

LINEA TEMATICA: VI. Académicos y Gestores: su reconfiguración al interior de la organización universitaria en el marco de los cambios mundiales

EJERCICIO DE AUTOEVALUACION DOCENTE AL PERSONAL ACADEMICO DEL DEPARTAMENTO DE CLINICAS ODONTOLOGICAS INTEGRALES DEL CENTRO UNIVERSITARIO DE CIENCIAS DE LA SALUD, A TRAVES DEL ENFOQUE DE COMPETENCIAS DOCENTES.

Autor: Santiago-Luna María; Profesor Titula; Departamento de Biología Molecular y Genómica, División de Disciplinas Básicas, Departamento Clínicas Odontológicas Integrales, Miembro Instituto en Investigación Odontológica, Centro Universitario de Ciencias de la Salud, Universidad de Guadalajara. Guadalajara, Jalisco, México
marsanti01@yahoo.es

RESUMEN

Palabras Clave: Competencias docentes, autoevaluación, formación de recursos humanos.

Uno de los obstáculos de la enseñanza, es la preparación y selección de profesores y alumnos, a fin de que los primeros estén en posibilidad de enseñar y los segundos de construir sus conocimientos, requieren la formación de profesionistas capacitados para colaborar y encauzar las transformaciones sociales requeridas por el entorno.

Es importante que los profesores, los que estamos cada día “frente al grupo”, tomemos la iniciativa en marcar cómo vamos a enseñar. Si asumimos nuestro compromiso de facilitar el aprendizaje, en el mejor de los casos no nos veremos obligados a seguir recetas impuestas por personas más preocupadas por la enseñanza de contenidos enciclopédicos que no favorecen la función docente, y en el mejor de los casos influiremos en ellos.

En un entorno de crisis donde el sistema educativo disminuyó la calidad y se devaluación de sus credenciales, es cuando el tema de las competencias, habilidades y calificaciones se ubico en el núcleo del debate, punto en donde convergen: lo social, lo económico y lo político.

Uno de los grandes retos de la educación en el mundo, es lograr en los procesos de formación con suficiente y adecuada integración entre teoría y práctica, con la necesidad de formar recursos humanos altamente competentes para realizar intervenciones eficaces integrales y exitosas de las problemáticas que demandan solución en cada campo profesional.

Es la educación en cualquiera de sus modalidades, la que genera en los profesionales nuevos aprendizajes, conocimientos y habilidades que los hacen más productivos; sin embargo, esta situación no ocurre cuando se operan métodos pedagógicos sin un cambio de cultura al interior de las aulas, tanto de los académicos como de los estudiantes a través de programas formativos e informativos, ya que de otra manera cualquier propuesta queda como mera expresión oratoria sin impactar la práctica docente, ni al estudiante y mucho menos a la sociedad.

En la Universidad de Guadalajara, fue hasta 1999 que “teóricamente” recibieron una “enseñanza” predominantemente teórica, de carácter verbalista, sin una preparación práctica suficiente, carentes incluso de material didáctico *ad hoc*, que les permitiesen intervenir activamente paralelamente a sus profesores, reflejándose posteriormente en

una actitud estática, en muchas ocasiones los profesionales solo consumían la metodología e información necesaria para la utilización de materiales y técnicas, ya que se encontraban imposibilitados para criticarlos, evaluarlos mucho menos para modificarlos.

Creemos estar actualmente inmerso de nuevo en una atmósfera de cambio, grupos de expertos han generado “un sin fin” de documentos orientadores pretendiendo clarificar la dirección del trabajo académico, muchos han concluido rotundamente en el enfoque por competencias, otros tienen ciertas dudas, muchos otros se niegan a si tan siquiera pensarlo.

El enfoque por competencias data desde el Medievo, este concepto ha evolucionado evidentemente se han descrito diferentes aspectos, resaltando que los grupos profesionales tienen sus propias identidades, culturas, saberes, valores y competencias; las cuales en muchos casos son adquiridas como herencia cultural y por otro lado, el saber disciplinario.

En estos momentos el enfoque por competencias tiene mucho que ver con la relación de empleabilidad de los académicos en las universidades, esta situación genera efectos perversos al interior de las IES como puede ser:

- Que la oferta de recursos humanos sea mayor al de las oportunidades de inserción al mercado laboral, entendiéndose las IES;
- Que existan demanda por expertos en pedagogía o bien disciplinar, no se encuentran insertos en las IES, o que si se encuentran insertos
- Que académicos que no posean calificaciones adecuadas debido a la obsolescencia de conocimientos y se encuentren insertos en las IES desplacen u obstaculizando la inserción de expertos pedagógicos o disciplinares.

Se pretende analizar el proceso de la Práctica Docente a la luz del enfoque por competencias docentes y llega hasta otra que supone un complejo conjunto de saberes intelectuales, técnicos y de comportamiento, aludiendo con esto al tema que nos ocupa, las competencias docentes.

Se puede detectar que el estudio se desarrolla desde la perspectiva sistémica, ya que la realidad es única y parte de una totalidad que se comporta de acuerdo a situaciones específicas.

El acercamiento al problema para el desarrollo metodológico de la presente investigación se realizó en función al reconocimiento de los resultados presentados por los egresados de la Carrera de Odontología, toda vez que se incorporaban solo el 8%, a su nicho laboral (Santiago 2002). El problema central es el desempleo de los egresados y suponemos que tiene una relación directa la práctica docente tradicional, producto del proceso de enseñanza vigente toda vez que este proceso se encuentra centrado en el docente (discente), por lo que la presente investigación pretende demostrar el nivel de competencias docentes que el Personal Académico del DCOI dice detentar.

Este ejercicio fue validado y aplicado por y para odontólogos desde una perspectiva de la teoría del construccionismo social en la modalidad colegiada, encontrando el lenguaje como la expresión de su realidad, construyéndola sin dar por sentadas las cosas o por conceptos metodológicos, esta estrategia implica la construcción de la realidad docente a partir de sus experiencias, las cuales fueron internalizadas para dar cuenta de su realidad”. En la presente investigación se adoptó el método mixto, también conocido

como cruce de los enfoques o multimodal, al observarse que los enfoques cuantitativos y cualitativos utilizados en conjunto enriquecen la investigación, ya que no se excluyen ni se sustituyen entre sí; al estudiar un problema de investigación, los métodos mixtos proporcionan resultados más comprehensivos que los que podrían proveer la investigación cuantitativa o la cualitativa por separado. Desde el enfoque cuantitativo se propuso recolectar datos numéricos y realizar análisis estadísticos para describir a los docentes. Por otro lado, con el propósito de alcanzar una comprensión más profunda del programa de formación docente se adoptó el enfoque cualitativo. Se utilizaron técnicas cualitativas que permitieran generar información como objeto de análisis.

La intención de este apartado es mostrar diversos enfoques teóricos que permean de forma indirecta la temática de la economía de la educación superior y particularmente a las Competencias.

El enfoque de competencias surgió a partir de la necesidad de mejorar los servicios técnicos y profesionales frente a la evolución científico tecnológica; asimismo, plantea el reto de la implementación de mecanismos “*ad hoc*” que faciliten y fortalezcan la vinculación entre educación y trabajo, implicando con ello, el desarrollo de modelos de formación flexibles, de calidad y pertinentes al estudiante y a la sociedad por lo que propicia conocimientos fundamentales, habilidades sociales, actitudes de solución de problemas, transfiriendo el egresado su *saber*, *saber hacer* y *saber ser* en diferentes contextos. Responde por tanto, a nuevas exigencias respecto al quehacer y lugar de trabajo. Por lo que las competencias se han identificado como la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene no sólo a través de la instrucción, sino también mediante el aprendizaje, y por experiencias en situaciones concretas de trabajo.

Este “nuevo” enfoque, pretende atender rezagos y superar desequilibrios entre oferta y demanda de recursos humanos; sentar las bases para superar los desequilibrios entre las regiones geográficas, grupos sociales y sectores productivos; por lo que se requiere fomentar la cultura de “capital humano” (KH), como supuesto básico de la productividad y competitividad, tal y como Johnes (1995), describe a esta teoría como una teoría que permite observar las decisiones hechas por los sujetos en relación a las inversiones que hacen en educación y capacitación.

Dentro de los modelos de competencias, mencionaremos aquellos que han servido de base o bien enriquecido al modelo mexicano, ubicándolos en espacio y tiempo.

El nuevo perfil valora características tales como participación, iniciativa, razonamiento y discernimiento.

Para introducirnos a la teoría de las competencias, requerimos abordar el concepto realizando un análisis atendiendo a su especificidad y a su realidad, lo cual nos permitirá, utilizarlo con más certidumbre y precisión. Para delimitarlo conceptualmente atenderemos, algunas conceptualizaciones del término como resultado de su complejidad.

En la década de los noventa, se incrementa el interés por el manejo conceptual de las competencias; lo cual genero grandes interrogantes tales como: ¿A qué se debe tal repunte de interés?, ¿Porqué les resulta tan interesante la “lógica de las competencias”?, ¿Qué tanta utilidad pueden tener las competencias en los contextos de formación y empleo?, ¿Siempre presentan ventajas?, ¿Cuáles son las desventajas o riesgos que deben conocerse, manifestarse y/o controlarse?

Si observamos la tabla “Componentes de la Competencia Docente”, podemos señalar que las competencias docentes, son un conjunto de elementos combinados que se integran atendiendo una serie de atributos personales, tomando como referencia las experiencias personales, profesionales y laborales en instituciones educativas y que se manifiestan mediante determinados comportamientos o conductas en el contexto laboral.

La utilidad de las competencias docentes radica en la capacidad de ésta para hacer frente a contextos profesionales; en principio para la adaptación al contexto laboral, la cual se manifiesta a través del desempeño eficaz, efectivo y exitoso, lograr la colaboración y resolución de problemas. Ahora bien los elementos de la competencia deben ser evaluados para desarrollar su utilidad.

La tarea sería hacer coincidir del carácter de los contenidos de la educación y el nuevo énfasis puesto en el aprendizaje a lo largo de toda la vida, lo cual ha replanteado muchos de los supuestos tradicionales de la educación. Desde esa coincidencia, el Informe Delors plantea que "la educación permanente se basa en cuatro pilares: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos, aprender a ser. (...) Si bien es cierto las Instituciones de educación superior tienden a privilegiar el acceso al conocimiento, en detrimento de otras formas de aprendizaje, también es cierto y necesario concebir la educación como un todo. Esta visión debe inspirar y orientar en el futuro las reformas educativas, tanto en la elaboración de nuevos programas como en la definición de las políticas pedagógicas" (Delors, 1996, 105).

La Educación Superior ha traído consigo cambios muy relevantes para la enseñanza como lo son: ubicar al alumno en el centro del proceso educativo implica, entre otras cosas, trasladar la responsabilidad de "enseñar" del profesor al "aprender" del alumno, por lo que las formulas tradicionales de estudio posiblemente se muestren ineficaces y, de la misma forma, los papeles tradicionales desempeñados por el profesor y el alumno también pueden mostrarse poco efectivos.

El entorno universitario está en un proceso de **transición**, en el que es necesario e impostergable cambiar los procesos que se han empleado hasta ahora para alcanzar los nuevos **objetivos** educativos traducidos en resultados de aprendizaje del alumno. El informe final del proyecto Tuning, González y Wagenaar, (2003), señala:

"...Los elementos para el desplazamiento de una educación centrada en la enseñanza hacia una educación centrada en el aprendizaje incluyen: una educación más centrada en el estudiante, una transformación del papel del educador, una nueva definición de objetivos, un cambio en el enfoque de las actividades educativas, un desplazamiento del énfasis de los suministros de conocimientos (input) a los resultados (output) y un cambio en la organización del aprendizaje..."

Su actividad, de por sí, cambiante y, además, tienen una nueva función: enseñar para aprender. Es decir, ahora es clave que los alumnos aprendan a desarrollar procesos cognoscitivos para ser aplicados a situaciones cotidianas y nuevas; y no sólo aplicaciones del conocimiento. El desarrollo de procesos cognitivos es una nueva función del docente, porque no se enseña igual pero tampoco se aprende igual un conocimiento establecido, probado, comprobado, que una habilidad, una actitud, o lo más demandado ahora por la sociedad, una competencia. Asimismo el mercado laboral y la sociedad reclaman a las IES, formar docentes capaces de facilitar en los alumnos aprendizajes para la vida, para ser personas, para una actividad y sobre todo, alumnos capaces de aprender por sí mismos.

"...Enseñar, promover aprendizajes en personas adultas, creemos que los académicos dominan el ¿cómo? y ¿porqué? del acto educativo.¹ Además, debe dominar la teoría de las ciencias y/o disciplinas en las cuales se pretende propiciar ese aprendizaje..."

El docente se enfrenta en la práctica a una serie de situaciones no conocidas, ni tampoco esperadas, pues el desarrollo real de la vida universitaria se da en medio de situaciones múltiples y únicas. Para enfrentar estas situaciones, el docente recurre a sus creencias, a su intuición y a la improvisación consiente que surge de procesos de metacognición. Y así

¹ El alumno de un proceso de formación docente formal debería dominar la filosofía y teorías del aprendizaje

conforma un saber que surge de la práctica que entra en una serie de contradicciones con la teoría aprendida en la teoría. Practicar la docencia enfrenta al docente en formación a situaciones nuevas, no conocidas y no previstas en la teoría tal cual se presentan durante la acción docente. Y, por tanto, el docente de pronto recurre, no a sus aprendizajes teóricos, sino a otros recursos personales, para darle continuidad y vigencia al hecho docente.

¿Cómo contribuiría y/o fortalecería al DCOI del CUCS de la UDG, que los Docentes desarrollen y detenten un “Perfil Basado en Competencias Docentes” adecuado? Podemos afirmar que, resulta necesaria la aplicación de un Modelo Académico Basado en Competencias, dado que, “garantizaríamos” a través del trabajo ejercido por la planta académica las oportunidades de inserción al mercado laboral de los egresados de los programas educativos, y por tanto su reconocimiento como Institución de Calidad.

Asimismo, nos preguntamos, ¿Cuántos académicos conocen su rol como Docentes Universitarios? Es evidente que la práctica docente en muchas ocasiones responde a prácticas aprendidas durante la formación de los mismos docentes, pero cuando observamos que se generaliza esta práctica como un mero emisor y repetidor de información, sin detenerse a observar sus efectos en los estudiantes; y por último, ¿Cuántos docentes cuentan con un “Perfil” adecuado, para ejercer el ministerio de la docencia Universitaria, que posean actitudes y aptitudes, que generen procesos de reflexión y resolución de problemas cotidianos, que apliquen valores? Será que debe ser un facilitador; cuántos manejamos la didáctica horizontal, en reemplazo de la desfasada didáctica vertical, y dejar de ser decidores de ciencia a través de la emisión de simples “monólogos” en el dictado de sus clases.

Consideramos que el desarrollo de competencias como la enseñanza de competencias depende de una articulación entre teoría y práctica. Los docentes solemos tener problemas para manejar los procesos subjetivos, y generar conocimientos desde el bagaje cultural de los estudiantes, desde su heterogeneidad cultural y social; de la misma manera hacer uso de fuentes de información, verificar conductas, comportamientos y conceptos, organizar datos, reflexionarlos individualmente y en grupo, cuestionarlos, comprobarlos y valorarlos, son operaciones de alto valor formativo. Corresponde a pensar y aprender a pensar. Aprender de la práctica, establecer y mantener relaciones duraderas con sus compañeros y profesores; verbalización de conceptos 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.

Pero, ¿cuál es el perfil profesional del docente universitario del siglo XXI? Agueda Benito (2005:19) propone:

- Dominar tanto el conocimiento de su disciplina como la gestión del mismo.
- Innovar sobre su propia práctica docente, lo que implica reflexionar e investigar integrando el conocimiento disciplinar y el pedagógico como vía para la mejora continua.
- Dominar las herramientas relacionadas con el currículo (diseño, planificación y gestión del mismo).
- Saber favorecer entre los estudiantes un clima de motivación hacia un aprendizaje de calidad.
- Saber trabajar en colaboración con colegas y potenciar el aprendizaje colaborativo entre estudiantes.
- Poseer las habilidades comunicativas y de relación que la función docente requiere.
- Estar comprometido con la dimensión ética de la profesión docente.

- Trabajar y generar conocimiento en diferentes entornos de aprendizaje y ser sensible a las demandas, necesidades y expectativas tanto de sus estudiantes como de la sociedad.

En cuanto a los estudiantes, el principal reto es que estos asuman la responsabilidad de su propio aprendizaje y que aprendan a aprender, lo cual se puede visualizar en dos fases:

- Las Universidades les ayuden de forma explícita a aprender como planificar su tiempo, a trabajar en equipo, a adoptar técnicas de comunicación efectiva o a dominar otras lenguas distintas de la materna.

Los docentes desarrollarán una función de guía y apoyo activo a la hora de convencer a los estudiantes de la necesidad de su oposición y los beneficios personales y profesionales que esta supondrá.

LA COMPETENCIA DOCENTE, COMO REFERENTE DE LA FORMACIÓN DEL PERSONAL ACADEMICO UNIVERSITARIO

La competencia docente como referente formativo de los académicos universitario, ha puesto gran énfasis en los mecanismos de garantía de calidad, asentados sobre procesos de acreditación y gestión para la excelencia institucional, basado en el interactuar del personal docente y los estudiantes con las verdaderas necesidades sociales inmediatas. Este nuevo esquema, supone que los estudiantes habrán de adquirir un aprendizaje que comprenda no solo el conocimiento disciplinar específico de su carrera, sino además numerosas capacidades y destrezas que no podrían desarrollarse si el docente utiliza exclusivamente una metodología tradicional. La adquisición efectiva de las numerosas competencias que definen cada profesión, requiere que el estudiante *aprenda haciendo*.

Los estudios más recientes sobre la formación del personal académico español para la convergencia europea en Educación Superior, ponen de manifiesto la idea de que la “discrepancia del profesorado” es el factor más relevante en el proceso, y destacan la falta de formación adecuada del profesorado como el principal obstáculo para en sí mismo (Valcarcel et al., 2004).

Para que estos nuevos roles de profesor y alumno sean asumidos por parte de ambos, serán necesarios algunos años y una indudable voluntad de cambio, en especial por parte de los académicos.

Resultados

Los resultados obtenidos en la evaluación por competencia docente (Tabla 1) muestran un predominio de categoría EFICAZ (52.7% N=10) la categoría MUY EFICAZ (42.1% N=8) presenta un número importante, encontrando solo un caso en la categoría POCO EFICAZ (5.2% N=1). Al estratificarlo por género, en los sujetos femeninos (N=6) la categoría MUY EFICAZ representa la mitad (50% N=3), mientras que los sujetos masculinos (N=13) la categoría MUY EFICAZ tiene una proporción menor (38.5% N=5), habiendo predominio de EFICAZ (53.9%, N=7), en este género se presentó el caso POCO EFICAZ (7.6% N=1).

Al comparar los niveles de competencias entre ambos géneros (Tabla 2, Tabla 3, Tabla 4, Tabla 5, Tabla 6, Tabla 7) no se encontró diferencia significativa en su distribución.

Al evaluar las categorías académicas de los sujetos de estudio (Tabla 8) encontramos que 11 de 19 (57.9%) son Profesores y 8 de 19 (42.1%) son Técnicos Académicos. El análisis de la distribución por género en cada categoría muestra que en el grupo total predomina el género masculino (M=10, F=9).

Al estratificarlo por categoría académica (Tabla 9), en los sujetos Profesores (N=11) la categoría MUY EFICAZ representa poco más de la mitad (54.5% N=6), la categoría EFICAZ tiene significancia (35.4% N=4) y se incluye el caso POCO EFICAZ (9.1% N=1).

Los sujetos Técnicos Académicos (N=8) la categoría MUY EFICAZ tiene una proporción significativamente menor (25% N=2), con predominio de EFICAZ (75%, N=6), pero en este género no se presentó alguno POCO EFICAZ.

La Universidad de Guadalajara dentro de su Plan de Desarrollo Institucional, la prioridad es lograr que los estudiantes y egresados alcancen los conocimientos, destrezas y habilidades que les permitan ser competitivos en el mercado global.

La ausencia de un servicio universitario de carrera para la profesionalización del personal académico en la UDG, ha generado rotación del personal, la cual es muy alta y por lo general, los nuevos académicos no cuentan con el perfil adecuado en relación a las competencias docentes, incrementándose por la falta de experiencia.

El Plan Institucional de la Universidad de Guadalajara define las siguientes estrategias:

- Desarrollar ambientes de aprendizaje, programas, materiales, recursos humanos y otras condiciones favorables para que los estudiantes y el personal académico cuenten con las herramientas necesarias para aprender al menos una lengua extranjera.
- Asimismo, impulsar programas para que los estudiantes adquieran conocimientos y habilidades, con el fin de ser competitivos en el mercado laboral internacional.

Es importante recalcar que hoy día, muchos de los académicos y administrativos desconocen el funcionamiento el modelo de la red, el cual data de 1989 y puesto en marcha en 1990, también desconocen su normatividad, su estructura, e incluso niegan conocer el modelo de competencias profesionales vigente en la UDG desde 1994, lo cual no tiene otra explicación más que les resulta cómodo continuar desarrollando sus actividades académicas sin exponerse frente al estudiante, pares y superiores, manteniendo siempre una zona de confort, la cual en estos momentos resulta extraña.

Tobon (2006), afirma que la docencia tradicionalmente se enfoca básicamente al docente, quien se asume como el núcleo del proceso pedagógico. La tendencia actual es que la currícula se diseñe con enfoque por competencias, el cual se basa en el estudiante y se diseñan los objetivos teniendo en cuenta en el contexto social del que aprende.

Este enfoque centrado en el estudiante, pretende orientar las actividades docentes al desarrollo de capacidades cognitivas y metacognitivas de procesamiento de la información: búsqueda, sistematización, análisis, procesamiento y aplicación. Además, se pretende que el aprendizaje sea significativo, que responda a los intereses del sujeto, que sea duradero, transferible y autorregulable.

Evidentemente cuando es una exigencia social el cambio paradigmático de la enseñanza de la educación superior en el mundo, los obstáculos más mentales que de otro tipo se levantan y obstaculizan a sus pares los cuales corren el “riesgo” de aplicar el modelo centrado en el estudiante, y entonces guían al alumno en el proceso de aprendizaje, atienden a sus dudas o dificultades; busca lograr la mediación pedagógica suficiente para el logro de los objetivos planteados; promover una participación interactiva del alumno con relación a los materiales; promueve el interés de los participantes en el estudio de las temáticas propuestas; amplía la información, sobre todo en aquellos temas más complejos; evalúa permanente el proceso de aprendizaje a partir de las evidencias; coordina acciones con los diferentes equipos de trabajo, suministrando los materiales y la información que sea necesaria; promueve en los estudiantes la profundización de los propios conocimientos a través de un proceso activo de investigación e intercambio; obviamente si implica mayor dedicación en su función docente, pero también generara un cambio de cultura universitaria, particularmente en los académicos.

Tobon propone como perfil ideal en general, será aquel que integre competencias profesionales, pedagógico didácticas y humanísticas. Esto significa que:

- Los docentes deben ser expertos en su área y tener una visión general de la profesión.

- Idoneidad para enseñar la disciplina y formar estudiantes con competencias para desempeñarse en ésta
- Deberá tener en cuenta la comprensión de sus necesidades, la construcción del proyecto ético de vida y la comunicación asertiva con el estudiante.
- El perfil debe exigir que los docentes se encuentren formados y/o capacitados en la formación basada en competencias y en el proceso de gestión de calidad del diseño curricular.

Por otro lado consideramos que las funciones del Docente serian entre otras:

De acompañamiento, supervisión, retroalimentación y, en general, facilita el proceso formativo del estudiante sin establecer relaciones de dominación o dependencia; con ello origina procesos de reflexión, análisis, autocrítica y confrontación para favorecer la construcción del pensamiento. Sus tareas más importantes deben conducir a la integración lógica de contenidos con una perspectiva interdisciplinaria de la docencia y las tareas de investigación, así como al desarrollo de medios y procedimientos para propiciar los aprendizajes.

Por un lado el perfil que Tobon propone y las funciones que hemos descrito, más que oponerse se complementan y enriquecen.

Si observamos la tabla “Componentes de la Competencia Docente”, podemos señalar que las competencias docentes, son un conjunto de elementos combinados que se integran atendiendo una serie de atributos personales, tomando como referencia las experiencias personales, profesionales y laborales en instituciones educativas y que se manifiestan mediante determinados comportamientos o conductas en el contexto laboral.

La utilidad de las competencias docentes radica en la capacidad de ésta para hacer frente a contextos profesionales; en principio para la adaptación al contexto laboral, la cual se manifiesta a través del desempeño eficaz, efectivo y exitoso, lograr la colaboración y resolución de problemas. Ahora bien los elementos de la competencia deben ser evaluados para desarrollar su utilidad.

La competencia docente tiene dos referentes:

- Social entendido como requerimientos sociales, laborales, económicos y de la organización del trabajo;
- Individual o personal entendido como atributos.

La competencia docente puede adquirirse mediante acciones diversas:

- Procesos reflexivos de formación
- Procesos ciegos de aprendizaje en el puesto de trabajo

Valorando lo antes expuesto podemos afirmar más que discrepar hemos podido conocer e integrar algunas profundidades del enfoque de la competencia docente, la cual se desarrolla en un contexto cambiante, es coherente deducir su inevitable evolución y por tanto su evaluación. Ser docente competente hoy y aquí, no significa ser competente mañana o en otro contexto.

Hoy día la función docente es más demandante en tiempo y participación, entre asesor y estudiante; sin embargo existe un rol que frecuentemente realizamos en cualquier modalidad y que desde mi perspectiva resulta ideal el fungir como coaching y desde mi particular punto de vista este no funge como acompañante. El rol de coaching está demostrado que funciona cuando el estudiante está dispuesto a.... crecer, a resolver problemas, a desarrollar proyectos, a lograr pequeños y grandes avances, a reinventar una propuesta o una carrera, a doblar el conocimiento y su rentabilidad, y / o diseñar e implementar un plan de acción, paralelamente el Académico Formado en Competencias Docentes o el Asesor Coaching le aporta herramientas, sugiere, comenta, argumenta, evalúa, escucha, se entera, se acerca a su estudiante, lo motiva, le transmite valores etc.

A lo largo del documento pudimos observar que el concepto de competencia es considerado un concepto polisémico polivalente. En el discurso funciona acomodándose

al discernimiento y propósitos de la audiencia, justo ahí es su problema, al cual también podemos afirmar multinominal, en la lengua hispana como inglesa; también pudimos observar, como los “estudiosos” de este enfoque lo han hecho cambiante, basta mencionar que Hooghiemstra, Gallart y Jacinto y Dugué han hecho variaciones conceptuales de forma y fondo en una o dos ocasiones por año, o bien como Mertens que sus nuevos conceptos en ocasiones lo comparte por anualidades

Asimismo tenemos que mencionar que han reconsiderado los conceptos que LeBoterf, Barzucchetty y Vincent, Bunk, Hooghiemstra, Le Boterf, Zarifian, Colardyn, Gallard y Jacinto, Gonzci, Mertens, Gallart, Ducci, Hutmacher, Lévy-Leboyer, Agudelo, Le Boterf, Guerrero, Zarifian, Hutmacher, Lévy-Leboyer, Agudelo, Le Boterf, Guerrero, Zarifian, Prego (s/f), han aportado desde 1993 a 2001 en relación al marco conceptual de las competencias identificado características comunes al construir los perfiles, ya sea del docente o bien del estudiante de conocimientos, capacidades y comportamientos de utilidad en un contexto profesional complejo en relación a la resolución de los problemas profesionales de forma autónoma y flexible, y observar las afinidad que tienen con la nueva figura de un Coach.

Afirman estos expertos que tanto el docente como los estudiantes deberán poseer motivos, rasgos, de sí mismo, actitudes o valores, contenidos de conducta, todas aquellas cualidades personales que permiten predecir el desempeño excelente en un entorno cambiante que exige la multifuncionalidad; la capacidad de aprendizaje, el potencial en el sentido amplio, la flexibilidad y capacidad de adaptación son más importantes en este sentido que el conocimiento o la experiencia concreta en el manejo de un determinado lenguaje de programación o una herramienta informática específica. Ccualquier característica individual que se pueda medir de un modo fiable, y que se pueda demostrar que mantienen un desempeño excelente centrado en los resultados ha sido considerado un enfoque holístico en la medida en que integra y relaciona atributos y tareas, permite que ocurran varias acciones intencionales simultáneamente y toma en cuenta el contexto y la cultura del lugar de trabajo podemos afirmar es una competencia.

Los docentes y estudiantes deben tener un conocimiento claro de las competencias, de sus elementos y de los respectivos indicadores con el fin de orientar el proceso de aprendizaje-enseñanza acorde con la planeación institucional y los requerimientos del contexto social y profesional.

Las Competencias Docentes que reconocen los Profesores y Técnicos Académicos del Departamento de Clínicas Odontológicas Integrales del Centro Universitario de Ciencias de la Salud, que imparten y desarrollan durante su actividad laboral en la Universidad de Guadalajara, son las siguientes y presentan la siguiente jerarquización:

- | | | |
|--------------|---|----------------------|
| Uno) | ASESORAMIENTO | RESULTADO 734 |
| | Tiene relación directa con la atención de las necesidades individuales de selección de itinerarios educativos, elaboración de planes de estudio, superación de dificultades de aprendizaje, y preparación para los cambios de ciclo y la transición escuela- trabajo. La orientación se suele proporcionar a nivel grupal, en contraste con el consejo, que se suele proporcionar a individuos o pequeños grupos. | |
| Dos) | GESTIÓN DE PROGRAMAS Y SERVICIOS | RESULTADO 523 |
| | Diseño, aplicación y supervisión de intervenciones para cubrir las necesidades de la población. | |
| Tres) | DESARROLLO DE LA CARRERA | RESULTADO 479 |
| | Proporciona información en relación a fomentar las actitudes, creencias, y competencias que facilitan las tareas de desarrollo y la adaptación en los periodos de transición a lo largo de la vida. Suele basarse en teorías del | |

desarrollo y acceder a través del currículum escolar, cursos de educación continua y talleres comunitarios.

Cuatro) COMPETENCIAS ESPECIALIZADAS DOCENTES COUNSELLING O METACOGNICIÓN RESULTADO 468

Provoca la auto – reflexión para clarificar el auto – conceptos, identificar acciones, tomar decisiones y resolver dificultades

Cinco) CONSULTA RESULTADO 423

Aporta información, orientación y consejo profesional profesores y administradores que deseen facilitar el progreso educativo y el desarrollo de la carrera de sus clientes. Organizar y dirigir al personal comunitario para crear fuentes de referencia para los estudiantes sobre programas, servicios y redes de contacto.

Seis) INVESTIGACIÓN Y EVALUACIÓN RESULTADO 378

Estudio del comportamiento vocacional y su desarrollo. Examinando la efectividad de las intervenciones

Siete) GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN RESULTADO 378

Reunir, organizar, actualizar y proporcionar información relativa a educación, formación, trabajo y ofertas de empleo. Asesorar a los clientes en el uso efectivo de la información.

Ocho) COMPETENCIAS ESPECIALIZADAS DOCENTES DIAGNOSTICA RESULTADO 371

Diagnóstico: Corresponde al análisis de las características y necesidades del individuo o grupo a los que se dirige el programa, y del contexto en el que está inmerso, incluyendo todos los agentes. El objetivo es integrar y evaluar datos de cuestionarios, tests y entrevistas que miden las habilidades, aptitudes, limitaciones, estilos de vida, intereses, personalidad, valores, logros educativos, u otra información relevante. Una competencia relacionada es la interpretación de tests, es decir, explicar al cliente los resultados del diagnóstico y sus implicaciones.

Nueve) DESARROLLO COMUNITARIO RESULTADO 315

Apoyar la colaboración entre miembros de la comunidad para canalizar los recursos materiales y humanos y las necesidades de la comunidad, así como desarrollar planes para alcanzar las metas y objetivos económicos, sociales, educativos y de empleo de la comunidad.

Diez) EMPLEO RESULTADO 314

Adoptar y asesorar a los individuos en sus intentos de búsqueda de empleo, mediante la enseñanza de técnicas de búsqueda y la creación de oportunidades de empleo.

Se observo incremento de la eficacia de Profesores y Técnicos Académicos del Departamento de Clínicas Odontológicas Integrales (DCOI) respecto a las competencias docentes, que permitan satisfacer la demanda de los servicios académicos del Centro Universitario de Ciencias de la Salud (CUCS), de la Universidad de Guadalajara (UDG). La integración de la muestra piloto resulta heterogénea con diferente distribución que responde a los estratos. Al estratificarlo por categoría académica, en los sujetos Profesores la categoría MUY EFICAZ corresponde al 54.5%, de la categoría EFICAZ tiene significancia 35.4% y se incluye el caso POCO EFICAZ 9.1%. Los sujetos Técnicos Académicos la categoría MUY EFICAZ tiene una proporción significativamente menor 25%, con predominio de EFICAZ 75%, pero en este género no se presentó alguno POCO EFICAZ; en los casos EFICAZ y POCO EFICAZ, consideramos de debe a que los docentes no ponen en juego otras competencias que apoyen a sus procesos metacognitivos.

Respecto a las variables categoría académica, género del Personal Académico, que sustentaron o sustentan su contratación universitaria (profesor y técnicos académicos); y su impacto directo con las competencias docentes que dice aplica en la enseñanza de la odontología en el DCOI del CUCS. Observamos que la evaluación general de la muestra piloto en su estratificación por género masculino alcanza una categoría de 52% EFICAZ, Y 42.1% MUY EFICAZ, mientras que el género femenino el 50% es MUY EFICAZ y el 50% EFICAZ, por lo que consideramos que el género no es determinante en el desempeño por competencias docentes. Al evaluar las categorías académicas de los sujetos de estudio, encontramos que 57.9% son Profesores, 42.1% son Técnicos Académicos. El análisis de la distribución por género en cada categoría muestra que en el grupo total predomina el género masculino (M=10, F=9).

Podemos afirmar más que discrepar hemos podido conocer e integrar algunas profundidades del enfoque de la competencia docente, la cual se desarrolla en un contexto cambiante, es coherente deducir su inevitable evolución y por tanto su evaluación. Ser docente competente hoy y aquí, no significa ser competente mañana o en otro contexto.

Dado que las tendencias actuales del mercado laboral imponen nuevas exigencias a la economía nacional y la obligan a buscar alternativas para que los profesionales desarrollen los conocimientos y las habilidades que requieren. Consideramos que para enfrentar este reto se requiere: un sistema de evaluación de la calidad en la enseñanza en la educación superior. En Asia, Europa, América y Oceanía los países exigen el visto bueno de un jurado nacional o bien regional para el ejercicio legal de calidad de los profesionales como los abogados, médicos, farmacéuticos y dentistas, así como los docentes, asumiendo esta tendencia México a través de los diversos acuerdos internacionales. Uno de los roles que juegan las habilidades en el proceso de globalización es generar ventaja competitiva docentes de México, ya que éstas tienen la intención de proporcionarles elementos que los haga ser competitivos en el mercado laboral. Ser competitivo significa: atender técnicamente un problema; poseer conocimientos fundamentales; poseer habilidades sociales; poseer actitudes que permitan al individuo resolver problemas; enfrentar situaciones de contingencia; así como transferir su saber, su saber hacer y su saber ser en diferentes contextos

La importancia de este enfoque radica en la posibilidad de poder ser parte de una metodología ecléctica, en donde converja el modelo de análisis de la planeación por recursos humanos; el modelo de ajuste de recursos humanos; la teoría de inversión en capital humano y la teoría de competencias profesionales.