



Marzo 2019 - ISSN: 1988-7833

**TÍTULO: “DESARROLLO DE COMPETENCIAS PROFESIONALES EN
PROFESORES UNIVERSITARIOS”**

**TITLE: "DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL SKILLS IN UNIVERSITY
PROFESSORS"**

AUTORES: M.Sc. Lázaro Ulises Muñoz Carine (*)

Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil
Carrera Comercio Exterior

Dirección Postal: Cdla Naval Norte, Mz-8. Solar 9- C. Guayaquil

e-mail. lulises0107@gmail.com

lmunozc@ulvr.edu.ec

Psic. Ind. Jorge Antonio Poveda Zuñiga

Universidad Casa Grande Guayaquil
Carrera Educación

Ave Carlos Julio. Arosemena Km 4.5

email. Jorge.povedaz@ug.edu.ec

poveda.jorge@gmail.com

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Lázaro Ulises Muñoz Carine y Jorge Antonio Poveda Zuñiga (2019): “Desarrollo de competencias profesionales en profesores universitarios”, Revista Contribuciones a las Ciencias Sociales, (marzo 2019). En línea:

<https://www.eumed.net/rev/cccss/2019/03/competencias-profesionales-profesores.html>

Resumen.

Las competencias de los docentes universitarios, están dirigidas a complementar y gestionar las políticas educativas en cuanto a los formadores, los instructores y los maestros en general para mejorar la reforma educativa y un cambio radical para lograr avances superiores en el proceso docente educativo, donde se consideran las competencias profesionales de los docentes para lograr alcanzar un estado superior en el proceso de la enseñanza y el aprendizaje, por ello, esta investigación tiene como objetivo proporcionar un sistema sólido de competencias profesionales designadas a los docentes de nivel superior, donde se apoya en un grupo de técnicas y métodos que soporta la metodología mixta utilizando aspectos cualitativos y cuantitativos.

Con la propuesta del perfil de competencias profesionales para los docentes de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil en la Facultad de Administración, carrera Comercio Exterior, se

garantiza la evaluación de los aprendizajes basados en competencias y el rendimiento académico donde se alcancen las transformaciones de la práctica docente y reconocer que la naturaleza de la educación superior se ha transformado y, en consecuencia, el papel de los docentes en el proceso de aprendizaje.

Abstract.

The competences of university teachers are aimed at complementing and managing educational policies in terms of trainers, instructors and teachers in general to improve educational reform and a radical change to achieve superior advances in the educational process, where They consider the professional competences of teachers to achieve a higher status in the process of teaching and learning, therefore, this research aims to provide a solid system of professional skills designed for higher level teachers, where it is based on a group of techniques and methods that supports the mixed methodology using qualitative and quantitative aspects.

With the proposal of the profile of professional competences for the professors of the Vicente Rocafuerte Laica University of Guayaquil in the Faculty of Administration, Foreign Trade, it is guaranteed the evaluation of competency-based learning and academic performance where the transformations of the teaching practice and recognize that the nature of higher education has been transformed and, consequently, the role of teachers in the learning process.

Introducción.

Las transformaciones científicas y tecnológicas producidas en las últimas décadas, en particular, la revolución del conocimiento, han tenido su reflejo y su impacto en los procesos de formación, sin embargo, cuando se han hecho ciertos aportes en lo relativo al Know-how y se han incluido algunas de las tendencias modernas relacionadas con la formación, no se logra una concepción integral, por lo que no resuelven las insuficiencias existentes.

A finales del siglo XX e inicios del siglo XXI, la preocupación inicial podía estar centrada en lograr una determinada formación en las ciencias básicas y específicas de un campo del saber (arte, ciencia, tecnología) sobre cuya base, se pueda desplegar la profesión, hoy la formación básica necesaria es mucho más exigente en cuanto a su solidez y flexibilidad, donde lo **humanístico**, lo **social** y lo **investigativo** adquieren relevancia junto a las ciencias básicas, así mismo los contenidos propios de la profesión han de ser más generalizadores y flexibles, reconociendo el “proceso de formación como un espacio de construcción de significados y sentidos, también como un proceso de desarrollo humano lo que se puede explicar desde un modelo pedagógico que reconozca este mecanismo como un proceso *consciente*, complejo, holístico y dialéctico”, según (Fuentes 2000, p.6).

La actividad formativa en la universidad garantiza que los docentes, de quienes dependen los estudiantes, cuenten con el conocimiento y las destrezas necesarias para manejar un ambiente cambiante de forma rápida, reconocido por (Pérez, 2001, p.49) que plantea "... entre las metas del nuevo sistema de dirección y gestión empresarial se encuentra la modernización del sistema de capacitación, entrenamiento e información de los directivos y trabajadores", donde se incluyen los docentes también como trabajadores de la industria del saber y aprender sistemáticamente.

Las competencias resultan un buen modelo práctico que consiste en abordar estas, de acuerdo con los procesos organizacionales más que con los puestos. Las competencias como conjuntos de atributos son propias de los inicios de este enfoque. Hoy día se tienen concepciones más integrales y transformadoras de las competencias.

En la propuestas del enfoque socio formativo, se plantea que una competencia es una "actuación integral para identificar, interpretar, argumentar y resolver problemas del contexto con idoneidad y compromiso ético, articulando el **saber ser**, el **saber hacer** y el **saber conocer**" (García, 2009, p.4), por lo que depende totalmente de cada individuo desarrollar un grupo de competencias que lo identifiquen y lo hagan marcar la diferencia de entre los demás por sus atributos profesionales y así queda totalmente descartado que "una persona desarrolla competencias si está en condiciones de resolver problemas del contexto con idoneidad y ética (Tobón, 2010, p.9)

Es meritorio tener en cuenta que las competencias profesionales "estimula al individuo a cambiar el rol tradicional de ser el centro, para convertirse en un mediador, facilitador, orientador, quien guía el proceso de enseñanza aprendizaje orientado en todo momento al educando" (León, 2017, p.1)

Método de investigación.

Toda investigación científica, ha de estar soportada con métodos de investigación que fundamente dicha declaración, donde se consideran de una manera interrelacionadas las investigaciones, a partir de la búsqueda, identificación de los controles al Sistema de Gestión de Capital Humano (SGICH) orientados al desarrollo de competencias laborales en el desarrollo de la profesión de los docentes universitarios en las diferentes universidades, particularmente en la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil en la Facultad de Administración, carrera Comercio Exterior, así como los criterios para la toma de las decisiones y reorientaciones estratégicas por parte de la dirección de la carrera; donde se utilizará la investigación descriptiva aplicando una metodología mixta haciendo uso de las diferentes técnicas y métodos, y caracterizar, desde la visión sistémica el modelo para orientar las competencias laborales del talento humano que conforma y labora en el área objeto de estudio.

En el desarrollo de la investigación se utilizaron **métodos teóricos y empíricos** que incluyen técnicas y herramientas de la Ingeniería Industrial y otras especialidades afines:

Del nivel teórico.

- **Histórico- lógico:** estudiar la evolución y desarrollo del objeto de estudio y propiciar una concatenación lógica de las tareas científicas realizadas.
- **Análisis y síntesis:** valorar analíticamente las diferentes aristas del proceso de gestión por competencia en los docentes universitarios modernos con el fin de arribar a conocimientos sintéticos cualitativamente nuevos sobre la función de adquisición de competencias laborales para desarrollar el proceso docente educativo con la calidad que se espera; así como analizar las diferentes concepciones teóricas y datos empíricos relacionados con el papel del desarrollo de competencias para elaborar una concepción teórica y estrategia de acción del mismo en estos marcos.
- **Inducción y deducción:** establecer una generalización del desarrollo de competencias laborales en los docentes a partir del comportamiento de un determinado número de muestras para esclarecer elementos específicos del proceso de superación del personal en general en la valoración de los resultados y la conclusión, donde se describe el modelo conceptual y los procedimientos generales y específicos desarrollados; y posteriormente realizar una aplicación parcial del modelo donde se muestran los resultados de la implementación del modelo propuesto, para demostrar su factibilidad; las conclusiones y recomendaciones derivadas de la investigación; la Bibliografía consultada y anexo de necesaria inclusión, como complemento de la investigación realizada.

Del nivel empírico.

- **Observación:** lograr la identificación de los sujetos de la investigación y del proceso en estudio.
- **Criterio de experto:** obtener toda la información posible acerca de los factores que inciden en el proceso de formación de directivos; sobre las características de los que ocupan cargo de docentes, métodos que se utilizan en su tratamiento, así como en la elaboración de la idea fundamental a defender en la investigación que se realiza.
- **Cuestionario:** indagar acerca de la superación de docentes de la facultad de Comercio Exterior de la ULVR de Guayaquil; del conocimiento de sus funciones sociales y profesionales; así como la valoración de los mismos acerca de la actividad de formación y su aplicación en la universidad y aspectos que sugieran para mejorar el desarrollo de la actividad de preparación personal y de la universidad en general.
- **Entrevistas:** profundizar acerca del conocimiento de los docentes y de sus funciones; los problemas de formación de quienes portan el capital humano de la universidad (docentes); factores que inciden de forma negativa y positiva en el desarrollo de sus funciones a través del desarrollo de sus competencias.

Resultados.

Es fundamental que el perfil del docente universitario cuente con las competencias profesionales que imbriquen la triada: conocimientos, habilidades y actitudes con el mejor propósito de lograr en los educandos un entorno de aprendizaje superior y efectivo, por lo que la universidad requiere de docentes preparados y actualizados, que muestren un perfil amplio y una cultura general integral en aras de garantizar la demanda de los estudiantes.

Es necesario tener en cuenta que: una competencia es una capacidad de movilizar varios recursos cognitivos para hacer frente a un tipo de situaciones, pero este concepto se queda muy limitado a la esfera cognitiva, por lo que meritorio retomando lo planteado por (Cuesta, 2012, p.17), que: “La gente no es sólo competente desde el punto de vista cognitivo, sino también emocional, y como un todo: biológico, psicológico y social es competente o no la persona”, en determinadas actividades o dimensiones del desempeño laboral, por lo que el docente debe proyectar más que lo cognitivo para lograr formar competencias e integridad en los estudiantes.

Considerando la cita anterior, se realiza una valoración y se determina que en esta investigación se conceptualiza a las competencias profesionales como: Las capacidades que posee el individuo para poner en práctica todos los conocimientos, habilidades y valores en el ámbito laboral al demostrar un conjunto de cualidades que lo identifican en los resultados de su trabajo, para ello es necesario identificar y reconocer la proyección individual a través de las siguientes variables:

- **Capacidad para innovar.** Ser creativo y original, donde muestre un estilo innovador que le permita pensar de qué manera se puede mejorar en el futuro.
- **Capacidad para trabajar con rigor.** Trabaja con calidad y meticulosidad, se focaliza en el aprendizaje para conseguir mayor profundidad en las especialidades y desarrollar conocimientos y habilidades específicas en áreas concretas.
- **Capacidad analítica.** Es capaz de entender y analizar de forma profunda la información, de manera que ayude a evaluar problemas, argumentar un punto de vista, basándose en hechos concretos y decidir la forma más adecuada de actuar y solucionar los mismos.
- **Capacidad para dirigir.** Es inspirar e integrar a otros para desarrollarse en un puesto de trabajo, donde se demuestre la habilidad para influir en los demás y generar autoridad (factor imprescindible para liderar).
- **Capacidad para comunicarse.** Es capaz de transmitir información eficazmente y comunicar opiniones con seguridad, confianza y convicción, resulta una ventaja para que se tengan en cuenta opiniones y poder convencer a los demás.
- **Capacidad para interactuar.** Establece excelentes relaciones con otros, le permite interactuar y ser más visible que otras personas, considerado como una ventaja en el desarrollo profesional ya que permite tener más oportunidades y contactos.

- **Capacidad para trabajar en equipo.** Logra empatía con el resto de los integrantes del equipo y ofrece colaboración en todo momento, una gran actitud de atención de apoyo hacia los colaboradores.
 - **Capacidad para gestionar el estrés.** Trabaja con alto nivel de presión y responsabilidad, tiende a asumir retos y demandas que impone el trabajo, donde es capaz de ejercer un efecto tranquilizador sobre los demás.
 - **Capacidad de adaptación.** Acepta cambios de forma positiva, permite ver los beneficios del cambio y aceptar positivamente la variedad y las novedades en el trabajo. Hay una tendencia a encontrar nuevas actividades y a aceptar nuevas formas de hacer las cosas.
 - **Capacidad para organizar.** coordina y estructura actividades, además de tener las cosas bien organizadas, implica poner atención en la estructura del trabajo, lo que conlleva que contribuyan al desarrollo de distintos proyectos.
 - **Capacidad de orientación al logro.** contribuye a la consecución de resultados de los objetivos propuestos, donde trabaja más duro que muchos otros para desarrollar varias actividades y hacer que las cosas sucedan.
 - **Capacidad de especialización.** Desarrolla sus conocimientos en las diferentes especialidades, focalizándose en los detalles y en los procedimientos, gracias a ellas se contribuye a asegurar que las cosas se hagan adecuadamente y a un mejor nivel.
- Todos los individuos poseen implícitas estas capacidades, sin embargo, unas pocas son las que determinan donde se encuentra el verdadero valor como profesional. Si existe la capacidad de centrarse y delimitar cuáles son las que verdaderamente aportan a cada cual como persona, entonces ayudaría a cada cual conocerse mejor y poder destacar y a ampliar nuevos horizontes profesionales.

Las situaciones problemáticas de los profesionales, adquieren carácter didáctico ya que constituyen una configuración en el proceso de su formación (la necesidad social), para ello es necesario tener conocimiento sobre su profesión en particular, donde posee un papel importante el objeto de la profesión y el Perfil ocupacional del docente tal como se explica a continuación.

Objeto de la profesión.

Este se basa en tres variables fundamentales, que son:

- Determinación del objeto de trabajo de la profesión, que tiene implícito la delimitación del perfil docente (es el desarrollo de la cultura que se requiere en la formación del profesional, y la del perfil ocupacional del egresado),

- Los modos de actuación del profesional, que conllevan a la aplicación de los métodos que utiliza y aplica el docente
- Delimitar el objeto de la profesión (docente) a partir de los dos anteriores.

El objeto de la cultura que se requiere en la profesión se determina a partir de los problemas más comunes y frecuentes, los que precisan los conocimientos, métodos y lógica de las ramas de la cultura, necesarios para la solución de dichos problemas profesionales.

Perfil ocupacional.

Se refiere a la información externa aportada por el diagnóstico realizado, las tendencias que se han manifestado en la trayectoria como docente y la experiencia aportada por los expertos en la aplicación del método Delphi por rondas para poder definir y determinar el diseño del puesto y el perfil de competencias

La determinación de las competencias del profesional en este modelo es esencial, por ser la expresión que caracteriza la formación de los docentes dirigidos a la satisfacción de las demandas sociales, a través de aprendizajes socialmente significativos, los que le permiten desarrollarse con eficacia y competitividad en un contexto específico durante la solución de problemas profesionales.

Las competencias profesionales del docente son un conjunto de elementos que en su integración y sistematización expresan las cualidades del mismo, para que contribuya a la formación de valores y motivaciones profesionales y se tienen en cuenta como cualidades del profesional a partir de concebir las **habilidades generalizadas**, los **núcleos de conocimientos** y los **valores** que posibilitan al profesor asumir responsabilidades y poder enfrentar problemas y solución a estos, de modo que estén en la base de su profesión, con un nivel creativo, por lo que: en la determinación de cada competencia debe tenerse en cuenta:

- Diferenciación entre los tipos de Competencias. (Generales, Profesionales Básicas y Profesionales Específicas).
- Determinar las competencias que identifican al (docente) y que por su amplitud abarcan la solución a los problemas de la profesión como máxima abstracción.

- Mantener el equilibrio entre lo axiológico, biológico, psicológico, social, cognitivo y actitudinal dentro de su estructura y tratamiento.
- Relacionar todos los elementos de competencias que conforman a cada una de estas.

En sentido general, sin tener en cuenta particularidades de naciones o países en particular, se debe considerar que las competencias profesionales deben articularse a partir de los siguientes componentes

- Normalizar las competencias: Se ocupa de identificar y normalizar la competencia donde aporta con posterioridad a la formación, donde aporte métodos y procesos con el fin de identificar las competencias desarrolladas por los individuos, además de crear los estándares del puesto en que se desempeña y se convierte en un fundamental instrumento que permite identificar la competencia profesional requerida en el docente, donde este sea capaz de demostrar de qué es capaz de hacer, y pueda mostrar la capacidad para resolver problemas, donde evidencie sus resultados con la calidad esperada de su desempeño eficiente y eficaz
- Evaluar y certificar las competencias: Se trata de observar las evidencias con las cuales una persona demuestra con hechos observables: que lo que hace , lo hace bien y se pueda corroborar de una manera formal la calidad del desempeño en función de su perfil, que permitan además recopilar pruebas fehacientes para ser evaluar con justeza y humanismo con el fin de ser valoradas y evaluados los resultados obtenidos.

A partir de evaluación se establece un conjunto de variables que indican al trabajador si es competente o no para el puesto en que se desempeña, teniendo en cuenta las competencias asignadas a su perfil, diseñado con anterioridad, ellos son:

- El reconocimiento social ante el resto de sus compañeros de trabajo
 - Orientaciones para consolidar el desarrollo de las competencias que le faltan a partir de la formación continua, con la pertinencia de la restructuración y modernización de los planes de capacitación.
 - Información necesaria para la articulación de las políticas en cuanto a formación y proyectos de talento humano.
 - La disminución de las brechas existentes entre las competencias exigidas para el cargo y las que tiene desarrolladas.
 - Otorgar de certificado por tiempo definido por la condición de competente en sus funciones.
- Concebir la formación basada en competencias: Se considera un modelo educativo donde se desarrollan las habilidades del profesional donde el eje fundamental es la persona quien recibe el curso y se dirige hacia el ¿Qué?, el ¿Para qué? Se está formando y el ¿Cómo? Que es el fundamento personal a través de lo adquirido poder crear su propio know how y marcar

la diferencia por el desarrollo consciente de sus competencias, y estimule su motivación personal, autoestima y sus propios conocimientos.

En este aspecto se debe tener en cuenta el trabajo sistemático sobre los valores y actitudes de forma holística para poder incidir en cada momento en la autoestima de los educadores, permitiéndole reconocer sus creencias negativas respecto a su desempeño, crear el cambio de mentalidad que permita impactar positivamente su capacidad de trabajar en equipo donde se complementen las habilidades y destrezas de todos sus miembros en fin de lograr un propósito común donde se alcance el mejor resultado con la suma de las partes.

Los aspectos anteriormente expuestos proporcionan un sistema sólido de competencias profesionales designadas a los docentes de nivel superior y ayuda a definir los objetivos generales para los sistemas de educación y aprendizaje del nivel superior permanente, que contribuya a lograr resultados de gran valor personal y social, que sean aplicables a un gran número de situaciones y ámbitos relevantes y permitan superar con éxito las exigencias complejas a las cuales se tiene que enfrentar, permitiendo investigar para lograr el objetivo de la investigación que está dado en: proporcionar un sistema sólido de competencias profesionales designadas a los docentes de nivel superior de la carrera Comercio Exterior de la Facultad de Administración de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil ,

Estas competencias aparecen reflejadas en el siguiente cuadro con las especificaciones de cada una de sus dimensiones

COMPETENCIAS	DIMENSIONES
Diseño y actualización programas de estudio	<ul style="list-style-type: none"> - Interrelacionar los contenidos del semestre con hechos reales en la práctica. - Diagnosticar las necesidades de aprendizaje de los estudiantes en función de su formación integral. - Formular los objetivos a cumplir en cada tema del programa de estudio que tribute a la formación y desarrollo de la competencia. - Seleccionar y secuenciar los ejercicios teniendo en cuenta los contenidos disciplinares. - Aplicar estrategias metodológicas que incentiven y motiven el interés de los estudiantes por la asignatura. - Seleccionar, diseñar y aplicar medios y recursos didácticos en el contenido para hacer interactiva la clase. - Establecer estructura en los contenidos como: clase práctica, conferencias, seminarios - Regular el plan de evaluación del aprendizaje (evaluación oral y escrita, tareas extra clases, seminarios, clase práctica, trabajo en equipo, entre otros

	<ul style="list-style-type: none"> -
Desarrollo del proceso de enseñanza- aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> - Caracterizar al grupo de estudiantes. - Diagnosticar a los estudiantes en función del contenido que recibirán. - Crear los equipos de trabajos en el aula - Gestionar la inteligencia emocional con los estudiantes. - Desarrollar la docencia en un ambiente y clima óptimo. - Desarrollar una comunicación efectiva y poder transmitir información e intercambiar o compartir ideas con los estudiantes y demás miembros del equipo laboral. - Hacer uso correcto de las TIC en aras de garantizar la interacción del aprendizaje presencial, semipresencial y online. - Ofrece las oportunidades para crear una interrelación contextualizada de experiencias, reflexión y acción. - Acompaña al estudiante en su proceso de crecimiento y aprendizaje en todo momento. - Debe saber pensar en cómo operar un cambio de mentalidad y en la vida de los estudiantes. - Es ejemplo viviente de cómo se piensa y cómo se resuelven los problemas a diario
Tutoría del proceso enseñanza aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> - Planificar las acciones de tutoría de acuerdo al diagnóstico que se realice. - Orientar actividades docentes y extra docentes a los estudiantes con el fin de minimizar las brechas existentes en el conocimiento de la asignatura - Orientar, de forma individual y/o grupal, el proceso de construcción del conocimiento de los estudiantes para favorecer la adquisición de las competencias profesionales. - Control de las actividades pre profesionales (Prácticas) - Control sistemático del proceso de vinculación. Con la comunidad. - Control y guía de los trabajos de tesis.
Evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> - Aplicar diferentes técnicas de evaluación - Reconocer en los estudiantes, los aprendizajes de los contenidos. - Evaluar los componentes del proceso de enseñanza-aprendizaje sistemáticamente - Orientar actividades evaluativas en la plataforma. - Socializar los resultados evaluativos de manera individual con los estudiantes. -
Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> - Intercambiar con otros docentes la elaboración de nuevos instrumentos, materiales y recursos didácticos que fomenten en los estudiantes el deseo y el interés por la asignatura. - Participar en las reuniones Departamentales - Aporte de ideas unificadas para el colectivo de trabajo. - Apoya, respalda, sugiere, propone alternativas de mejoramiento del proceso docente educativo al colectivo de trabajo. - Crea condiciones para que los estudiantes se reúnan y repasen los contenidos desde su propia experiencia y seleccionen lo que consideren relevante.

	<ul style="list-style-type: none"> - Crea las bases para que los estudiantes aprendan cómo aprender de manera reflexiva en grupos de trabajo. - Guía al grupo pensante y dedicará el tiempo necesario para estructurar y organizar el medio en que se desenvuelve. - Participar en las comisiones multidisciplinares de docencia. - Promover y participar en grupos de trabajo respecto a las programaciones de asignaturas pertenecientes al área de conocimiento - Participa en la programación de acciones, módulos y actividades formativas. - Promueve la organización y participa desarrollo de jornadas académicas, debates, mesas redondas, etc. - Participa en el diseño y desarrollo de los nuevos planes de estudio a partir de las indicaciones, descriptores aportados por los organismos competentes - Participar en las comisiones multidisciplinares de docencia
<p>Diseñar, desarrollar y evaluar proyectos de investigación</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Enmarcar las actividades investigadoras en programas, temas prioritarios. - Establecer las directrices básicas de los procesos de investigación. - Elaborar proyectos de investigación con el rigor científico que corresponde. - Debe proporcionar los fundamentos del aprendizaje para la ejecución de los proyectos. - Involucra a los estudiantes y equipos de trabajo en el desarrollo de investigaciones. - Establece estrategias de trabajo para ejecutar proyectos de investigación. - Asesora temas de investigación. (proyectos, trabajos complejos, tesis, tesinas, ponencias). - Elabora informes, ponencias para presentar en eventos a todos los niveles. - Elaborar informes y documentos técnicos para documentar las investigaciones - Promover la evaluación y la mejora del proceso de innovación e investigación - Facilitades para la redacción y la escritura. - Nivel de abstracción - Nivel de síntesis.
<p>Gestionar eventos científicos</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Propiciar la participación de los colaboradores en las actividades investigativas. - Gestiona cursos, congresos, seminarios donde se presentan los resultados de la investigación - Participar en grupos de trabajo multidisciplinares internos y externos. - Generar producción científica de documentos orientada a la publicación.
	<ul style="list-style-type: none"> - Potenciar la escritura de artículos y libros para

Elaborar material científico	<p>la docencia</p> <ul style="list-style-type: none"> - Facilita asesoría sobre temas de su competencia al resto de sus compañeros y estudiantes.
Comunicación efectiva	<ul style="list-style-type: none"> - Mantener una comunicación correcta con todos los que le rodean - Fluidez para la expresión oral al impartir clases, conferencias u otra actividad como expositor. - Participar en diferentes eventos donde difunda el conocimiento como resultado de las investigaciones. - Realizar publicaciones en revistas indexadas. - Posee capacidad de escucha. - Establece una conversación fluida sin perder el hilo de la misma. - Demuestra empatía hacia la persona en el momento de la escucha. - -Mantiene un lenguaje coherente y fluido al dirigirse a los demás dirigentes y compañeros de trabajo. - Transmite con fidelidad los mensajes o informaciones recibidas. - Acata las orientaciones recibidas y da cumplimiento de las mismas en el menor tiempo posible, transmitiendo la calidad y ejecución del desarrollo de la tarea.

CONCLUSIONES

Se ha logrado la inserción del perfil de competencias profesionales del puesto que ocupa el docente universitario en la carrera donde se realizó la investigación, aportando una herramienta que permitirá una mayor preparación de los docentes y a la vez cumplir con esta función formativa determina que la institución tiene que promover en sus estudiantes el desarrollo de un conjunto de competencias y capacidades que deberían potenciarse en las asignaturas, áreas o espacios de las propuestas curriculares.

Se logra un enfoque pedagógico basado en las competencias profesionales a partir del modelo proyectado hacia el cumplimiento de objetivos diseñados en la facultad de la carrera Comercio Exterior de la Universidad objeto de estudio, debido a la demanda de docentes competentes que apliquen sus conocimientos, habilidades, destrezas, experiencia y retomen los valores educativos para obtener éxito en sus labores.

La posición que ocupa la competitividad de la educación superior en los momentos actuales ha incentivado la creación de una tendencia a la coordinación y consenso en la formación de profesionales competentes que se puedan movilizar por la vida en la ejecución de sus principales tareas y funciones, demostrando las competencias adquiridas.

RECOMENDACIONES

Existe una gran demanda entre las exigencias inmediatas del puesto de trabajo donde se incluya el perfil de competencias y una concepción más amplia de las necesidades de los educandos, por lo que se hace necesario la confección de los análisis y diseños de puestos de trabajo por competencia en todos los profesores universitarios de la unidad objeto de estudio.

Retomar las buenas prácticas y llevar a cabo una cultura de la excelencia formando docentes competentes.

Implementar herramienta que permita evaluar las competencias profesionales en todas las carreras de la unidad objeto de estudio.

Cambiar la educación centrada en la enseñanza por una educación centrada en el aprendizaje.

Lograr que las competencias desarrolladas por los docentes tributen al logro de la preparación integral del estudiante y su capacidad de aprender.

El profesor deja su papel de protagonista y se convierte en un colaborador en el proceso de aprender, que ayuda al que estudia a alcanzar ciertas competencias.

BIBLIOGRAFÍA

Cuesta, A. (2010). *Tecnología de Gestión de Recursos Humanos*. Tercera Edición corregida y ampliada. Edit Academia. La Habana. Cuba, capit 6

Fuentes, H.C (2001). *Formación por la Contemporaneidad. Didáctica de la Educación Superior*. CeeS. Universidad de Oriente, Santiago de Cuba.

García Fraile, J. A y Tobón, S. (2009). *Estrategias didácticas para la formación de competencias*. Lima: A.B. Representaciones Generales.

León , G de la C (2017). *Ambientes de aprendizajes mixtos. Modelos y desarrollo de competencias docentes*. Editorial Universidad ECOTEC. ISBN 978-9942-960-19-1. Ecuador.

Leyva Cordero, O. Ganga Contreras. (2016). *La formación por competencias en la educación superior: alcances y limitaciones desde referentes de México, España y Chile*.

Tobón, S. (2010). *El modelo de las competencias en la práctica educativa: hacia la gestión de la calidad*. Medellín. Instituto CIFE

ANEXOS

Anexo # 1

COMPETENCIAS	DIMENSIONES
Diseño y actualización programas de estudio	<ul style="list-style-type: none"> - Interrelacionar los contenidos del semestre con hechos reales en la práctica. - Diagnosticar las necesidades de aprendizaje de los estudiantes en función de su formación integral. - Formular los objetivos a cumplir en cada tema del programa de estudio que tribute a la formación y desarrollo de la competencia. - Seleccionar y secuenciar los ejercicios teniendo en cuenta los contenidos disciplinares. - Aplicar estrategias metodológicas que incentiven y motiven el interés de los estudiantes por la asignatura. - Seleccionar, diseñar y aplicar medios y recursos didácticos en el contenido para hacer interactiva la clase. - Establecer estructura en los contenidos como: clase práctica, conferencias, seminarios - Regular el plan de evaluación del aprendizaje (evaluación oral y escrita, tareas extra clases, seminarios, clase práctica, trabajo en equipo, entre otros -
Desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> - Caracterizar al grupo de estudiantes. - Diagnosticar a los estudiantes en función del contenido que recibirán. - Crear los equipos de trabajos en el aula - Gestionar la inteligencia emocional con los estudiantes. - Desarrollar la docencia en un ambiente y clima óptimo. - Desarrollar una comunicación efectiva y poder transmitir información e intercambiar o compartir ideas con los estudiantes y demás miembros del equipo laboral. - Hacer uso correcto de las TIC en aras de garantizar la interacción del aprendizaje presencial, semipresencial y online. - Ofrece las oportunidades para crear una interrelación contextualizada de experiencias, reflexión y acción. - Acompaña al estudiante en su proceso de crecimiento y aprendizaje en todo momento. - Debe saber pensar en cómo operar un cambio de mentalidad y en la vida de los estudiantes. - Es ejemplo viviente de cómo se piensa y cómo se resuelven los problemas a diario
	<ul style="list-style-type: none"> - Planificar las acciones de tutoría de acuerdo al diagnóstico que se realice. - Orientar actividades docentes y extra docentes a los estudiantes con el fin de minimizar las brechas

Tutoría del proceso enseñanza aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> - existentes en el conocimiento de la asignatura - Orientar, de forma individual y/o grupal, el proceso de construcción del conocimiento de los estudiantes para favorecer la adquisición de las competencias profesionales. - Control de las actividades pre profesionales (Prácticas) - Control sistemático del proceso de vinculación. Con la comunidad. - Control y guía de los trabajos de tesis.
Evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> - Aplicar diferentes técnicas de evaluación - Reconocer en los estudiantes, los aprendizajes de los contenidos. - Evaluar los componentes del proceso de enseñanza-aprendizaje sistemáticamente - Orientar actividades evaluativas en la plataforma. - Socializar los resultados evaluativos de manera individual con los estudiantes. -
Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> - Intercambiar con otros docentes la elaboración de nuevos instrumentos, materiales y recursos didácticos que fomenten en los estudiantes el deseo y el interés por la asignatura. - Participar en las reuniones Departamentales - Aporte de ideas unificadas para el colectivo de trabajo. - Apoya, respalda, sugiere, propone alternativas de mejoramiento del proceso docente educativo al colectivo de trabajo. - Crea condiciones para que los estudiantes se reúnan y repasen los contenidos desde su propia experiencia y seleccionen lo que consideren relevante. - Crea las bases para que los estudiantes aprendan cómo aprender de manera reflexiva en grupos de trabajo. - Guía al grupo pensante y dedicará el tiempo necesario para estructurar y organizar el medio en que se desenvuelve. - Participar en las comisiones multidisciplinarias de docencia. - Promover y participar en grupos de trabajo respecto a las programaciones de asignaturas pertenecientes al área de conocimiento - Participa en la programación de acciones, módulos y actividades formativas. - Promueve la organización y participa desarrollo de jornadas académicas, debates, mesas redondas, etc. - Participa en el diseño y desarrollo de los nuevos planes de estudio a partir de las indicaciones, descriptores aportados por los organismos competentes - Participar en las comisiones multidisciplinarias de docencia
	<ul style="list-style-type: none"> - Enmarcar las actividades investigadoras en programas, temas prioritarios. - Establecer las directrices básicas de los procesos de investigación. - Elaborar proyectos de investigación con el rigor científico que corresponde. - Debe proporcionar los fundamentos del aprendizaje para la ejecución de los proyectos.

<p>Diseñar, desarrollar y evaluar proyectos de investigación</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Involucra a los estudiantes y equipos de trabajo en el desarrollo de investigaciones. - Establece estrategias de trabajo para ejecutar proyectos de investigación. - Asesora temas de investigación. (proyectos, trabajos complexivos, tesis, tesinas, ponencias). - Elabora informes, ponencias para presentar en eventos a todos los niveles. - Elaborar informes y documentos técnicos para documentar las investigaciones - Promover la evaluación y la mejora del proceso de innovación e investigación - Facilidades para la redacción y la escritura. - Nivel de abstracción - Nivel de síntesis.
<p>Gestionar eventos científicos</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Propiciar la participación de los colaboradores en las actividades investigativas. - Gestiona cursos, congresos, seminarios donde se presentan los resultados de la investigación - Participar en grupos de trabajo multidisciplinares internos y externos. - Generar producción científica de documentos orientada a la publicación.
<p>Elaborar material científico</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Potenciar la escritura de artículos y libros para la docencia - Facilita asesoría sobre temas de su competencia al resto de sus compañeros y estudiantes.
<p>Comunicación efectiva</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Mantener una comunicación correcta con todos los que le rodean - Fluidez para la expresión oral al impartir clases, conferencias u otra actividad como expositor. - Participar en diferentes eventos donde difunda el conocimiento como resultado de las investigaciones. - Realizar publicaciones en revistas indexadas. - Posee capacidad de escucha. - Establece una conversación fluida sin perder el hilo de la misma. - Demuestra empatía hacia la persona en el momento de la escucha. - -Mantiene un lenguaje coherente y fluido al dirigirse a los demás dirigentes y compañeros de trabajo. - Trasmite con fidelidad los mensajes o informaciones recibidas. - Acata las orientaciones recibidas y da cumplimiento de las mismas en el menor tiempo posible, trasmitiendo la calidad y ejecución del desarrollo de la tarea.