

COMPETENCIAS RELEVANTES EN LOS PROFESORES

S. HERNANDEZ GARÍA; PROFESOR DE TIEMPO COMPLETO DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA;
silvina_hg@yahoo.com

S.C. TELLEZ BALLESTEROS; PROFESOR DE TIEMPO COMPLETO DE LA FACULTAD DE
INGENIERÍA; stellezb@yahoo.com.mx

RESUMEN

El Centro de Docencia de la Facultad de ingeniería ha representado un medio importante en la formación y actualización de los profesores en varios aspectos, en este trabajo se expondrán algunas competencias relevantes de los profesores y la importancia que juegan, en el quehacer cotidiano, en el aula de clase y el impacto que tiene en los estudiantes egresados y en la vida profesional de los individuos que se forman en la Facultad de Ingeniería. Y la propuesta de algunos cursos importantes a impartir para su formación y actualización.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad hemos empezado a escuchar con mayor frecuencia en México el concepto de competencia pero a ciencia cierta esto no es algo nuevo, empieza a tomar mucho auge en la década de los 80's en países como el Reino unido de la Gran Bretaña, los Estados Unidos de Norteamérica, Australia, Canadá y Francia. Cabe aclarar que este concepto está íntimamente ligado con la educación y la capacitación.

Las competencia profesionales han ido surgiendo como un marco de referencia para la administración y desarrollo de las instituciones educativas y para las organizaciones de hoy, en las que el proceso de adaptarse y adelantarse a los cambios del entorno se representa como un factor determinante y es una condición que dará la pauta para el crecimiento y desarrollo del recurso humano.

En México se ha dado a conocer a través de la creación de modelos educativos basados en competencias; en las universidades o instituciones de educación superior.

DESARROLLLO

De acuerdo al diccionario de la Real academia de la lengua Española en su versión 1997, la primera connotación de *competencia* se relaciona con disputa y oposición, pero también en otro de sus significados representa idoneidad, aptitud de tal manera que hay una correspondencia con competente, adecuado y oportuno.

Según Spencer y Spencer una *competencia* es una característica subyacente en un individuo que está causalmente relacionada a un estándar de efectividad.

La característica subyacente significa que la competencia es una parte profunda de la personalidad y puede predecir el comportamiento en una amplia variedad de situaciones y desafíos. Y causalmente relacionada significa que la competencia origina o anticipa el comportamiento o el desempeño. Así mismo el estándar de efectividad significa que la

competencia realmente predice quien hace algo bien o pobremente medido sobre un criterio general o estándar.

Siguiendo con Spencer y Spencer son las *competencias*, en definitiva, características fundamentales del individuo e indican formas de comportamiento o de pensar que generalizan diferentes situaciones.

De acuerdo a los cuestionarios aplicados a los ex alumnos de la carrera de Ingenieros Mecánicos electricistas en el área Industrial y a los ingenieros industriales con respecto a de la importancia de las habilidades, actitudes y aptitudes necesarias para conseguir su primer empleo y del impacto en su primer trabajo a la utilización de ellas en sus actividades laborales, nos ha dado como resultado la necesidad de plantearlas con el nuevo enfoque de competencias en la vida profesional.

Haciendo un análisis de varios textos y autores se plantean cinco principales tipos de *competencias*, que consideramos relevantes, que debe poseer un profesor que es formador de recursos humanos de alto nivel y que son las que deben de dominar y tener presentes para poder transmitirlos. Estas competencias se describen a continuación.

1. *Motivación*: Los intereses que una persona considera o desea consistentemente. Las personas motivadas que desean éxito se establecen constantemente objetivos, toman responsabilidad propia para alcanzarlos y utilizan la retroalimentación para desempeñarse mejor.
2. *Características*: Características físicas y respuestas consistentes a situaciones o información, estando dentro de estas el *autocontrol* y la *iniciativa* que son respuestas consistentes a situaciones más complejas. Algunas personas no molestan a otras y actúan por encima y más allá del llamado del deber para resolver problemas, no requieren de supervisión.
3. *Concepto propio o concepto de uno mismo*: Las actitudes, valores o imagen propia de una persona. La confianza en sí mismo, la seguridad de poder desempeñarse bien en cualquier situación, son parte del concepto de sí mismo. El líder demuestra un comportamiento de líder, y no así aquel que se le da la tarea de líder.
4. *Habilidad*: que es la capacidad de desempeñar cierta tarea física o mental, competencia que se puede adquirir a través de la capacitación.
5. *Conocimiento*: La información que una persona posee sobre áreas específicas, el conocimiento es un área de competencia compleja, ya que el conocimiento no se puede medir fácilmente, muchas evaluaciones de conocimiento miden la memoria; cuando lo que realmente importa es el poder de análisis, discriminación, síntesis, planteamiento, solución, etc.

Las competencias de motivación y características son más difíciles de obtener a través de la capacitación ya que tiene que ver con cuestiones de personalidad; no así las de conocimiento y habilidad que son más fáciles de desarrollar mediante la capacitación.

Estas competencias se pueden ejemplificar con un Iceberg donde se pueden observar las competencias divididas en dos grandes grupos, las más fáciles de detectar y desarrollar, como las destrezas y conocimientos y las menos fáciles de detectar y luego desarrollar,

como el concepto de uno mismo, las actitudes y los valores y el núcleo mismo de la personalidad. Como se puede observar en la figura (1)

MODELO DEL ICEBERG

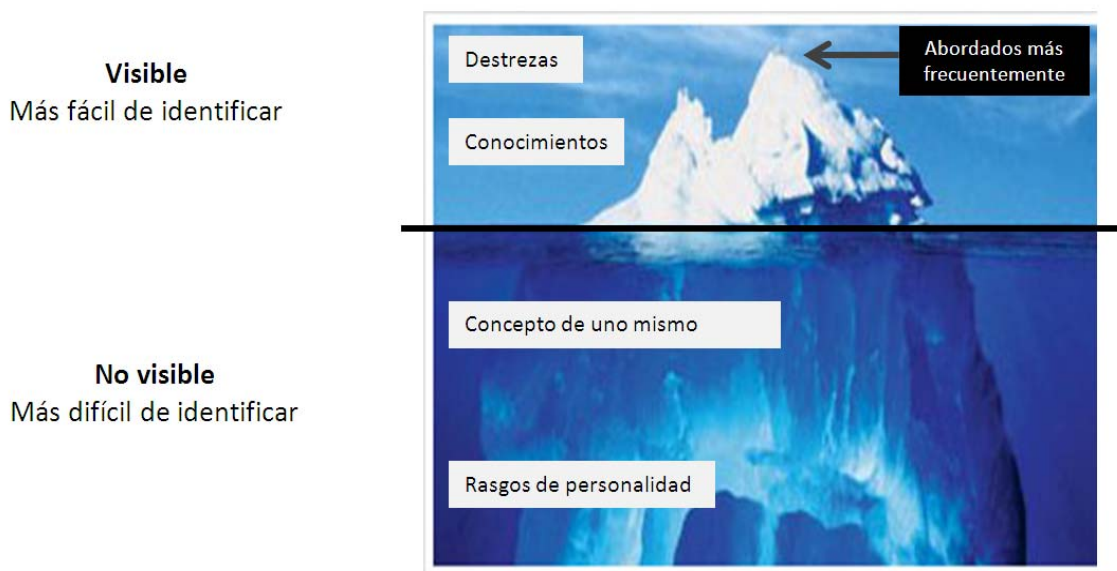


Figura (1)

Al contratar a profesores de asignatura o de carrera según la normatividad del EPA, en el artículo 36 y 42 que dicen que se requiere de tener una licenciatura o grado equivalente, (conocimientos) demostrar aptitud para la docencia, dedicación y eficiencia; así como haber producido un trabajo que acredite su competencia en la docencia. Estas últimas son las referentes a las otras competencias diferentes a las e los conocimientos.

Es difícil que un profesor que solo cursó su carrera en un área de conocimiento desarrolle las otras competencias diferentes a estas, en varias ocasiones un profesor por su propia pasión gusto o personalidad ya trae consigo o se ha formado con las otras habilidades actitudes y aptitudes.

El Centro de Docencia de la Facultad de ingeniería ha representado un medio importante en la formación y actualización de los profesores en varios aspectos, por lo que se sugiere que se planteen algunas estrategias para la capacitación en estas competencias relevantes de los profesores; ya que como se puede intuir estas competencias son de suma importancia en los profesores, dado que ellos son los formadores de los profesionistas de México, son los egresados de las universidades quienes requieren saber llevar la batuta en las empresas mexicanas, los profesores juegan un papel importante en esta formación en el aula de clase son los profesores los que sirven de ejemplo y modelo, de inspiración y de guía de los estudiantes, egresados y en la vida profesional de los individuos que se forman en esta Facultad de Ingeniería.

Algunos cursos recomendables para los profesores son cursos de liderazgo, de trabajo en equipo, de aprendizaje colaborativo; para darle con esto a los profesores elementos para transmitirle a los alumnos la capacidad para participar activamente y compartir sus logros con los compañeros, así como la capacidad para participar activamente en el cumplimiento de los objetivos tendientes a agregar valor dentro del grupo del cual forma parte, la capacidad para el cumplimiento de los plazos tomando los márgenes de tolerancia para cumplir con el objetivo fijado y sin comprometer el resultado del equipo, capacidad para aplicar y recomendar soluciones, productos o ideas que resuelvan problemas o situaciones utilizando la experiencia de casos similares, y la habilidad para obtener soluciones basándose en el conocimiento de los integrantes del equipo y obtener logros a partir de la metodología de trabajo.

CONCLUSIONES

La base fundamental para la calidad en la educación son estas competencias básicas para el personal académico y para conseguirlo es importante el hacerse consiente de las deficiencias y querer cambiar, así como la capacitación. Esta es una de las premisas que este sistema establece, y se puede concluir que la calidad no se puede dar si el personal no es competente, pero sobre todo si no se desea cambiar.

BIBLIOGRAFÍA

1. Alles Martha, "Gestión por Competencias", Granica, 2007
2. Alles Martha, "Dirección Estratégica de Recursos Humanos", Granica, 2008
3. Spencer y Spencer, "Modelo de competencias" Escuela de Psicología de Venezuela, Psico Consult. C. A. 1993