la gestión de la docencia universitaria en la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE alcance estándares nacionales e internacionales de calidad, y de manera concreta promueva la investigación científica, la innovación tecnológica, con el desarrollo de la condición humana y de un pensamiento divergente creativo, crítico e innovador como ejes dinamizadores del proceso de formación de profesionales.

En el 2007, la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE realiza un rediseño a las mallas curriculares para trabajar bajo un modelo por competencias; por lo que realizar un acercamiento con los docentes 5 años más tarde, para evaluar el avance de este cambio, se convierte en una herramienta muy poderosa para la toma de decisiones de medidas preventivas y/ correctivas.

Una de las acciones para alcanzar este objetivo son los convenios que tiene la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE; precisamente uno de ellos, mantiene con la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) desde el 4 de junio de 1996 hasta el 2015, estableciéndose entre los principales beneficios el intercambio de información académica, científica y tecnológica; participación en seminarios, simposios, congresos científicos, encuentros y otros eventos académicos organizados por las partes; con la finalidad de alcanzar los niveles más altos de perfeccionamiento docente y capacitación profesional. Y, para fortalecer la cooperación académica internacional y contribuir en el mejoramiento de la Educación Superior en el país, la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE forma parte del Proyecto de Investigación “Diseño y aplicación de actividades innovadoras de enseñanza-aprendizaje para el desarrollo de competencias docentes”, el cual está integrado por la Universidad Nacional de Educación a Distancia - UNED de España, la Universidad Sonora de México, el Instituto Universitario Italiano de Rosario - Argentina, la Universidad Libre de Colombia, financiado por la Agencia Española de Cooperación, Investigación y Desarrollo AECID, que permite un intercambio de conocimientos y experiencias en materia de innovación y formación docente.

Por lo que, los resultados expuestos en la presente investigación, desarrollados por un equipo de investigación transdisciplinario de Iberoamérica (Medina, 2013), se utilizarán como base para realizar una intervención educativa y lograr en el docente universitario una cultura de constante innovación, investigación y perfeccionamiento que incida y beneficie no solamente a la institución sino que coadyuve a la transformación de la sociedad y el país; mediante el fortalecimiento del proceso de formación basada en competencias, como es el “aprender a aprender”, “aprender a enseñar”, “aprender a investigar” y “aprender a desaprender”, a partir de la reflexión de su propia docencia.

Para finalmente, desarrollar un modelo de aprendizaje autónomo y significativo, con estrategias didácticas innovadoras, que requieren por parte del docente una actitud proactiva e innovadora (como cooperación, iniciativa, responsabilidad, empatía, equilibrio emocional) que permita un verdadero desarrollo de innovación en la docencia, investigación, comunicación y la adquisición de nuevas competencias docentes, de tal forma que promueva en sus estudiantes el aprendizaje cooperativo y para toda la vida (Zabalza, 2006).

2. Metodología

Para una primera fase, se identificó las principales competencias que se trabajan en cada una de las instituciones participantes, para posteriormente, seleccionar las más

pertinentes para la presente investigación, tomando en cuenta las características de las mismas. Se diseñó y aplicó un cuestionario que permitió explorar las doce competencias: planificación, comunicación, motivación, metodología, integración de medios, tutoría, evaluación, investigación, pertenencia institucional, intercultural e identidad profesional docente definidas por el equipo; cada competencia tenía entre 5 y 6 preguntas para evaluarlas con una escala de valores de 1 al 6 (siendo 1 el valor mínimo y 6 el valor máximo), y una pregunta abierta orientada a conocer las actividades que el docente realiza para el desarrollo de la competencia.

Luego de la tabulación de los resultados, se sintetizó las características del grupo de docentes encuestados, con la finalidad de poder establecer diferencias y similitudes en función de datos informativos. Posteriormente, los datos fueron procesados en el SPSS (versión 20); primero se calculó el alfa de Cronbach para determinar la fiabilidad del cuestionario; segundo, se realizó un análisis de correlación entre las competencias para determinar el nivel de dependencia entre variables y para complementar se realizó un análisis factorial para identificar las posibles agrupaciones; tercero se determinó el ordenamiento de las competencias; cuarto, se consideró pertinente contrastar el valor medio dada a cada pregunta referentes a la competencia con la valoración que se le dio a la misma. Cabe recalcar que para el cálculo de la media no se consideró los valores perdidos.

En la segunda fase, se procedió a realizar un análisis cualitativo, mediante 3 grupos focales, dos de ellos con la orientación³ de un colega de la Universidad de Jaén (UJA) y Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) y otro con el colega del Instituto Universitario Italiano de Rosario Argentina (IUNIR). Los grupos estuvieron conformados entre 3 y 6 participantes. El protocolo que se llevó a cabo fue el siguiente:

1. Presentación de cada docente, destacando sus años de experiencia profesional docente, área de conocimiento, cátedras a su cargo y la modalidad en la que se desempeñan.
2. Ordenación de las competencias según el criterio del grupo.
3. Formulación de tareas necesarias para poder mejorar su formación como docentes en cada competencia.
4. Aportaciones singulares del grupo para el dominio y desarrollo de las competencias docentes.

Para este análisis se trabajó con los criterios de cada participante, tomando en cuenta que estos fueron fundamentados en su conocimiento y experiencia. Para complementar esta fase se solicitó a los docentes que realicen una narrativa de las actividades que realizan para desarrollar las competencias docentes.

Se realizó un contraste entre los resultados obtenidos en el cuestionario y de los grupos focales, en cuanto al ordenamiento de las competencias.

¹¹Se realizaron tres videoconferencias para esta actividad. Por parte de la UJA y UNED colaboró el Dr. Eufrasio Pérez Navío y por el IUNIR, el Dr. Mario A. Secchi.

Para completar el análisis cualitativo se realizó siete entrevistas a docentes de diversas áreas de conocimiento.

3. Análisis de resultados

La estructura organizacional de la Institución está conformada por 10 departamentos a través de los cuales se ofertan 39 carreras, de las cuales: 26 en la modalidad presencial y 13 a distancia. La Institución cuenta con un campus Matriz ubicado en la ciudad de Sangolquí; sede ubicada en la ciudad de Latacunga (ESPEL); 4 unidades descentralizadas: Instituto Agropecuario San Antonio (IASA) 1, IASA Santo Domingo, Escuela Héroes del Cenepa, Idiomas y 25 Centros de Apoyo distribuidos a nivel nacional.

Con la finalidad de contar con una muestra que refleje la realidad de la Universidad, el cuestionario se aplicó a 208 docentes de los 10 Departamentos, contemplando diversas áreas de conocimiento. En la figura 1, se evidencia una mayor participación porcentual de los profesores del Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y del Comercio, seguido de Ciencias Exactas. Un 0,5% dejó en “blanco” (no respondió) el Departamento al que está adscrito.

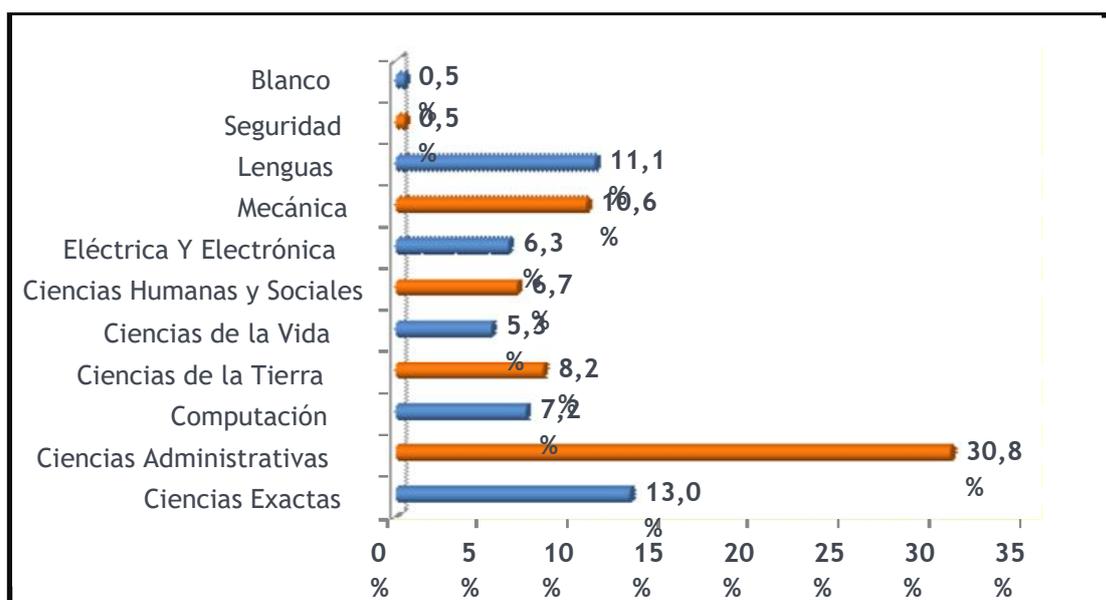


Figura 1. Participación porcentual de docentes por Departamentos

Fuente: Cuestionario Proyecto: Diseño y Aplicación de actividades innovadoras de enseñanza aprendizaje para el desarrollo de competencias docentes.

Al ofrecer carreras en dos modalidades, tenemos la particularidad de contar con docentes y estudiantes bi-modales. Para el presente trabajo se contó con la participación de un 73,1% de docentes que trabajan en la modalidad presencial, el 6,7% en la modalidad a distancia y el 20% son bi-modales.

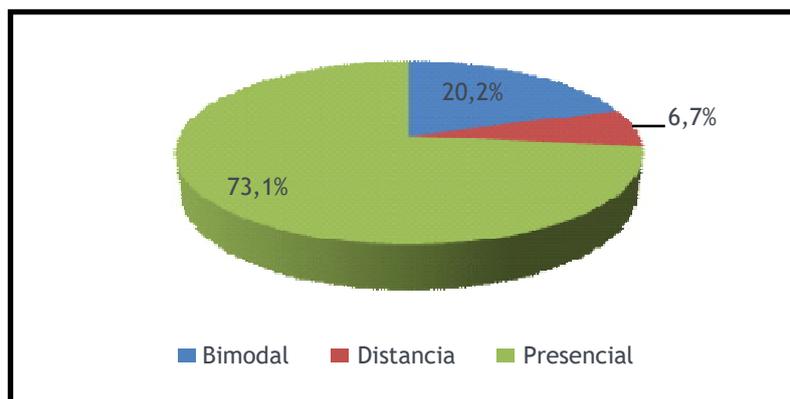


Figura 2. Participación porcentual de docentes por modalidad

Fuente: Cuestionario Proyecto: Diseño y Aplicación de actividades innovadoras de enseñanza aprendizaje para el desarrollo de competencias docentes.

Actualmente, se cuenta con 1.130 docentes, de los cuales el 40% corresponden a docentes Tiempo Completo⁴ (T/C); de este porcentaje el 60% tiene maestría y el 11% PHD⁵. Es importante, resaltar que dentro de la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) se realiza una nueva clasificación de los docentes y se da plazos para el cumplimiento de ciertos requisitos como son: maestría en el área de conocimiento de la cátedra que tienen a su cargo y poseer el título de PHD, para ser docentes principales, agregados y auxiliares.

En el figura 3, se evidencia que del total de docentes que colaboraron en la presente investigación, la mayor parte tienen dedicación de tiempo completo. De estos, el 62% tienen maestría, el 16.8% Diplomado, 10.6% Ingeniería, 3.8% Especialización al igual que Licenciatura, 1.9% PHD y el 1% Doctores⁶.

¹²Trabajan 40 horas a la semana.

¹³Información proporcionada por la Unidad de Talento Humano de la ESPE. La maestría corresponde a un título de cuarto nivel y PHD, corresponde a Doctor en Filosofía y es un nivel superior a la maestría.

¹⁴Para el mes de noviembre se espera se espera la aprobación del Reglamento de Carrera y Escalafón Docente, donde consta a detalle la clasificación de los docentes, de acuerdo a requisitos, determinación del número de horas clase que debe tener, así como la remuneración.

¹⁵Es importante indicar que hasta el 2011, el título de Diplomado correspondía a Cuarto Nivel. Licenciaturas e Ingenierías corresponden a tercer nivel. Doctor y Maestrías corresponden a Cuarto Nivel.

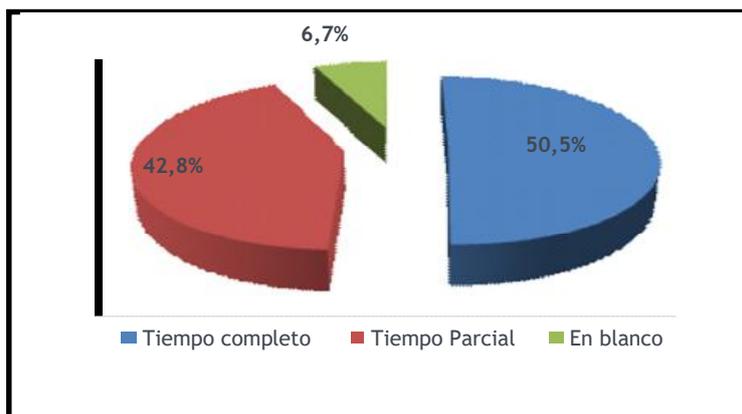


Figura 3. Participación porcentual de docentes por tiempo de dedicación

Fuente: Cuestionario Proyecto: Diseño y Aplicación de actividades innovadoras de enseñanza aprendizaje para el desarrollo de competencias docentes.

En el figura 4 se puede evidenciar que el 58.1% de docentes encuestados son jóvenes ubicándose entre 25 y 45 años de edad; y el 40.9% se encuentran en una edad de más de 46 años y el 1% no responde dejando en blanco.

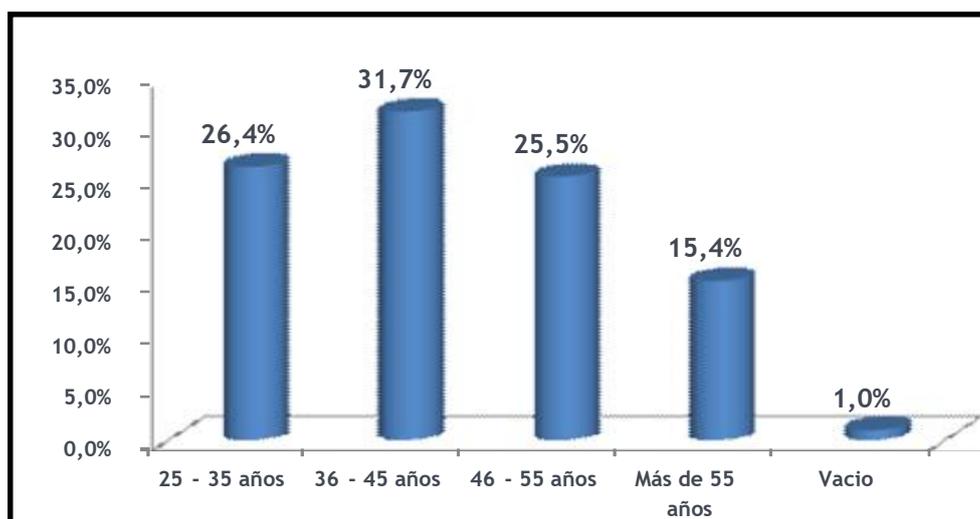


Figura 4. Participación porcentual de docentes por edad

Fuente: Cuestionario Proyecto: Diseño y Aplicación de actividades innovadoras de enseñanza aprendizaje para el desarrollo de competencias docentes.

El 24% de estos docentes tiene hasta 5 años de experiencia, lo cual significa que aún se están familiarizando con la docencia como profesión; mientras que el 50% tienen entre 6 y 15 años de experiencia docente.

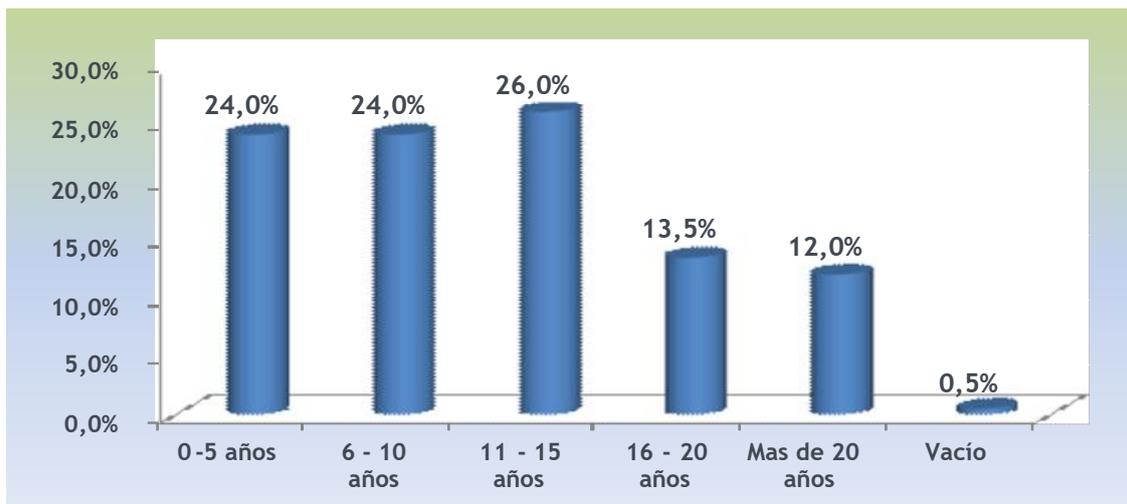


Figura 5. Participación porcentual de docentes por años de experiencia docente
Fuente: Cuestionario Proyecto: Diseño y Aplicación de actividades innovadoras de enseñanza aprendizaje para el desarrollo de competencias docentes.

El 61% de los docentes que completaron la encuesta son de género femenino, mientras que el 26% corresponden al masculino; un 13% no respondieron este ítem.

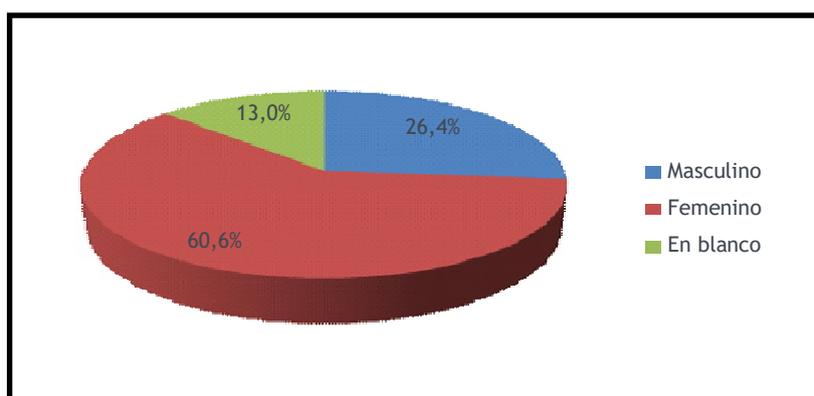


Figura 6. Participación porcentual de docentes por género
Fuente: Cuestionario Proyecto: Diseño y Aplicación de actividades innovadoras de enseñanza aprendizaje para el desarrollo de competencias docentes.

3.1 Análisis del estadístico alfa de Cronbach⁷

El resultado de este estadístico fue de $\alpha = 0.955$, lo cual indica que la escala de valoración de 1 a 6 ha sido correcta, por lo tanto el cuestionario aplicado tiene una elevada confiabilidad.

¹⁶El Alfa de Cronbach es un coeficiente que sirve para medir la fiabilidad de una escala de medida, es decir, se orienta hacia la consistencia interna de un cuestionario. Puede tomar valores entre 0 y 1; donde 0, significa confiabilidad nula y 1 representa confiabilidad total.

3.2 Intervalos de confianza

Con la finalidad de determinar el rango de respuesta de los docentes en cada competencia, se calculó los intervalos de confianza, obteniendo como respuesta 95%, es decir, que más del 90% de los encuestados respondieron a las valoraciones entre 5 (“casi siempre”) y 6 (“siempre”).

3.3 Análisis de correlación de las competencias

El objetivo de este análisis era determinar el nivel de dependencia de una competencia con otra. Este valor está entre 0 y 1; mientras más se acerca a 1, están más correlacionadas las variables, es decir, evidencia un nivel de dependencia fuerte.

Para sacar la correlación, se hizo un escalamiento óptimo de las variables ya que la correlación solo se mide en variables escalares. El escalamiento se hizo en dos dimensiones, para la primera el alfa es de 0.961 y en la segunda dimensión de 0.879. En total el alfa es de 0.976, lo cual indica que es adecuado el escalamiento de las variables.

Tabla 1. *Correlación entre las competencias (variables transformadas).*

	Planificación	Comunicación	Motivación	Metodología	Integración de medios	Tutorías	Evaluación	Investigación	Pertenencia Institucional	Innovación	Intercultural	Identidad Profesional Docente
Planificación	1,000	,075	,274	-,026	-,036	-,019	,007	,078	,275	,029	,259	-,011
Comunicación	,075	1,000	,554	,687	,698	,710	,694	,323	,504	,494	,266	,693
Motivación	,274	,554	1,000	,683	,683	,693	,671	,389	,573	,528	,302	,670
Metodología	-,026	,667	,661	1,000	,971	,961	,994	,328	,662	,818	,196	,995
Integración de medios	-,036	,698	,683	,971	1,000	,978	,972	,326	,661	,703	,208	,971
Tutorías	-,019	,710	,693	,961	,978	1,000	,963	,389	,705	,705	,256	,961
Evaluación	,007	,694	,671	,994	,972	,963	1,000	,348	,675	,819	,215	,995
Investigación	,078	,323	,389	,328	,326	,389	,348	1,000	,453	,399	,413	,328
Pertenencia Institucional	,275	,504	,573	,662	,661	,705	,675	,453	1,000	,533	,388	,670
Innovación	,029	,494	,528	,818	,703	,705	,819	,399	,533	1,000	,299	,818
Intercultural	,259	,266	,302	,196	,208	,256	,215	,413	,388	,299	1,000	,200
Identidad Profesional Docente	-,011	,693	,670	,995	,971	,961	,995	,328	,670	,818	,200	1,000

Fuente: *Elaboración propia*

- La competencia de comunicación tiene alta correlación con la competencia de tutoría (0.71).
- La competencia de motivación está correlacionada con tutoría en 0.693.
- La competencia de metodología tiene la mayor correlación con la competencia de identidad profesional (0.995), seguida por evaluación (0.994), luego con integración de medios (0.971) y tutoría (0.961).
- La competencia de integración de medios está correlacionada en 0.978 con la competencia de tutoría, el 0.972 con la evaluación y con metodología e identidad profesional en un 0,971.
- La competencia de evaluación tiene un 0.995 de dependencia con la competencia de identidad profesional y un 0.963 con la competencia de tutoría.
- La competencia de investigación no se correlaciona fuertemente con ninguna de las variables.

- La competencia de innovación tiene una dependencia de 0.819 con la competencia de evaluación, un 0.818 con metodología y con identidad profesional.
- La competencia de pertenencia institucional se correlaciona con 8 de las competencias en más de 0.50 a excepción de planificación (0.275), investigación (0.453) e intercultural (0.388), que es bajo.
- La competencia intercultural no se relaciona con ninguna de las otras competencias en más del 50%.

En cuanto a la correlatividad entre los años de edad con los años de experiencia, se obtuvo un resultado de 0.65.

3.4 Análisis factorial

En razón de la alta correlación que se encontró entre las variables, se realizó un análisis factorial¹⁷ para poder ubicar las agrupaciones que encierran características comunes. En la figura se observan dos agrupaciones (factores):

Factor 1.- Comunicación, motivación, metodología, integración de medios, tutoría, evaluación, pertenencia institucional, innovación, identidad profesional docente.

Factor 2: Planificación, intercultural e investigación

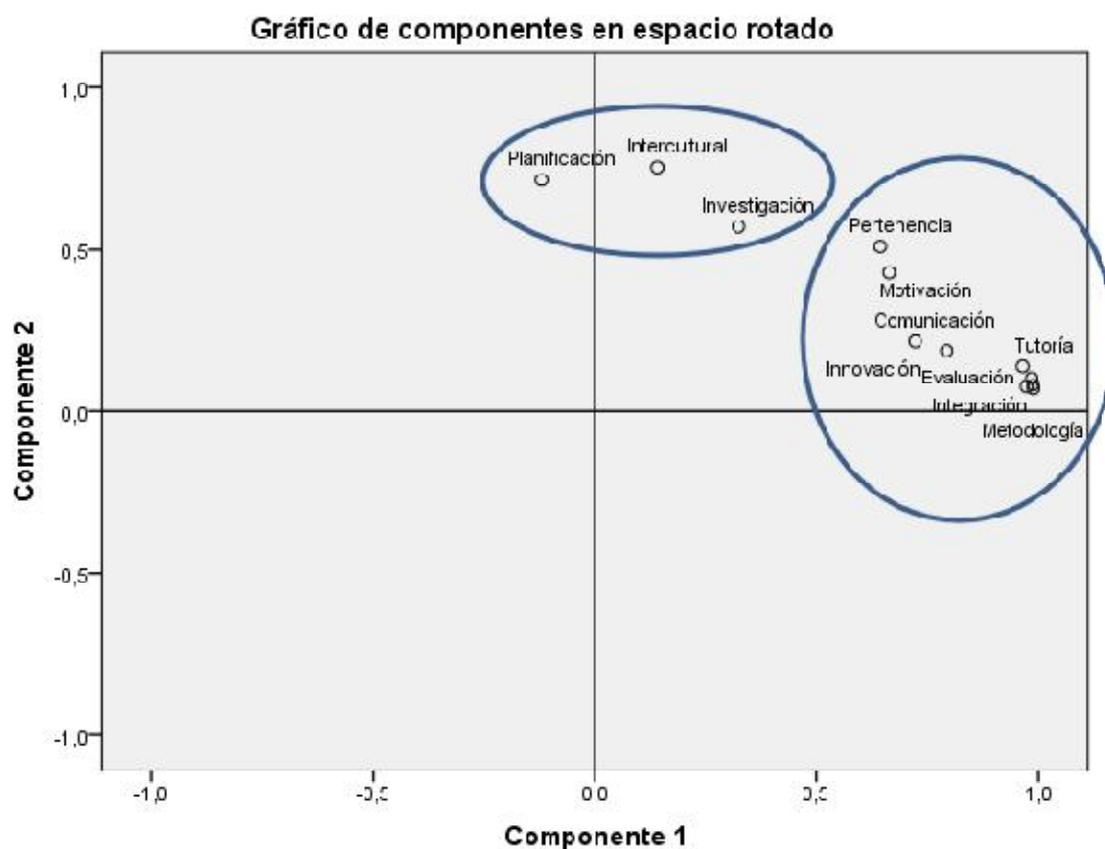


Figura 7. Análisis Factorial

3.5 Análisis de importancia de frecuencia (ordenamiento)

Para determinar el ordenamiento de las 12 competencias (Tabla 2), se consideró las frecuencias de cada una de ellas y además se realizó un análisis global de los resultados, puesto que hubo empates en cuanto a la ubicación y a las frecuencias.

Tabla 2. Ordenamiento de las competencias.

<i>Ordenamiento de las Competencias</i>	
1	<i>Planificación</i>
2	<i>Investigación</i>
3	<i>Metodología</i>
4	<i>Comunicación</i>
5	<i>Innovación</i>
6	<i>Motivación</i>
7	<i>Evaluación</i>
8	<i>Tutoría</i>
9	<i>Integración de medios</i>
10	<i>Identidad profesional docente</i>
11	<i>Pertenencia institucional</i>
12	<i>Intercultural</i>

Fuente: Elaboración propia

3.6 Contraste del valor medio

Tanto los resultados del cuestionario como la de los tres grupos focales realizados, ubicó en primer lugar a la competencia de Planificación, sin embargo al obtener la media de cada una de las competencias, valoradas cada pregunta del 1 al 6, la competencia con mayor puntaje es la Identidad Profesional docente.

Por otro lado, obteniendo la media de las preguntas de cada competencia se evidencian leves diferencias con respecto al puntaje medio de la competencia en general. La mayor diferencia está en la competencia de investigación, seguida de comunicación, lo cual nos hace pensar que calificar a la competencia de manera detallada (por preguntas) hace reflexionar de una manera personal al docente, al nivel de vivencia. La desviación estándar, de cada una de las competencias evidencia la mínima dispersión de los resultados obtenidos. En el siguiente cuadro se detalla los resultados:

Tabla 3. *Contraste del valor medio de las competencias.*

	Media de las preguntas de la competencia	Media de la competencia
Planificación	5,60	5,56
Comunicación	5,19	5,48
Motivación	5,42	5,43
Metodología	5,48	5,53
Integración de medios	5,35	5,47
Tutoría	5,30	5,31
Evaluación	5,59	5,59
Investigación	4,87	5,34
Pertenencia Institucional	5,19	5,36
Innovación	5,52	5,52
Intercultural	5,22	5,19
Identidad profesional docente	5,79	5,79

Fuente: Elaboración propia

3.7 Frecuencia de la importancia de las competencias por variable

Importancia de la competencia vs edad

- 89 docentes encuestados colocaron a planificación como primer nivel de importancia, de los cuales el 32.6% corresponde al rango de edad de entre 36 a 45 años.
- Ninguno de los encuestados colocó a integración de medios e intercultural como primera opción.
- 35 docentes encuestados ubicaron como primera opción a identidad profesional docente, de los cuales el 34.3% corresponde al rango de edad de entre 46 a 55 años.
- 70 de los encuestados colocaron como última opción a la competencia intercultural, de los cuales el 35.7% corresponde al rango de edad entre 36 y 45 años.
- La competencia más importante es la Planificación, y la menos importante es la intercultural, en todos los rangos de edad. Destacando que para la edad de 46 a 55 años es el rango en donde predomina la primera competencia señalada, mientras que para el rango de 46 a 55 años la competencia intercultural destaca como la menos importante.

En la figura 8, se puede observar que después de los 46 años, decrece la importancia de la competencia de la planificación:

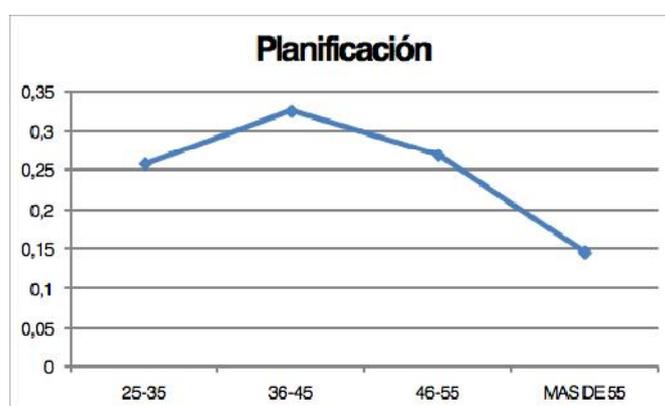


Figura 8.- Nivel de importancia de la competencia y edad cronológica.

En las dos siguientes figuras, se puede evidenciar la relación entre la edad cronológica y las competencias de Comunicación e Investigación.

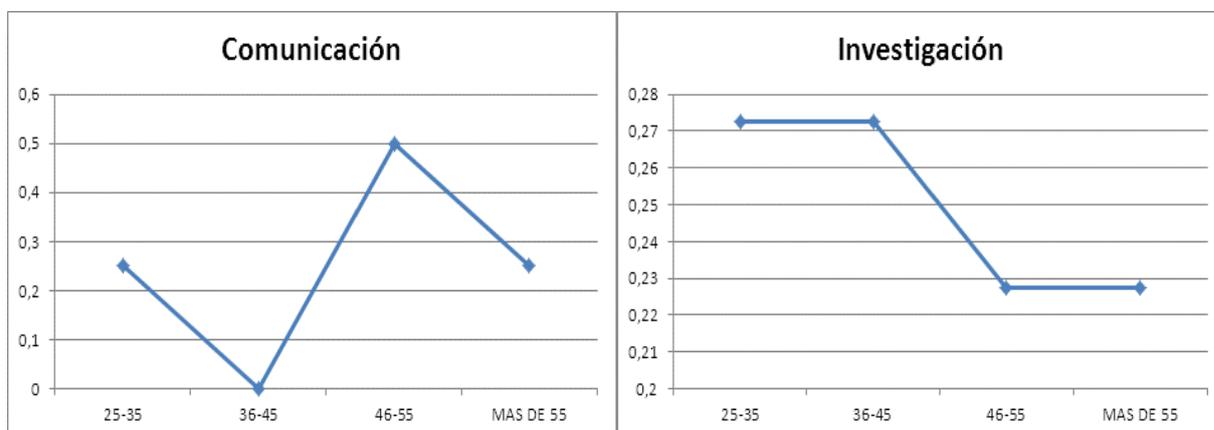


Figura 9. Relación entre la edad cronológica y las competencias de Comunicación e Investigación

Importancia de la competencia vs nivel de formación

- De los 89 docentes encuestados que colocaron a planificación como primera opción, el 58% de ellos, tiene formación de cuarto nivel.

Importancia de la competencia vs departamento

- Si bien, para casi todos los docentes de los diferentes Departamentos, la competencia de planificación es la más importante, son los docentes de Ciencias Económicas, Administrativas y de Comercio quienes presentan el porcentaje más alto para esta competencia; seguidos de los profesores de Ciencias Exactas. Únicamente para Ciencias Humanas y Sociales, la identidad profesional docente está ubicada en primer lugar, seguida de la competencia de planificación.
- Cabe destacar, que la competencia de interculturalidad, está en el último lugar para todos los docentes encuestados.
- Se consideró importante determinar, el segundo lugar de importancia para los docentes por Departamento:

Tabla 4. Preferencias de las competencias por Departamento.

Departamento	Competencia
Ciencias de la Computación y Ciencias Económicas	Investigación
Ciencias de la Tierra	Innovación
Ciencias de la Vida	Metodología
Seguridad, Ciencias Exactas y Mecánica	Comunicación

Ciencias Humanas y Lenguas	Planificación
Electrónica	Planificación, comunicación, identidad profesional docente y pertenencia institucional

Fuente: Elaboración propia

Importancia de la competencia vs genero

- De los 89 docentes encuestados, el 75% son mujeres que consideraron a la planificación como la más importante. Para los hombres, la evaluación e innovación son las competencias más importantes.
- Como última competencia, el 65,6% de mujeres ubicaron a intercultural. Para los hombres, la última competencia es la de investigación.

Años de experiencia vs importancia

- Los resultados indican que mientras más años de experiencia docente tiene, menos importancia le da a la planificación al igual que la pertenencia Institucional; mientras que la investigación se mantiene estable con los años.
- Es importante, indicar que se evidencian ciclos, ya que entre los rangos de 0 a 10 años de experiencia, la mayoría de competencias se incrementan su importancia, pero a partir de los 11 de experiencia, las mismas empiezan a decrecer.

Neutralización con los resultados del focus group

En los tres grupos focales se contó con docentes de diversas áreas de formación profesional, años de experiencia docente y género. El primer grupo estuvo conformado por 6 docentes; el segundo por 5 y el último por 3 profesores. Los resultados obtenidos en los grupos focales evidencian coherencia con el resultado obtenido en el cuestionario, al ubicar en primer lugar a la competencia de planificación.

Tabla 5. Preferencias de las competencias por grupos focales.

COMPETENCIA	Grupo Focal 1	Grupo Focal 2	Grupo Focal 3
Planificación	2	1	1
Comunicación	5	3	4
Motivación	6	5	3
Metodología	3	6	2
Integración de Medios			6
Tutoría		4	
Evaluación	4		5
Investigación		2	
Pertenencia Institucional			
Innovación			

Intercultural	
Identidad Profesional Docente	1

Fuente: *elaboración propia.*

La mayor riqueza de esta actividad, fue crear espacios en cada grupo para compartir conocimientos y experiencias docentes, que fortalezcan el proceso de enseñanza-aprendizaje, mediante la búsqueda de actividades innovadoras para desarrollar las competencias docentes.

Tabla 6. *Actividades propuestas para cada competencia docente.*

COMPETENCIA	ACTIVIDADES
Planificación	<ul style="list-style-type: none"> - Manejo de fuentes de consulta - Utilización de TIC en la planificación curricular. - Participación directa de empresarios - Sistematización de contenidos de la asignatura - Organización del curso en equipos de trabajo. - Recolección de bibliografía especializada
Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> - Análisis de la relación emisor-receptor - Mejorar el discurso y aplicar diferentes tipos de comunicación. - Ejercitación de vocabulario - Elaboración de narrativas
Motivación	<ul style="list-style-type: none"> - Recolección de lecturas de motivación - Observación dirigida de videos de casos éticos. - Análisis de dilemas éticos.
Metodología	<ul style="list-style-type: none"> - Relacionar mediante ejemplos la teoría con la práctica. - Aplicación de estudios de casos. - Aprendizaje basado en problemas - Adaptaciones curriculares - Capacitación en estrategias metodológicas
Integración de Medios	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboración de materiales interactivos - Elaboración de objetos de aprendizaje - Capacitarse en el uso de herramientas tecnológicas aplicadas a la

	educación.
Tutoría	<ul style="list-style-type: none">- Elaboración de guías de aprendizaje- Utilización de diferentes medios de comunicación para realizar las tutorías.- Realizar seguimiento y brindar orientación a los estudiantes.
Evaluación	<ul style="list-style-type: none">- Recolección de tipologías de evaluación- Elaboración de reactivos- Actividades de co-evaluación, autoevaluación y hetero evaluación.
Investigación	<ul style="list-style-type: none">- Uso del método científico en proyectos.- Aplicar diversos tipos de investigación.- Proponer soluciones a los problemas del entorno.- Formar parte de redes de investigación.
Pertenencia Institucional	<ul style="list-style-type: none">- Organización de campañas de reciclaje, desarrollo personal, urbanidad dentro de la Institución.- Integrarse en actividades sociales y deportivas de la Universidad.- Conocer la misión y visión institucional.
Innovación	<ul style="list-style-type: none">- Mejoramiento del currículo- Evaluación participativa del currículo.
Intercultural	<ul style="list-style-type: none">- Trabajos de investigación etnográfica- Ser parte de grupos interculturales- Movilidad o intercambio docente en otros contextos académicos.
Identidad Profesional Docente	<ul style="list-style-type: none">- Organización de redes de capacitación docente.- Participación en trabajos comunitarios promovidos por la Universidad.

4. Conclusiones

- Los nuevos escenarios a los que se enfrenta la Educación Superior en el Ecuador, nos invita a reflexionar en el tema del desarrollo de las competencias docentes, ya que si bien el docente puede ser experto en un área de conocimiento específico, puede tener falencias en el tema docente, esto se evidencia en la antepenúltima ubicación

que tiene la competencia de “desarrollo profesional docente”.

- Las características de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, ha permitido que este Proyecto de investigación abarque dos modalidades de estudio, diferentes áreas de conocimiento, diversos ámbitos de formación profesional, edad, años de experiencia, género, entre otros, lo cual ha enriquecido los resultados obtenidos, dando una visión amplia siendo una muestra representativa de la realidad de la Educación Superior en el Ecuador.
- Los resultados obtenidos a lo largo de la presente investigación, contribuirán de manera significativa en los estudiantes y en la Institución, ya que se realizará una intervención educativa que desarrolle y fortalezca las competencias docentes, además de que favorecerán el proceso de evaluación y acreditación.
- La competencia con mayor importancia para los docentes es la planificación, como punto de partida para propiciar un aprendizaje significativo y autónomo en los estudiantes. Mientras que, la competencia intercultural presenta los valores más bajos para su ubicación, lo cual refleja la escasa interacción con profesionales de otras culturas.
- Este proyecto, se convierte en el diagnóstico de las competencias del docente, que permitirá tomar decisiones que cubran las necesidades de los docentes de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE y coadyuven a la mejora de la educación Superior, creando una cultura de investigación e innovación educativa.
- La formación en competencias y alcanzar el dominio de las mismas con la finalidad de facilitar el desarrollo de los discentes y avanzar en los saberes, destrezas, actuaciones y compromisos, que caracterizan a cada ser humano ante las cambiantes demandas de la sociedad del conocimiento.

Finalmente, cabe hacer la siguiente reflexión en torno a las competencias: como dice el aforismo chino “Si ves una persona hambrienta al lado del mar, no le des un pez, enséñale a pescar”, es decir, otorgarle al estudiante los instrumentos necesarios para vivir sin dependencias a lo largo de la vida que le permitan desarrollar la competencia de acción profesional, lo cual implica la solución de problemas de manera innovadora y creativa en situaciones reales.

Referencias bibliográficas

- Angulo, J. y Corpas, M.C. (2006). Las competencias de la Titulación de Psicopedagogía a nivel Andaluz: investigando la opinión del profesorado, del alumnado universitario y de los profesionales de la orientación. *Revista de Investigación Educativa*, 24 (2), 575-593.
- Cajide, J. y Porto, A. (2002). Competencias adquiridas en la universidad y habilidades requeridas por los empresarios en Galicia. *Revista de Investigación Educativa*, 20 (2), 449-467.
- Cano, R. (2009). Tutoría Universitaria y aprendizaje por competencias ¿cómo lograrlo?. *Revista electrónica interuniversitaria de formación del profesorado*, 12 (1). 181-204. Recuperado de <http://www.aufop.com/>
- De Miguel, M. (2006). Modalidades de enseñanza centradas en el desarrollo de competencias. Orientaciones para promover el cambio metodológico en el marco del EEES. Oviedo: Ediciones

Universidad de Oviedo.

- Domínguez, M.C., Medina, A y Cacheiro, M.C. (2010). Investigación e Innovación de la Docencia Universitaria en el EEES. Madrid: Editorial Universitaria Ramón Areces.
- Domínguez, M.C. (2006). Investigación y formación del profesorado en una sociedad intercultural. Madrid: Universitas.
- Hernández, F. y Rosario, P. (2006). Promoción del Aprendizaje estratégico y competencias de aprendizaje en estudiantes de primero de universidad: evaluación de una intervención. Revista de Investigación Educativa, 24 (2), 615-631.
- Martínez, P y Echeverría, B. (2009). Formación basada en competencias. Revista de Investigación Educativa, 27 (1), 125-147.
- Medina, A. (Coord.) (2013). Formación del profesorado. Actividades innovadoras para el dominio de las competencias docentes. Madrid: Editorial Universitaria Ramón Areces.
- Medina, A. y Rodríguez, A. (1994). La formación en colaboración del profesorado. Justificación y valoración teórico-práctica. Revista Enseñanza, XII, 33-49
- Medina, A. y Domínguez, M.C. (1990). Formación del Profesorado en una sociedad tecnológica. Madrid: Cincel
- Medina, A. (Marzo, 2008). Evaluación del dominio de las competencias docentes-discentes. En M. Saavedra, Simposio llevado a cabo en el Congreso Internacional Formación del Profesorado. Escuela Normal Superior de Michoacán, Morelia.
- Medina, A. (2009). Formación y Desarrollo de las Competencias Básicas. Madrid: Universitas.
- Zabalza, M. A. (2006). Competencias docentes del profesorado universitario. Calidad y desarrollo profesional. Madrid: Narcea.