

*Pasquaré, Claudia Gabriela; Menichelli, Fernando Manuel;
Hipedinger, José Manuel*

EL PERFIL DESEABLE EN DOCENTES UNIVERSITARIOS: LA OPINIÓN DE LAS AUTORIDADES.

XXII Jornadas Nacionales de Docentes e
Investigadores Universitarios en Recursos Humanos y
XIII Jornadas del Cono Sur

Septiembre de 2018

Pasquaré, C. G., Menichelli, F.M., Hipedinger, J.M. (2018). El perfil deseable en docentes universitarios: la opinión de las autoridades. XXII Jornadas Nacionales de Docentes e Investigadores Universitarios en Recursos Humanos y XIII. Jornadas del Cono Sur. Villa Mercedes, San Luis. En RIDCA. Disponible en:
<https://repositoriodigital.uns.edu.ar/xmlui/handle/123456789/5650>



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons
Reconocimiento-NoComercial-Sin Derivados 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Título: El perfil deseable en docentes universitarios. La opinión de las autoridades.

Área: 2. Investigación. 2.1. Proyectos de investigación

Autores: Claudia Gabriela Pasquaré pasquare@uns.edu.ar

Fernando Menichelli fmenichelli@uns.edu.ar

José Hipedinger jose.hipedinger@uns.edu.ar

Institución de procedencia: Universidad Nacional del Sur

INTRODUCCION

Este trabajo se enmarca en el Proyecto de Investigación “Percepción de las competencias deseables en docentes universitarios del Departamento de Ciencias de la Administración de la Universidad Nacional del Sur (UNS).” (24/ZC32), en el que se analiza cómo el docente puede actuar como puente facilitador de los procesos que se desarrollan en la universidad para que los alumnos construyan saberes, competencias y el compromiso social requerido.

Investigaciones anteriores han permitido analizar el rol que el docente tiene en la educación superior desde la perspectiva de las necesidades de los alumnos y de los requerimientos de la universidad como institución, considerando que la misma forma profesionales a través de la docencia, investigación y extensión.

Un criterio subyacente que constituye el inicio de la investigación ha sido la consideración de que el aprendizaje es una propiedad que emerge del intercambio de la actuación del profesor y alumno en un contexto determinado y con unos medios y estrategias concretas. Debido a ello que la universidad cuente con un perfil adecuado de sus docentes resulta relevante y diferenciador.

Analizando el devenir de desarrollo docente del Departamento de Ciencias de la Administración de la Universidad Nacional del Sur (UNS en adelante), se percibe como necesario realizar un trabajo de ajuste y de real conocimiento del impacto que los procesos de enseñanza tienen en la generación de ciertas capacidades

del alumnado y detectar cuáles son las competencias docentes que ellos como usuarios consideran que facilitan su aprendizaje.

El proyecto de investigación tiene como objetivo Identificar cuáles son las competencias percibidas por docentes y alumnos universitarios de las carreras de Contador Público y de Licenciatura en Administración de la Universidad Nacional del Sur como facilitadoras de los procesos de enseñanza aprendizaje necesarios para el desarrollo de los perfiles profesionales que cada una de esas titulaciones demandan.

Para el logro de este objetivo se llevaron adelante distintas actividades, entre las cuales las principales fueron:

- Realizar una revisión del estado del arte respecto de cuáles son las competencias que se espera que tengan los docentes universitarios.
- Definir un manual de competencias, según la revisión anterior, para los docentes del Departamento de Ciencias de la Administración.
- En base a ese perfil deseable de los docentes universitarios basado en competencias, se construyó y se administró un cuestionario de percepción de las competencias deseables en docentes universitarios que permitió una primera exploración en el campo para obtener una valoración de docentes y estudiantes sobre la importancia relativa de dichas competencias.

Los resultados obtenidos de estas actividades fueron presentados oportunamente en los ciclos 2016 y 2017 de estas mismas Jornadas.

Para complementar los resultados mencionados se buscó información a partir de entrevistas con referentes de ambas poblaciones consultadas, es por ello que el presente trabajo pretende mostrar el avance realizado para obtener la definición de un perfil de competencias docentes para la educación superior a partir de la opinión de las autoridades del Departamento de Ciencias de la Administración de la Universidad Nacional del Sur.

ASPECTOS METODOLOGICOS

Para el abordaje en campo se utilizaron entrevistas semi-dirigidas complementadas con un cuestionario cerrado.

El objetivo de estas fue recabar la visión cualitativa respecto de las competencias valoradas en los docentes por parte del equipo directivo del Departamento de Ciencias de la Administración considerándolos representantes de ambas poblaciones involucradas en el proyecto de investigación.

Es por ello por lo que se realizaron entrevistas a:

- Decano: Dr. Gastón Milanesi
- Vicedecana: Mg. Liliana Scoponi
- Secretario Académico: Dr. Carlos Ferreira

Las entrevistas se administraron durante los meses de noviembre-diciembre del año 2017 en dependencias del Departamento de Ciencias de la Administración.

Las mismas fueron dirigidas por miembros del equipo de investigación preparados especialmente para ello.

Le entrevista incluía las siguientes preguntas:

1. *En las carreras de grado del Departamento de Ciencias de la Administración, ¿cuáles crees que son las cualidades propias de los docentes que favorecen el aprendizaje?*
2. a) *¿Cuáles son las actividades que un docente debería desarrollar en el Departamento de Ciencias de la Administración?*
b) *¿Cuáles de las que mencionó advierte que se cumplen en su entorno laboral?*
3. *Cite alguna situación que a su juicio es positiva en pos del desarrollo de competencias y valores de los alumnos realizada por algún docente que usted conozca.*
4. *Cite alguna situación que a su juicio fue perniciosa en pos del desarrollo y de las competencias y valores de los alumnos organizados por algún docente que usted conozca.*
5. *Nombre diez conductas indicando su orden de importancia que a su juicio definen al docente ideal en este departamento.*
6. *Nombre diez conductas, indicando su orden de importancia, que a su juicio definen al docente que no facilita los procesos de enseñanza y aprendizaje en este departamento.*

Una vez recolectada la información, los resultados obtenidos fueron analizados y encuadrados en función del manual de comportamientos diseñados en etapas anteriores del proyecto de investigación para luego identificar las competencias relevantes para los entrevistados en función de la frecuencia de mención de ellas.

RESULTADOS

En este apartado se presentará, en primera instancia, la percepción del equipo de investigación respecto de cómo los entrevistados se involucraron con la entrevista, luego se presentan las respuestas obtenidas para proseguir con la conversión de los datos en competencias según el manual desarrollado en el proyecto de investigación y finalizar con la identificación de las competencias más relevantes según los entrevistados.

ACTITUD FRENTE A LA ENTREVISTA

Las personas entrevistadas se mostraron interesadas y comprometidas con la propuesta, dedicando tiempo, reflexión, capacidad analítica y autocrítica.

Asimismo, se mostraron abiertos brindando datos relativos a su recorrido como docentes universitarios en el Departamento de Ciencias de la Administración evocando diferentes experiencias y situaciones vividas en su quehacer profesional, sin dejar de lado la visión integral de todo el cuerpo docente, siendo en muchos casos portavoces de las necesidades detectadas en los alumnos.

Respecto del enfoque adoptado al responder alguna de las preguntas, al ser un formato semi-dirigido, alguno optó orientar su respuesta sólo a las características que observan como existentes y otros como las deseables.

ANALISIS DE LAS RESPUESTAS OBTENIDAS

A continuación, se presentarán las respuestas obtenidas discriminando cada tema indagado y, en los casos que corresponda, distinguiendo entre lo existente y lo deseable.

I. Al indagarse sobre las cualidades propias de los docentes que favorecen el aprendizaje en las carreras de grado, se recabaron las siguientes respuestas:

a) Desde el enfoque de las competencias o conductas *existentes*, se registraron:

Para la carrera de Contador Público: contenidos actualizados, buenos análisis e interpretaciones desde la disciplina, trasmisión de experiencias de la práctica, articulada con la teoría, ejemplos, artículos de diario, modalidad de estudio efectiva, predominio del método y el procedimiento.

En la carrera de Licenciatura en Administración: trasmisión de experiencias profesionales, discusión y el debate, acercamiento al alumno con un vínculo más directo, clases de tipo interactivas, lecturas disparadoras, visitas, trabajos grupales, uso de soporte virtual específicos, uso más frecuente de las TICs.

b) Desde el enfoque de las competencias o conductas *deseables*, se registraron en forma global para ambas carreras:

La necesidad de aplicar herramientas pedagógicas, captar la atención de los alumnos, lograr que los alumnos comprendan las formas de evaluación en cada materia, estimular la continuidad del alumno (sic) “que no se desgrane”, favorecer el aprendizaje.

Otras visiones recabadas incluyen la pasión por la docencia, la empatía con el alumno y la pertinencia de los contenidos con el profesional que se quiere formar.

II. Al indagarse sobre las actividades que un docente debería desarrollar en el Departamento de Ciencias de la Administración:

Las tres autoridades departamentales coinciden en que las actividades que debería realizar un docente son docencia, investigación y extensión, dependiendo de la dedicación horaria, el alcance de estas.

El decano agrega la actividad de gestión para las dedicaciones semi y exclusivas; a diferencia de la vicedecana quien expresa que todas estas actividades son propias del rol docente, teniendo en cuenta las dedicaciones que poseen.

El secretario académico señala que (sic) “En realidad aquellos que tienen una dedicación exclusiva, en principio, cumplen con docencia, investigación y extensión. Los de dedicación semi también participan, y afortunadamente cada vez más los de dedicación simple también se van incorporando a los proyectos de investigación”.

III. Al indagarse sobre las actividades que implican el rol docente que efectivamente se cumplen en el Departamento de Ciencias de la Administración.

Los entrevistados coinciden en que no hay un vínculo directo entre la dedicación horaria y las actividades inherentes al rol docente. Esta afirmación se debería a la observación de docentes con dedicación mínima que investigan y están en gestión, por ejemplo.

La vicedecana señala (sic) “En general hay participación de los docentes. Cada vez hay mayores exigencias de la administración central a los departamentos y esto suele afectar el desarrollo de estas funciones, debido a que el staff de profesores y sus dedicaciones son menores a las necesarias”.

IV. Cuando se solicitó la mención de situaciones realizadas por los docentes que favorecen el desarrollo de competencias y valores en los alumnos se obtuvieron las siguientes respuestas:

- La invitación de empresarios a contar experiencias en clase.
- El Programa Amartya Sen (fomento de la responsabilidad social a través de la formación en alumnos de ciencias económicas)
- Las prácticas profesionales supervisadas.
- Fomento de competencias técnicas y sociales y valores en el alumnado a través de la colaboración de estos en ONG.
- Actividades prácticas grupales que fomentan la competencia trabajo en equipo.
- La apertura en algunas cátedras al libre disenso.
- La concurrencia a empresas a hacer actividades prácticas.
- Convenio con AFIP, el cual permitió poder recibir capacitación específica por parte de su personal para con el alumnado.

V. Al solicitar a los entrevistados que refieran situaciones ejercidas por los docentes que, a su juicio, resultan perjudiciales para el desarrollo de

competencias y valores en los alumnos, se registraron conductas y rasgos como:

a) Respeto de las conductas que se mencionaron:

- Maltrato.
- Abuso de poder.
- No capacitarse, ni actualizarse.
- No dedicar tiempo a la escucha.
- No mostrar predisposición a ponerse en la situación particular del alumno.
- Brindar consultas.
- Brindar retroalimentación de los resultados de los exámenes.

b) Respeto de los rasgos mencionados.

- (sic) “Desidia” en la actividad docente.
- Falta de responsabilidad
- Ausencia de empatía.
- Rigidez. Un ejemplo citado de ello es la dificultad para diferenciar cuando corresponde ser flexible y cuando poner el límite.
- Falta de actitud para acompañar al alumno humanamente.

VI. Al solicitar las diez conductas que definen al docente ideal del Departamento de Ciencias de la Administración por orden de importancia, el ranking compendiado resultante fue:

1. Que las clases sean buenas respecto de contenidos, técnicas uso de TICs.
2. Disponibilidad para las consultas del alumno.
3. Trasmitir experiencias de casos reales.
4. Mantener actualizados los contenidos de las materias.
5. Actuar responsablemente.
6. Articular teoría práctica.
7. Responder los mails.

8. Actuar de manera empática frente a necesidades especiales de los alumnos que afectan su proceso de aprendizaje, como por ejemplo situaciones de enfermedad, o trabajo.
 9. Ser organizados en las actividades y claros en el encuadre de trabajo.
 10. Respetar los tiempos y las formas.
 11. Colaborar con los pares, ser cooperativos.
 12. Aprender nuevas técnicas.
 13. Comprender el nuevo perfil del alumno de hoy.
 14. Desarrollar conductas de esfuerzo cuando es necesario.
 15. -Establecer reglas de evaluación claras.
- VII. Al solicitar las diez conductas docentes que dificultan los procesos de enseñanza y aprendizaje en el Departamento de Ciencias de la Administración ordenadas por orden de relevancia:
1. No dar consulta.
 2. No respetar los horarios de clase.
 3. Actuar con soberbia.
 4. No cumplir con su función docente.
 5. Ser cerrado.
 6. Dividir los equipos.
 7. Abusar del poder que brinda la institución
 8. Actuar en forma arbitraria.
 9. Maltratar a alumnos y colegas.
 10. Ser irrespetuoso.
 11. No tener escucha.
 12. No ser empático.
 13. Cambiar las reglas del juego.

COMPETENCIAS IDENTIFICADAS

En este apartado se relacionarán las conductas mencionadas en las entrevistas con las competencias ya definidas en la investigación. Para aportar claridad al análisis se presentarán en primer lugar, cuales son dichas competencias, las cuales se agruparon en 9 familias y se indican además los comportamientos asociados:

I. FAMILIA: CAPACIDAD DE GESTIÓN

I.A. COMPETENCIA: Predisposición a la participación

Se observa a través de los siguientes comportamientos:

- Fomenta la intervención en los temas propuestos tanto con el alumnado y como con los miembros de la comunidad educativa.
- Se involucra en las temáticas relativas al alumnado y a cuestiones inherentes al sistema educativo superior.
- Se siente y actúa como parte de una comunidad social particular; el Departamento de Ciencias de la Administración y la UNS.

I.B. COMPETENCIA: Liderazgo y desarrollo

Se observa a través de los siguientes comportamientos:

- Muestra capacidad para indicar una modalidad definida de trabajo a través de criterios claros y precisos tanto con el alumnado como con el equipo de la cátedra.
- Impulsa y facilita la realización de acciones tendientes a la adquisición de mayores competencias tanto en el alumnado como en el equipo de la cátedra.
- Usa los resultados de la evaluación para el mejoramiento de sus estudiantes, su desempeño como docente, y el de su institución.
- Crea instrumentos, de evaluación pertinentes para el seguimiento de su gestión, los aplica y toma decisiones en función de sus emergentes.

II. FAMILIA: ORIENTACION AL ALUMNO

II.A. COMPETENCIA: Empatía

Se observa a través de los siguientes comportamientos:

- Muestra capacidad para comprender las particularidades de los otros evidenciando respeto.
- Se muestra amigable y contenedor evitando realizar juicios de valor.
- Evidencia flexibilidad y cercanía con los otros

- Escucha y brinda confianza

II.B. COMPETENCIA: Preocupación por el aprendizaje

Se observa a través de los siguientes comportamientos:

- Muestra predisposición a responder dudas en las clases.
- Fomenta la participación e implicación del alumnado
- Se ocupa de promover el desarrollo de los estudiantes.

III. FAMILIA: CAPACIDAD COGNITIVA

III.A. COMPETENCIA: Inteligente + Creatividad

Se observa a través de los siguientes comportamientos:

- Evoca conocimientos teóricos inherentes a la disciplina que imparte.
- Establece relaciones entre conceptos y los integra.
- Es capaz de articular con situaciones de la práctica.
- Evidencia análisis y productos no convencionales.

III.B. COMPETENCIA: Capacidad indagativa + Reflexivo

Se observa a través de los siguientes comportamientos:

- Predisposición a la búsqueda sostenida de nueva información.
- Conducta de búsqueda permanente.
- Utiliza la reflexión para tomar en forma crítica las respuestas obtenidas.

IV. FAMILIA: COMPETENCIA PEDAGÓGICA

IV.A. COMPETENCIA: Formación en docencia

Se observa a través de los siguientes comportamientos:

- Muestra formación para utilizar conceptos, técnicas y metodologías que facilitan el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Acredita formación en temas didácticos y pedagógicos.

IV.B. COMPETENCIA: Capacidad instrumental para la administración del proceso de enseñanza

Se observa a través de los siguientes comportamientos:

- Usa recursos innovadores en sus clases que facilitan el aprendizaje significativo.
- Usa estrategias para establecer relaciones con el conocimiento existente.
- Usa estrategias para establecer relaciones entre la teoría y la práctica.
- Acompaña y estimula al alumno en el desarrollo de sus competencias brindando un espacio para cada uno.
- Evalúa en forma pertinente.
- Enseña estrategias para aplicar el conocimiento teórico a la realidad.
- Propone esquemas de conocimientos ordenados y referidos a la actualidad.
- Muestra ejemplos concretos aplicados a los tópicos que desarrolla.

V. FAMILIA: COMPETENCIA PROFESIONAL

V.A. COMPETENCIA: Dominio de la disciplina que imparte

Se observa a través de los siguientes comportamientos:

- Muestra profundo conocimiento de los contenidos de la materia.
- Evidencia formación en la temática específica.
- Puede vincular con facilidad la abstracción de las temáticas que desarrolla a través de técnicas y metodología con la realidad.

V.B. COMPETENCIA: Conocimiento actualizado

Se observa a través de los siguientes comportamientos:

- Aborda temas de actualidad en la disciplina.
- Participa en investigaciones.
- Se evidencia que realiza un análisis crítico de los contenidos y de los propósitos de su práctica.

VI. FAMILIA CAPACIDAD PARA COMUNICAR

VI.A. COMPETENCIA: Comunicación

Se observa a través de los siguientes comportamientos:

- Muestra disposición a facilitar y estimular los procesos comunicacionales.
- Establece procesos comunicacionales eficaces.

VI.B. COMPETENCIA Capacidad para captar y mantener la atención a través de la comunicación + Claridad en la elaboración de mensaje

Se observa a través de los siguientes comportamientos:

- Sus mensajes son claros.
- Sus mensajes son interesantes.
- Utiliza adecuadamente la comunicación no verbal para captar y mantener la atención.

VII. FAMILIA ESPÍRITU INVESTIGATIVO

VII.A. COMPETENCIA: Conocimiento sobre investigación

Se observa a través de los siguientes comportamientos:

- Demuestra formación en metodología de investigación.
- Utiliza el conocimiento científico para analizar temáticas.

VII.B. COMPETENCIA: Interés por la investigación

Se observa a través de los siguientes comportamientos:

- Incorpora la investigación entre sus prácticas habituales.
- Usa los resultados de investigaciones en sus clases.

VIII. FAMILIA IMAGEN PERSONAL

VIII.A. COMPETENCIA: Aspecto personal

Se observa a través de los siguientes indicadores:

- Limpio y prolijo.
- Saludable y deportista.
- Moderno
- Atractivo
- Joven

VIII.B. COMPETENCIA: Actitud personal

Se observa a través de los siguientes comportamientos:

- Educado
- Humilde
- Puntual
- Simpático, divertido y de buen humor
- Respetuoso
- Brinda confianza

IX. FAMILIA COMPETENCIAS PSICOLÓGICAS

IX.A. COMPETENCIA: Ética e integridad personal

Se observa a través de los siguientes comportamientos:

- Actúa con justicia y honestidad.
- Actúa responsablemente.
- Sus decisiones muestran humanismo.

IX.B. COMPETENCIA: Modalidad de interacción+ Asertividad en sus conductas

Se observa a través de los siguientes comportamientos:

- Promueve clima de confianza.
- Muestra facilidad en las relaciones interpersonales.
- Muestra capacidad para trabajar en equipo.
- Actúa con firmeza y practicidad pudiendo ser flexible en el caso de ser necesario.

Una vez presentadas las competencias definidas previamente y teniendo en cuenta las respuestas obtenidas en las entrevistas, se presentará en un esquema de cuadro la vinculación de las conductas mencionadas por los entrevistados y las competencias definidas en el manual. Las conductas relevadas en las entrevistas se distinguieron entre las consideradas como existentes y las deseables.

CONDUCTAS SEGÚN ENTREVISTA		COMPETENCIAS SEGÚN MANUAL
EXISTENTES	DESEABLES	
Contenidos actualizados.		Conocimiento actualizado
Buenos análisis e interpretaciones desde la disciplina.		Dominio de la disciplina que imparte.
Trasmisión de experiencias de la práctica, articulada con la teoría, ejemplos, artículos de diario.		Capacidad instrumental para la administración del proceso de enseñanza).
Modalidad de estudio efectiva.		Orientación a los resultados
Predominio del método y el procedimiento.		Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje
Discusión y debate.		Modalidad de interacción Capacidad indagativa
Acercamiento al alumno con un vínculo más directo.		Empatía
Clases de tipo interactivas.		Modalidad de interacción Capacidad instrumental para la administración del proceso de enseñanza
Lecturas disparadoras.		Capacidad instrumental para la administración del proceso de enseñanza
Visitas de empresarios.		Preocupación por el aprendizaje.
Trabajos grupales.		Preocupación por el aprendizaje.
Uso de soporte virtual específicos, uso más frecuente de las TICs.		Predisposición a la mejora de la docencia.
	La necesidad de aplicar herramientas pedagógicas.	Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje
	Captar la atención de los alumnos.	Capacidad para captar y mantener la atención a través de la comunicación
	Lograr que los alumnos comprendan las formas de evaluación en cada materia.	Preocupación por el aprendizaje
	Estimular la continuidad del	Motivador

	alumno (sic) "que no se desgrane".	
	Favorecer el aprendizaje.	Preocupación por el aprendizaje Planificación del proceso enseñanza aprendizaje
	Evidenciar pasión por la docencia.	Dinamismo y energía
	La empatía con el alumno.	Empatía
	La pertinencia de los contenidos con el profesional que se desea formar.	Dominio de la disciplina que imparte - conocimiento actualizado
	Docencia	Formación en docencia- planificación del proceso enseñanza aprendizaje
	Investigación	Interés por la investigación- Generador de resultados científicos
	Extensión	Competente y eficaz Dominio de la disciplina que imparte
	Gestión	Competente - predisposición a la participación
La invitación de empresarios a contar experiencias en clase.		Preocupación por el aprendizaje
El Programa Amartya Sen (fomento de la responsabilidad social a través de la formación en alumnos de ciencias económicas).		Preocupación por el aprendizaje
Las prácticas profesionales supervisadas		Preocupación por el aprendizaje
Fomento de competencias técnicas y sociales.		Dominio de la disciplina que imparte Preocupación por el aprendizaje
Valores en el alumnado a través de la colaboración de estos en ONG.		Preocupación por el aprendizaje
Actividades prácticas grupales que fomentan la competencia trabajo en equipo.		Preocupación por el aprendizaje

La apertura en algunas cátedras al libre disenso.		Modalidad de interacción Capacidad de escucha.
La concurrencia a empresas a hacer actividades prácticas.		Preocupación por el aprendizaje
Convenio con AFIP, para recibir capacitación específica por parte de su personal		Preocupación por el aprendizaje
	Que las clases sean buenas respecto de contenidos.	Capacidad instrumental para la administración del proceso de enseñanza.
	Uso de TICs.	Predisposición a la mejora de la docencia
	Disponibilidad para las consultas del alumno.	Orientación a los resultados
	Trasmitir experiencias de casos reales.	Dominio de la disciplina que imparte
	Mantener actualizados los contenidos de las materias.	Predisposición a la mejora de la docencia
	Actuar responsablemente.	Ética e integridad personal
	Articular teoría práctica.	Capacidad instrumental
	Responder los mails.	Asertividad en sus conductas
	Actuar de manera empática frente a necesidades especiales de los alumnos que afectan su proceso de aprendizaje, como por ejemplo situaciones de enfermedad, o trabajo.	Empatía
	Ser organizados en las actividades y claros en el encuadre de trabajo.	Planificación del proceso de enseñanza-orientación a resultados
	Respetar los tiempos y las formas.	Autocontrol- Asertividad en sus conductas
	Colaborar con pares, ser cooperativos.	Modalidad de interacción)
	Aprender nuevas técnicas.	Predisposición a la mejora de la docencia

	Comprender el perfil del alumno de hoy.	Empatía
	Desarrollar conductas de esfuerzo cuando es necesario.	Dinamismo y energía
	Establecer reglas de evaluación claras.	Coherencia Formación en docencia.

Cuadro 1: Fuente: Elaboración propia

COMPETENCIAS MAS VALORADAS

Con el objeto de identificar las competencias más valoradas según los entrevistados, se tabuló la frecuencia de mención de conductas asociadas a diferentes competencias identificando a que familia correspondían. Los resultados se muestran en el Cuadro 2.

FAMILIA	COMPETENCIAS	FRECUENCIA POR COMPETENCIA	FRECUENCIA POR FAMILIA
Capacidad de gestión	Predisposición a la participación	1	2
	Competente	1	
Capacidad para comunicar	Capacidad para captar y mantener la atención a través de la comunicación	1	2
	Capacidad de escucha	1	
Cognitiva	Capacidad indagativa	1	2
	Coherencia	1	
Espíritu investigativo	Interés por la investigación	1	2
	Generador de resultados científicos	1	
Orientación al alumno	Empatía	4	17
	Preocupación por el aprendizaje	12	
	Motivador	1	
Pedagógica	Capacidad instrumental para la administración del proceso de enseñanza	5	19
	Orientación a los resultados	3	
	Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	5	

	Formación en docencia	2	
	Predisposición a la mejora de la docencia	4	
Profesional	Dominio de la disciplina que imparte	5	8
	Conocimiento actualizado	2	
	Competente y eficaz	1	
Psicológica	Ética e integridad personal	1	10
	Modalidad de interacción	4	
	Asertividad en sus conductas	2	
	Autocontrol	1	
	Dinamismo y energía	2	

Cuadro 2: Fuente: Elaboración propia

Las competencias más valoradas por los entrevistados son, en primer lugar y con marcada frecuencia de menciones la competencia Preocupación por el aprendizaje, seguida por las competencias Capacidad instrumental para la administración del proceso de enseñanza, Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje y Dominio de la disciplina que imparte con la misma ponderación.

Si analizamos globalmente por familia de competencias, el colectivo de las que corresponde a las Pedagógicas y a las referidas a la Orientación al alumno son las más mencionadas.

REFLEXIONES FINALES

Este abordaje realizado en el proyecto de investigación del que forma parte permitió en principio, validar nuevamente el manual de competencias deseables elaborado en función del análisis del estado del arte presentado en trabajos previos, hecho que ya ocurrió con los cuestionarios administrados a docentes y alumnos.

La participación de autoridades del Departamento de Ciencias de la Administración fue relevante y representativa de los colectivos analizados en el proyecto de investigación y la calidad y tipo de respuestas demostraron que su

elección fue adecuada ya que no sólo ofrecieron su opinión, sino que se convirtieron en portavoces de los alumnos.

Un aspecto a destacar es que, si bien las competencias más valoradas refieren a aspectos principalmente pedagógicos, la mención de comportamientos reflejados en muchas competencias de la familia de las Psicológicas podría demostrar que para lo entrevistados estos aspectos también forman parte del perfil deseable del docente del Departamento de Ciencias de la Administración de la UNS.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alles, M. (2006). Gestión por Competencias. El Diccionario. Buenos Aires: Granica.
- Álvarez Pérez, P. R. (2009). La enseñanza universitaria y la formación para el trabajo. Paradigma.
- Behr, A, Benedetti Corso, K, Ruas, R, Rodrigues de Freitas H, Prá Martens C. D. & Eggers, I. (2010). Mapeamiento de Competencias napequena empresa de software: o caso da ABC LTDA. Revista Gestao e Projetos, GeP, Sao Paulo, v.1, n1, p 144-174.
- Charles Pauvers, B., & Schieb-Bienfait, N. (2011). Competências individuais e coletivas no centro da estratégia: um estudo de caso longitudinal em uma empresa cooperativa de construção civil. In D. Retour, T. Piqç, C. Defélix, & R. Ruas, Competências Coletivas no limiar da estratégia (pp. 127-151). Porto Alegre: Bookman.
- Caroline Stéffani Santos Nério Pavione, Bruna Camargos Avelino, José Roberto de Souza Francisco (2015) Fatores que Influenciam o Processo de Ensino-Aprendizagem sob a Perspectiva de Estudantes do Curso de Ciências Contábeis de uma Instituição de Ensino Superior. En ANPAD, Belo Horizonte 2015
- Domenech, F. (2012). La enseñanza y el aprendizaje en la situación educativa. Psicología Educativa: su aplicación al contexto de la clase.

- Gargallo Lopez. B, Sanchez Peris. F Ros Ros. C, Ferreras Resamal. A, Estilos docentes de los profesores universitarios.La percepción de los alumnos de los buenos profesores. Revista Iberoamericana de Educación España
- Hamer Flores. A (2015) La percepción del buen profesor en alumnos de nuevo ingreso a la enseñanza universitaria: el caso de ETEA (Córdoba) Revista Complutense de Educación Vol. 26 Núm. 2 España http://dx.doi.org/10.5209/rev_RCED.2015.v26.n2.41534
- Mastache, A. (s.f.). Los jóvenes estudiantes del siglo XXI: desafíos para la enseñanza. Buenos Aires: UBA.
- Monereo. C y Dominguez. C, (2014). La identidad docente de los profesores universitarios competentes- Educacion XX1, 17 (2), 83-104. doi: 10.5944/educxx1.17.2.11480España- Chile
- Pasquare, C. (2008) Magister en Administración. Departamento de Ciencias de la Administracion. Universidad Nacional del Sur. Educación superior y empleabilidad. La inserción laboral de jóvenes graduados de Licenciatura en Administración en organizaciones. Caso clínicas, sanatorios y hospitales de Bahía Blanca.
- Ruas, R. (2011) Compênciacoletiva no limiar da estratégia. Presentación de la edición Brasileira (pp. IX-XIII). Porto Alegre: Bookman.
- Ruas, R., Molon da Silva, F., Vieira Becker, G., & Comini, G. M. (2013). Competências Coletivas: Resultados Teórico-Práticos Acerca De Sua Configuração Em Empresas Brasileiras. EnANPAD, 1-15.
- Ruas, R & Molón da Silva, F. (2014) Competências Coletivas: considerações acerca de sua formação e desenvolvimento – 2014. In press.
- Rué, J. (2002). Qué enseñar y por qué. Elaboración y desarrollo de proyectos de formación. . Barcelona: Paidós.
- Tobón, S. (2006). Aspectos Básicos de la Formación basada en Competencias. Talca, proyecto Mesesup.
- Torelló. O,M, (2011). El profesor universitario : sus competencias y formación. España <http://www.ugr.es/local/recfpro/rev153COL1.pdf>
- Vigier, P, Pasquaré, C, Menichelli, F, & Tarayre, C. (2014). Gestión humana en las organizaciones. Competencias en desarrollo. España: Altaria.