CHARACTERIZATION OF THE PROFILE OF LABOUR COMPETENCES IN UNIVERSITY TEACHING

CARACTERIZACION DEL PERFIL DE LAS COMPETENCIAS LABORALES EN EL DOCENTE UNIVERSITARIO






Cejas, Magda Mendoza, Derling Alban, Carlos Frías, Édisson

RESUMEN
La investigación se desarrolló a través de un proceso sustentado en una revisión bibliográfica y estudio de campo con aportes novedosos relacionados con la temática sobre competencias laborales con énfasis en la educación superior. El objetivo propuesto fue establecer la caracterización del perfil profesional por competencias laborales en el docente universitario. Para lograr el propósito se consideró la metodología cuantitativa/positivista, se aplicó un instrumento considerando un universo de 56 docentes, se presentaron en dicho instrumento 30 afirmaciones analizándose los resultados a través del método de estadística descriptiva bajo el sistema de escalograma de Guttman.
Palabras clave: Competencias Laborales, Educación Superior, Perfil Profesional, Docente, Instituciones Educativas.
ABSTRACT
The research was developed through a process based on a bibliographic review and field study with innovative contributions related to the subject of labor competencies with emphasis on higher education. The proposed objective was to establish the characterization of the professional profile by labour competences in university teaching staff. To achieve this purpose, a quantitative/positivistic methodology was considered, an instrument was applied considering a universe of 56 teachers, and 30 statements were presented in this instrument, analyzing the results through the method of descriptive statistics under the Guttman scalogram system.
Key words: Labour competences, Higher Education, Professional Profile, Teacher, Educational Institutions.

Fecha de recepción: noviembre 2019
Fecha de aprobación: enero 2020

DOI:https://doi.org/10.5281/zenodo.8118313

[1] PhD. Professor and Research of Universidad Nacional de Chimborazo UNACH- Researcher Administration career. and Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, Ecuador. ORCID: https://orcid.org/0000-002-0618-3608, Researcher ID: G-8211-2019, Scopus Author ID: 57190670617. magda.cejas@unach.edu.ec
[2] PhD in Education, Research Professor of Universidad Nacional de Educación, UNAE. (54, street Chuquipata, Azogues, El Cañar, Ecuador - 030154), Doctor in Education, ORCID: https://orcid.org/0000-0001-8275-3687, Researcher ID: N-1162-2018, Scopus Author ID: 57205188813, derling.mendoza@unae.edu.ec
[3] PhD© Cs. Economicas y Sociales. Universidad de Carabobo. Researcher Universidad de las Fuerzas Armadas, ESPE. Ecuador. Carrera de Turismo y Hotelería. ORCID: https://orcid.org/0000-0002-3052-7482, Email: cgalban1@espe.edu.ec
[4] Ingeniero en Marketing y Gestión de Negocios. Maestrante del programa de Talento Humano Universidad Técnica de Ambato. Analista de Servicios Generales. Ecuador. ORCID https://orcid.org/0000-0001-8930-979X. Email: eafrias@gmail.com

INTRODUCCIÓN

La situación en que se encuentra sumergido el mundo actual determina la intensificación de la globalización económica, pero también la generación de diversos escenarios que requiere atención en todos los aspectos (subempleo, pobreza, trabajo precario entre otros), lo que implica que cada vez más este proceso que identifica una globalización galopante agrava las desigualdades entre los países, y en cada uno de ellos.

Desde esta perspectiva global la educación en todos sus escenarios, también, contribuye a crear desigualdades al ignorar las necesidades puntuales que tiene la sociedad, y, más aún, la comunidad estudiantil; tal es el caso de las oportunidades que se le otorgan a un determinado sector de la sociedad, generando prácticamente un carácter exclusivo del aprendizaje, y, por ende, una educación de buena calidad, para Llanga y López (2020) los métodos del docente ayudan a construir conocimientos significativos y concretos, que permite al alumno desarrollar de manera específica sus habilidades cognitivas e intelectuales.

Se conoce que la educación es un factor esencial que favorece y facilita el bienestar de la humanidad, confronta la complejidad de las actuales pautas de desarrollo global. Sin embargo, la visión humanista de la educación reafirma cada vez más los principios éticos universales que se deben tomar en cuenta para comprender la finalidad y la organización de la educación para todos. (Cejas, Mendoza, Navarro, Villacis y Ortega, 2019).

Aun cuando existen organismos internacionales en alianzas estratégicas a favor de la educación superior -Instituciones como la Secretaría General Iberoamericana (SEGIB), la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI) o la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO)- podrían ser aprovechadas como punto de encuentro de los distintos actores institucionales de América Latina, realizando así un trabajo en conjunto para intercambiar experiencias y establecer criterios comunes que propicien alternativas vinculantes a la mejora del sistema de educación superior.

Si bien la existencia de una gran heterogeneidad de los sistemas de educación superior, ciencia, tecnología e innovación de los países y entre las regiones apuntan hacia vínculos estratégicos de cara a un cambio, preferiblemente es que se constituyan en un punto de partida que representa un desafío para el proceso y que puede constituirse en una de sus más interesantes potencialidades.

En este sentido, abordar los escenarios de cambios educativos desde una perspectiva internacional propicia indudablemente la necesidad de estudiar al docente como eje clave en el proceso de desarrollo social, económico y cultural desde el planteamiento humanista del aprendizaje, sin embargo, buena parte de

los debates internacionales -en las diversas instancias educativas- giran en torno a las aptitudes y las competencias necesarias en el contexto vigente de complejidad e incertidumbre.

En este caso en particular conviene señalar que se concibe las competencias como un componente de la formación que refuerza la orientación hacia la practica o desempeño y lo hace tomando como punto de referencia *el* perfil profesional por competencias, considerando para ello una orientación basada en el conocimiento, por tanto, las competencias constituyen una aproximación más pragmática al ejercicio profesional.

En otro orden de ideas, conviene señalar que el apoyo fundamental en las competencias de los docentes se encuentra en los procesos de formación que adquieran, considerando que la experiencia tiene que ser articulada como una formación lograda a lo largo del tiempo, de una manera empírica no sistemática pero además con la capacidad de usar el conocimiento y las destrezas relacionadas con productos y procesos para emprender actividades que requieran una planificación, ejecución y control, en este caso, cubrir con aquellas actividades relacionadas con la docencia, investigación y la vinculación que finalmente son las actividades que subyacen en los marcos regulatorios existentes en Ecuador para la actividad del docente universitario.

Desde este contexto los investigadores pretenden plantear el perfil profesional por competencias del profesional que desarrolla actividades de docencia, investigación y vinculación en una institución de educación superior en Ecuador. Para ello fue necesario indagar sobre aquellas competencias que garantizan el proceso formativo idóneo en el marco de las actividades inherentes al docente de educación superior.

Adicionalmente el interés del estudio permite comprender la relevancia que tiene las competencias como el conjunto de capacidades que se derivan de los cambios permanentes que tiene lugar en el marco laboral y en especial en el impacto generado en las universidades (TIC, nuevos procesos, estructuras, funciones entre otros) constituyéndose en un enfoque para orientar los procesos de gestión educativa así como las tres funciones que determinan la idoneidad de esta actividad (docencia, investigación y vinculación) y que además son requeridas en un docente. Valero y Van Reenen (2019)

En este sentido, la extendida perspectiva de considerar las competencias laborales como un eje preponderante y único en el sistema educativo supone el riesgo de que todo nuevo conocimiento, valor actitud, destreza, que en un momento determinado adquiere las condiciones de un componente valioso para las instituciones se convierta en un desafío y deje al olvido la formación humanista tan requerida en la actualidad. De esta manera este trabajo de investigación

apunta hacia el abordaje de conocer ¿cuáles serían las competencias clave que identifican el perfil profesional del docente universitario?

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

COMPETENCIAS LABORALES: APUNTES CONCEPTUALES PARA LA EDUCACION SUPERIOR

El mundo de la educación superior y de la formación profesional desde el contexto que se analice constituye un proceso complejo dado que se caracteriza por una serie de eventos globales que son asumidos desde diversas perspectivas, tanto por los países, regiones, instituciones y personas. Desde esta mirada en el mundo de la educación superior, las competencias laborales han resurgido amparadas por el movimiento europeo que tuvo su génesis en la conferencia de Bolonia, configurando el futuro desde diversas miradas del trabajo, en este sentido se percibe el trabajo como el saber aplicado a la producción, trabajo en equipo, comunicación interpersonal, toma de decisiones entre otros. Si antes la concepción del trabajo traducía a la forma más elemental de concebir la producción en serie, hoy se entiende como una aplicación de capacidades integrales hacia el logro de los resultados esperados en una actividad laboral determinada.

Concebir la acepción de competencias laborales engloba diversas definiciones dado que lo laboral abarca lo relacionado con el mundo de trabajo, bien sea a través de una profesión, o bien por una ocupación (oficio). Sin embargo, hoy día se caracteriza la competencia desde diferentes perspectivas atendiendo a destrezas, aptitudes, conocimientos, estándares de actuación entre otros. No obstante, para efecto de este estudio el alcance de la comprensión de las competencias es el contexto, dado que es el que nos permite llegar a ser competente, indica dónde y cuándo somos competente, es el que condiciona nuestra actuación profesional.

Desde el marco de la educación superior intentar plantear una definición sobre las competencias laborares univoca y compartida no es una tarea sencilla sino al contrario es compleja debido a la variedad de estudios teóricos y empíricos que constituyen la evidencia de la relevancia sobre el tema, también sobre la asociatividad de las competencias demostradas con los resultados del aprendizaje y el desarrollo profesional así como las bondades del aprendizaje que surgen de múltiples actuaciones por parte del docente (Jan, Vermunt, Ilie y Vignoles, 2018; Mendoza, Cejas, Navarro, Vega, Alban, 2019; Pérez, García, Aguadece, 2018, Portera y Grant, 2017; Cejas, Chirinos y Vásquez, 2017.

Entre tanto para efecto de este estudio se aborda la comprensión de la definición de competencias a través de diversos aspectos que se traducen como resultado de la revisión de la literatura especializada (tabla 1):

Tabla 1: Definición de competencias

Atributos personales	Aquellos que identifican las capacidades, motivos, rasgos de personalidad, auto conceptos, aptitudes, actitudes y valores, así como aquellas características de la personalidad y recursos individuales. Cejas, Chirinos y Vásquez (2017)
Atributos personales relacionados con el trabajo	Hace referencia a los conocimientos habilidades, destrezas, actitudes, valores, comportamientos y conductas asociadas a las experiencias del trabajo. Cejas, Chirinos y Vásquez (2017)
Atributos profesionales	Son aquellos que posibilitan desempeños flexibles, creativos y competitivos en un campo profesional específico. Cejas, Chirinos y Vásquez (2017)
Habilidades científicas	Son las actitudes requeridas para explorar hechos y fenómenos, analizar problemas, observar y obtener información, definir, utilizar y evaluar métodos de análisis. Cejas y Grau (2015)
Habilidades ciudadanas	Aquellos conocimientos, actitudes y habilidades cognitivas, emocionales y comunicativas que articuladas entre si hacen posible que actuemos de manera constructiva en la sociedad. Cejas y Grau (2015)
Competencias básicas	Capacidades intelectuales indispensables para el aprendizaje de una profesión, se encuentran las competencias cognitiva, técnicas y metodológicas. Cejas y Grau (2015)
Competencias genéricas	Se refieren a las situaciones concretas asociadas a la práctica profesional como las competencias comunicativas, habilidades para la resolución de problemas, trabajo en equipo, toma de decisiones habilidades organizativas. Cejas y Grau (2015)
Competencias específicas	Son aquellas que permiten integrar los saberes teóricos y prácticos incorporando criterios y evidencia de conocimientos habilidades y destrezas para un desempeño idóneo. Cejas y Grau (2015)

Fuente: Elaboración propia (2020)

Como se indicó previamente las competencias son transcendentales en el mundo contemporáneo, pues en efecto la influencia del enfoque de competencia en el campo educativo se determina por las demandas y las necesidades actuales en este campo, que sin lugar a dudas se presencia en las reflexiones, análisis y revisiones que se enmarca desde las políticas gubernamentales y de organismos intencionales que manifiestan su interés en la transición época derivada de los cambios subyacentes a la tecnología que ejercen de una u otra forma incidencia en el desempeño y la preparación de los profesionales.

COMPETENCIAS REQUERIDAS PARA EL 2030

Una vez que se ha puntualizado las diferentes acepciones que identifican la comprensión de las competencias es importante destacar que para efectos de esta investigación las competencias han sido concebida desde diversas acepciones, no obstante, es importante destacar que también se conciben como un proceso integral que permite la demostración de los conocimientos, habilidades y destrezas así como las características subyacentes de las personas en la actividad pedagógica/docencia para el logro de un desempeño efectivo en el marco de la docencia, investigación y vinculación. Cejas, Chirinos y Vásquez

(2017)

Cabe destacar, la importancia de proponer sistemas de cambios en el marco del desarrollo de las capacidades y habilidades de los docentes en especial en la región de América Latina (Fiszbein, Cosentino, y. Cumsille, 2016), determinándose además, otro rasgo que identifica la necesidad de fomentar un cambio tanto en las instituciones como en la propia comunidad universitaria, por tanto, una forma de considerar las competencias de manera integral consiste en la identificación de algunos componentes:

1 Comprender que son características permanentes de la persona.

2 Se ponen de manifiesto cuando se ejecuta una tarea o se realiza un trabajo.

3 Están relacionadas con la ejecución exitosa en una actividad sea laboral o de otra índole.

4 Tienen una relación causal con el rendimiento laboral. (Son la causa del éxito).

5 Pueden ser generalizables a más de una actividad.

6 Son características combinatorias de las personas que evolucionan constantemente.

Significa que la competencia profesional engloba no sólo las capacidades requeridas para el ejercicio de una actividad profesional, sino también un conjunto de comportamientos, facultad de análisis, toma de decisiones, transmisión de información, comunicación, trabajo en equipo, entre otros, teniendo en cuanta que son necesarios para el pleno desempeño de la actividad laboral.

Para Fuente, (2018) en el boletín de Observatorio e Innovación las competencias y habilidades demandadas para el 2030 estarían determinadas por una visión profesionista en una relación simbiótica asociada con tecnología inteligente. Por lo cual la educación para el futuro promoverá el desarrollo de las habilidades y las competencias humanas donde será siempre necesario destacar aspectos como la empatía, las relaciones interpersonales y el trato personal. Se indica en este sentido, que habrá un mayor énfasis en estrategias pedagogías dinámicas que determinen las condiciones que hacen posible un desempeño exitoso en la actividad laboral.

Por consiguiente en la actualidad tomar en cuenta las diversas opiniones sobre las mega tendencias para el 2030 constituye un aspecto estructurar para el estudio de las competencias requeridas en el profesional que se dedica a la docencia universitaria (demografía, tecnología, criptomonedas, económica y negocios, medio ambiente, salud, educación, geopolítica, conocimiento para el trabajo, aprendizaje no para el trabajo sino para la vida, entre otros) es así que estudios

recientes (Fuentes, 2018) realizados en el marco de las competencias requeridas en los actores de educación superior además de tomar en cuenta las opiniones de expertos y algoritmos de aprendizaje automático (machine learnig) determinaron los requerimientos de desempeños en los resultados obtenidos en la profesionalización de los estudiantes, siendo así las competencias clave enmarcadas hacia el 2030 estarían apuntando a la toma de decisiones, originalidad, aprendizaje activo, fluidez de ideas, estrategias de aprendizaje, evaluación del sistema, pensamiento crítico, resolución de problemas, razonamiento deductivo.

TIPOS DE COMPETENCIAS

Dependiendo del modelo que se acoja para definir el estudio de competencias según (la Organización Internacional del Trabajo serian modelo de competencias distintivas, genéricas y funcional) deviene la tipología, en todo caso, para efecto de este estudio se toma en cuenta tres tipos de competencias; las mismas que estarían identificadas como las relacionales derivadas de las competencias genéricas/básicas, las especificas/técnicas y aquellas competencias transversales que están íntimamente relacionadas con los propósitos institucionales.

Las primeras definidas como las competencias básicas son aquellos comportamientos elementales que deberán mostrar los profesionales, están asociadas a los conocimientos de índole formativo, como la lectura, redacción, dominio de análisis cuantitativos y la comunicación oral entre otros. Por ejemplo, hacer el bien es una destreza básica que se requiere en todos los profesionales, pues ella les permite entender e interpretar diagramas, directorios, manuales y tablas gráficas.

Las identificadas como competencias genéricas son los comportamientos asociados al desempeño común de una actividad docente, como son la habilidad de analizar, interpretar, organizar, negociar, investigar, enseñar, entrenar y planear, entre otras. En este sentido, se considera aquellas que identifican la actividad del docente, como la comunicación oral y escrita, liderazgo, relaciones interpersonales, trabajo en equipo, disposición de enfrentar cambios internos y externos entre otros. Y finalmente se hace referencia a las competencias específicas y/o técnicas que son aquellos comportamientos de índole técnico vinculados a un cierto lenguaje o función productiva.

Es decir, la planificación, organización, uso de tecnología, capacidades para el manejo y comprensión de un determinado saber y además actividades necesarias para conducir la actividad laboral académica, serian algunas de las competencias que identifican las técnicas/especificas. Por ejemplo, los docentes de matemáticas y física que desarrollan aspectos cuantitativos clave en la formación profesional del educando, en cambio los docentes de humanidades desarrollan más competencias orientadas hacia la lecto-escritura.

A propósito de esta clasificación, conviene señalar las competencias transversales, como un factor estratégico para que las instituciones educativas sea proporcionalmente exitosas a sus propósitos, como aquellas que hacen referencia a la capacidad de aprender a ser, hacer y saber, en el sentido de movilizar y adaptar conocimientos y capacidades a circunstancias nuevas, también son competencias que se demuestran cuando se identifica una actitud que ayuda al desarrollo de la institución laboral a través de valores y principios que esta tenga. Entre ellas se destacan, la capacidad de afrontar oportunidades y cambios, oportunidades, de integrar y desarrollar una visión sistémica de la realidad, entre otros.

Para una mejor comprensión del tema sobre las competencias requeridas para el profesional de la docencia universitaria en el desempeño de sus funciones (docencia, investigación y vinculación) devienen de atender el campo de respuesta al ámbito internacional, identificadas a través de un enfoque holístico llevado a cabo en una institución de educación superior en la provincia de Cotopaxi en Ecuador, indicándose como competencias clave las siguientes:

Cuadro 1: Competencias Laborales del Docente Universitario

Competencias requeridas para el profesional de la docencia universitaria
1. Comunicación oral y escrita.
2. Habilidad en las relaciones interpersonales
3. Capacidad para analizar e interpretar problemas.
4. Capacidad de establecer y mantener metas.
5. Análisis y razonamiento numérico
6. Disposición para enfrentar cambios.
7. Confiable y responsable.
8. Juicio, sensatez, prudencia.
9. Empoderamiento y trabajo en equipo.
10. Visión estratégica para la planificación y organización.
11. Integridad y liderazgo.
12. Inteligencia emocional
13. Capacidad y apoyo a la toma de decisiones.
14. Actualización permanente.
15. Orientación al logro.
16. Utilización de la tecnología para la interpretación y comunicación de información convergente.
17. Asumir acciones hacia el cumplimiento de los objetivos
18. Motivación y compromiso por la calidad institucional y del trabajo
19. Responsabilidad social
20. Liderazgo
21. Habilidades para buscar procesar y analizar información de fuentes diversas
22. Confianza en sí mismo para la toma de decisiones

Fuente: Elaboración propia (2020)

METODOLOGÍA

El diseño de investigación es el que tiene por "objeto proporcionar un modelo de verificación que permita contrastar hechos con teorías, y su forma es la de una estrategia o plan general que determina las operaciones necesarias para hacerlo" (Cejas, 2015, p 25.); entendido como una estrategia general de trabajo que el investigador determina una vez que se ha captado el objeto de estudio para su posterior abordaje.

La investigación tiene una orientación empírica permitió recoger información relativa a las competencias seleccionadas con antelación (22 competencias), para posteriormente elaborar un análisis de la situación planteada llevada a cabo por el diseño de campo, donde los datos de interés de los investigadores se presentaron para la recoger la información deseada. A tal efecto, el estudio se desarrolla sistemáticamente (selección, diseño, elaboración de instrumento, recolección de datos) aplicándose un cuestionario de tipo cuantitativo y representativo a una población de 56 docentes pertenecientes al área de ciencias administrativas, financieras y turística. Este cuestionario se diseñó bajo el perfil de la Escala de Likert con un total de 30 afirmaciones, bajo las alternativas de respuesta; 1) Totalmente de acuerdo, 2) De acuerdo 3) Medianamente de acuerdo, 4) En desacuerdo y 5) Totalmente en desacuerdo; siendo así, el cuestionario constituye una forma concreta de la técnica de observación, logra que el investigador fije su atención en ciertos aspectos y se sujete a determinadas condiciones.

Permite además aislar ciertos problemas y focalizar los aspectos del fenómeno que se consideren esenciales En todo proceso de investigación ambas condiciones aplican, es decir se consideró una población y la muestra, siendo importante destacar que si bien se desea obtener un buen resultado en la investigación, la muestra fue representada por todos aquellos coordinadores que en función de los 56 docentes direccionaban la actividad de los mismos a través de las áreas del conocimiento (administración, lengua y literatura, finanzas, turismo, metodología) , por tanto la representación muestral estuvo conformada por un total de doce coordinadores del área del conocimiento, aplicándose el instrumento mencionado.

La validez del instrumento - referida a la medida en que el instrumento contiene en sus ítems los aspectos que de acuerdo a los objetivos de la investigación sean necesarios para recabar información -fue a través del juicio de expertos, que consistió en la escogencia de 3 a 5 expertos del área que tuvieron la responsabilidad de evaluar las características del instrumento desde la perspectiva teórica, práctica, profesional y metodológica. Se procesaron los resultados a través del método de estadística descriptiva bajo el sistema de escalograma de Guttman que establece que "la escala Likert en un instrumento puede o no precisar juicio de expertos, pero si basta con administrarlo a una pequeña muestra de sujetos los cuales pueden provocar en el encuestado, una mayor tendencia a

mostrar acuerdo, indistintamente de cuál sea el contenido del ítem" (D' Ancona 2014, p. 254)

RESULTADOS

En virtud de los resultados obtenidos en el estudio la tabla Nro. 2 establece aquellas competencias que en resumen identifican el perfil idóneo para el docente universitario en el ejercicio de las funciones de docencia, investigación y vinculación, la tabla muestra el resultado obtenido por parte de los consultados. Estos resultados reflejan en una escala de Likert aplicada las competencias más destacadas en el ámbito del ejercicio profesional. Ver cuadro 1.

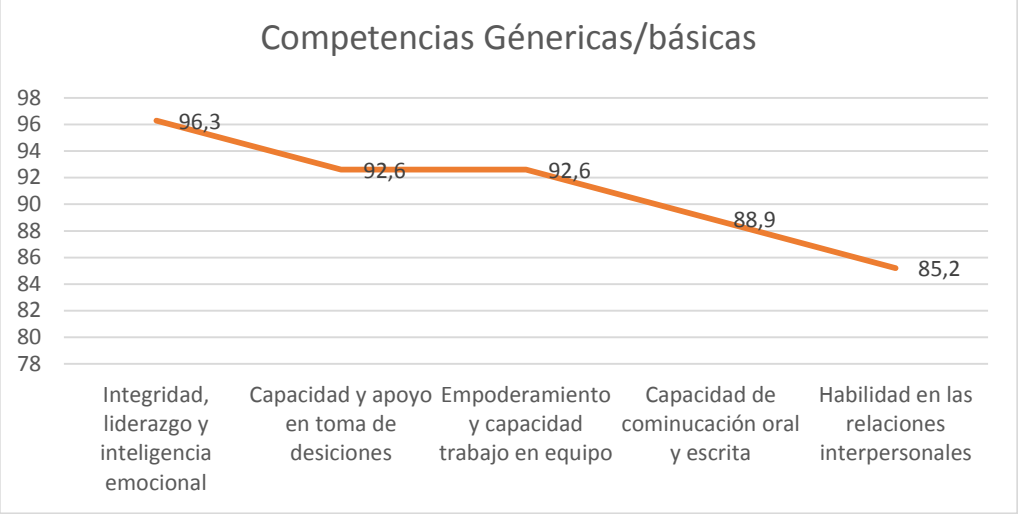
Tabla 2: Competencias Clave

COMPETENCIAS CLAVE					
Competencias Relacionales-Genéricas /Básicas	Muy Importante	Competencias Asociadas a actividad-específica	Muy Importante	Competencias generales asociadas a los propósitos institucionales	Muy Importante
11. Integridad y Liderazgo. 12. Inteligencia Emocional	96,30%	17. Capacidad para dirigir sus acciones hacia el cumplimiento total de los objetivos establecidos tanto a nivel personal como a su área de trabajo.	85,20%	5. Capacidad enfrentar situaciones complejas con juicio sensatez y prudencia	100%
13. Capacidad y apoyo para tomar decisiones.	92,60%	10. Capacidad de organización y planificación.	81,50%	4. Capacidad para mantener metas institucionales	96,30%
14. Empoderamiento y Capacidad para trabajo en equipo.	92,60%	7. Capacidad para alcanzar de forma confiable y responsable las metas	77,80%	18. Motivación y compromiso por la calidad.	96,30%
4. Capacidad de comunicación oral y escrita.	98,90%	3. Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y comunicación.	70,40%	6. Iniciativa y espíritu emprendedor.	92,60%
2. Habilidades en las relaciones interpersonales.	85,20%	14. Actualización permanente	70,40%	3. Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente.	85,20%
6. Disposición para enfrentar cambios internos y externos	85,20%	16. Uso de Tecnología	90,40%	11. Capacidad para utilizar precisión y eficacia.	85,20%
7. Capacidad para motivar y conducir hacia metas comunes.	85,20%	1. Capacidad de abstracción, análisis y síntesis.	66,70%	3. Capacidad analizar e interpretar problemas	81,50%
21. Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas.	81,50%	16. Capacidad de gestión de la información.	63,00%	22. Capacidad para la toma de decisiones en base a sí mismo.	59,30%
20. Liderazgo.	77,80%	4. Capacidad para formular y gestionar proyectos a través de las metas propuestas	55,60%	14. Actualización permanente	55,60%
19. Responsabilidad social y compromiso ciudadano.	59,30%	9. Conocer el entorno, en su más amplio sentido, influye en las estrategias propuestas y como éstas, a su vez, determinan las distintas alternativas que le permitan cumplir con objetivos propuestos.	55,60%	9. Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad.	51,90%

Fuente: Elaboración propia (2020)

Lo expuesto denota en la tabla Nro. 2. respecto a los resultados obtenidos sobre aquellas competencias clave para el ejercicio de la docencia (Ver cuadro 1) en el marco de las instituciones de educación superior concebidas como el conjunto de capacidades, habilidades y rasgos, que, certificadas apropiadamente, permiten que dicho profesional ser reconocido por la sociedad con el rol correspondiente para desarrollar las actividades de docencia, investigación y vinculación, a tal efecto los gráficos 1, 2 y 3 reflejan los resultados del perfil profesional en términos de las competencias genéricas, especificas e institucionales.

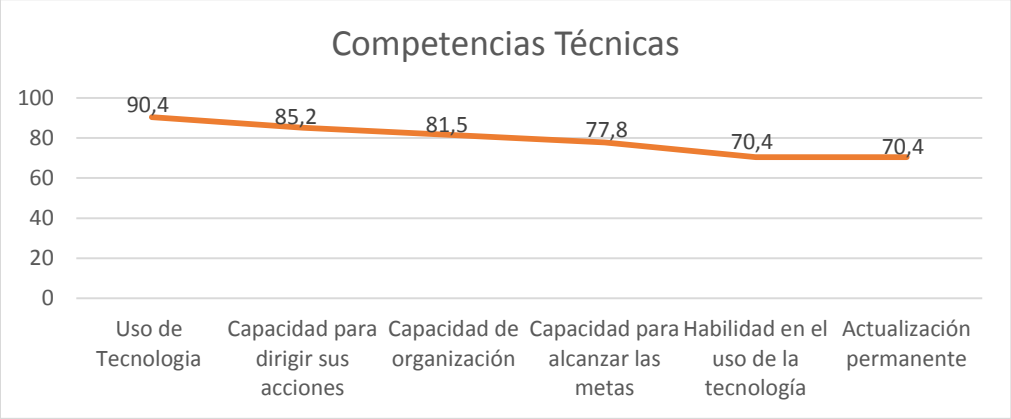
Gráfico 1 Competencias Genéricas



Fuente: Elaboración propia (2020)

Análisis e interpretación: El gráfico 1 representa el perfil de las competencias genéricas (comportamientos asociados a desempeños comunes a la actividad de docencia, que identifican la habilidad de analizar, interpretar, entre otras) determinándose que las 22 competencias elegidas para identificar al docente universitario, en orden de prioridad estaría: liderazgo, toma de decisiones, trabajo en equipo, comunicación y relaciones interpersonales. Esto implica que el docente universitario estaría en condiciones de asumir la complejidad del contexto académico siempre y cuando desarrollen estas capacidades.

Gráfico 2: Competencias Técnicas



Fuente: Elaboración propia (2020)

Análisis e Interpretación: El gráfico 2 refleja el perfil para las competencias Técnicas o Especificas interpretada como aquellos comportamientos de índole técnico vinculados a un cierto lenguaje o función productiva, en el caso del docente se considera con un alto porcentaje el uso de la tecnología en el área de competencia de la asignatura y/o que tenga el docente, además la capacidad que tenga de dirección, organización, alcance de meta, y actualización permanente. Estos resultados reflejan en gran medida las opciones que derivan de las mega tendencias para el 2030, lo que implica que el docente universitario tendría la dura tarea de actualizarse permanentemente no solo en su área específica sino además en áreas que colindan con otros procesos.

Grafico 3: Competencias Generales



Fuente: Elaboración propia (2020)

El gráfico 3 refiere a las competencias generales asociadas a los propósitos institucionales, se presenta con un 100% por parte de los consultados (12 coordinadores/directivos) que los 56 docentes en la institución objeto de estudio

consideran que la capacidad para enfrentar situaciones internas o externas son de vital importancia para la actividad que desempeña el docente, además de la capacidad para el logro de metas, la motivación por la calidad, iniciativa del espíritu emprendedor entre otros. Disponer de esta caracterización del perfil, constituye una estructura teórica/operacional para la formación de los profesionales de la docencia traduciéndose en términos de competencias de diversos tipos, organizadas en dominios del ejercicio profesional y de formación, como la demostración de las capacidades, habilidades, conocimientos y actitudes para ejecutar tareas que desarrollan en el ejercicio de la profesión.

CONCLUSIONES

El trabajo de investigación apunto a alcance de tres objetivos en torno a la temática, el primer objetivo específico se propuso describir desde la perspectiva teórica de las competencias laborales aquellas que son clave en el desarrollo de la docencia universitaria, por lo tanto se desarrollaron diversas acepciones respecto a las competencias idóneas para esta actividad determinándose desde esta perspectiva (conceptual) que las competencias son aquellas que identifican las habilidades, destrezas y los conocimientos para el desarrollo de una actividad laboral en busca de un desempeño idóneo, es decir de calidad.

Como segundo objetivo se propuso establecer los componentes estructurales asociados a las competencias laborales como eje transversal en el marco de la actividad de docencia, investigación y vinculación, a tal efecto se establecieron tres tipos de competencias, básicas, genéricas y específicas. Se determina que las competencias transversales son necesarias considerarlas en esta tipología, llegándose a la conclusión que un docente universitario de acuerdo a las mega tendencias para el 2030 debe poseer al menos 22 competencias (ver cuadro 1) para garantizar un desempeño ideal para la actividad docente.

Por último, el tercer objetivo se propuso definir los factores vinculados a la caracterización del perfil profesional por competencia con una visión prospectiva que garantice la actividad del docente universitario, para ello fue necesario exponer los cambios que en la actualidad se han generado a consecuencia de la globalización como un proceso multifacético que determina el rumbo de los países, regiones e instituciones educativas.

Las competencias laborales representan uno de los pilares que facilitan a las organizaciones ser competitivas y distintivas, aun cuando se puntualizó en el desarrollo del trabajo los diferentes postulados, acepciones y metodologías de esta temática, se enfatiza en que la formación del docente no constituye una sola única vía para el desarrollo de las competencias, el perfil que se requiere en las instituciones a través de la actividad que desarrolla el docente y sus experiencia es una de las vías más preponderante en el desarrollo delas competencias esperadas para este milenio.

A tenor de lo expuesto, se hace necesario enfatizar que aun cuando el problema planteado respecto a la necesidad por parte de las instituciones de educación superior de empoderar al docente con sus capacidades, finalmente es el propio docente quien debe participar de manera activa en su formación profesional aprovechando al máximo las TIC y los nuevos escenarios que se presenta en las transformaciones del sistema educativo en Ecuador, sin dejar de prestar importancia al rol que tiene la institución en la creación de mecanismos favorables para que le proceso y búsqueda de un perfil ideal sea adecuadamente efectivo.

Se concluye que la competencias identifican o caracterizan al perfil de un docente universitario en la institución objeto de estudio representa en una escala 90-100 el perfil estaría orientado a poseer las siguientes competencias: capacidad enfrentar situaciones complejas con juicio sensatez y prudencia, integridad y liderazgo, inteligencia emocional, capacidad para la toma de decisiones, empoderamiento, tic, trabajo en equipo, comunicación oral y escrita, iniciativa y espíritu, relaciones interpersonales, capacidad para enfrentar cambios, logro de metas.

REFERENCIAS

Cejas, D, Mendoza, M, Navarro, J, Villacis, R, Ortega, F, (2019*). A Performance-Centred Competency-Based Approach to Quality University Teaching*. Revista ИНТЕГРАЦИЯ ОБРАЗОВАНИЯ. Vol. 23, № 3. ISSN 1991-9468 (Print), 2308-1058 (Online)

Cejas, M (2016). *Metodología de la Investigación.* 1ª Edición. Quito: Editorial Espe.

Cejas, M. Chirinos, N. y Vásquez, G. (2017) *Administración de Recursos Humanos. La Arquitectura estratégica de las Organizaciones.* Recuperado de https://isbn.cloud/9789942765048/administracion-de-recursos-humanos-la-arquitectura-estrategica-de-las-organizaciones/

Cejas, M. y Grau, C (2015). *La formación como factor estratégico de las organizaciones*. Caracas: Editorial Tropikos.

D Ancona, C (2014). *Metodología Cuantitativa. Estrategias y técnicas de Investigación Social.* Barcelona: Editorial Síntesis Sociología.

Fiszbein, A., C. Cosentino, y B. Cumsille. (2016) *El Desafío del desarrollo de habilidades en América Latina: Un diagnóstico de los problemas y soluciones de política pública.* Washington, DC: Diálogo Interamericano y Mathematica Policy Research.

Fuente, G (2018). Observatorio de Innovación (2019) *Mega Tendencias para el 2030.* Tecnológico de Monterrey. México. Recuperado en https://observatorio.tec.mx/edu-news/10-tendencias-tecnologicas-rumbo-al-

2019

Hernández, R. Fernández, C. y Batista, M.P. (2010). *Metodología de la Investigación.* 5ta Edición Mc Graw Hill. México

Jan, D, Vermunt, S, Vignoles, A (2018) *Building the foundations for measuring learning gain in higher education: a conceptual framework and measurement instrument, Higher Education Pedagogies.* Revista Higher Education Pedagogies Vol. 3, № 1, p.p. 266-301, DOI: 10.1080/23752696.2018.1484672

Llanga, E. y López, C. (2020). *Metodología del Docente y el Aprendizaje. Cuaderno de Educación y Desarrollo.* ISSN: 1989-4155. Recuperado https://www.eumed.net/rev/atlante/2019/02/docente-aprendizaje.html

Mendoza, D. Cejas, M. Navarro, M. Vega, F. y Alban, C. (2019) .*Moodle Research Software: Emotional Context in Ecuadorian Higher Education.* Revista International Journal of Engineering Research and Technology. Vol.12, № 9, pp. 1508-1517. ISSN 0974-3154,

Valero, A y Van R (2019). *The Economic Impact of Universities: Evidence from across the globe.* Economics of Education Review. Nro 68. pp.53‑67. Doi.org/10.1016/j.econedurev.2018.09.001