

**COMPETENCIAS DEL DOCENTE PARA FORMAR INTEGRALMENTE.
LA FORMACIÓN DEL PROFESORADO PARA LA INCLUSIÓN EDUCATIVA.
CAPACITACIÓN DOCENTE.**

Autor/es: GUERRA, Yolanda M.

Dirección electrónica: yolanda.guerra@unimilitar.edu.co

Institución de procedencia: Universidad Militar Nueva Granada, Facultad de Educación y Humanidades.

Eje temático: La formación del profesorado para la inclusión educativa. Capacitación de los docentes.

Campo metodológico: Experiencia educativa.

Palabras clave: formación integral, capacitación docente, educación universitaria, competencias del docente.

Resumen

El problema que aborda esta investigación es la necesidad de capacitación permanente del docente, especialmente en el área de competencias de la docencia universitaria, para mejorar sus prácticas docentes y atender sus requerimientos humanos de capacitación y desarrollo.

El objetivo general, es identificar los campos de acción en los que más necesita capacitación el docente universitario en lo personal y en lo profesional (competencias del docente) para afrontar con éxito los retos de la docencia universitaria en el mundo de hoy.

La metodología utilizada es la de una investigación empírico analítica. El trabajo teórico hace alusión a todos los documentos institucionales de la Universidad Militar Nueva Granada, misión, visión, PEI, modelo pedagógico, currículo, pensum, y todo lo atinente a formación integral. En el trabajo de campo se realizarán encuestas y entrevistas a los docentes y estudiantes de la Universidad Militar Nueva Granada, en donde se inquirirá por las percepciones y requerimientos de los unos, frente a las necesidades de capacitación y mejoramiento de los otros.

En cuanto a los resultados esperados, al finalizar la investigación se espera haber identificado los campos de acción en los que más necesitan capacitación los docentes universitarios, de conformidad con los documentos institucionales, las necesidades de los estudiantes y los requerimientos del mundo actual, con el fin de

elaborar los seminarios y los planes de contingencia apropiados para atender estas necesidades.

Con respecto al estado de la investigación, desde el año 2013 el grupo de investigación "Liderazgo" viene adelantando un trabajo en la Facultad de Educación y Humanidades de la Universidad Militar Nueva Granada; en donde se ha dado a la tarea de averiguar de conformidad con los documentos institucionales, lo que se entiende por formación integral (en una primera fase); para cotejar después, lo que en papeles se plasma, es decir la teoría de la formación integral (fase dos) y lo que en la realidad se vivencia. Ello con la finalidad de encontrar qué capacitación necesitan los docentes para adquirir las competencias que les permitan formar integralmente. En ese sentido se han compilado más de 29 documentos institucionales (misión, visión PEI, modelo pedagógico, en donde se plasma lo que es formación integral. Posteriormente se elaboraron encuestas a toda la población docente, estudiantes y administrativos de la Universidad Militar Nueva Granada para establecer un diagnóstico de las necesidades de capacitación del profesorado para lograr la inclusión educativa, la formación del docente y su desarrollo profesional y humano.

1. Introducción

El problema que aborda esta investigación es la necesidad de capacitación permanente del docente, especialmente en el área de competencias de la docencia universitaria, para mejorar sus prácticas docentes y atender sus requerimientos humanos de capacitación y desarrollo.

El objetivo general, es identificar los campos de acción en los que más necesita capacitación el docente universitario en lo personal y en lo profesional (competencias del docente) para afrontar con éxito los retos de la docencia universitaria en el mundo de hoy.

Metodología utilizada: Es una investigación empírico analítica. El trabajo teórico hace alusión a todos los documentos institucionales de la Universidad Militar Nueva Granada, misión, visión, PEI, modelo pedagógico, currículo, pensum, y todo lo atinente a formación integral. En el trabajo de campo se realizarán encuestas y entrevistas a los docentes y estudiantes de la Universidad Militar Nueva Granada, en donde se inquirirá por las percepciones y requerimientos de los unos, frente a las necesidades de capacitación y mejoramiento de los otros.

Resultados esperados: Al finalizar la investigación se espera haber identificado los campos de acción en los que más necesitan capacitación los docentes universitarios, de conformidad con los documentos institucionales, las necesidades de los estudiantes y los requerimientos del mundo actual, con el fin de elaborar los seminarios y los planes de contingencia apropiados para atender estas necesidades.

Desde el año 2013 el grupo de investigación “Liderazgo” viene adelantando un trabajo en la Facultad de Educación y Humanidades de la Universidad Militar Nueva Granada; en donde se ha dado a la tarea de averiguar de conformidad con los documentos institucionales, lo que se entiende por formación integral (en una primera fase); para cotejar después, lo que en papeles se plasma, es decir la teoría

de la formación integral (fase dos) y lo que en la realidad se vivencia. Ello con la finalidad de encontrar qué capacitación necesitan los docentes para adquirir las competencias que les permitan formar integralmente. En ese sentido se han compilado más de 29 documentos institucionales (misión, visión PEI, modelo pedagógico, en donde se plasma lo que es formación integral. Posteriormente se elaboraron encuestas a toda la población docente, estudiantes y administrativos de la Universidad Militar Nueva Granada para establecer un diagnóstico de las necesidades de capacitación del profesorado para lograr la inclusión educativa, la formación del docente y su desarrollo profesional y humano

2. Referentes teórico-conceptuales

El concepto de competencia responde a una visión sobre cómo el ser humano aprende, sobre qué es el conocimiento y cómo se manifiesta; hay varias definiciones, las cuales dependen de la teoría en que se apoye y de los objetivos que se buscan. En síntesis, no se trata de un producto acabado, sino en permanente construcción.

Sobre este concepto existen múltiples definiciones, algunas de las cuales se presentan a continuación:

En el ámbito educativo se encuentran concepciones como la desarrollada por el ICFES en la que se plantea la competencia como “un saber hacer en contexto”, es decir, el conjunto de acciones que un estudiante realiza en un contexto particular y que cumple con las exigencias específicas del mismo” (ICFES, 2000) o la del grupo de la Universidad Nacional para quienes la competencia es “una actuación idónea que emerge en una tarea concreta, en un contexto con sentido. La competencia o idoneidad se expresan al llevar a la práctica, de manera pertinente, un determinado saber teórico” (Universidad Nacional de Colombia, 2000).

De otra parte, Torrado (1998) define la competencia como un conocimiento que se manifiesta en un **saber hacer** o en una forma de actuar frente a tareas que plantean exigencias específicas y que ella supone conocimientos, saberes y

habilidades que emergen en la interacción que se establece entre el individuo y una situación determinada.

En el ámbito laboral desde donde se ha extrapolado el concepto mismo, varias aproximaciones se encuentran, a saber:

Gallard y Jacinto, en 1995 (citados por Cano, 2004), la definen como un conjunto de saberes puestos en juego por los trabajadores para resolver situaciones concretas; y Martínez (2003) quien la considera como el conjunto de características del talento humano que determinan, de una manera directa y probada, los resultados de una organización concreta en un contexto concreto.

Todas estas definiciones apuntan a concebir la competencia como un conjunto de características propias del ser humano que se ponen en juego en un contexto específico y particular, evidenciada mediante acciones concretas que se consideran indicadores de la misma.

A partir de lo planteado y sin lugar a dudas en concordancia con las aproximaciones presentadas, el proyecto asume la siguiente definición de competencia planteada por el International Bureau of Education Geneva (2003): Una competencia corresponde a una combinación interrelacionada de destrezas cognitivas y prácticas, conocimiento (incluyendo conocimiento tácito), motivación, valores, actitudes, emociones y otras componentes que juntas pueden ser movilizadas para lograr una acción efectiva en un contexto particular.

Al emprender la conceptualización de competencia se genera cierta confusión dado que se hacen notorias las diversas dimensiones del término, igualmente es legible la complejidad del mismo prestándose a variadas interpretaciones y conceptualizaciones, dejando a su vez vacíos y desacuerdos frente a su definición, (Soto, 2002) partiendo de este hecho se dará un seguimiento de sus antecedentes históricos y se presentaran las nociones conceptuales desde diversas perspectivas y autores.

Si bien la palabra Competencia proviene del griego agon y agonistes, las cuales hacen relación a las competencias olímpicas, Argudín (2005) afirma que igualmente estas se desplazaron de las habilidades y destrezas atléticas para

vincularse con las exigencias culturales y cognoscitivas para significar “ser el mejor en el saber”. Si se continúa con esta idea evolutiva del concepto Bonson (2009) cita a Le Boterf (2001) afirmando que en el desarrollo y formación de las competencias los conceptos empleados son conceptos evolutivos que se encuentran en desarrollo.

En español el término competencia proviene del latín *competere* que significa ir una cosa al encuentro de otra; en el siglo XV *competere* significa pertenecer a, corresponder a; siendo entonces el sustantivo competencia y el adjetivo competente con un significado de apto o adecuado; igualmente *competere* posee otro significado: rivalizar con, contender con, dando lugar a los sustantivos competición, competencia, competitividad y competidor y al adjetivo competitivo. (Corominas, 1987)

Pero no sino hasta 1965 que Chomsky establece el concepto de competencia en la educación a partir de las teorías del lenguaje; definiendo las competencias como “la capacidad y disposición para el desempeño y para la interpretación” (Argudín, 2005); Para Holdaway (1987) para tener una educación basada en competencias esta debe centrarse en necesidades señaladas por la industria, estilos de aprendizaje que respondan a determinados indicadores y potencialidades individuales considerando sus fortalezas quedando así abiertas al futuro. Para Tobón (2005) Dell Hymes complementó el aporte de Chomsky, formulando el concepto de competencia comunicativa (Hymes, 1980) planteando los usos y actos a partir del lenguaje teniendo en cuenta los contextos específicos donde este se presenta.

Para el Siglo XX los aportes realizados a las competencias fueron dadas a través de la filosofía y la sociología; Wittgenstein aporta su concepto de juegos de lenguaje, (Wittgenstein, 1988) señalando que el significado es el resultado del lenguaje en un contexto social; a diferencia de este Habermas menciona las competencias en dos clases: competencia comunicativa y competencia interpretativa señalando en las anteriores que el significado no está preestablecido y por el contrario se determina por la interacción; (Tobón, 2005) Eliseo Verón sociólogo Argentino propone la competencia ideológica, la cual denomina un proceso de selección y organización de las palabras condicionando el discurso desde condicionamientos históricos específicos. (Verón, 1969, 1971).

Desde mediados del siglo XX la psicología cognitiva realizó importantes aportes a la comprensión de las competencias, como inteligencia, procesamiento de la información, procesos cognitivos entre otros. Pero uno de los más importantes es quizá el de competencias cognitivas, las cuales brindan un enfoque en tres líneas: teoría de la modificabilidad cognitiva, teoría de las inteligencias múltiples y enseñanza para la comprensión. (Tobón, 2005) De las anteriores la teoría de las inteligencias múltiples bajo la perspectiva de Gardner es la que mayor aporte brinda a las competencias, propone la inteligencia como la capacidad de resolver problemas o generar productos valiosos para ambientes culturales a través de ocho tipos de inteligencia. (Gardner, 1987, 1988, 1993)

La globalización, los cambios en el mundo laboral y los nuevos modelos económicos han gestado un nuevo contexto de competencia, igualmente la modernidad producida en la sociedad de la información, obliga a reflexionar en este nuevo paradigma de gestión empresarial capacitando a obreros y empleados para incrementar sus competencias. (CEPAL-UNESCO, 1992) La UNESCO (1999) define la competencia como el conjunto de comportamientos socio-afectivos y habilidades cognoscitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten llevar a cabo adecuadamente un desempeño, una función, una actividad o una tarea.

Hyland (1994) sustenta este concepto de competencia afirmando que las competencias surgieron desde la década de los 60, como respuesta a los nuevos procesos implementados en la organización del trabajo; Tobón (2005) cita a Mertens (2000) el cual señala que las competencias surgen a raíz del requerimiento en las empresas para promover el aprendizaje organizacional, la movilidad laboral y la competencia. Para la década de los 80 la competitividad empresarial y laboral desarrolló las competencias laborales con el fin de impulsar el mejoramiento de las condiciones productivas, efecto visto principalmente en Inglaterra, Estados Unidos y Alemania. (Tobón, 2005)

En la década de los 90, la gestión del talento humano basado en competencias se consolidó a través de procesos de selección, capacitación y evaluación vinculados a la remuneración y ascenso laboral, se fundaron movimientos y organizaciones en Estados Unidos e Inglaterra para la educación y entrenamiento a partir de las competencias, las cuales se basaron en el conductismo y los requerimientos concretos del mundo laboral; gestándose de esta manera un sistema de formación

para el trabajo el cual paso la fronteras y se estableció en países europeos así como latinoamericanos. (Tobón, 2005)

Las competencias llegan a la educación formal introduciéndose en todas las áreas del currículo, a través de las competencias básicas, principalmente por la influencia del contexto mundial (la globalización, la competencia empresarial, etc.) (Tobón, 2005) las cuales fueron aceptadas por la comunidad educativa a pesar de su poco conocimiento, análisis, discusión y estudio. (Gómez 2001; Bustamante, 2002; Zubiría, 2002; Marín, 2002; Tobón, 2005) Para establecer la evolución de las competencias a futuro y determinar si estas van a ser una moda pasajera o bien un nuevo enfoque pedagógico, se debe considerar el grado de apropiación de esta perspectiva de todos los agentes involucrados en la misma. (Administradores, docentes, investigadores, etc.) (Tobón, 2005)

CLASIFICACIÓN DE LAS COMPETENCIAS

Las competencias han sido agrupadas de forma diferente dependiendo de las consideraciones de los autores que a lo largo de sus trabajos exponen modelos de clasificación con rasgos propios en cada caso y obedeciendo a unas características fundamentales. A continuación se presentan algunas de las formas de agrupación más destacadas en la literatura acerca de las competencias:

De acuerdo con Sergio Tobón (2006), existen dos clases generales de competencias: las genéricas y las específicas; las primeras son aquellas comunes a una misma rama del conocimiento, en el caso de las específicas son propias de una profesión y dan forma a una ocupación. El autor destaca que en cada una de estas clases de competencias, existen dos subclases: competencias y unidades de competencia; las competencias se caracterizan por poseer un carácter global, son amplias y están relacionadas directamente con toda un área de desempeño; mientras que las unidades de competencia son más específicas, se trata de las actividades que materializan la competencia como tal.

De la misma forma, Tobón hace referencia a otra posibilidad de clasificación de las competencias en dos grandes grupos: laborales y profesionales; por su parte, las competencias laborales son propias de la formación de obreros calificados y son adquiridas mediante estudios técnicos de educación para el trabajo, además, son aplicables a labores muy específicas. Por otro lado, las competencias

profesionales son aquellas herramientas apropiadas y utilizadas por profesionales que han realizado estudios de educación superior, estas poseen una alta flexibilidad y amplitud, a través de ellas es posible afrontar imprevistos y resolver problemas de alto nivel de complejidad.

De igual forma, algunos analistas, como Punk (como se citó en Miguel, 2008), llegan a distinguir hasta cuatro tipos de competencias, exigidas todas ellas por las rápidas transformaciones económicas y sociales propias del mundo globalizado. En la adaptación de estas categorías, realizada en Colombia por Echeverría Isus y Sarasola, (1999), se indica que un profesional necesita para su desempeño exitoso: competencias técnicas, que son los conocimientos y destrezas requeridos para abordar tareas profesionales en un amplio entorno laboral; competencias metodológicas, las cuales se concentran en el análisis y resolución de problemas; competencias participativas que se encargan de fortalecer el trabajo colaborativo y las competencias personales que permiten la participación activa en el trabajo, en la toma de decisiones y en la aceptación de responsabilidades.

Según Mery Gallego (2012), la clasificación más común de las competencias es aquella que hace referencia a tres aspectos básicos en el desempeño: *Competencias relacionadas con el Saber*, que abarcan conocimientos técnicos y de gestión; *Competencias relacionadas con el saber Hacer*: que son las habilidades innatas o fruto de la experiencia y del aprendizaje y las *Competencias relacionadas con el Ser*, tales como aptitudes personales, actitudes, comportamientos, personalidad y valores.

Adicionalmente, Gallego se refiere a dos clases más de competencias: Diferenciadoras y de Umbral, las primeras están conformadas por las características personales que permiten diferenciar entre un desempeño normal y uno sobresaliente o exitoso, de una persona que con la misma preparación y bajo condiciones similares a otra, se desenvuelve de forma superior. En el caso de las competencias de Umbral, son aquellas que hacen posible un desempeño estándar o normal de una persona frente a una situación determinada.

Es necesario Educar a los docentes en Competencias para que las implementen en su diario quehacer.

No solamente se trata de educar a los estudiantes usando las competencias que las normas contemplan e imponen; saber hacer, saber saber y saber conocer. Se trata

de ir más allá y de mostrar a través de competencias que los docentes también deben poseer la importancia de ser buen docente (Guerra Y. 2009)

Un docente que adormila a sus estudiantes, aburridor, cuyo nombre los estudiantes olvidan fácilmente y que no motiva, ni genera deseos de aprender es un mal docente. Las Universidades deberían estar preparadas para impedir el ingreso de malos seres humanos o mediocres profesionales, en calidad de docentes.

No basta solamente con ser un profesional medianamente idóneo, actualizado, y de encontrar como opción B en la vida, un cargo de docente de cátedra en una universidad. Es necesario prepararse en “competencias docentes” para lograr, ser un profesor exitoso. Porque el éxito del profesor consiste en lograr tocar el alma de sus estudiantes y lanzarlos hacia el futuro para ser aún más exitosos que el propio profesor.

Para esto los profesores deben mostrar competencias para el liderazgo, la inteligencia emocional, la resiliencia, la didáctica motivacional que busca hacer del estudiante un líder motivado para que construya su propio conocimiento.

Adicionalmente, en la Universidad Militar Nueva Granada, se hizo una encuesta a 100 docentes de diferentes facultades, preguntando básicamente por su formación integral y cómo es de importante formar integralmente a sus estudiantes.

Se encontró que los docentes quisieran que se les formara en un 70% en competencias ciudadanas, como prioridad, después en liderazgo, en Investigación y por último en TICs.

Esas fueron las prioridades.

Y dentro de las competencias docentes se encontró que en primer término el liderazgo es de lo que más necesitan los docentes. Por tanto se hablará un poco de liderazgo antes de mostrar los resultados de la investigación en tablas, en acápite posterior.

Aproximaciones al concepto de líder

El docente Líder conduce con una consolidada inteligencia emocional a sus estudiantes hacia el mundo del éxito y les enseña a replicar estas cualidades en todas las personas que conocen y a conducirse por el mismo camino (Rivadeneira, 2004).

Según Jorge Etkin el líder es un “agente capacitado para el cambio, que se caracteriza por su visión estratégica”, esta visión estratégica la aplica para la resolución de problemas, revisión de procesos y establecimiento de relaciones dinámicas.

Para Jackeline Toro “el Líder se define por su conjunto de características que involucran: arrojo, motivación al logro, amor por el trabajo, tolerancia a la frustración y tenacidad”. El Líder asume con resolución acciones que implican riesgo y azar; y tiene una comprensión multidimensional del mundo la cual le ayuda a superar los obstáculos y adaptarse rápidamente a los cambios alguien que tiene propósitos superiores.

El líder desde el concepto de Casares Arrangoiz, (1996: p. 23). es “, que tiene la característica de no conformarse, que siente el compromiso con los demás, de propiciar y ayudar a su evolución”.

Por su parte Gardner concibe el líder desde la perspectiva de la comunicación efectiva, siendo el líder quien establece y expresa los objetivos del grupo, y logra que estos lleguen y sean apropiados por los miembros del grupo. Líder: “es aquel que concibe y expresa metas que elevan a las personas por encima de sus pequeñas preocupaciones, por encima de sus conflictos [...] y las integra en la búsqueda de metas trascendentes y dignas de sus mejores esfuerzos” (Gardner, 1990. Citado en: Casares, D. 1996, p 27).

Según Siliceo (1997): ser Líder es influir en otros para el logro de un fin valioso” (p.19-20) Liderazgo es la “capacidad de tener el poder personal y social, la habilidad de convertir una intención en un resultado y mantenerlo con, a través y para la gente” (Cartwright & Zander, 1971. Citado en Casares, D. 1996, p 27).

Liderazgo es “el proceso de mover la gente sin medios coercitivos. El líder piensa a largo plazo, capta las relaciones de la realidad, piensa en términos de renovación, tiene habilidades políticas, produce cambios, afirma valores, logra unidad...” (Naisbitts & Aburdene, 2000.citado en Varela, p 263).

Para Krause el liderazgo se define como “la voluntad de controlar los sucesos, la comprensión necesaria para marcar un rumbo y el poder para llevar a cabo una tarea, utilizando cooperativamente las habilidades y las capacidades de otras personas” (Krause, 1998, p16).

3. Aspectos metodológicos

Metodología utilizada: Es una investigación empírico analítica. El trabajo teórico hace alusión a los textos que sobre competencias docentes se hayan escrito aplicadas a los profesores en la Universidad Militar Nueva Granada. Del mismo modo se analizaron documentos institucionales de la UMNG, particularmente la misión, visión, PEI, modelo pedagógico, currículo, pensum, y todo lo atinente a formación integral. En el trabajo de campo se realizarán encuestas y entrevistas a los docentes y estudiantes de la Universidad Militar Nueva Granada, en donde se inquirirá por las percepciones y requerimientos de los unos, frente a las necesidades de capacitación y mejoramiento de los otros. En el trabajo práctico (empírico) se hicieron encuestas a 100 profesores y a 100 estudiantes de la Universidad Militar Nueva Granada, de diferentes facultades como Ingeniería, Derecho, Economía y Humanidades.

Técnicas de investigación utilizadas:

- Observación no estructurada: Observación directa y natural a los docentes durante sus clases, antes de la aplicación de la encuesta en la que se le preguntará por su liderazgo y sus competencias docentes. En esta, el investigador invade la cotidianidad de la comunidad, la observa y registra sus comportamientos, sin intervenir de forma directa en su trabajo, su labor es netamente imparcial.

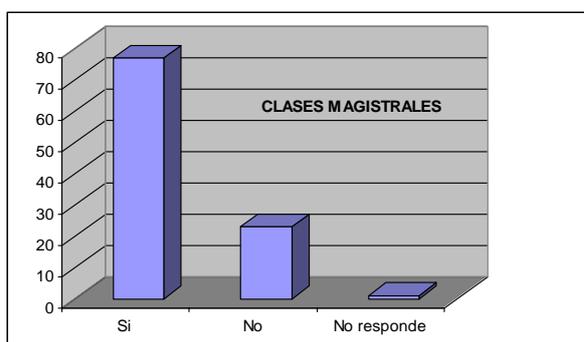
- Entrevistas abiertas: Consiste en una entrevista informal no estructurada, es un diálogo ameno y en confianza entre el investigador y los actores involucrados, en este caso se observa al docente y se establece también diálogo con los estudiantes.
- Revisión de documentos: La atención se centrará en los documentos que hagan alusión a competencias docentes; del mismo modo se analizarán documentos institucionales de la Universidad Militar Nueva Granada, misión, visión, Proyecto educativo institucional y otros.
- Evaluación de experiencias personales: En esta se observan, se escuchan y se hacen visibles las vivencias de los docentes formadores de educación integral.

4. Resultados alcanzados y/o esperados

En cuanto a los hallazgos del trabajo de campo, se realizaron encuestas en la comunidad de docentes y de estudiantes de la Universidad Militar Nueva Granada. Encontrando que hay una necesidad de los docentes de que se les capacite en competencias ciudadanas y que los estudiantes no tienen interés por conocer la misión, visión y PEI de la Universidad. Del mismo modo les impresiona el liderazgo pedagógico que la institución pueda tener en la sociedad. Las preguntas realizadas a una comunidad de 100 estudiantes de las Facultades de Derecho, Economía, ingenierías y Humanidades arrojan los siguientes resultados.

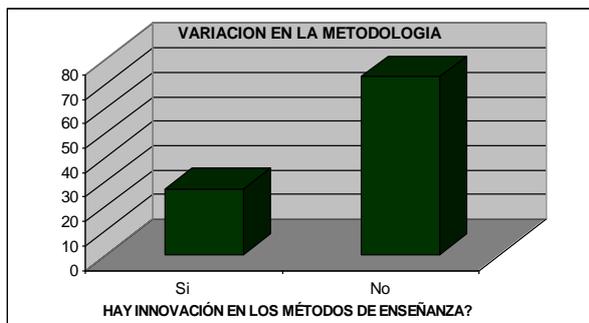
1. En su criterio, las clases de los docentes siguen siendo magistrales o ya se nota que han dejado este estereotipo y han evolucionado a clases no magistrales

Total	100
Siguen siendo magistrales	77
No son magistrales	23
No responde	1



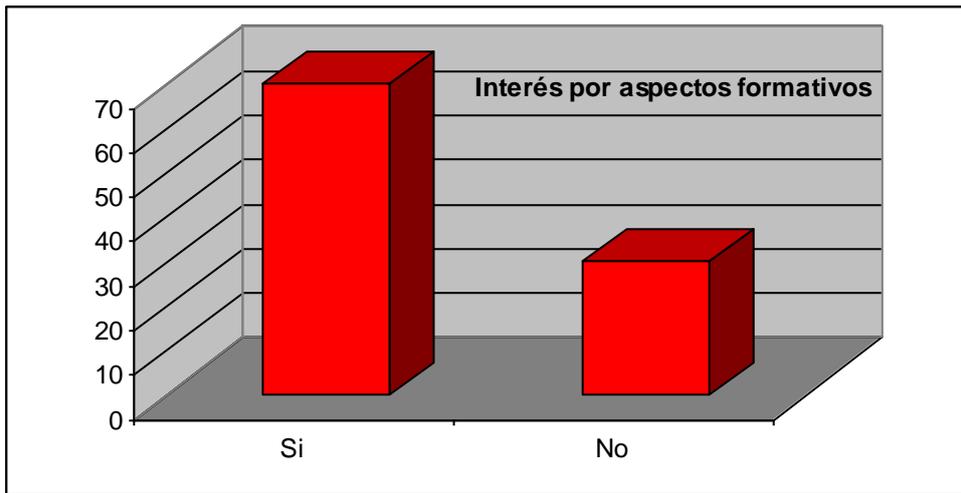
2. Los docentes de la UMNG en su mayoría son innovadores en sus clases

Total	100
Si	27
No	73



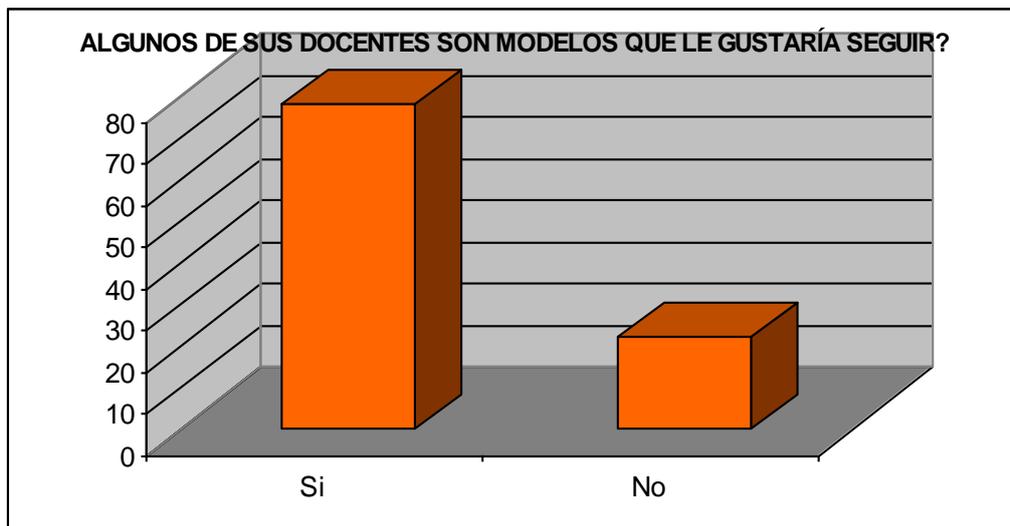
3. El docente manifiesta interés por los aspectos de formación integral del estudiante, particularmente en lo que a valores se trata.

Total	100
Si	70
No	30



4. Algunos de sus docentes son un modelo que le gustaría seguir?

No	78
si	22

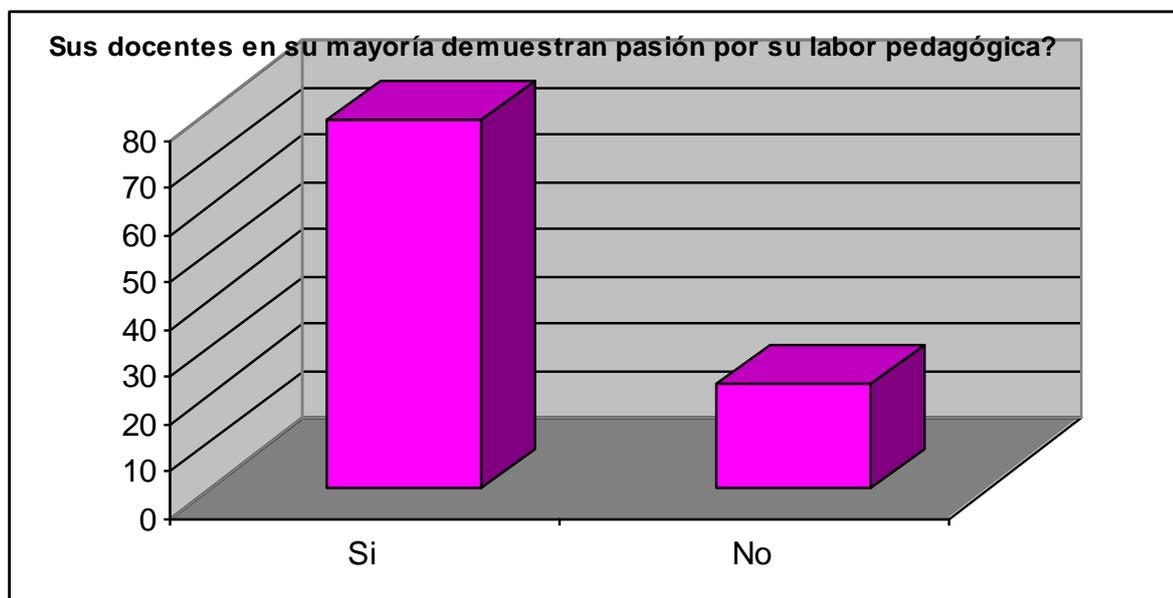


NO

SI

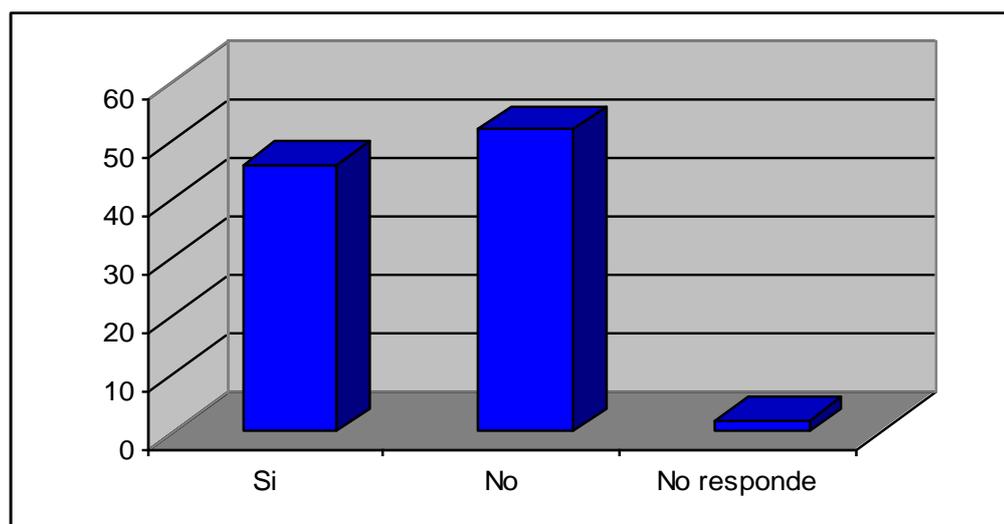
5. Sus docentes en su mayoría demuestran pasión por su labor pedagógica?

Si	78
No	22



6. Sus docentes demuestran competencias pedagógicas.

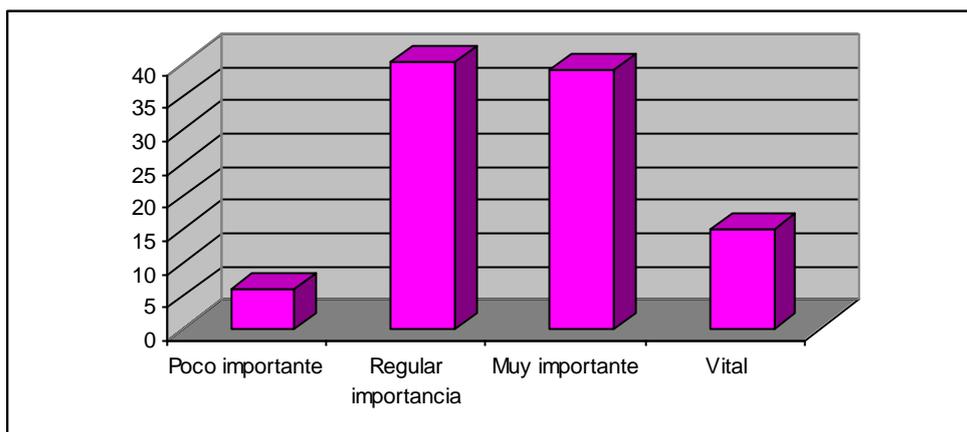
Si	46
No	52
No responde	2



Grado de importancia concedido por los estudiantes a algunas acciones pedagógicas en la UMNG.

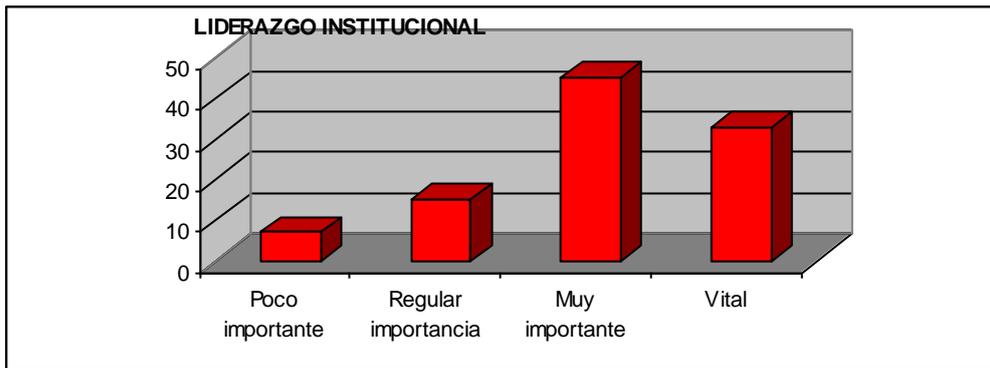
1. Manifieste el grado de importancia que Usted como estudiante da a la divulgación de la misión, visión y PEI de la UMNG

Poco importante	6
Regular importancia	40
Muy importante	39
Vital	15



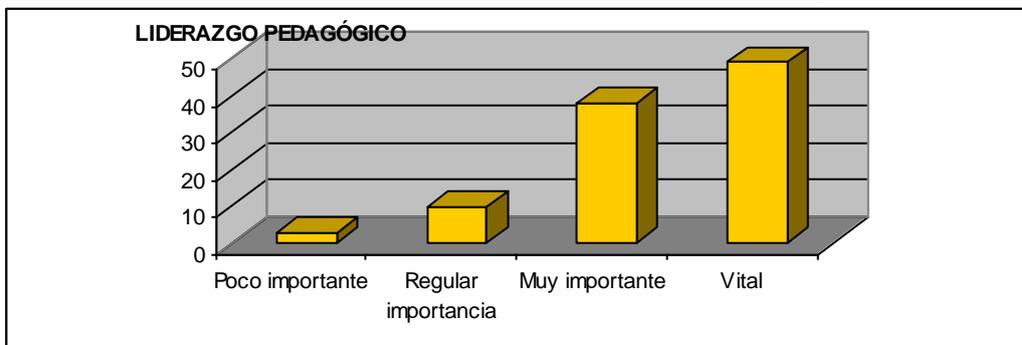
2. Liderazgo institucional

Poco importante	7
Regular importancia	15
Muy importante	45
Vital	33



LIDERAZGO PEDAGÓGICO

Poco importante	3
Regular importancia	10
Muy importante	38
Vital	49

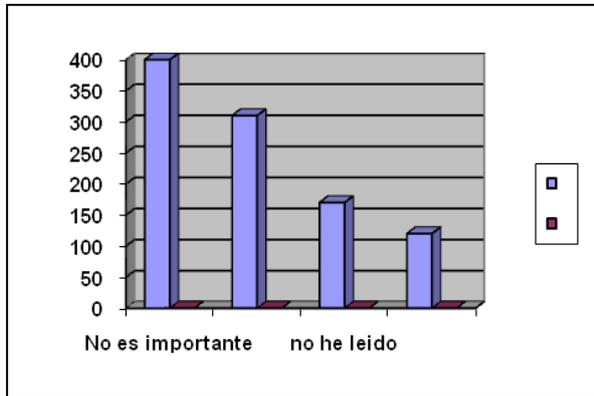


Conoce el contenido del PEI. Si lo desconocen cuáles con las razones.

Si	32
No	68

Razones del desconocimiento de la misión, visión y PEI

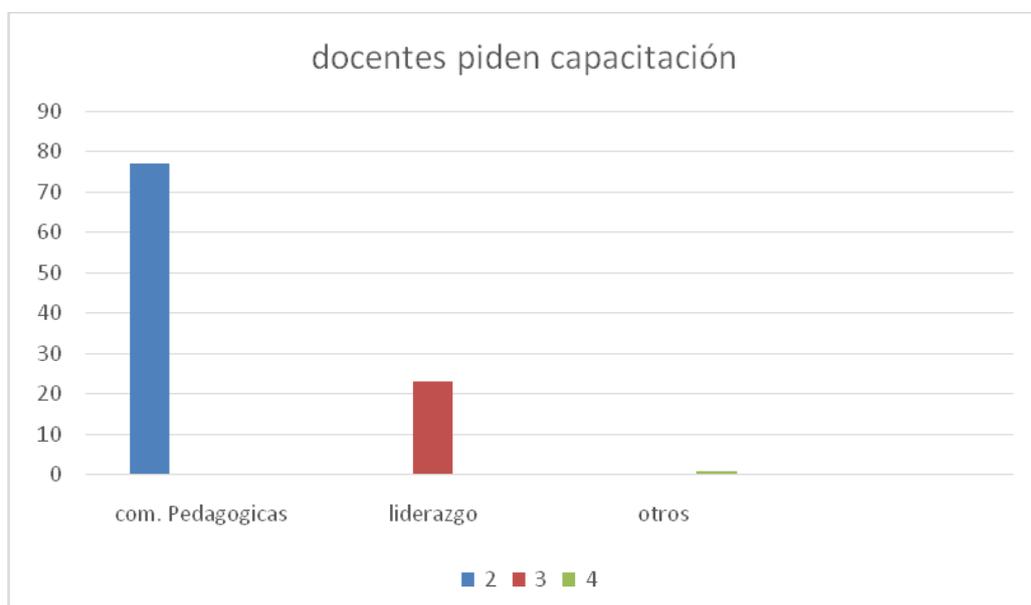
- | | |
|--|----|
| 1. Sé que existe pero no es importante para mi | 40 |
| 2. Al matricularme recibí material pero no lo he leído | 31 |
| 3. No conozco la importancia de saberlo | 17 |
| 4. No respondieron | 12 |



Encuesta realizada a docentes por algunas de sus percepciones y necesidades

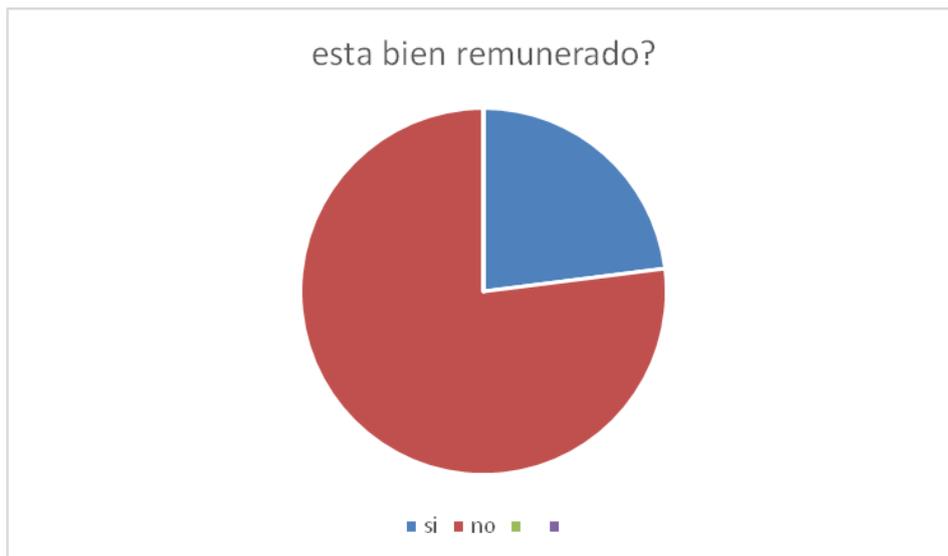
1. Docentes necesitan capacitación en

Total	100
Competencias pedagógicas	77
liderazgo	22
otros	1



2. Considera que su labor docente está bien remunerada

Total	100
Si	27
No	73



Es importante para toda institución que brinde educación en plena era de la globalización y del siglo XXI, que se capaciten a los docentes permanentemente y no solamente que se les exija en sus cargas académicas 40 horas de clases magistrales, en donde muchas veces no se tiene en cuenta ni siquiera las horas que se requieren para preparar clases, evaluar asignaturas y actualizarse.

Los docentes de casi ningún estado en Occidente se consideran importantes en la pirámide social y económica de un país. Sus salarios no están acordes con las necesidades de brindar una vida que sirva de ejemplo a las generaciones futuras para que lo sigan.

Es preciso capacitar en competencias, en liderazgo, en investigación, en formación integral, en inteligencia emocional. Y ojalá contemplar la felicidad de los docentes como una prioridad para formar seres felices integralmente. Un docente infeliz nunca será un buen ejemplo a seguir.

5. Bibliografía

Argudín, Y. (2005). *Educación basada en competencias, nociones y antecedentes*. Trillas: México.

Bustamante G. (2002). La moda de las competencias. En G. Bustamante et al. (Eds.), *El concepto de la competencia II: Una mirada interdisciplinar*. Sociedad Colombiana de Pedagogía: Bogotá.

CEPAL-UNESCO (1992). *Educación y conocimiento, eje de la transformación productiva con equidad*. CEPAL-UNESCO: Santiago de Chile.

De Zubiría, M. y otros. (2004). *Enfoques Pedagógicos y Didácticas Contemporáneas*. Fundación Internacional de Pedagogía Conceptual. Alberto Merani: Bogotá.

Guerra Y. (2009) *Liderazgo, una propuesta pedagógica eficaz*. Kimpres: Bogotá.

Holdaway, E.A. (1987). First year at university: Perceptions and Experiences of Students. Canadá: Canadian Journal of Higher Education, num 17.

Jurado, F. Torrado Pacheco, M. C. y otros. (2000) "Hacia una Cultura de la evaluación para el siglo XXI" Taller sobre evaluación de las competencias básicas. Secretaria de Educación, UN de Colombia. Bogotá

Maldonado, M. A. (2000). "Competencias, Método y Genealogía. Pedagogía y Didáctica del Trabajo" ECOE Ediciones. Ferrater Ed Seix Barral, S.A: Barcelona .

Marín, L.F. (2002). Competencias: saber hacer ¿En cuál contexto? En G. Bustamante et al. (Eds.), (2007) *El concepto de competencia II. Una mirada interdisciplinar*: Sociedad Colombiana de Pedagogía: Bogotá.

Miguel, C. F. S. (2008). Las competencias en el marco de la convergencia europea: Un nuevo concepto para el diseño de programas educativos. *Encounters on Education*, 7. Universidad Complutense de Madrid, España. Recuperado de <http://library.queensu.ca/ojs/index.php/encounters/article/view/603/3500>

República de Colombia, MEN, Ministerio de Educación Nacional.

Lineamientos curriculares, Lengua Castellana. Cooperativa Editorial Magisterio Bogotá 1998.

Socolpe. (Sociedad Colombiana de Pedagogía) (2002) “El concepto de Competencia: Una mirada Interdisciplinar” Ed Alejandría Libros Bogotá Tomo I 2001y Tomo II.

Soto, A. (2002). La gestión por competencias: Una revisión crítica. Capital Humano.

Tobón, S. (2004, 2005). Formación basada en competencias: Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica. ECOE: Bogotá.

Tobón, S. (2006). Aspectos básicos de la formación basada en competencias. *Documento de trabajo, 2006, 1-8.* Recuperado de http://maristas.org.mx/gestion/web/doctos/aspectos_basicos_formacion_competencias.pdf

Torrado Pacheco Maria Cristina, “De la Evaluación de Aptitudes a la Evaluación de Competencias” , ICFES Bogotá 1998.

Vargas, M.R (2009) Diseño curricular por competencias. ANFEI: México.

Veron, E. (1969). Ideología y comunicación de masas. La semantización de la violencia política. En A. Verón (Ed.), Lenguaje y comunicación social. Nueva Visión: Buenos Aires:

Veron, E. (1971). Condiciones de producción, modelos generativos y manifestación ideológica. En El proceso ideológico. Tiempo contemporáneo: Buenos Aires.

Wittgenstein, L. (1988). Investigaciones Filosóficas. Barcelona: Critica – Grijalbo.

Zabalza, M. A. (2001). Competencias personales y profesionales en el Prácticum. *Desarrollo de competencias personales y profesionales en el Prácticum. VI Simposium Internacional sobre el Prácticum. Lugo: Unicopia.* http://redaberta.usc.es/uvi/public_html/images/pdf2001/zabalza.pdf

Zubiria, S. (2002). La mala pedagogía se hace con buenas intenciones. En G. Bustamante et al. (Eds.) El concepto de competencia II. Una mirada interdisciplinar. Sociedad Colombiana de Pedagogía: Bogotá.