

Competencias laborales en docentes: tutores modalidad de teletrabajo en la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano

Labor competencies in teachers: tutors teleworking modality in the Grancolombiano Polytechnic University Institution

Carolina Rodríguez Amaya y Diego Serrano Cruz

Resumen

Este artículo presenta la caracterización de competencias docentes-tutores realizada durante los años 2020 y 2021 de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, quienes desarrollan sus actividades laborales en la modalidad de teletrabajo por condiciones del Coronavirus SARS-CoV-2. De acuerdo con lo anterior, la metodología del presente artículo está basada en una investigación cuantitativa con un diseño transversal descriptivo que pretende identificar las competencias docentes mediante un instrumento de medición denominado competencias docentes del profesorado universitario.

Abstract

This article presents the characterization of teaching-tutor competencies carried out during the years 2020 and 2021 of the Institution University Politécnico Grancolombiano, who carry out their work activities in the teleworking modality due to conditions of the Coronavirus SARS-CoV-2. In accordance with the above, the methodology of this article is based on quantitative research with a cross-sectional descriptive design that aims to identify teaching competencies through a measurement instrument called teaching competencies of university teachers.

CAROLINA RODRIGUEZ AMAYA Y DIEGO SERRANO CRUZ. Programa de Psicología Virtual, Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, Bogotá. Contacto: [erodriguez@poligran.edu.co]

Revista Intercontinental de Psicología y Educación, vol. 23, núm. 2, julio-diciembre 2021, pp. 73-93.
Fecha de recepción: 20 de agosto de 2021 | Fecha de aceptación: 16 de febrero de 2022.

PALABRAS CLAVE

Competencias, docentes - tutores, teletrabajo e instituciones de educación superior

KEYWORDS

Competencies, teachers-tutors, telework and higher education institutions

En Colombia existen diferentes factores que intervienen en la realidad de las organizaciones; sin embargo, esta investigación se centra en las competencias laborales de docentes-tutores mediadas bajo la modalidad teletrabajo, dadas las condiciones de la pandemia.

Así, surge el objetivo de la investigación: identificar las competencias laborales de los docentes-tutores que desarrollan sus labores en la modalidad de teletrabajo, con el fin de establecer y fortalecer un modelo de competencias para la institución y potenciar las habilidades, destrezas y conocimientos necesarios que den respuesta a las demandas actuales del mundo laboral.

En ese sentido, se realiza una revisión teórica y empírica de las competencias laborales relacionadas con el sector de la educación superior y su mediación del teletrabajo. Una vez realizada la revisión, surge un proceso de reflexión, en el cual se identifica el modelo de medición que contempla seis competencias: 1) competencia interpersonal, 2) competencia metodológica, 3) competencia comunicativa, 4) competencia de planificación y gestión de la docencia, 5) competencia de trabajo en equipo y 6) competencia innovación: el más congruente para los docentes-tutores del Politécnico Grancolombiano.

Finalmente, se contemplan los resultados del proyecto como distribuciones homogéneas entre las respuestas del cuerpo docente-tutor de la institución. Sin embargo, al analizar de manera individual cada una de las competencias, se encuentran diferencias, las cuales serán propuestas de mejora en pro del fortalecimiento de la planta profesoral.

Marco teórico

Las instituciones de educación superior han tenido que adaptarse y evolucionar por la tecnología, la globalización y los cambios a nivel mundial; tal es el caso de los procesos de selección por competencias que han implementado las organizaciones. Gurrola (2014) refiere que “el mercado laboral en la actualidad requiere capital humano con nuevas competencias desarrolladas en las instituciones de educación superior, capaces de satisfacer la demanda de innovación generada por nuevas formas de elaborar productos y servicios” (p. 4).

Otro cambio importante se ha dado en el tema del trabajo en casa debido al SARS-COV-2, que aqueja a nivel mundial y ha permitido a las organizaciones evolucionar para esta nueva era de digitalización. Por ello, este estudio considera el informe que realizó el Foro Económico Mundial, FEM (Schwab y Zahidi, 2020), que describe tres tipos de trabajadores para esta situación: esenciales, remotos y desplazados. Además, explica que para estos trabajadores es importante hacer cambios y tener una mejora en las habilidades. Por lo tanto, en la encuesta *The Future of Jobs*, 94% de los líderes espera que sus trabajadores adquieran nuevas habilidades; ese porcentaje aumentó 65% respecto del reporte de 2018.

Por último, se establecen las competencias más importantes, que de acuerdo con el FEM son: 1) Datos de *marketing* de productos e inteligencia artificial, personas y cultura, desarrollo de productos, *marketing*, ventas; 2) contenido de *marketing* digital, datos e inteligencia artificial, *marketing*, desarrollo de productos, ventas; 3) ciclo de vida del desarrollo de *software* (SDLC), computación en la nube, datos e inteligencia artificial, ingeniería, *marketing*, desarrollo de productos; 4) gestión empresarial, personas y cultura, *marketing*, desarrollo de producto, ventas y 5) contenido publicitario, datos e inteligencia artificial, *marketing*, ventas (Schwab y Zahidi, 2020).

Lo anterior es un referente a nivel internacional que nos permite conocer las competencias más conocidas después de la COVID-19 y del trabajo en casa o remoto. Esto aplica para todo el mercado laboral, en este caso, la

educación, pues queremos conocer las competencias de docentes-tutores en el teletrabajo. Ante este escenario de cambios y desafíos, Díaz y Márquez (cit. por Salazar, Chiang y Muñoz, 2016) afirman que “la educación superior y, en especial, las maneras de realizar docencia se transforman en el foco de atención; el fin es la formación de un hombre integral, el cual pueda desempeñarse tanto en el ámbito científico y técnico, como en la comunidad a la cual pertenece” (p. 3).

De acuerdo con ello, para que la docencia forme y transforme personas integrales, el docente-tutor debe tener competencias específicas para el cargo, a fin de hacer mejor su trabajo. Por lo tanto, para trabajar las competencias, este estudio consideró el modelo conductual descrito por Becerra y Campos (2012), quienes refieren que “su principal objetivo se centra en las personas con desempeño superior” (p. 5). Es decir, se orienta hacia aquellos trabajadores que hacen bien su labor y que sus resultados son los esperados por la empresa para determinar sus características y competencias con la finalidad de definirles un puesto.

Spencer y Spencer (cit. por Villalobos, Quirós y León, 2011: 65), principales autores del modelo conductual, presentan el modelo *iceberg* (modelo de gestión por competencias), donde hay variables visibles y ocultas que inciden en el comportamiento de esta manera:

- **Ámbito oculto.**
 1. **Motivos.** Aquello que la persona cree o desea y que afecta sus acciones.
 2. **Rasgos.** Las características físicas y las respuestas consistentes en situaciones o informaciones
- **Ámbito visible.**
 3. **Autoconcepto.** Actitudes, valores o autoimágenes de una persona.
 4. **Conocimiento.** La información que una persona posee en áreas de contenido específico.
 5. **Habilidad.** La destreza para ejecutar una tarea física o mental.

Por último, propone este modelo de seis grupos genéricos de competencias, que son los siguientes: 1) competencias de desempeño y operativas (orientación al resultado, atención al orden, calidad y perfección; espíritu de iniciativa y búsqueda de la información); 2) competencias de ayuda y servicio: sensibilidad interpersonal y orientación al cliente; 3) competencias de influencia: persuasión e influencia, conciencia organizativa y construcciones de relaciones; 4) competencias directivas: desarrollo de los otros, actitud de mando: asertividad y uso de poder formal, trabajo en grupo y cooperación y liderazgo de grupos; 5) competencias cognitivas: pensamiento analítico, pensamiento conceptual, capacidades técnicas, profesionales y directivas; 6) competencias de eficacia personal: autocontrol, confianza en sí mismo, flexibilidad y hábitos de organización; 7) competencias de eficacia personal: autocontrol, confianza en sí mismo, flexibilidad y hábitos de organización.

Competencias laborales

Al considerar el modelo conductual, se identifica la existencia de diferentes definiciones de las competencias laborales. Para el Servicio de Políticas y Sistemas de Formación (cit. por Sánchez, Marrero y Martínez, 2005), son “la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene no sólo por medio de la instrucción, sino también, en gran medida, mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas del trabajo” (p. 5). Para Martha Alles (2016), son aquellas “características de personalidad devenidas comportamientos, que contribuyen a un desempeño exitoso en un puesto de trabajo. Cada puesto de trabajo puede tener diferentes características en empresas y/o mercados distintos” (p. 46). Otra definición que soporta teóricamente el trabajo es la de McClelland (cit. por Salazar, Chiang y Muñoz, 2016), quien utilizó el concepto de *competencia* para “identificar variables que predijeran el rendimiento laboral y estableció las primeras comparaciones entre personas que tenían un alto nivel de éxito en su trabajo y aquellas que tenían un

rendimiento promedio [o normal]” (p. 4). Por último, el *Tuning Educational Structure in Europe* (cit. por García, Ordoñez y Castro, 2018) dice que son “la combinación dinámica de atributos respecto del conocimiento y sus aplicaciones, habilidades, aptitudes y responsabilidades que describen el nivel o grado de suficiencia con que una persona es capaz de desempeñarlos como producto final de un proceso educativo” (p. 269).

En esta línea, se ha revisado qué es una competencia y se han tomado en cuenta las diferentes acepciones. No obstante, a nivel general, se puede decir que son las características de cada persona las que las diferencian de otras en cuanto a su nivel de éxito, tanto en el trabajo, como en otros aspectos de su vida. Por lo tanto, tiene la misma importancia especificar las competencias en docentes de educación superior, para lo cual, Segura (cit. por citado por Salazar, Chiang y Muñoz, 2016) indica que “las nuevas exigencias obligan a transformar a los estudiantes, lo que significa ayudar al estudiante a descubrir y convertirse en un ser nuevo, capaz de comprender y liderar el cambio” (p. 6).

Por su parte, Fuentes (cit. por Cejas, Mendoza, Alban y Frías, 2020) refiere que “la educación para el futuro promoverá el desarrollo de las habilidades y las competencias humanas, donde siempre será necesario destacar aspectos como la empatía, las relaciones interpersonales y el trato personal” (p. 28). Para Marques (cit. por Hernández, Recalde y Luna, 2015), el docente es “una persona que recurre en sus funciones con buenas prácticas que le permiten lograr buenos resultados, proyectados a una formación de calidad; es una persona activa, con habilidades sociales que promueven la participación de los estudiantes en procesos de enseñanza-aprendizaje”. A su vez, Hernández, Recalde y Luna indican lo siguiente: “El docente del siglo XXI se configura como un profesional atento a todas las posibilidades para hacer atractivo el proceso de enseñanza y aprendizaje. Debe ser un profesional capaz de reflexionar críticamente su propia práctica pedagógica, en busca de guiar a sus estudiantes al logro de competencias necesarias para la inserción en la sociedad en permanente evolución, que demanda competencias docentes que se configuran desde lo humano y lo profesional” (p. 76).

La formación por competencias en docentes y tutores, según Pérez (cit. por Reyes y Fernández, 2019), nace de “la necesidad de responder adecuadamente a la sociedad y al trabajo, por cuanto desde un enfoque por competencias el profesor contribuye y permite un aprendizaje activo centrado en el estudiante y orientado al trabajo” (p. 4).

Por otro lado, Rivadeneira (cit. por Reyes y Fernández, 2019) indica que “desde la perspectiva de competencias el profesor tiene que asumir un nuevo rol que enfatiza cada vez más su carácter de acompañante, facilitador, guía, orientador de un proceso de conocimiento que sea capaz de estimular cada vez más el desarrollo individual en los estudiantes con responsabilidad y autonomía” (p. 4).

La investigación realizada por Quezada, Castro, Dios y Quezada (2021) evidencia que los docentes tienen ciertas características. La primera refiere al compromiso con la educación; la segunda está involucrada con el uso y manejo de las TIC en la educación superior; en la tercera característica, están las habilidades y destrezas relacionadas con la virtualidad y, por último, se encuentra la habilidad relacionada con la innovación pedagógica. Así, según Le Boterf (cit. por Durán, 2016), ser competente hace relación a “saber actuar y reaccionar con pertinencia, saber combinar los recursos y movilizarlos en un contexto, saber transferir la información, saber aprender y aprender a aprender y saber comprometerse” (p. 532).

Al respecto, los docentes han desarrollado más las competencias laborales y se han vuelto más competentes ante las exigencias del mercado laboral. Una de las competencias está relacionada con el manejo y uso de la tecnología, ya que las empresas han empezado a manejar la modalidad de teletrabajo. El Gestor Normativo (2014) la define como “una forma de organización laboral que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo” (p. 1). Ramírez, Quinde, Alarcón y Vega (2021) afirman que “el teletrabajo se constituye como la herramienta más

idónea ante la pandemia que afecta a todos los sectores de la sociedad, y el sistema educativo es uno de los más impactados” (p. 132).

Ahora bien, Medina, Ávila, Ortiz, Martínez y González (2021) exponen que cada puesto de trabajo en las organizaciones tiene diferentes competencias para el teletrabajo, entre ellas: 1) autonomía y comunicación afectiva; 2) autodisciplina y autocontrol; 3) flexibilidad y adaptación; 4) autogestión y planificación del tiempo; 5) responsabilidad y compromiso; 6) habilidades en el uso de la tecnología de la información y las comunicaciones y los conocimientos técnicos asociados a la actividad, y 7) trabajo en equipo.

Por último, se relacionan algunas investigaciones para el marco empírico de la nuestra. La primera es de Hidalgo (2020), *Competencias profesionales docentes en la educación remota*, donde se hizo una investigación mixta de nivel descriptivo. Se trabajaron las competencias profesionales de docentes egresados de una escuela de educación primaria de una universidad de Perú, cuyo instrumento fue una ficha de evaluación de competencias profesionales que se realizó considerando 4 dominios de desempeño docente, 9 competencias profesionales y 40 desempeños profesionales. Esto arrojó como resultado un sobresaliente 42% en la competencia de conocimientos de los niños, saberes relacionados a la disciplina, enfoques y procesos pedagógicos, la cual se ubica en el dominio de preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Otras competencias importantes fueron crear un clima apropiado en el aula, con 81% en suficiente, y evaluación de desempeños, con 76% en suficiente. Ambas competencias se relacionan con el dominio de evaluación docente. Por último, en el dominio relacionado con el desempeño, destaca la competencia de participación con actitud democrática con 45%.

Otra investigación relacionada con competencias laborales es el estudio *Jerarquización de competencias genéricas basadas en las percepciones de docentes universitarios*, de Muñoz, Medina y Guillén (2016), quienes utilizan un estudio de campo descriptivo, con una metodología cuantitativa y cualitativa, tipo encuesta con diseño de investigación no experimental. Se trabajó con el instrumento competencias genéricas (23) evaluadas en los docentes del Departamento de Ciencias Químico-Biológicas. Esta investigación obtuvo como resultado, a nivel general, que las

competencias transversales más importantes son: conocimientos básicos de la profesión y la capacidad de aprender, aplicar los conocimientos en la práctica, generar nuevas ideas y trabajar en un equipo interdisciplinar. Las competencias menos importantes fueron: capacidad para formular y gestionar proyectos y conocimiento de una segunda lengua.

Método

DISEÑO

Se ha implementado un estudio descriptivo que, de acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014), busca especificar las propiedades, características y perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a análisis. Este estudio pretende identificar las competencias del cuerpo docente de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, a partir de un enfoque cuantitativo por la naturaleza de los datos y análisis formulados.

PARTICIPANTES

La población que se toma en cuenta para esta investigación es la de docentes-tutores (819) en modalidad de teletrabajo de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano. La muestra total fue de 140, en edades comprendidas entre 20 y 60 años, con un rango de experiencia en la institución de uno a ocho años, con las siguientes características: sexo, formación y facultad a la cual está inscrito el docente-tutor.

Tabla 1. Sexo.

Sexo	N	%
Mujer	70	50.0
Hombre	70	50.0

FUENTE: Elaboración propia

Tabla 2. Facultad docente-tutor.

Facultad	N	%
Ingeniería, Diseño e Innovación	39	27.9
Negocios, Gestión y Sostenibilidad	35	25.0
Sociedad, Cultura y Creatividad	66	47.1

FUENTE: Elaboración propia

Tabla 3. Nivel de formación de docentes-tutores.

Nivel de estudios	N	%
Maestría	116	82.9
Especialización	10	7.1
Doctorado	14	10.0

FUENTE: Elaboración propia

INSTRUMENTOS

El instrumento fue una encuesta tipo Likert denominado *Competencias docentes del profesorado universitario*, que cuenta con validación por jueces y cuyos reactivos están relacionadas con las siguientes competencias: 1) interpersonal; 2) metodológica; 3) comunicativa; 4) planificación y gestión docente; 5) trabajo en equipo, e 6) innovación. En cuanto a la calificación, es un instrumento tipo Likert y su escala de valoración se representa de la siguiente manera: nada (1), poca (2), bastante (3) y mucha (4).

PROCEDIMIENTO

Los datos se recopilaban entre marzo y julio de 2021, en tres fases, con el fin de incluir a las tres facultades de la institución: la primera fase, con

la Facultad de Ingeniería, Diseño e Innovación; la segunda, con la Facultad de Negocios, Gestión y Sostenibilidad, y la última fase, con la Facultad de Sociedad, Cultura y Creatividad. El instrumento se envió por correo electrónico con *Microsoft Forms* y contempló el consentimiento informado, el objetivo de la investigación y los descriptivos para completar la encuesta. Se obtuvo un total de 140 respuestas.

Consideraciones éticas

Para esta investigación, se tomaron en cuenta la Ley 1090 de 2006, que establece el reglamento del ejercicio profesional del psicólogo y los derechos de los participantes en el estudio, y la Resolución 8430 de 1993, la cual establece que los estudios deben ser éticos y basarse en el respeto por la dignidad humana, además de velar por la protección de los derechos humanos de la población participante y hacer uso del consentimiento informado (Aristizabal, Bello, Bastidas, Urrego y Coral, 2017).

RESULTADOS

Para el análisis de los datos cuantitativos de cada competencia, se utilizaron los siguientes descriptivos: \bar{x} , mediana, moda, mínimo, máximo y σ . Las distribuciones se realizaron con la agrupación de las seis competencias del instrumento para las cuales se hicieron distintas preguntas.

A continuación, los resultados:

Tabla 4. Estadísticos por competencia.

		C1	C2	C3	C4	C5	C6
n	Válido	1400	1400	1260	980	1120	980
	Perdidos	0	0	140	420	280	420
\bar{x}		3.69	3.59	3.57	3.51	3.41	3.45
Mediana		4	4	4	4	3	4

Moda	4	4	4	4	4	4
Desv.	0.51	0.53	0.58	0.77	0.66	0.65
Mínimo	1	1	1	1	1	1
Máximo	4	4	4	4	4	4

C1: Competencia interpersonal. C2: Competencia metodológica. C3: Competencia comunicativa. C4: Competencia de planificación y gestión de la docencia.

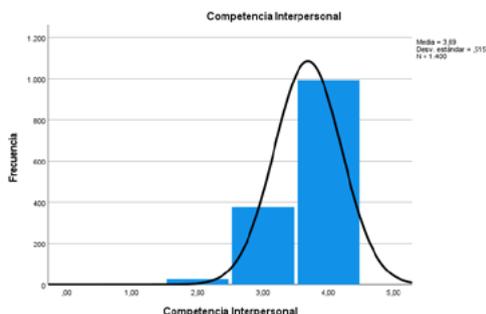
C5: Competencia de trabajo en equipo. C6: Competencia innovación.

FUENTE: Elaboración propia

Como puede observarse, de un total de 140 respuestas, en las seis competencias se identificaron una mediana entre 3 y 4 y una moda en cada competencia de 4. La \bar{x} para la competencia interpersonal es de 3.69; para la metodológica, 3.59; para la comunicativa, 3.57, para la de planificación y gestión de la docencia, 3.51; para la de trabajo en equipo, 3.41, y para la de innovación, 3.45.

En cuanto a la σ , se encontraron diferencias para cada competencia, de donde se obtuvo: competencia interpersonal, 0.51; metodológica, 0.53; comunicativa, 0.58; de planificación y gestión de la docencia, 0.77; de trabajo en equipo, 0.66, y de innovación, 0.65.

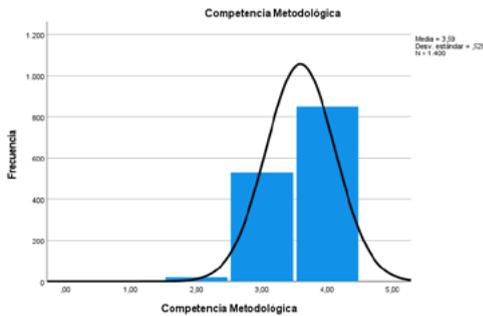
Finalmente, en todas las competencias se encuentra un mínimo de 1 y un máximo de 4.



Gráfica 1. Resultados por competencia.

FUENTE: Elaboración propia

La mayoría de las respuestas arrojaron resultados entre 3 (mucho) y 4 (bastante), es decir, las 140 respuestas oscilan en ambas categorías. Sin embargo, se puede deducir que las competencias de trabajo en equipo e innovación se encontraron con las evaluaciones más bajas, dentro de los promedios generales. Asimismo, se puede observar que las competencias interpersonal, metodológica y comunicativa obtuvieron las calificaciones más altas.

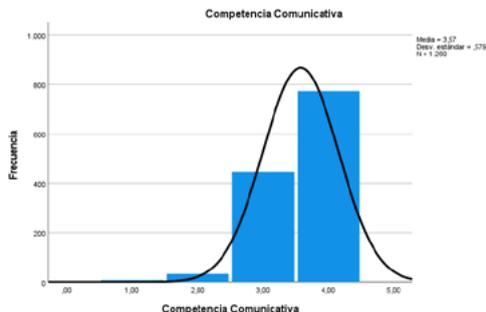


Gráfica 2. Resultados competencia interpersonal.

FUENTE: Elaboración propia

Competencia interpersonal

En las respuestas de la competencia interpersonal, se identificaron los siguientes resultados: 71% con la valoración 4 (mucho); 26.9% con la valoración 3 (bastante); 1.9% obtuvo 2 (poca), y 0.2%, 1 (nada). Lo que se relaciona con lo expuesto por Fuentes (cit. por Cejas, Mendoza, Alban y Frías, 2020) y en coincidencia con este gráfico: las relaciones interpersonales serán siempre destacadas en las competencias humanas, junto con la empatía.



Gráfica 3. Resultados competencia metodológica.
FUENTE: Elaboración propia

Competencia metodológica

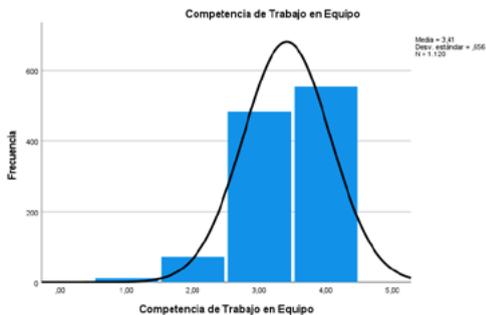
En la competencia metodológica, se identificó una valoración de 60.6% con escala de 4 (mucho); 37.8% en la escala de 3 (bastante); 1.4% con una calificación de 2 (poca), y 1% con calificación de 1 (nada). En este resultado, la investigación coincide con la de Hernández, Recalde y Luna (2015), la cual indica que el docente del siglo XXI debe ser capaz de hacer una crítica constructiva a su propia práctica pedagógica.



Gráfica 4. Resultados competencia comunicativa.
FUENTE: Elaboración propia

Competencia comunicativa

Según los datos obtenidos, 61.3% respondió para esta competencia la escala de 4 (mucho); 38.7% se encuentra distribuido entre las categorías 3 (bastante), 2 (poca) y 1 (nada). De acuerdo con estos resultados, se puede evidenciar la misma importancia en el estudio realizado por Rivadeneira (cit. por Reyes y Fernández, 2019), el cual indica que los docentes-tutores son guías, acompañantes y facilitadores, teniendo como herramienta las competencias comunicativas para orientar de mejor manera el proceso académico.

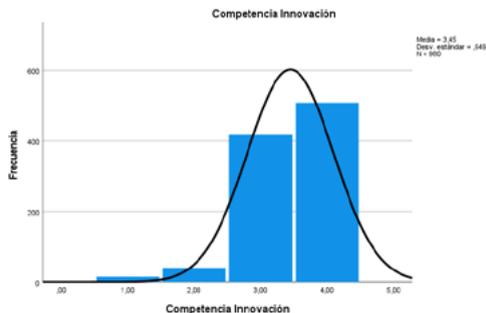


Gráfica 5. Resultados competencia de planificación y gestión de la docencia.

FUENTE: Elaboración propia

Competencia de planificación y gestión de la docencia

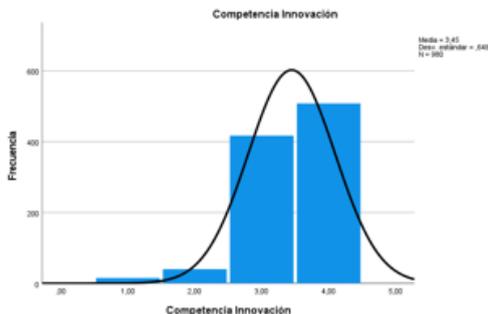
Se identificó que 63.3% respondió para esta competencia la escala de 4 (mucho), mientras que 36.7% se encuentra distribuido entre las categorías 3 (bastante), 2 (poca) y 1 (nada).



Gráfica 6. Resultados competencia de trabajo en equipo.
FUENTE: Elaboración propia

Competencia de trabajo en equipo

Referente a la competencia del trabajo en equipo, se identificó que 49.4% respondió 4 (mucha); 43.1% se ubicó en la categoría 3 (bastante), y el restante 7.4% se ubica en la categoría 1 (nada) y 2 (poca). Ésta es una de las competencias más importantes tanto para trabajar con los pares, como con los estudiantes. De acuerdo con la clasificación de Spencer y Spencer, el trabajo en equipo hace parte de las competencias directivas, donde hay un desarrollo hacia el otro y una actitud de mando.



Gráfica 7. Resultados competencia innovación.
FUENTE: Elaboración propia

Competencia de innovación

Para esta competencia, 51.8% respondió en la categoría 4 (muchacha); 42.5% en 3 (bastante), y 5.6% en las categorías 2 (poca) y 1 (nada). Por último, tenemos la competencia de innovación que hace parte de todo el proceso académico; sobre todo, cuando hablamos desde el teletrabajo, pues permite que sea más atractivo, más dinámico y permite al docente-tutor utilizar diferentes herramientas tecnológicas.

Discusión

Este estudio ha permitido conocer diferentes investigaciones que han trabajado las competencias laborales en docentes y tutores de instituciones de educación superior.

De acuerdo con Hernández, Recalde y Luna (2015), los docentes se han visto más profesionales en su rol para hacer más significativo el proceso de aprendizaje, y como característica muestra que debe ser más crítico ante su propio rol, buscando llevar al estudiante a conocer sus competencias para el mundo laboral. Se evidencia, entonces, una semejanza con los resultados de los docentes y tutores del Politécnico Grancolombiano cuando 60% de ellos tiene la competencia metodológica; es decir, por medio de esta competencia aplica estrategias metodológicas que promueven la corresponsabilidad de estudiantado en el propio aprendizaje y en el de los compañeros. Además, tienen la facultad de diseñar y aplicar estrategias didácticas, actividades y recursos en el proceso de aprendizaje.

Otra semejanza se relaciona con el estudio de Quezada, Castro, Dios y Quezada (2021), que muestra las siguientes características: compromiso con la educación, uso y manejo de las TIC, y habilidades y destrezas con lo virtual e innovación pedagógica. En cuanto a los docentes y tutores del Politécnico Grancolombiano, también se evidencian 4 caracte-

rísticas especiales: Competencias interpersonales (71%), metodológicas (60%), comunicativas (61%), planificación y gestión docente (63%).

En cambio, resaltan las competencias de innovación y trabajo en equipo que, a comparación de los demás constructos que se midieron, resultan con un porcentaje por debajo de la \bar{x} esperada: trabajo en equipo (3, 41) y competencia de innovación (3, 45). Si bien se encuentran dentro de los resultados esperados, se evidencia una desviación de la \bar{x} en comparación con las demás competencias. En este orden, se puede evidenciar en la investigación de formación profesional y competencias docentes en el estado de Tlaxcala, llevada a cabo por los autores (Carro, Hernández, Lima y Corona, 2016), que una de las competencias de más bajo porcentaje (29.9%) es la relativa a la construcción de ambientes tanto autónomos como colaborativos. En relación con la competencia de innovación, Vargas-D'unián, Chiroque y Vega (cit. por Zavala, Vázquez y González, 2017) establecen las siguientes dimensiones para evaluar la innovación en docentes: coherencia en el diseño de la propuesta de innovación; identificación del diseño y desarrollo de la propuesta; mejora de actividades en las que el profesor brinde ayuda en el proceso académico; potenciación de actividades; uso de las TIC como medios educativos; el arte como medio educador y conceptualización literaria.

De acuerdo con lo expuesto anteriormente, se refleja que los docentes y tutores del Politécnico Grancolombiano están en la media en factores como analizar el contexto educativo para proponer estrategias y recursos innovadores; definir un objetivo preciso que lleve a la innovación; participación en proyectos y experiencias que aporten a la competencia de la innovación, y en la evaluación de esas experiencias llevarlas a su contexto de aprendizaje para mejorar la calidad como docente.

A modo de conclusión y considerando los resultados de la investigación, es importante destacar que los docentes y tutores del Politécnico Grancolombiano tienen competencias muy por encima de la media, como las interpersonales y de planificación y gestión, siendo éstas importantes para la realización de las labores en la modalidad teletrabajo. En cuanto a las competencias que se encuentran por debajo de la media,

se plantea como estrategia capacitaciones relacionadas con trabajo en equipo e innovación en procesos académicos. Además, se puede realizar un modelo de competencias de acuerdo con el área de interés de los docentes y de la facultad adscrita para una mejora en la calidad académica. Por último, es importante reconocer el crecimiento tanto a nivel personal, profesional y laboral que han tenido los docentes y tutores con estos cambios generados por la pandemia y con esta nueva modalidad de trabajo (teletrabajo) y los pasos que ha dado la Institución Universitaria Politécnica Grancolombiano para adaptarse y hacer mejoras en los procesos académicos en pro de la virtualidad y del uso y manejo de las TIC, al fomentar cada día las competencias necesarias en los docentes para la mejora de sus procesos y en su calidad de vida.

Referencias

- Alles, M. (2016). *Selección por competencias: Atracción y reclutamiento en las redes sociales. Entrevista y medición de competencias*. México: Granica.
- Aristizabal, Ch., Bello, A. y Bastidas, L., Urrego, Z. y Coral, G. (2017). Consideraciones éticas para la investigación en salud con pueblos indígenas de Colombia. *Revista de Salud Pública*, 19(6). Bogotá: Universidad Nacional de Colombia Bogotá, pp. 827-832.
- Becerra, M. y Campos, F. (2012). *El enfoque por competencias y sus aportes en la gestión de recursos humanos*. Santiago: Universidad de Chile.
- Carro, A., Hernández, F., Lima, J. y Corona, M. (2016). Formación profesional y competencias docentes en el estado de Tlaxcala. *Educación* 25(49). Recuperado de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/educacion/articulo/view/15284/15749>
- Cejas, M., Mendoza, D., Alban, C. y Frías, E. (2020). Caracterización del perfil de las competencias laborales en el docente universitario. *Orbis. Revista Científica Electrónica de Ciencias Humanas*, 45, pp. 23-37.
- Durán, A. (2016). Formación en competencias del docente universitario. *Educere. La Revista Venezolana de Educación*, 20(67), pp. 529-538.
- García, S., Ordoñez, K. y Castro, N. (2018). Teaching in the development of labor competencies in higher education. *Journal of Alternative Perspectives in the Social Sciences*, 9 (3), pp. 625-632.

- Gestor normativo (2014). Concepto 108911 de 2019 Departamento Administrativo de la Función Pública. Gestor Normativo. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=99552>
- Gurrola, P. (2014). La innovación requiere nuevas competencias laborales. *Paa-kat. Revista de Tecnología y Sociedad, "Innovación y Difusión de la Tecnología"*, 3(5).
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc-Graw Hill.
- Hernández, I., Recalde, J. y Luna, J. (2015). Estrategia didáctica: una competencia docente en la formación para el mundo laboral. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos (Colombia)*, 11(1), pp. 73-94.
- Hidalgo, L. (2020). Competencias profesionales docentes en la educación remota. *CIID Journal. Centro Internacional de Investigación y Desarrollo*, 1, pp. 249-270.
- Medina, A., Ávila, A. Ortiz, J., Martínez, M. y González, Y. (2021). Competencias claves para el teletrabajo en profesores de una institución superior cubana. *Ingeniería Industrial*, 42(1). Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362021000100078
- Muñoz, F., Medina, A. y Guillén, M. (2016). Jerarquización de competencias genéricas basadas en las percepciones de docentes universitarios. *Educación Química*, 27(2), pp. 126-132.
- Quezada, M., Castro, M., Dios, C. y Quezada, G. (2021). Condiciones laborales en la educación universitaria peruana: Virtualización ante la pandemia COVID-19. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(93), pp. 110-123.
- Ramírez, J., Quinde, L., Alarcón, R. y Vega, C. (2021). Teletrabajo en tiempos de pandemia: Un reto laboral en la educación superior. *Revista Científica*, 6(20), 130-151. doi: 10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2021.6.20.7.130-151
- Reyes, F. y Fernández, M. (2019). Formación por competencias laborales de los profesores de la Universidad Politécnica de Cabimas. *Orbis. Revista Científica Electrónica de Ciencias Humanas*, 44(15), pp. 21-31.
- Salazar, C., Chiang, M. y Muñoz, Y. (2016). Competencias docentes en la educación superior: un estudio empírico en la Universidad del Bio-Bío. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 6(1), pp. 1-28.
- Sánchez, A., Marrero, C. y Martínez, C. (2005). Una mirada a los orígenes de las competencias laborales. *Ciencias Holguín*, 11(2), pp. 1-14.
- Schwab, K. y Zahidi, S. (2020). Informe sobre el futuro del empleo. *Foro Mundial de Economía*. Recuperado de https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf

- Villalobos, A., Quirós, D. y León, G. (2011). Algunas consideraciones teóricas y metodológicas para el desarrollo de un modelo de competencias críticas (MCC): un enfoque operante. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 29(1), pp. 62-76.
- Zavala, M., Vázquez, M. y González, I. (2017). Innovación educativa en el nivel superior, reflexiones para la práctica docente. *Congreso Nacional de Investigación Educativa*. México: COMIE. Recuperado de <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/1320.pdf>