

Competencias docentes: su impacto en el proceso formativo

Angélica Rodríguez y Yeni Marcela Sánchez

Resumen

El presente artículo es una reflexión acerca de algunos de los componentes del perfil docente formador que conllevan a que los educadores en formación de la Licenciatura en Educación Básica con énfasis en Matemáticas de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, Colombia, trabajen de manera eficaz, aun sin la presencia física del profesor en los distintos escenarios de formación. Lo anterior se abordará desde un marco teórico en el cual se mostrarán componentes del perfil docente universitario que, según lo visualizado en los distintos comportamientos de los estudiantes, influyeron de manera positiva en la formación de hábitos de compromiso y excelencia.

Palabras clave: competencia, competencia profesional, personalidad, temperamento, carácter, liderazgo, formación.

EDUCATOR'S COMPETENCIES: ITS IMPACT IN THE LEARNING PROCESS

Abstract

This article is a reflection that exposes some of the components of the educator profile in the training exercise, which lead the teachers in formation of the Bachelor of Basic Education with Emphasis in Mathematics of the District University Francisco José de Caldas, Colombia, to work in an effective manner even without the physical presence of the instructor in the different training scenarios. This situation will be examined from a theoretical framework, which will show components of the university teaching profile that, as visualized by the different behaviors of the students, influenced the formation of commitment and excellence habits in a positive way.

Keywords: competence, professional competence, personality, temperament, character, leadership, training.

DOI: <http://doi.org/10.22201/codeic.16076079e.2019.v20n3.a8>



Angélica Rodríguez

angelicarodriguez88311@hotmail.com

Universidad Distrital Francisco José de Caldas.

Yeni Marcela Sánchez

jeniuz.sa.la@gmail.com

Universidad Distrital Francisco José de Caldas.

Introducción

En este artículo de reflexión se analizan diversos escenarios en los que un grupo de estudiantes reaccionan de manera positiva (con responsabilidad, compromiso, calidad y reflexión) a distintos componentes que posee el perfil docente del formador.

Este trabajo es producto del análisis de los comportamientos presentados por un grupo de docentes en formación en el área de matemáticas, en respuesta a la personalidad del docente en ejercicio de formador. De manera que, tanto cada componente del perfil docente como cada comportamiento del docente en formación serán sustentados desde un marco teórico y la exposición de las actitudes evidenciadas mediante la observación, de las cuales se muestran las que se presentaron en mayor medida.

Por consiguiente, este análisis se desarrollará en dos momentos. El primero corresponde a la presentación teórica de los componentes del perfil docente que se requieren para una correcta interpretación de la temática. En un segundo momento se presentan los resultados de la investigación cualitativa. De esta manera, se unen los conceptos y los comportamientos identificados con el fin de exponer los que se presentan en mayor medida. Para finalizar, se presentarán argumentos suficientes para contestar la pregunta: ¿qué competencias del docente formador hacen que un grupo de docentes en formación se desempeñe académicamente de manera eficaz?



Ilustración 1. Docentes de matemáticas en formación.

Desarrollo

Durante 2017 surgió la siguiente interrogante entre los estudiantes del noveno y décimo semestre de la Licenciatura en Educación básica con énfasis en Matemáticas: ¿cuáles componentes forman parte del perfil docente para que un grupo de estudiantes en proceso de formación funcionen de manera eficaz? Lo anterior se dio gracias a la visualización e identificación de una serie de comportamientos positivos que se presentaban en los distintos escenarios académicos, consecuencia de la personalidad del docente a cargo. En otras palabras, sin la presencia del docente a cargo, los docentes en formación cumplían con sus obligaciones académicas de manera eficaz y con el mayor reflejo de calidad.

Para dar respuesta a dicha interrogante, se empezó por definir qué se entiende por competencia y cómo ésta se entrelaza con la labor que ejerce el docente. Según Berritzegume se trata de "la capacidad o habilidad de efectuar tareas o hacer frente a situaciones diversas de forma eficaz, en un contexto determinado. Para ello, es necesario movilizar actitudes, habilidades y conocimientos (saber hacer, saber académico, saber aplicado); al mismo tiempo y de forma interrelacionada" (citado por Cruz, 2015: página). Es decir, que esa capacidad o habilidad está compuesta por una serie de elementos que trabajan de manera combinada para un fin específico.

Por su parte, Echeverría aclara que "posee competencia profesional quien dispone de los conocimientos, destrezas y actitudes necesarias para ejercer su propia actividad laboral, resuelve los problemas de forma autónoma, creativa y está capacitado para colaborar en su entorno laboral y en la organización del trabajo" (citado por Cruz, 2015: página). De esta manera, en la competencia profesional docente el entorno laboral está dirigido o encaminado a la enseñanza-aprendizaje de una disciplina; en otras palabras, se puede afirmar que las competencias de cada docente son producto de la adquisición de conocimientos, experiencias, reflexiones, observaciones y un sin fin de vivencias que contribuyen a mejorar su ambiente laboral.

Por su parte, Allport define la personalidad como "la integración de todos los rasgos y características del individuo que determinan una forma de comportarse" (citado por Montaña, Palacios y Gantiva, 2009: página). Es decir, la personalidad se forma en "función del desarrollo del individuo, a partir de las características ambientales, biológicas y sociales que explican, modulan y mantienen su comportamiento". Asimismo, Allport indica que dentro de la personalidad existen dos grandes componentes: el temperamento y el carácter. Por una parte, señala al temperamento como "un fenómeno naturalmente emocional, es la manera con la que el ser humano se comporta o expresa en el entorno, ahora ésta está compuesta por factores genéticos o hereditarios y a su vez componentes de la base social a la que pertenece" (por citado por Montaña, Palacios y Gantiva, 2009: página); el segundo componente es el carácter, que

según Lluís es aquel que "controla, modifica, corrige y autorregula la actividad de los individuos, a fin de poder dar respuestas satisfactorias a las exigencias del medio o entorno en el que se desarrolla" (citado por Montañó, Palacios y Gantiva, 2009).

Teniendo claro estos conceptos, se profundizará en los elementos que caracterizan a un docente líder, dado que, el liderazgo se considera fundamental al momento de guiar o dirigir un grupo de personas hacia un objetivo. Para Yulk el liderazgo es visto como el "proceso de influencia social en el que una persona ejerce influencia intencional sobre otras personas para estructurar las actividades y relaciones en un grupo u organización" (citado por Pont, Nusche y Moorman, 2008), entendiendo esa influencia como camino hacia un objetivo previamente establecido, relacionado con la modelación de las actitudes, pensamientos y comportamientos.



Ilustración 2. Docente líder.

En resumen, se puede afirmar que un docente competente es aquel que mediante la combinación de actitudes, conocimientos, carácter, aptitudes, temperamento, liderazgo, forma de vestir e incluso tono de voz trasmite un mensaje positivo, por medio del cual promueve valores, principios y conductas, entre otros; es decir, genera en los docentes en formación una réplica de apropiación, crítica y reflexiva, de la cual se obtiene un autocompromiso en la formación, generando hábitos de responsabilidad tanto en lo personal como en lo académico.

Posteriormente se expondrán algunas características de los estudiantes universitarios en relación con los distintos espacios de formación o docencia.

Resultados

Se realizó una investigación de naturaleza cualitativa en la cual se tomaron muestras en diversos espacios de formación (tutorías, clases, consultas) y de trabajo autónomo compartido con algunos grupos. El instrumento de recolección de datos fue mediante preguntas directas a los docentes en formación, relacionadas con la actitud y compromiso en el área, y la observación de los distintos comportamientos que se presentaban a lo largo de las sesiones. Para analizar los datos obtenidos se realizó un comparativo entre éstos, destacando los que se repetían de manera frecuente y, de esta manera, se obtuvieron ciertas conclusiones.

A continuación, se plantean algunas categorías de análisis con base en los componentes del perfil docente universitario propuestos por Navarrete (2006) y Álvarez (2011) para los espacios de formación (tutorías, clases, consultas).

Competencia general	Competencia específica
De comunicación y psicosociales	a) Desarrolla acciones de clase, tutorías y acompañamiento b) Manejo adecuado de las relaciones interpersonales c) Uso de técnicas como preguntas y discusión d) Demuestra flexibilidad y capacidad de respuesta e) Manejo adecuado del tono de voz
De organización	a) Formular y conducir los programas, proyectos y planes de enseñanza-aprendizaje b) Establecer objetivos c) Organización del espacio físico
De actitud y socialización	a) Demostrar capacidad para orientar los procesos de aprendizaje, en el aprender a hacer, aprender a convivir, aprender a aprender y aprender a emprender b) Poseer seguridad en las acciones que realiza, proyectos, planes y programas c) Manejo de la conducta estudiantil d) Creación de ambientes de aprendizaje que promuevan respeto y confianza e) Ejecuta acciones en casos específicos
De técnica (conocimientos en el área de la enseñanza-aprendizaje)	a) Conocimiento en contenidos de la disciplina b) Conocimiento en contenidos didácticos c) Conocimiento en contenido metodológico d) Promoción de la investigación y la innovación
De evaluación y control	a) Evaluación permanente de los procesos de formación de docentes b) Autoevaluación del proceso con el fin de superar los aspectos débiles y potenciar los fuertes c) Evaluar el proceso como asesor

Tabla 1. Componentes del perfil docente propuestos por Navarrete (2006) y Álvarez (2011).

De la misma manera, se plantearon algunas categorías de análisis con base en los comportamientos de los docentes en formación, visualizados en los distintos espacios de formación (tutorías, clases, consultas) y trabajo autónomo.

Del comparativo emanado del trabajo de campo y, una vez seleccionados los datos que se repetían en mayor frecuencia, se definieron y agruparon tres competencias generales y dentro de éstas se ubicaron las competencias específicas, que se pueden observar en la tabla 2.

Competencia general	Competencia específica
De comunicación	a) Tono de voz bajo b) Términos utilizados en el vocabulario reflejan respeto y admiración hacia el docente formador c) Preguntas puntuales
De conocimiento	a) Los términos utilizados reflejan indagación anticipada de las temáticas propuestas para trabajar b) Los trabajos elaborados demuestran esfuerzo, dedicación y argumentos teóricos
De comportamiento	a) Puntualidad b) Compromiso c) Respeto d) Dedicación e) En algunos estudiantes se refleja temor f) Responsabilidad

Tabla 2. Comportamientos de los docentes en formación.

Para facilitar la lectura de los resultados, a continuación, se presenta una a una las preguntas realizadas a 15 docentes en formación que formaban parte de la práctica intensiva.

Pregunta 1. ¿Alguna vez ha llegado tarde a la práctica intensiva? Argumente por qué

En este análisis se identificaron tres categorías principales. Nunca han llegado tarde porque la puntualidad es una cualidad; no han llegado tarde porque el docente no permite el ingreso pasados cinco minutos de iniciada la sesión; y no han llegado tarde a la institución educativa porque el docente a cargo tomará medidas (área perdida).

Pregunta 2. ¿Entrega los trabajos (obligaciones académicas) en las fechas establecidas?, ¿alguna vez ha pedido prórroga para su entrega? Argumente su respuesta

Las respuestas fueron muy similares entre sí. Se concluyó que todos concordaban en su argumento: con el docente formador no se puede pedir prórroga y siempre se envió el trabajo un día antes de la fecha de entrega, el docente no da oportunidades.

Pregunta 3. ¿Ha fallado en alguna cita de tutoría académica en este espacio de formación? ¿Qué nivel de compromiso de 1 a 10 le da?

Como se mencionó anteriormente, las respuestas son similares y algunas de éstas se relacionan con que con el docente formador no se puede, que después toma medidas como ampliar el trabajo autónomo o un ejercicio práctico sobre la puntualidad, y que hay que argumentar desde distintos autores, por lo que mejor hay que estar prevenido.

Pregunta 4. ¿Teme exponer frente al docente a cargo de la práctica? ¿Prepara sus temas con anticipación? ¿En qué nivel del 1 a 10 lo hace?

En el análisis de estas respuestas se evidenciaron sentimientos negativos hacia el docente, la mayoría relacionados con la forma en la que realiza las preguntas durante cada una de las exposiciones, preguntas vinculadas con la seguridad de la información expuesta en los textos que consulta, años de publicación de los textos consultados, entre otros. En consecuencia, la respuesta a esta pregunta en su mayoría fue positiva, es decir, los estudiantes temen exponer frente al docente a cargo de la práctica y, en cuanto al nivel de preparación de los temas, todas las respuestas superaron el nivel 6, por lo que se asumió que el nivel de preparación de un trabajo o tema se realiza con calidad.

Pregunta 5. Nombre alguno de los rasgos (actitud, comportamiento, gesto, lenguaje, etcétera) más sobresalientes del docente formador que influyen en su tipo de comportamiento (responsabilidad, puntualidad, asistencia, respeto, etcétera) en relación con la práctica intensiva (área)

Dentro de las respuestas obtenidas, las competencias o rasgos que se presentaron en mayor frecuencia fueron que el docente es una persona estricta, lo que hace referencia a la poca flexibilidad que tiene éste al momento de modificar fechas, acuerdos, horarios y también a las medidas que toma sobre los asuntos; que es competente, lo que se refiere al conocimiento de la disciplina y al buen manejo en los distintos espacios de formación. En el aspecto de la comunicación, se mencionó el tono de voz empleado, los términos utilizados (algo fuertes), la manera en la que se califica (mensajes escritos en los trabajos realizados), gestos faciales y corporales. Con respecto a la puntualidad y preparación de temas con anticipación, se trató la llegada del docente (siempre con 10 minutos de anterioridad) y el cronograma organizado previamente, de actividades a desarrollar durante el semestre.

Conclusiones

Para dar respuesta a la pregunta inicialmente planteada se tuvo en consideración un marco teórico que permitió argumentar las competencias del docente profesional y, a su vez, los componentes de un docente líder para que los estudiantes se desempeñen académicamente de manera eficaz.



Ilustración 3.
Competencias del docente
profesional.

Teniendo en cuenta las repuestas a las preguntas y los datos compilados producto de la visualización en los distintos espacios de formación, establecemos los siguientes diez componentes y características que debe tener el docente formador para ejercer influencia en los docentes en formación, y que éstos respondan académicamente de manera eficaz.

De las competencias de comunicación y psicosociales se seleccionaron las siguientes:

- Manejo adecuado de las relaciones interpersonales.
- Uso de técnicas como las preguntas y la discusión.

En la mayoría de las respuestas obtenidas los docentes en formación afirman sentirse intimidados cuando el docente realiza preguntas relacionadas con el tema trabajado o desarrollado, y como resultado de ello, los docentes en formación trabajan de manera más consciente y responsable. En cuanto a las relaciones interpersonales, los docentes en formación aseguran sentirse maltratados en cuanto al manejo del vocabulario que el docente formador utiliza al momento de corregir.

De las competencias de organización:

- Formular y conducir los programas, proyectos y planes de enseñanza-aprendizaje.

La elección de esta competencia la relacionamos con la importancia que los estudiantes le dan a la organización del cronograma de actividades que el docente formador prepara con anterioridad, para desarrollar a lo largo del semestre.

De las competencias de actitud y socialización:

- Demostrar capacidad para orientar los procesos de aprendizaje, en el aprender a hacer, aprender a convivir, aprender a aprender y aprender a emprender.
- Poseer seguridad en las acciones que realiza, proyectos, planes y programas.
- Manejo de la conducta estudiantil.
- Creación de ambientes de aprendizaje que promuevan respeto y confianza.
- Ejecuta acciones en casos específicos.

De este grupo se seleccionaron la mayoría, dado que, el docente formador refleja conocimiento de la disciplina (matemáticas) y combina este conocimiento con acompañamiento durante las tutorías, sesiones de clase y prácticas, demostrando el manejo del grupo en general y tomando medidas específicas (sanciones) a los comportamientos inapropiados que se puedan presentar en los distintos espacios de formación.

Dentro de las competencias de evaluación y control:

- Evaluar el proceso como asesor.
- Evaluación permanente de los procesos de formación de docentes.



Ilustración 4.
Competencias que ayudan
a cumplir objetivos.

Estas competencias específicas se seleccionaron porque a lo largo del semestre el docente calificó todos y cada uno de los trabajos, y en ellos se evidenciaron notas a puño y letra que sugerían ajustes al documento o en los distintos trabajos realizados. Algunos de los parciales fueron verbales y se debían argumentar desde mínimo tres autores de primero y segundo orden. Lo anterior se ve reflejado en las respuestas a las preguntas 2 y 4, en las cuales los estudiantes afirman "con él no se puede".

Para finalizar, considero que las competencias de un docente profesional influyen en gran medida en los objetivos que se plantea éste; además de que hay que tener en cuenta que el manejo de grupo, las normas previamente establecidas sobre el tiempo, puntualidad, compromiso y la calidad con la que se desarrolla cada trabajo, actividad o taller propuesto promueven en el docente en formación competencias profesionales que en

un futuro no lejano deberá reflejar y aplicar. Otro aspecto que se consideró de gran importancia en lo evidenciado fue el carácter que desde lo social refleja el docente formador, en relación al trato que ofrece a los docentes en formación, ya que éstos reflejan un comportamiento diferente en torno al trato y relación con el docente formador por las características anteriormente mencionadas, es decir, que este tipo de competencias influyen en gran medida sobre las actitudes, compromisos y responsabilidades de los docentes en formación.

La conclusión final es que los docentes en formación se comportan de cierta manera según las competencias profesionales del docente formador; es decir, los docentes en formación no se comportan de la misma manera con todos los docentes formadores, su actitud, responsabilidad, conducta y compromiso varían según el docente a cargo o el espacio académico. Por consiguiente, es importante que los docentes formadores muestren dominio de la disciplina, manejo del tiempo con sensatez (exigir puntualidad, aprovechar al máximo su tiempo en el aula), evaluación permanente de los procesos (calificaciones objetivas), desarrollo de asesorías (acompañamiento), sembrar canales de comunicación que promuevan el respeto y compromiso, propiciando que ese comportamiento se destine a la búsqueda de la excelencia personal como futuros formadores.

Referencias

- ❖ Álvarez, M. (30 junio, 2011). Perfil del docente en el enfoque basado en competencias. *Revista Electrónica Educare*, xv (1), 99-107. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3683582.pdf>.
- ❖ Diccionario de la Lengua española (2014). Recuperado de: <https://dle.rae.es/?id=SagtYdL>.
- ❖ Ministerio de Educación Nacional (MEN) (2017). Los 6 retos de educación en Colombia para 2017. Bogotá D.C. Recuperado de: <https://www.mineducacion.gov.co/1759/w3-article-360468.html?noredirect=1>.
- ❖ Montaña, M., Palacios, J. y Gantiva, C. (2009). Teorías de la personalidad. Un análisis histórico del concepto y su medición. *Psychologia. Avances de la disciplina*, 3(2), 81-107.
- ❖ Navarrete, O., L. (10 diciembre, 2014). El perfil del docente universitario. Recuperado de: <https://www.monografias.com/trabajos103/perfil-del-docente-universitario/perfil-del-docente-universitario2.shtml>
- ❖ Pont, B., Nusche, D. y Moorman, H. (2008). *Mejorar el liderazgo escolar*. Países miembros de la OCDE: OCDE.
- ❖ Universidad Distrital Francisco José de Caldas (2000). Licenciatura en Educación Básica con Énfasis en Matemáticas (LEBEM). Recuperado de: <http://licmatematicas.udistrital.edu.co:8080/objetivos>.

Cómo citar este artículo

- ❖ Rodríguez, Angélica y Sánchez, Yeni Marcela (2019). Competencias docentes: su impacto en el proceso formativo. *Revista Digital Universitaria* (RDU). Vol. 20, núm. 3 mayo-junio. DOI: <http://doi.org/10.22201/codeic.16076079e.2019.v20n3.a8>.

Recepción: 06/12/17. Aprobación: 20/03/19.