



DIAGNÓSTICO DE COMPETENCIAS LABORALES PARA LA INNOVACIÓN EN DOCENTES DEL PROGRAMA EDUCATIVO DE LICENCIATURA EN EDUCACIÓN INFANTIL

Rosario Berenice Paredes Espinoza
Instituto Tecnológico de Sonora

José Leonel López Robles
Instituto Tecnológico de Sonora

Alma Selene León Ibarra
Instituto Tecnológico de Sonora

Área temática: Educación superior y ciencia, tecnología e innovación.

Línea temática: Educación superior y sociedad del conocimiento; procesos innovadores.

Tipo de ponencia: Resultado de investigación terminada.

Resumen:

La innovación es cada vez más importante para la actualidad, el fomento de la innovación se ha convertido en pieza clave para la educación al formar el recurso humano que se desempeñan en el área laboral. Considerando este contexto, el objetivo de la investigación fue determinar el nivel de competencias laborales de Innovación que posee los docentes de Educación Infantil, siendo un programa educativo con relevancia en la formación del futuro del país. Se aplicó un instrumento que se tomó como referencia el Catalogo de Competencias Claves para la Innovación elaborado por la Secretaria del Trabajo y Previsión social, para realizar el análisis de los datos se utilizó el programa estadístico SPSS. Los resultados obtenidos dan referencia a buenos niveles de competencias para innovar en sus clases, resaltando en la dimensión habilidades donde es predominante un "alto nivel de competencia de innovación" con una frecuencia del 57 %, teniendo lo anterior a consideración se considera que su profesión al trabajar con niños les exige desarrollar habilidades creativas para el logro de sus objetivos de aprendizaje, lo cual ponen en práctica diariamente.

Palabras clave: Competencias laborales, Competencias para innovar, Innovación, Educación creativa.

Introducción

En la actualidad, las necesidades del mercado se han venido transformando de una manera acelerada, por lo cual es importante la formación de estudiantes con capacidades creativas y apropiadas a las necesidades del mundo global. Las universidades deben preocuparse por una formación integral que estimule la creatividad y la libertad de pensamiento para adecuarlo a las exigencias actuales y futuras de la sociedad; es necesaria la formación del pensamiento creador en los estudiantes para eso es necesario métodos y técnicas de enseñanzas que permitan la comprensión, transformación, innovación y una manera distinta de resolver problemas relacionados con un aprendizaje verdadero y significativo para la actualidad (Cuello & Vizcaya, 2002).

Por lo tanto, un papel importante lo conforman los docentes en la formación de los estudiantes. Por tal motivo es importante reconocer las competencias laborales que según (Llopart, 1997; Torrado, 1999) son “un conjunto de características y conocimientos que una persona posee, para desempeñarse en las funciones correspondientes en una situación específica, de acuerdo a un contexto, necesidades y exigencias concretas, resolviendo los problemas o situaciones que se presenten”.

Así mismo, es de suma importancia para las instituciones conocer las competencias de sus trabajadores debido a que esto afecta el rendimiento laboral, de igual manera, las universidades están encargadas del crecimiento de la formación estudiantil con el apoyo de los docentes (Aguinis & Kraiger, 2009).

Por otra parte, la innovación se ha vuelto uno de los objetivos principales en las empresas actualmente, por los cambios en el mercado, preferencias de la demanda, las crisis económicas y revoluciones tecnológicas son algunas de las situaciones que condicionan e impulsan cambios en el mercado y la necesidad de innovar. La innovación se desempeña como una fuerza para el crecimiento económico que es responsable de aumentar la productividad a través de la implementación de nuevos métodos, tecnologías y productos; esto se refleja en el aumento de posibilidades para las empresas que a través de la innovación pueden producir en forma más eficiente, gracias a la introducción de nuevos productos (Jiménez, 2008). Por lo tanto, los sistemas educativos requieren de constantes cambios debido a las necesidades de una sociedad demandante y globalizada.

Existe una gran variedad de factores que intervienen en la competitividad de las organizaciones, siendo la innovación un factor determinante para la competitividad en las instituciones, por eso es relevante investigar acerca del nivel de competencias para innovación de los maestros del programa de Educación Infantil.

¿Cuál es el nivel de competencias laborales para la innovación en docentes del Programa educativo de Licenciatura en Educación Infantil?

Objetivo

Determinar las competencias laborales para la innovación que posee los docentes del programa educativo de licenciatura en educación Infantil.

Desarrollo

Al hablar acerca de competencias surgen muchos conceptos alrededor de este componente, pero el Centro de Investigación para el Desarrollo, A.C. (por sus siglas, CIDAC), realizó una encuesta de competencias profesionales, en donde observa el constructo competencia, desde distintos puntos, las cuales van desde competencias en general, liderazgo, tecnologías de Información, operaciones y logística, innovación, entre otras. (Centro de Investigación para el Desarrollo, 2014). (Tobón, 2007) quien define que competencia es un proceso complicado que lo conforma con distintos saberes (saber ser, saber hacer, saber conocer, y saber convivir) para realizar actividades y/o resolver problemas, dentro de una perspectiva de procesamiento cognitivo, mejoramiento continuo y compromisos éticos, con la meta de contribuir al desarrollo personal. Por otra parte (Vargas, 2004), toma algunas definiciones sobre competencia laboral, una de ellas menciona a CONOCER (México), quien la define como capacidad productiva de un trabajador que se especifica y se mide en desempeño en un contexto laboral. El Polform/OIT, puntualiza como la construcción de aprendizajes útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo, que se obtiene no sólo a través de la instrucción, sino mediante el aprendizaje por experiencia en el área laboral.

La variable innovación es de gran importancia dentro de la investigación y es importante conocer cuáles son los conceptos que se manejan. En el Libro Verde de la Innovación (EUROPEA, 1995), se trazan una serie de conceptos relacionados con la Innovación, entre los que se mencionan: la renovación y ampliación de productos y servicios, así como de los mercados correspondientes; además, se dice como la renovación de los métodos de producción, abastecimiento y distribución; por último, se interpreta como los cambios en gestión, en la organización del trabajo, en las condiciones del trabajo.

Por su parte, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, difunde el Catálogo de Competencias Clave para la Innovación en el Trabajo, dicho instrumento identifica tres elementos a evaluar: los conocimientos, habilidades, actitudes y valores que el trabajador mexicano debe poseer y que los empresarios y empleadores deben fomentar para promover entornos favorables, a fin de desarrollar la capacidad creativa e innovadora, que contribuya a lograr un desempeño superior en el plano individual, grupal y organizacional (STPS, 2013). El instrumento señala que las competencias están ligadas al cumplimiento de las tres dimensiones: Conocimientos, Habilidades y Actitudes-Valores; entendiéndose por Conocimientos, al conjunto de saberes cronológicos sobre un tema en particular, materia o disciplina. Asimismo, se entiende por Habilidad a las destrezas y precisiones requeridas para realizar las tareas inmersas en un trabajo, en relación con el nivel de exactitud requerido. Los Valores son definidos como el conjunto de cualidades compartidas por el personal de una empresa, que especifican el comportamiento ideal, y que son la base de la cultura esperada para el cumplimiento de la visión y misión. Por último, las Actitudes, referidas al actuar de un individuo, al dar respuesta de una manera peculiar, a alguna situación presentada en su desempeño profesional.

En este mismo documento, se profundiza en cada dimensión. Para el tema de *Conocimiento*, se espera que el personal sea capaz del: aseguramiento de la calidad, cuente con conocimientos técnicos específicos de

la función que se realiza, que conozca de estadística básica y de herramientas de medición, que cuente con la capacidad de gestionar recursos y conocimientos, que tenga liderazgo, así como que sepa utilizar las tecnologías de información.

En el caso de *Habilidades*, se espera que tenga la capacidad de: analizar y solucionar problemas, capacidad de adaptación y de aprendizaje, se sepa comunicarse, realice cálculos numéricos y lógicos, que cuente con liderazgo colaborativo, sea negociador, que su trabajo esté orientado al cliente, que cuente con la capacidad de pensamiento conceptual, creativo, crítico y estratégico, que sepa tomar decisiones y trabajar en equipo.

Para la dimensión *Actitudes y Valores*, se espera que el sujeto tenga: Autonomía, sea colaborativo y cooperador, tenga compromiso por la calidad y la mejora continua, sea ético, cuente con fortalezas, se identifique e integre con la organización, se deje motivar, sea proactivo, respetuoso por la diversidad y sea incluyente, y que cuente con un sentido de responsabilidad social.

De acuerdo con Ruiz, Jaraba & Romero (2011), poseer competencias laborales significa tener el dominio de conocimientos, habilidades y actitudes que conllevan al logro de resultados que faciliten las metas institucionales. Ducci (1997), describe que las competencias laborales son la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo, que se obtiene, no sólo a través de la instrucción, sino también mediante el aprendizaje por experiencia en situación de trabajo. Asimismo (Flores, 2007) menciona que las competencias laborales parten de las características y los comportamientos de los individuos que realizan con eficacia las tareas del trabajo.

Ruiz, Jaraba & Romero (2011) declaran la importancia de la formación universitaria para las competencias laborales, siendo el objetivo formar a personas competentes en el área laboral o desarrollar las competencias básicas en los alumnos para su actividad profesional. En el proceso de adquisición de competencias, la educación formal desempeña un papel importante como espacio de formación del ser humano. Sin embargo, es necesario realizar un esfuerzo para estar en constante actualización para conocer las competencias que demanda el entorno laboral para futuros profesionistas en el desarrollo de su actividad laboral, a fin de enriquecer los conocimientos, habilidades y actitudes-valores de cada alumno.

Por lo tanto, para fines de este estudio, se entiende por competencia a la combinación de conocimientos, habilidades, actitudes y valores aplicados a un contexto laboral (STPS, 2013).

Método

La investigación abarca un estudio no experimental transversal y descriptivo ya que busca analizar las competencias que poseen los maestros de programa educativo enfocado a la educación para identificar su capacidad de innovación y competitividad.

Instrumento

Las dimensiones que se manejan en este instrumento sobre competencia son tres: 1) Conocimiento, con 7 sub dimensiones que son: (Metodologías de calidad, Conocimientos técnicos específicos de la función, Cálculos numéricos, estadística y herramientas de medición, Gestión de recursos, Gestión del conocimiento, Liderazgo y, Tecnologías de la información y comunicación); 2) Habilidades, con 9 sub divisiones, que son: (Análisis y solución de problemas, Capacidad de adaptación, Capacidad de aprender, Comunicación, Orientación al cliente, Pensamiento creativo, Toma de decisiones, Trabajo en equipo, Negociación y fortaleza). 3) Actitudes y valores, con 4 sub divisiones, que son (Identificación e integración con la organización, Motivación, Respeto a la diversidad y participación incluyente, Responsabilidad social). Las 3 dimensiones se construyen con un total de 78 ítems, clasificados en las tres dimensiones.

El instrumento para medir las capacidades innovadoras, se aplicó a 21 docentes de la carrera de Licenciado en Educación Infantil, está integrado por 3 dimensiones:

- Conocimientos.
- Habilidades.
- Actitudes y valores.

Cuenta con 78 ítems, con una escala de Likert. Al aplicar una prueba de alfa de Cronbach, con .990; por lo tanto, la fiabilidad es sumamente alta.

Participantes

Para la realización de la investigación se aplicó el instrumento a maestros del programa académico, el instrumento fue aplicado a un total de 21 sujetos, que oscilan entre los 27 – 60 años de edad, entre hombres y mujeres. Las variables analizadas fueron las capacidades con las que debe contar el personal ya mencionadas las cuales son: conocimientos, habilidades, actitudes y valores.

Materiales

Para la elaboración del presente estudio se tomó como referencia el Catálogo de Competencias Claves para la Innovación en el Trabajo elaborado por la Secretaria del Trabajo y Previsión Social (STPS) (Instrumento de identificación de competencias de innovación., 2013) dentro del cual se evalúan las dimensiones presentadas en este trabajo y que identifica los conocimientos, habilidades, y actitudes y valores que los trabajadores deben poseer; a fin de desarrollar la capacidad creativa e innovadora que contribuya al desarrollo superior para las empresas y empleados competentes que necesita este país.

A partir de esta base se adaptó el instrumento de autoevaluación, creando una herramienta que permita de manera sencilla autoevaluar el nivel de dominio y capacidad del individuo.

La finalidad del instrumento es detectar las competencias que el conjunto de docentes posee, identificar áreas de mejora, motivo por el cual se hace la autoevaluación, buscando con ello identificar los rubros competitivos en los cuales se pueda contribuir al conocimiento científico y la calidad de los diferentes servicios.

Las respuestas consisten en opción múltiple en una escala Likert de 4 puntos las opciones de respuesta son a partir de 4 "Siempre", 3 "Casi siempre", 2 "Casi nunca", 1 "Nunca" manejando 78 ítems con una división de competencias en Conocimientos, Habilidades, Actitudes y Valore; que se describen a continuación.

La escala se divide en tres dimensiones de competencias las cuales se describen a continuación:

- Conocimientos: dentro de esta dimensión sin duda la importancia de este es básicamente necesaria ya que es vital que los colaboradores de la organización cuenten con el conocimiento necesario para desempeñar su labor así como su aplicación; ya que es lo que hace que el individuo pueda utilizar las herramientas para aprovechar la información de la cual dispone y producir un resultado el cual indica acciones de todo aquello posible o bien verdadero que pueda ser afirmado con certeza.
- Habilidades: esta dimensión consiste en la aptitud del individuo que tiene para realizar sus actividades cotidianas y/o tareas específicas, es decir, la habilidad con la que se desempeña.
- Actitud y valores: hace referencia al pensamiento que se caracteriza por el comportamiento ideal del personal de la organización reflejando con ello cualidades personales con las cuales se identifica para el seguimiento de la cultura organizacional logrando objetivos establecidos. En cuanto a Actitud hace referencia a las normas de convivencia que se construyen según los valores y formas de pensar de cada persona; la forma en que el personal convive.

Resultados.

En el presente capítulo se presentan los hallazgos de la investigación.

Dimensión conocimientos.

En relación a los datos obtenidos en la variable "conocimiento" en docentes, se presenta un nivel alto de competencias para la innovación. La evidencia indica que el 52.4% de los sujetos estudiados caen en esta categoría. Esta condición permite asumir la relevancia y perfil de la formación académica con la que cuentan los docentes, además, la naturaleza de este tipo de servicios implica tener conocimiento por encima de, en la cual el instruir al estudiante implica el ingenio al diseñar su programa de clase y lograr los objetivos establecidos.

Por otra parte, un porcentaje importante, representado por el 47.6 % de los docentes, poseen un bajo nivel de conocimiento orientado a competencias innovadoras; lo cual podría indicar como lo dice Vogliotti &

Macchiarola (2003) que los docentes en estos tiempos no se preparan lo suficiente para los retos actuales de la sociedad.

Dimensión Habilidades.

En la dimensión “Habilidades” se observa predominante un “alto nivel de competencia de innovación” con una frecuencia del 57 %, teniendo lo anterior a consideración se analiza que su profesión al trabajar con niños les exige desarrollar habilidades creativas para el logro de sus objetivos de aprendizaje, lo cual ponen en práctica diariamente. Por otra parte, el personal categorizado en las frecuencias “Muy bajo”, es sólo el 9.5 % lo cual supone se presenta por la diversidad de perfiles de formación docente que no le permite poner en práctica sus habilidades.

Dimensión Actitudes y Valores.

En esta dimensión se observa con un 61% los valores de “Alto Nivel”, uno de los aspectos que incluye esta dimensión es el trabajo en equipo que es un aspecto que lo manejan diariamente en el desempeño de su trabajo en las clases, por lo tanto, se presume que esta es la razón por la cual los resultados fueron muy positivos.

Conclusiones

Este trabajo tuvo como finalidad determinar las competencias laborales para la innovación que posee el personal docente de la carrera Licenciatura en Educación Infantil, para recolectar la información se utilizó el instrumento de la STPS. El resultado principal de este estudio se categorizan en tres factores Conocimiento, Habilidades y Actitudes y valores.

En cuanto a Conocimiento, se percibió que el 52.4% de los participantes cuentan con un nivel alto de competencias de la innovación. Una de los ítems importantes en esta dimensión es la pregunta 5 se refiere al entender, conocimiento y práctica de aspectos con las funciones y el interés por el trabajo y se tuvo una media de 3.76 y una desviación estándar de 0.70, lo cual nos indica que el grupo tiene disposición para el aprendizaje de sus funciones, aplicando el conocimiento adquiridos por sus estudios y resaltando el interés por aprender su trabajo. El conocimiento de las personas en las empresas es una de las principales fuentes de ventaja competitiva como lo menciona (Izquierdo & Hercules, 2001) siendo una ventaja en instituciones dedicados a la educación sus empleados compartan sus experiencias y conocimientos adquiridos.

Acerca de las competencias de habilidades en Innovación, los resultados arrojados por el instrumento fue que el 57% de los docentes cuentan con altos niveles de competencias en habilidades, esto se deduce por los distintos roles que toman en un aula de clases, en distintos niveles ya que la mayoría de los docentes trabajan a la vez con niños y universitarios donde emplean distintas metodologías de trabajo que los llevan a realizar adaptaciones curriculares constantemente, por lo que se asume tienen desarrollada esa habilidad de innovación.

En la dimensión de actitudes y valores, surgieron resultados altos en esta dimensión abarcando 61 % esto se deduce por la dinámica de trabajo que utilizan en la coordinación de la carrera, que se mencionan a continuación. El equipo de trabajo es una de las variables fuertes dentro de esta dimensión y en la investigación en la pregunta 56 ilustra una media de 3.6 y una desviación estándar de 0.79, por lo tanto muestra que los sujetos colaboran y cooperan para fomentar el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos del programa educativo, siendo esto un factor clave porque en el cuestionamiento 58, se obtuvo una media de 3.7 y una desviación estándar de 0.78, lo cual los sujetos estudio afirman que son capaces de participar en equipo, asumir responsabilidades y roles que orienten el trabajo. Esta variable de equipo de trabajo coincide con lo que comenta (Franco, 2003), donde afirma que un buen trabajo en equipo se convierte en una ventaja competitiva para las instituciones que pretenden ser mejores que su competencia, aun en el ambiente educativo se busca diferenciar de las otras universidades ofreciendo calidad educativa.

Tabla y figuras

Tabla 1: Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.990	78

Tabla 2: Dimensión conocimiento

	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo.	2	9.5
Bajo.	8	38.1
Alto	8	38.1
Muy alto	3	14.3
Total	21	100.0

Tabla 3: Dimensión habilidades

	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo.	2	9.5
Bajo.	7	33.3
Alto	12	57.1
Total	21	100.0

Tabla 4: Dimensión actitudes y valores

	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo.	2	9.5
Bajo.	6	28.6
Alto	13	61.9
Total	21	100.0

Referencias

- Aguinis, H., & Kraiger, K. (2009). Benefits of training and development for individuals and teams, organizations, and society. *Annual review of psychology*, 60, 451-474.
- Centro de investigación para el desarrollo, A. 2014. Encuesta de Competencias Profesionales 2014. Editorial CIDAC. (México).
- Cuello, P., & Vizcaya, M. M. (2002). Uso de Técnicas de Enseñanza para Desarrollar el Potencial creativo en los Estudiantes del Programa de educación Integral de la UPEL-IPB. *Investigación y Postgrado*, 17(1), 83-113.
- Ducci, M. (1997). El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional. *Formación basada en competencia laboral*. Montevideo, Cinterfor/OIT.
- EUROPEA, C. 1995. *Libro Verde de la Innovación*. Bruselas: Comisión Europea. Obtenido de Libro Verde de la Innovación.
- Flores, J. G. (2007). La evaluación de competencias laborales (assessment of professional competences). *Educación XXI*, 10, 83.
- Franco, C. A., & Reyes, A. J. (2003). Los equipos de trabajo como estrategia de diferenciación. *Estudios gerenciales*, 19(87).
- Izquierdo, A. C., & Hercules, M. R. (2001). La gestión del conocimiento: creando competitividad en la nueva economía. *Nueva Economía y Empresa*, 791, 77-91.
- Jiménez, L. F. (2008). Capital de riesgo e innovación en América Latina. *Revista de la CEPAL*.
- Llopart, X. (1997). *La gestión de los recursos humanos en base a competencias. Análisis de competencias en empresas de auditoría* (Doctoral dissertation, Tesis Doctoral). Universidad de Barcelona.
- Ruiz de Vargas, M., Jaraba Barrios, B., & Romero Santiago, L. (2011). Competencias laborales y la formación universitaria. *Psicología desde el Caribe*.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2013). Instrumento de identificación de competencias de innovación. *Secretaría de inclusión laboral*.
- Tobón, S. (2007). *El enfoque complejo de las competencias y el diseño curricular por ciclos propedéuticos*. Universidad de Los Andes (ULA).
- Vogliotti, A., & Macchiarola, V. (2003, September). Teorías implícitas, innovación educativa y formación profesional de docentes. In *Ponencia Congreso Latinoamericano de Educación Superior. Argentina: Universidad de San Luis*.
- Vila, I. (2000). Aproximación a la educación infantil: características e implicaciones educativas. *Revista Iberoamericana de educación*, 22, 41-60.