

# 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 OQUENDO<sup>1</sup>  
Universidad Internacional SEK  
Quito, Ecuador  
[mvgarciao@hotmail.com](mailto:mvgarciao@hotmail.com)

IVÁN ALEJANDRO RUEDA FIERRO<sup>2</sup>  
Pontificia Universidad Católica del Ecuador  
Quito, Ecuador  
[larueda@puce.edu.ec](mailto:larueda@puce.edu.ec)

JORGE PATRICIO ALTAMIRANO CUMBAJÍN<sup>3</sup>  
Pontificia Universidad Católica del Ecuador  
Quito, Ecuador  
[jpaltamirano@puce.edu.ec](mailto:jpaltamirano@puce.edu.ec)

ENRIQUE GEA IZQUIERDO<sup>4</sup>  
Universidad Internacional SEK  
Quito, Ecuador  
[enriquegea@yahoo.es](mailto: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.

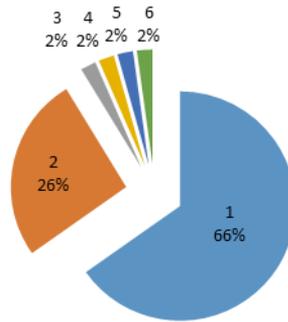
La Ley Orgánica de Educación Superior en el Ecuador da un apoyo al perfeccionamiento docente exigiendo a las universidades que destinen una partida presupuestaria para este propósito (LOES, 2010). Sin embargo, lo fundamental no es solo definir una cuantía económica para cursos, sino verificar que la 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                        |
|--|---|
| <b>1. Relación pedagógica</b><br>Generar relaciones basadas en el mutuo respeto, favorables al aprendizaje | Ninguno apunta a desarrollar esta competencia |

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

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             |

| 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](http://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](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](mailto:sxj@mail.neuq.edu.cn)