

# Escala para identificar las competencias docentes genéricas a nivel Universitario

## Scale to identify generic teaching competences at the university level

Mercedes Dora Luz López Bolaños y Thelma Hermenegilda González Zúñiga\*

<sup>1</sup> Universidad Mesoamericana, mercedes.lopez@unimeso.edu.mx

<sup>2</sup> Universidad Mesoamericana, thelmazuniga04@gmail.com

### RESUMEN

La educación superior tiene como propósito fundamental que el estudiante desarrolle determinadas habilidades de acuerdo a su campo de estudio, por ello se focaliza la atención hacia el docente como un elemento fundamental en el proceso de enseñanza aprendizaje, que cubre las necesidades académicas requeridas en el estudiante para su inserción laboral, y que este a su vez se forme interesado en el conocimiento y dispuesto a la transformación e innovación constante. Esta investigación se basa en el estudio de las competencias genéricas, como elemento fundamental presente en un docente del Nivel superior. El objetivo de esta investigación fue diseñar y validar un instrumento de recolección de datos que permita obtener un análisis de las competencias Docentes Genéricas en el Nivel Superior. Para este fin se utilizó la metodología instrumental aplicando la validación de seis expertos en metodología, utilizando el método de grupos focales, se obtuvo un valor de 0.84 considerado un grado de validez buena, analizando la confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach, con un valor de 0.858 considerado como excelente confiabilidad. El cuestionario propuesto está integrado por 59 ítems, se integran mediante una escala de Likert de 5 niveles y compuesto por 5 dimensiones. Por lo anterior se considera que es un instrumento válido y fiable.

**Palabras Clave:** competencias, docente, genéricas, educación superior, escala.

### ABSTRACT

*Higher education has as its fundamental purpose that the student develop certain skills according to their field of study, for this reason attention is focused on the teacher as a fundamental element in the teaching-learning process, which covers the academic needs required in the student. for their labor insertion, and that this in turn is interested in knowledge and willing to constant transformation and innovation. This research is based on the study of generic competencies, as a fundamental element present in a higher level teacher. The objective of this research was to design and validate a data collection instrument that allows obtaining an analysis of the Generic Teaching competences at the Higher Level. For this purpose, the instrumental methodology was used, applying the validation of six experts in methodology, using the focus group method, a value of 0.84 was obtained, considered a good degree of validity, analyzing reliability through Cronbach's Alpha, with a value of 0.858 considered as excellent reliability. The proposed questionnaire is made up of 59 items, integrated using a 5-level Likert scale and composed of 5 dimensions. Therefore, it is considered to be a valid and reliable instrument.*

**Keywords:** competencias, docente, genéricas, educación superior, scale

## 1. INTRODUCCIÓN

Las competencias implican una nueva relación entre el docente y las nuevas formas de aprender, más que de enseñar, exigen una pedagogía diferenciada, emplear nuevos métodos, trabajo colaborativo, interdisciplinar y multidisciplinar, un cambio definitivo en el quehacer docente. Permanecer en este oficio, Rivera, Figueroa y Edel (2012), precisan que deben existir nuevos escenarios para enseñar, que implica un cambio de los roles tradicionales que coadyuvan

al desarrollo. Perrenoud (2007), a raíz del convenio de Ginebra, concluye que existen diez familias de competencias docentes; y en México, la SEP publica el Acuerdo 447, en el 2008 que estipula, que ya no es suficiente que los docentes centren su acción pedagógica en facilitar la adquisición de conocimientos de las asignaturas que imparten, es indispensable que los maestros trasciendan y apoyen de manera integral la formación de los jóvenes, aspecto que es muy importante atender hoy en día ante situaciones tan diversas que les acontece en su vida diaria.

**Como citar:** López-Bolaños M.D.L., González-Zúñiga, T. H. (2023)

Escala para identificar las competencias docentes genéricas a nivel universitario.

Revista Tribuna Pedagógica, (1)1, Nueva época 30-38

Recibido: 29 de abril de 2023. Aceptado: 23 de Mayo de 2023

El concepto de competencia fue utilizado en los años 70, con la idea de identificar variables que explicaran el desempeño del trabajo, entendiéndose como el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que el ser humano aplica para aprender, adaptarse y desempeñarse en el mundo (Camargo y Pardo, 2008). Para el caso de los docentes universitarios estudiar sobre competencias es con la idea de crear un nuevo modelo, por ello la investigación realizada por Villaroel (2017), sobre competencias docentes, permite ver las cuatro competencias referidas a lo intelectual, inter e intrapersonal, social y profesional; vinculadas a conocer, ser y a convivir con otros, y relacionadas con las competencias profesionales que se relacionan con el hacer, es decir la planificación y evaluación de situaciones de aprendizaje significativo, manejo de técnicas de trabajo grupal, y aplicación de metodologías de evaluación activas que promuevan el aprendizaje. Zabalza (2009), dentro de las nueve cualidades del docente de excelencia que enumera, menciona la alfabetización tecnológica y manejo didáctico de las TICs, especificando tres dimensiones de competencias, que son: básicas, específicas y transversales.

Las competencias básicas corresponden a las habilidades, conocimientos y actitudes que son propias y necesarias del docente para desarrollar su labor; las específicas representan una parte fundamental del proceso de enseñanza aprendizaje, puesto que se centra específicamente en el aprendizaje del estudiante; y las competencias transversales se encargan de entregar un valor agregado del proceso de enseñanza y aprendizaje, protegen el rol del docente y su interacción con el estudiante.

Por lo tanto esta investigación al obtener sus resultados se queda en la reflexión de que un docente no solo deberá preocuparse por formar profesionales en contenidos, sino lograr perfiles de alta complejidad, con procedimientos y habilidades de pensamiento de orden superior, a través de la gran responsabilidad que el docente tiene, debe proporcionar calidad a los alumnos para que a su vez ellos impacten positivamente en un mundo laboral una vez insertados en este medio, Villaroel (2017).

Un trabajador capacitado es aquel que adquiere los métodos o habilidades que necesita para realizar sus labores diarias dentro de la empresa, Dessler y Varela (2011), y para el caso de los docentes, al integrarse a una institución educativa, es importante que no solo aprenda lo que se le enseña sino más bien se logre el objetivo por el cual se otorga, como es el caso del buen desempeño en el lugar de trabajo.

Los programas en educación refiriendo al mejoramiento de la calidad, el docente debe ser más analítico, emplear la tecnología y ser investigador. Así como tener la capacidad de provocar e incentivar a los que integran la in-

stitución, ya sea dentro de un salón de clases o fuera de él, a través de tomar decisiones que permitan buenos resultados escolares que aumenten la eficiencia y la equidad de la educación.

Para Werther y Davis (2008), existen varios beneficios tanto para el empleado, la empresa, e incluso para el ambiente que se crea dentro de ella, por ejemplo al individuo le ayuda en la toma de decisiones, contribuye en el manejo de conflictos, mejora sus aptitudes e incluso forja líderes, satisfacción en el puesto, logro de metas y elimina sus temores a ser incompetente e indolente; para la organización, la mantiene en competencia, incrementa su rentabilidad, promueve la identificación del puesto y de la institución, proporciona información con necesidades futuras, incrementa la productividad y la calidad del trabajo, así como la promoción del desarrollo del personal; en cuanto a las relaciones humanas, mejora la comunicación, ayuda en la orientación de nuevos empleados, hace viables las políticas de la organización, hay cohesión de los grupos, fomenta ambientes de aprendizaje, asegurando la calidad del ambiente de la institución.

Por ello para el docente del siglo XXI, es importante como reto de la educación “enfaticar en un aprendizaje activo y participativo del sujeto, adquiriendo las herramientas competenciales necesarias para integrarse en una sociedad que demanda individuos creativos y autorrealizables”, (Rico-Gómez, y Ponce, 2022. p.78). El docente al integrarse a una institución debe considerar estar a la vanguardia de lo que sucede a su alrededor para que realmente sea productivo, la adquisición de nuevos conocimientos, el uso de tecnología nueva, y así ser competente. Para construir nuevos conocimiento debe capacitarse, prepararse para desempeñar las funciones e integrarse a la labor diaria, debe buscar de forma constante su crecimiento profesional. El hecho de estar a la vanguardia es mantener un enfoque innovador a través del conocimiento y empleo de las tecnologías de información y comunicación (TIC), no debemos olvidar que en este proceso todos deben integrarse, el alumno construye el conocimiento y se involucra de forma significativa, cognitiva y emocional (Johnson y Johnson, 2018), para poder alcanzar el desarrollo integral cubriendo sus necesidades de aprendizaje.

Un docente en toda la extensión de la palabra, no solo se debe dedicar a transmitir conocimientos, sino que son diversas las funciones que realiza, es decir en primer lugar ser conocedor de su disciplina; tener la capacidad de recrear ambientes de aprendizaje que permita la aplicación de las destrezas, interés y creatividad del docente, (Santiago y Fonseca, 2016). Debe tener la capacidad de resolver las situaciones que se presenten en los diferentes contextos de ahí lo que recae en que un docente puede tener el rol de guía, so-

porte y ayuda del estudiante y rol de experto, (Schön, 1992). Bunk (1994), comparte cuatro tipos de competencias principales que se deben considerar para un docente, y esto es las competencias técnicas que implica los conocimientos, destrezas y aptitudes con que cuenta el docente; la competencia metodológica, que le permite aplicar ciertos procedimientos; la competencia social que implica su sociabilidad y trabajo en equipo; y finalmente la competencia participativa, que incluye participación y formas de organización.

Evaluar el trabajo que realiza un docente es de gran importancia, ante la preparación de los alumnos, y buscar potenciar sus capacidades en actividades de investigación y gestión académica es importante en su formación, juega un papel clave en la vida académica del alumno. Identificando a la evaluación del desempeño como un proceso formativo y sumativo que a la vez construye conocimientos a partir de los desempeños docentes reales, y en la búsqueda de provocar cambios en ellos, con el deber ser del desempeño docente, siendo uno de sus principales fines como el de mejorar la calidad en la educación, asegurando la mejor formación ética, intelectual y física de los educandos (Rueda, 2008).

Bajo el término de evaluar sus competencias, esto describe que no únicamente se debe evaluar el conocimiento y las habilidades sino más bien, la integración del conocimiento, habilidades, procedimientos, actitudes y valores. Esto bajo una dinámica de modelo de aprendizaje que se centra en el estudiante y el profesor, pero además la planificación y organización de la docencia en donde adopta el rol de acompañante y guía del estudiante (Feixas, 2010; Tigelaar, Dolmans, Wolfhagen y Van der Vleuten, 2004), en donde se vuelve ayuda y soporte para el estudiante, respetando ante todo su autonomía.

Las instituciones se han destinado a trabajar con competencias específicas que se dedican a orientar la formación disciplinar y las competencias genéricas. Bravo (2007) las define como “una combinación dinámica de atributos, en relación a procedimientos, habilidades, actitudes y responsabilidades, que describen los encargados del aprendizaje de un programa educativo o lo que los alumnos son capaces de demostrar al final de un proceso educativo” (p.13). Por lo tanto estas competencias genéricas pretenden desarrollar perfiles profesionales, a través de los aprendizajes y competencias deseables relativas a cada área de estudios incluyendo las destrezas, conocimientos y contenidos, permitiendo al aprendiz que intervenga en una realidad, en donde tome decisiones, piense críticamente, respete la dignidad de las personas, en búsqueda de promover el desarrollo de la capacidad humana más allá de las disciplinas (Aguerrondo, 2009).

Conforme a la estructura operativa de una institución educativa, la ética debe ser considerada como un principio básico, su integridad, puntualidad, responsabilidad, respeto a las leyes, a los reglamentos, el respeto por el derecho a los demás. La comunicación constante, franca y cordial será un elemento fundamental para el logro de los objetivos principales de la misma, para algunas organizaciones es muy importante como parte del cumplimiento de este sentido de ética.

Un gran complemento a este aspecto, es que el reglamento debe estar organizado y estructurado de forma detallada, además se debe considerar que todos los interesados deben conocerlo, para poder seguir con lealtad las prácticas éticas, contribuir para generar y mantener un ambiente de trabajo con menos fallas éticas y cumplir las políticas generadas por los encargados, garantizando un alto nivel de integridad y eficacia, a través del trabajo colaborativo que se realiza en la relación con el alumno para su aprendizaje, y el trabajo desarrollado en grupos colegiados dentro de la institución.

Para Bolívar (2005), la competencia ética debe estar presente no únicamente en el ámbito personal sino en el profesional y sobre todo en el perfil del emprendedor social, está definido como la inclinación hacia el bien moral de uno mismo o de los demás (Villa y Poblete, 2007), y así ser coherente entre lo que piensa y lo que hace.

La comunicación interpersonal, se refiere al establecimiento de la relación con otras personas a través de la escucha activa y mantener una expresión clara y asertiva de lo que se piensa y/o siente, a través de medio verbales y no verbales (Villa y Poblete, 2007). Para el caso del trabajo en equipo es integrarse a través de una forma activa, y colaborar para el logro de los objetivos, así como el liderazgo que permite que el docente tenga influencia sobre otras personas y/o grupos para su desarrollo personal (Villa y Poblete, 2007).

Tunning Latinoamérica (2007), propuso 27 competencias genéricas, con la idea de desarrollar perfiles profesionales, relativas a cada área de estudios, incluyendo destrezas, conocimientos y contenidos, por lo que estas competencias genéricas está representado por el conjunto de atributos que permiten que un estudiante se encuentre en una realidad a través de ciertos aspectos, como es tomar decisiones, pensar críticamente o respetar a las personas e su dignidad (Aguerrondo, 2009).

Por lo tanto, un docente debe ser competente en toda la extensión de la palabra, es decir esto implica que deba comprender las situaciones de lo que está pasando a su alrededor, más aun si son problemas que se deben no solo afrontar sino más bien identificar las posibilidades que se tienen para resolverlos.

## 2. MÉTODO

El tipo de estudio fue de naturaleza instrumental, su objetivo fue proponer la creación de un nuevo instrumento o la adaptación de una herramienta ya existente a un nuevo contexto de aplicación pertinente al momento actual (Argumedo, Nóbrega, Bárrig y Otiniano, 2016). Al desarrollar este estudio, el instrumento fue sometido a la validez de contenidos de Hernández (2011) y a la confiabilidad de Alfa de Cronbach, durante el periodo que abarca el mes de abril de 2023.

El objetivo de este trabajo fue diseñar y validar la escala permitirá validar un instrumento de recolección de datos para el proyecto de investigación “Análisis de las Competencias Docentes Genéricas a nivel Universitario.” Este instrumento fue elaborado convenientemente para que permita identificar las competencias genéricas de comunicación, comportamiento ético, usos tecnológicos, trabajo en equipo y liderazgo, en la actividad profesional de los docentes del nivel superior. Se desarrollo la revisión de la literatura previa y de instrumentos análogos desarrollados sobre las competencias genéricas que los docentes universitarios poseen para posteriormente construir una propuesta basada en instrumentos aplicados estos fueron:

**Tabla 1**  
Autores que han diseñado instrumentos respecto a identificar las competencias genéricas en la actividad profesional de los docentes del nivel superior.

Autores	Título del instrumento
Sáenz y Malpica (2017)	Competencia ética y valores profesionales en los posgrados de la Universidad Veracruzana.
Villaruel y Bruna (2017)	Competencias Pedagógicas que Caracterizan a un Docente Universitario de Excelencia: Un Estudio de Caso que Incorpora la Perspectiva de Docentes y Estudiantes
Yáñez (2020)	Competencias genéricas en la educación universitaria: una propuesta didáctica
Poblete, Fernández, Campo Y López (2014)	La entrevista como herramienta para la evaluación de competencias genéricas: construcción de un consenso sobre evidencias

Tabla. 1. Autores que han diseñado instrumentos respecto a identificar las competencias genéricas docentes del nivel superior

De cada uno de estos instrumentos, se realizó la selección de los ítems más relevantes a considerar para el objetivo de la escala.

Para analizar la validez de contenido se diseñó una primera versión de la escala con 59 reactivos, el cuestionario fue analizado por un grupo de expertos, integrado por 6 expertos en metodología, con perfiles en común de doctores en educación, que poseen una experiencia profesional amplia y variada, por lo que los jueces participantes tiene conocimiento teórico y práctico de las siguientes profesiones: profesor de universidad, psicólogos educativos y

profesor de normal en educación preescolar y primaria, profesor posgrados en educación, docente de doctorado en educación.

Para la selección de los expertos fue que contaran con experiencia en la realización de juicios y valoraciones, así como experiencia en docencia o pedagogía, conocimiento de competencias. Para emitir el análisis crítico del instrumento, el grupo de expertos se reunieron de manera virtual durante una sesión de 3 horas, al inicio de este se les informo a cada uno sobre la metodología que se utilizaría para validar el instrumento.

Todos los expertos emitieron un análisis crítico sobre los indicadores de adecuación y pertinencia de los ítems (tomando en consideración una escala de valores de 1 a 6) indicando el nivel de acuerdo o desacuerdo utilizando una escala tipo Likert: 1) muy en desacuerdo, 2) en desacuerdo, 3) en desacuerdo más que en acuerdo, 4) de acuerdo más que en desacuerdo, 5) de acuerdo, 6) muy de acuerdo con relación a cada una de las categorías que se analizaba.

Una vez que se obtuvieron las puntuaciones de todos los expertos que se atribuyen a las secciones del instrumento, dichas puntuaciones se trasladaron a la matriz de validez para obtener el promedio y comprobar la misma, obteniendo para este una validez de .84, por lo que se considera que es un instrumento con validez buena. Como resultado de este procedimiento, se eliminaron 4 ítems por no haber consenso por parte de ambos grupos de expertos y se realizaron modificaciones en la redacción de algunos ítems para mejorar su claridad y comprensión, hasta quedar configurada con 54 reactivos la versión definitiva del instrumento.

Para comprobar la confiabilidad del instrumento se procedió al cálculo del coeficiente Alpha de Cronbach, asume que los ítems miden un mismo constructo y que están altamente correlacionados; por lo que se realizó un pilotaje con 8 docentes de diversas licenciaturas de la instituciones privadas para obtener la fiabilidad del coeficiente Alpha de Cronbach, el cual arrojó un valor de =.858 lo que demuestra una fiabilidad elevada.

## 3. RESULTADOS

Una vez que se recolectaron los datos se procedió al análisis de los resultados obtenidos de la validación y la confiabilidad del instrumento, se presentan a continuación las tablas con las puntuaciones recabadas por todos los expertos y participantes en el muestreo, mismas que se clasificaron por las 5 dimensiones que contiene el instrumento; para obtener el promedio y comprobar la validez en un primer momento.

Con la finalidad de mostrar una óptima presentación de los resultados se clasificaron los datos en diferentes tablas,

tomando en consideración las dimensiones que se mencionan: Datos básicos, comunicación, comportamiento ético, habilidad en el uso de las tecnologías de la información y comunicación, Liderazgo y Trabajo en equipo.

Tabla 2. Ítems Validados de las categorías: Datos básicos

Datos básicos y soluciones tecnológicas						
N. Item	Suma	Mx	VC	P	Validez	Resultado
1	104	5.2	0.86666667	2.14335E-05	0.866645233	Bueno
2	120	6	1	2.14335E-05	0.999978567	Excelente
3	115	5.75	0.958333333	2.14335E-05	0.9583119	Excelente
4	113	5.65	0.941666667	2.14335E-05	0.941645233	Excelente
5	113	5.65	0.941666667	2.14335E-05	0.941645233	Excelente
6	111	5.55	0.925	2.14335E-05	0.924978567	Excelente
7	115	5.75	0.958333333	2.14335E-05	0.9583119	Excelente
8	80	4	0.666666667	2.14335E-05	0.666645233	Deficiente
9	78	3.9	0.65	2.14335E-05	0.649978567	Deficiente
10	99	4.95	0.825	2.14335E-05	0.824978567	Bueno

Tabla. 2. Ítems validados de las categorías: Datos básicos

En la tabla 2 se puede observar los ítems validados de las dimensiones: Datos básicos, donde se especifica el número de ítems, y la validez que tuvieron evaluada por todos los jueces.

Tabla 3. Ítems Validados de las dimensiones de comunicación y comportamiento ético:

Comunicación y comportamiento ético:						
N. Item	Suma	Mx	VC	P	Validez	Resultado
11	103	5.15	0.858333333	2.14335E-05	0.8583119	Bueno
12	97	4.85	0.808333333	2.14335E-05	0.8083119	Bueno
13	99	4.95	0.825	2.14335E-05	0.824978567	Bueno
14	93	4.65	0.775	2.14335E-05	0.774978567	Aceptable
15	96	4.8	0.8	2.14335E-05	0.799978567	Aceptable
16	90	4.5	0.75	2.14335E-05	0.749978567	Aceptable
17	85	4.25	0.708333333	2.14335E-05	0.7083119	Aceptable
18	102	5.1	0.85	2.14335E-05	0.849978567	Bueno
19	92	4.6	0.766666667	2.14335E-05	0.766645233	Aceptable
20	79	3.95	0.658333333	2.14335E-05	0.6583119	Deficiente
21	89	4.45	0.741666667	2.14335E-05	0.741645233	Aceptable
22	102	5.1	0.85	2.14335E-05	0.849978567	Bueno
23	99	4.95	0.825	2.14335E-05	0.824978567	Bueno
24	104	5.2	0.866666667	2.14335E-05	0.866645233	Bueno
25	92	4.6	0.766666667	2.14335E-05	0.766645233	Aceptable
26	103	5.15	0.858333333	2.14335E-05	0.8583119	Bueno
27	91	4.55	0.758333333	2.14335E-05	0.7583119	Aceptable
28	99	4.95	0.825	2.14335E-05	0.824978567	Bueno
29	107	5.35	0.891666667	2.14335E-05	0.891645233	Bueno
30	112	5.6	0.933333333	2.14335E-05	0.9333119	Excelente
31	100	5	0.833333333	2.14335E-05	0.8333119	Bueno
32	102	5.1	0.85	2.14335E-05	0.849978567	Bueno
33	102	5.1	0.85	2.14335E-05	0.849978567	Bueno
34	106	5.3	0.883333333	2.14335E-05	0.8833119	Bueno
35	98	4.9	0.816666667	2.14335E-05	0.816645233	Bueno

Tabla. 3. Ítems Validados de las dimensiones de comunicación y comportamiento ético:

De igual manera en la tabla 3 se analiza los ítems correspondientes a las dimensiones de comunicación y comportamiento ético.

Tabla 4. Ítems Validados de las dimensiones: de habilidad en el uso de las tecnologías de la información: comunicación y Liderazgo

Habilidad en el uso de las tecnologías de la información y comunicación y Liderazgo						
N. Item	Suma	Mx	VC	P	Validez	Resultado
36	250	5.952381	0.7440476	5.96046E-08	0.7440476	Aceptable
37	266	6.3333333	0.7916667	5.96046E-08	0.7916666	Aceptable
38	245	5.8333333	0.7291667	5.96046E-08	0.7291666	Aceptable
39	236	5.6190476	0.702381	5.96046E-08	0.7023809	Aceptable
40	277	6.5952381	0.8244048	5.96046E-08	0.8244047	Bueno
41	245	5.8333333	0.7291667	5.96046E-08	0.7291666	Aceptable
42	284	6.7619048	0.8452381	5.96046E-08	0.845238	Bueno
43	254	6.047619	0.7559524	5.96046E-08	0.7559523	Aceptable
44	252	6	0.75	5.96046E-08	0.7499999	Aceptable
45	250	5.952381	0.7440476	5.96046E-08	0.7440476	Aceptable
55	106	5.3	0.883333333	2.14335E-05	0.8833119	Bueno
56	111	5.55	0.925	2.14335E-05	0.924978567	Excelente
57	104	5.2	0.866666667	2.14335E-05	0.866645233	Bueno
58	107	5.35	0.891666667	2.14335E-05	0.891645233	Bueno
59	116	5.8	0.966666667	2.14335E-05	0.966645233	Excelente

Tabla. 4. Ítems Validados de las dimensiones: de habilidad en el uso de las tecnologías de la información y comunicación y Liderazgo

Tabla 5. Ítems Validados de la dimensión Trabajo en equipo

Trabajo en equipo						
N. Item	Suma	Mx	VC	P	Validez	Resultado
46	252	6	0.75	5.96046E-08	0.7499999	Aceptable
47	250	5.952381	0.7440476	5.96046E-08	0.7440476	Aceptable
48	269	6.4047619	0.8005952	5.96046E-08	0.8005952	Bueno
49	241	5.7380952	0.7172619	5.96046E-08	0.7172618	Aceptable
50	238	5.6666667	0.7083333	5.96046E-08	0.7083333	Aceptable
51	259	6.1666667	0.7708333	5.96046E-08	0.7708333	Aceptable
52	238	5.6666667	0.7083333	5.96046E-08	0.7083333	Aceptable
53	249	5.9285714	0.7410714	5.96046E-08	0.7410714	Aceptable
54	245	5.8333333	0.7291667	5.96046E-08	0.7291666	Aceptable
36	248	5.9047619	0.7380952	5.96046E-08	0.7380952	Aceptable
37	273	6.5	0.8125	5.96046E-08	0.8124999	Bueno
38	254	6.047619	0.7559524	5.96046E-08	0.7559523	Aceptable
39	277	6.5952381	0.8244048	5.96046E-08	0.8244047	Bueno
40	107	5.35	0.891666667	2.14335E-05	0.891645233	Bueno
41	108	5.4	0.9	2.14335E-05	0.899978567	Bueno
42	112	5.6	0.933333333	2.14335E-05	0.9333119	Excelente
43	112	5.6	0.933333333	2.14335E-05	0.9333119	Excelente
44	112	5.6	0.933333333	2.14335E-05	0.9333119	Excelente
45	108	5.4	0.9	2.14335E-05	0.899978567	Bueno
46	95	4.75	0.791666667	2.14335E-05	0.791645233	Aceptable
47	83	4.15	0.691666667	2.14335E-05	0.691645233	Deficiente
48	93	4.65	0.775	2.14335E-05	0.774978567	Aceptable
49	89	4.45	0.741666667	2.14335E-05	0.741645233	Aceptable
50	108	5.4	0.9	2.14335E-05	0.899978567	Bueno
51	102	5.1	0.85	2.14335E-05	0.849978567	Bueno
52	112	5.6	0.933333333	2.14335E-05	0.9333119	Excelente
53	110	5.5	0.916666667	2.14335E-05	0.916645233	Excelente
54	111	5.55	0.925	2.14335E-05	0.924978567	Excelente
CVC						0.84

Tabla. 5. Ítems Validados de la dimensión Trabajo en equipo

Posteriormente en la tabla 4 las dimensiones de habilidad en el uso de las tecnologías de la información y comunicación y Liderazgo, y finalmente en la tabla 5 se puede observar la dimensión de Trabajo en equipo obteniendo para

este instrumento una validez de .84 lo que se considera que es instrumento con validez buena (ver tabla 3).

Como resultado de este procedimiento, se desecharon 4 ítems (ver tabla 6) por no haber consenso por parte de ambos grupos de expertos y se realizaron modificaciones en la redacción de algunos ítems para mejorar su claridad y comprensión, hasta quedar configurada con 54 ítems, la versión definitiva del instrumento que ahora se propone.

Tabla 6. Ítems eliminados y modificados.

Ítems eliminados y modificados							
N. Ítem	Suma	Mx	VC	P	Validez	Resultado	
8	80		0.666666667	2.14335E-05	0.666645233	Deficiente	
9	78	3.9	0.65	2.14335E-05	0.649978567	Deficiente	
14	93	4.65	0.775	2.14335E-05	0.774978567	Aceptable	
15	96	4.8	0.8	2.14335E-05	0.799978567	Aceptable	
16	90	4.5	0.75	2.14335E-05	0.749978567	Aceptable	
17	85	4.25	0.708333333	2.14335E-05	0.7083119	Aceptable	
19	92	4.6	0.766666667	2.14335E-05	0.766645233	Aceptable	
20	79	3.95	0.658333333	2.14335E-05	0.6583119	Deficiente	
21	89	4.45	0.741666667	2.14335E-05	0.741645233	Aceptable	
25	92	4.6	0.766666667	2.14335E-05	0.766645233	Aceptable	
27	91	4.55	0.758333333	2.14335E-05	0.7583119	Aceptable	
38	89	4.45	0.741666667	2.14335E-05	0.741645233	Aceptable	
46	95	4.75	0.791666667	2.14335E-05	0.791645233	Aceptable	
47	83	4.15	0.691666667	2.14335E-05	0.691645233	Deficiente	
48	93	4.65	0.775	2.14335E-05	0.774978567	Aceptable	
49	89	4.45	0.741666667	2.14335E-05	0.741645233	Aceptable	

Tabla 6. Ítems eliminados y modificados

La versión final De la -escala para identificar las competencias Docentes Genéricas a nivel Universitario- quedo conformada por 5 categorías y 54 ítems, tal como se aprecia a continuación.

Categoría	Ítem	Numero de Ítems
Datos básicos	1-7	7
Comunicación	8-21	14
Comportamiento ético	22-31	10
Habilidad en el uso de las tecnologías de la información y comunicación.	32-41	10
Trabajo en equipo	42-49	8
Liderazgo	50-54	5
Total		54 ítems

Tabla 7. Clasificación final de ítems aceptados

De los cuales 8 incluyen datos básicos sociodemográficos de los docentes (Sexo, nombre y régimen de la institución de procedencia, edad cumplida, Área o carrera donde labora más hrs, antigüedad como docente en años).

Consecutivamente, continua la dimensión de Comunicación, donde está integrada por 14 ítems, que hacen referencia al proceso de transmisión de información entre personas o grupos. Se trata de un proceso interactivo que incluye un

emisor y un receptor, cuya finalidad es el intercambio de mensajes. Pozo (2012).

Posteriormente la dimensión de Comportamiento ético, compuesta por 10 ítems donde se evalúa el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores que el profesional debe poner en práctica de manera articulada, de tal forma que esta articulación conforme su práctica profesional y guie sus acciones dándole identidad profesional, seguida de 10 ítems que conforman la dimensión de Habilidad en el uso de las tecnologías de la información y comunicación, enmarcando la competencia de informacional, infoalfabetización o capacidad crítica y autocrítica se comprende como el conjunto de habilidades para utilizar los diferentes soportes informáticos para buscar, seleccionar, registrar, conservar y difundir diferentes saberes, para la construcción de nuevas visiones y actualización de su disciplina.

Posteriormente se integran 8 ítems relacionadas al trabajo en equipo, en donde se mide la percepción de la competencia de trabajo en equipo se entiende como el conjunto de habilidades para trabajar con otros en pos de un objetivo común, colaborando y aportando en todas las fases de planeación de grupo, de modo que el desarrollo del trabajo sea dialógico y colegiado y continuando con 5 cuestionamientos sobre liderazgo, los cuales permiten conocer la influencia ejercida “sobre personas y/o grupos anticipándose al futuro y contribuyendo a su desarrollo personal y personal” (Villa y Poblete, 2007: 315) y “Anima al equipo a la consecución de objetivos”.

Posteriormente se realizó un estudio piloto con docentes de diferentes licenciaturas públicas y privadas de los Altos de Chiapas, elegidos intencionalmente, por las posibilidades de acceso a los mismos, para que se investigara el grado de comprensión de los ítems.

Se analizaron los ítems que miden la percepción de los docentes sobre las competencias genéricas de comunicación, comportamiento ético, usos tecnológicos, trabajo en equipo y liderazgo, en la actividad profesional de los docentes del nivel superior, mediante una escala de Likert de 5 niveles (1: nunca; 5: siempre) de los cuales corresponde 41 del total de 54 que contiene el instrumento, integrando de la siguiente manera cada dimensión: comunicación ( 12 ítems), comportamiento ético (7 ítems), usos tecnológicos (8 ítems), trabajo en equipo (8 ítems) y liderazgo (6 ítems), como lo muestra la tabla 7.

Categoría	Núm. De ítems	Cantidad de Ítems
Comunicación	9-20	12
Comportamiento ético	21, 25-30	7
Usos tecnológicos	31,32, 34-38, 40	8
Trabajo en equipo	41-48	8
Liderazgo	49-54	6
<b>Total</b>		<b>41</b>

Tabla. 8. Clasificación de ítems para validar la fiabilidad

En la tabla 9 se puede observar las varianzas de las dimensiones: comunicación y comportamiento ético y en la tabla 10 las varianzas de las dimensiones: usos tecnológicos, trabajo en equipo y liderazgo y también las sumatorias de puntuaciones de todos los ítems respondidos por los encuestados.

Cat.	Comunicación												Comportamiento ético							
	No. de ítems																			
Encue- stados	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	26	27	28	29	30	31	
E1	4	3	2	1	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4
E2	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	5	4	4	4	4	5	5
E3	5	1	1	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4
E4	4	2	1	2	4	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
E5	4	4	5	4	3	4	4	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
E6	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
E7	4	2	1	2	2	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4
E8	5	2	1	5	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4
Varianza	0.234	0.734	3.000	1.984	0.750	0.609	0.188	0.609	0.859	0.484	0.250	0.859	0.484	0.100	0.188	0.188	0.188	0.188	0.188	0.250

Tabla. 9. Varianzas de las categorías: comunicación y comportamiento ético

Encuestados	No. de ítems																		Suma de ítems			
	Usos tecnológicos						Trabajo en equipo						Liderazgo									
	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	
E1	4	5	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	163
E2	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	175
E3	4	4	5	5	3	4	4	2	4	3	4	5	3	4	4	5	4	4	4	5	2	160
E4	5	4	5	3	3	5	5	3	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	4	5	174
E5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	191
E6	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	2	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	193
E7	4	4	3	3	3	3	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	167
E8	4	5	4	3	5	5	4	4	3	5	5	4	4	5	5	5	3	4	5	4	5	172
Varianza	32	35	35	36	37	38	39	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55
Sumatoria de varianzas																			20.797			
Varianza de la suma de los ítems																			127.484			
Número de ítems del instrumento K:																			41			
Coefficiente de confiabilidad del cuestionario																			0.858			
$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum s_i^2}{S^2} \right]$																						

Tabla. 10. Varianzas de las dimensiones: usos tecnológicos, trabajo en equipo y liderazgo y sumatorias de puntuaciones de todos los ítems.

Las columnas representan las variables (preguntas), clasificadas por las categorías de - usos tecnológicos, trabajo en equipo y liderazgo- que se emplearon en la escala; las filas representan los sujetos y el valor señalado por los mismos, de acuerdo con la Escala de Likert empleada, así como

las varianzas obtenidas por cada ítem, también nos muestra los resultados de la sumatoria de las varianzas con un valor de 20.797 y el cálculo de la varianza de la suma de los ítems del cuestionario de 127.484

Para comprobar la confiabilidad del instrumento se procedió al cálculo del coeficiente Alpha de Cronbach, siendo este, como lo menciona González y Pazmiño (2015), una forma sencilla y confiable para la validación del constructo de una escala y como una medida que cuantifica la correlación existente entre los ítems que componen esta, por lo anterior, en la tabla 10 se muestran los resultados alcanzados para el cuestionario objeto de validación, donde el coeficiente Alpha de Cronbach arrojó un valor de =.858 lo que demuestra una excelente confiabilidad.

#### 4. DISCUSIÓN Y CONCLUSIÓN

El objetivo de este estudio fue diseñar y validar un instrumento de recolección de datos que permita obtener un análisis de las competencias Docentes Genéricas en el Nivel Superior. Con base al objetivo planteado, el análisis y los resultados obtenidos del instrumento denominado; Análisis de Competencias Docentes Genéricas, resulta confiable y válido. La prueba Alpha de Cronbach, y el resultado del análisis de parte de los expertos sobre la matriz de validez, arrojan un resultado elevado y satisfactorio, que evidencia la fortaleza del instrumento. Por lo que se considera que los datos obtenidos permiten la posible utilización de este cuestionario con fines de investigación, puesto que está en condiciones de ser un buen instrumento para obtener información basada en las competencias docentes genéricas, específicamente en comunicación, comportamiento ético, usos tecnológicos, trabajo en equipo y liderazgo, en la actividad profesional de los docentes del nivel superior, a través de este estudio se podrá identificar el conocimiento sobre las competencias genéricas, pero ante todo la existencia y aplicación de los docentes en los espacios áulicos, considerando ser competentes con la intención del logro de los objetivos personales, institucionales y principalmente del estudiante, ante su inserción al ambiente laboral una vez concluidos los estudios universitarios que le permitan tener un pensamiento crítico, participativo y colaborativo, así como la característica de innovación ante su inserción en los ambientes tecnológicos y digitales.

Durante la revisión literaria con relación a las competencias, existen varios autores que las definen haciendo diversas clasificaciones de acuerdo a los distintos aspectos que deben ser considerados en un docente, sobre todo en cada uno de los niveles educativos, por consiguiente existen criterios establecidos y técnicas de aplicación como son observaciones, cuestionarios, entrevistas y encuestas, uti-

lizando determinadas escalas de acuerdo a lo requerido y readaptándolas a sus necesidades, tal es el caso de este estudio contemplado para el nivel superior. En esta investigación se consideraron cinco dimensiones con la idea de conocer sobre las competencias presentes en docentes universitarios, en primer orden identificar la forma en que se comunican no únicamente con sus colegas y personal administrativo de la institución a la que pertenecen, sino con el alumno con quien debe ser asertivo en su discurso; la segunda dimensión sobre el conocimiento y aplicación de los aspectos éticos que deberán estar presentes en la institución, y así hacer partícipe al docente del actuar para él y con los demás siguiendo códigos éticos que de igual forma está transmitiendo un aprendizaje al alumno en la importancia de mantener coherencia entre lo que piensa, siente, hace y dice; en las habilidades del uso de las TICs, la relevancia de esta competencia radica en el conocimiento y la utilización de diversos soportes informáticos con la idea de construir nuevas visiones, que permitan su utilización y la actualización de su disciplina; en la competencia de trabajo en equipo es importante que se trabajen de forma dialógica y colegiada para el logro del objetivo en común, sobre todo que se pueda obtener un panorama general a través de las diversas posturas e información que brinda el equipo, con la idea de colaborar de forma conjunta; y la quinta competencia considerada en este estudio es la de liderazgo, que determina que si un docente se comunica con fluidez, mantiene firme el sentido de la ética, el manejo y uso de la tecnología y trabaja de forma colegiada, el aspecto de contar con un buen liderazgo es lo que encierra la aplicación de las competencias anteriores, ante la idea de seguir en un plan académico de crecimiento y beneficio para todos, pero que provoque la participación de todos haciendo eco a los beneficios que contrae para el alumno, la institución y el propio docente ser competente en el ejercicio laboral que realiza.

Es un instrumento construido con escala Likert, permitiendo que la aplicación sea más rápida y menos laboriosa en comparación con instrumentos de preguntas abiertas. Dicho instrumento propone dimensiones claramente definidas lo cual permitirá, conocer e identificar en forma precisa las competencias genéricas en los docentes, el cual es un tema de gran relevancia y preocupación, que para toda institución de educación superior debe ser considerado trabajarlo por el hecho de la responsabilidad y compromiso que se tiene en los colaboradores del futuro.

## 5. BIBLIOGRAFÍA

. Adué J., Gladys. Factores psicologicos que predisponen al bajo rendimiento, al fracaso y a la desercion escolar. *Estud. pedagóg.* [online]. 2002, n.28 [citado 2023-06-20], pp.193-204. Disponible en:

[http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-07052002000100012&lng=es&rm=iso>.ISSN0718-0705.http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052002000100012](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07052002000100012&lng=es&rm=iso>.ISSN0718-0705.http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052002000100012).

Aguerrondo, I. (2009). *Conocimiento complejo y competencias educativas*. Ginebra: Oficina Internacional de Educación, UNESCO.

Bravo, N. (2007). *Competencias Proyecto Tuning-Europa, Tuning- América Latina*. Recuperado de [http://www.cca.org.mx/profesores/cursos/hmfbcput/pdf/m1/competencias\\_proyectotuning.pdf](http://www.cca.org.mx/profesores/cursos/hmfbcput/pdf/m1/competencias_proyectotuning.pdf).

Bryndum, S., Montes, J. A. (2005). La motivación en los entornos telemáticos. *RED. Revista de Educación a Distancia*(13), 1-24.

Bunk, Gerhard (1994). La transmisión de las competencias en la formación y el perfeccionamiento profesional de la RFA, *Revista Europea de formación profesional*, núm. 1, pp. 8-14.

Dessler, G. Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos. Enfoque latinoamericano*. Quinta edición. Pearson. México.

Escobar, F. A. (2016). El uso de las tic como herramienta pedagógica para la motivación de los docentes en el proceso de aprendizaje y enseñanza en la asignatura de inglés. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/20.500.11912/2762>.

Feixas, M. (2010). Enfoques y concepciones docentes en la universidad. *Relieve: Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa*, 16 (2), 1-27.

Fernández-Abascal, E., Martín, M.D., Domínguez, J. (2004). *Procesos psicológicos*. Madrid: Pirámide.

Gairín, J. y Rodríguez-Gómez, D. (2011). Cambio y mejora en las organizaciones educativas, *Educación*, 47 (1), 31-50.

Johnson, David y Johnson, Roger (2018). "Cooperative learning: The foundation for active learning", en S. M. Brito (ed.), *Active learning. Beyond the future*, Londres: IntechOpen, pp. 59-70. DOI: 10.5772/intechopen.81086.

Leithwood, K. y Jantzi, D. (2000). The effects of different sources of leadership on student engagement in school. En: Riley, K. y Louis, K. (eds.). *Leadership for Change and School Reform*. Londres: Routledge Falmer.

Perrenoud, Philippe (2007). *Diez nuevas competencias para enseñar*. Biblioteca de Aula. México: Colofón.

Rico-Gómez, M.L., y Ponce, A.I. (2022). El docente del siglo XXI. *Perspectivas según el rol formativo y profes*

sional. REMIE, Vol. 27. Núm. 92, pp. 77-101. ISSN: 14056666. ISSN-e 25942271.

Rivera, L., Figueroa, S., Edel, R. (2012). Competencias docentes, un reto para el nivel medio superior de México. Recuperado de: <https://transformacion-educativa.com/>

Robinson, V.; Hohepa, M. y Lloyd, C. (2009). School leadership and student outcomes: Identifying what works and why: Best evidence synthesis iteration (BES). New Zealand, Ministry of Education, Crown. Disponible en: . [Consulta: diciembre de 2001].

Shön, Donald (1992). La formación de profesionales reflexivos. Hacia un nuevo diseño de la enseñanza y el aprendizaje en las profesiones, Barcelona: Paidós.

Tabera Galván, M. V., Álvarez Comino, M. J., Hernando Jerez, A., Rubio Alonso, M. (2015). Percepción de los estudiantes universitarios de Ciencias de la Salud sobre las actitudes de los docentes y su influencia en el clima de aprendizaje. Revista Complutense de Educación.

Tigelaar, D., Dolmans, D. H. J. M., Wolfhagen, I. H. A. P., y van der Vleuten, C. P. M. (2004). The development and validation of a framework for teaching competencies in higher education. Higher Education, 48(2), 253-268- Doi: 10.1023/B:HIG.0000034318.74275.e4.

Tuning América Latina (2007). Reflexiones y perspectivas de la educación superior en América Latina. Bilbao: Publicaciones Universidad de Deusto.

Villaroel, V. y Bruna, D. (2017). Reflexiones en torno a las competencias genéricas en educación superior: Un desafío pendiente. Revista Psicoperspectivas, 13(1), 23-34.

Weinstein, J. (2009). Liderazgo educativo: asignatura pendiente de la reforma chilena. Estudios Sociales, 117, 123-147

Werther, W. Y Davis, K. (2008). Administración de recursos humanos: el capital humano de las empresas. (6ª. ed.). México: McGraw-Hill.

Yela, J. R. Y Gómez, M. A. (2006) Principios y aplicaciones del condicionamiento y aprendizaje. Salamanca: Publicaciones Universidad Pontificia de Salamanca.