El dominio de las competencias en la formación docente y la empleabilidad.

The mastering of competencies in teaching education and employability.

Sánchez Tallabas, Norma Edith; Valadez Mena, Verónica; Luna García, Mirna del Rosario; Valadez Mena, María Elena

Norma Edith Sánchez Tallabas
Escuela Normal de Torreón, México
Verónica Valadez Mena
Escuela Normal de Torreón, México
Mirna del Rosario Luna García
Escuela Normal de Torreón, México
María Elena Valadez Mena
Escuela Normal de Torreón, México

REVISTA RELEP. Educación y Pedagogía en Latinoamérica
iQuatro Editores, México
ISSN-e: 2594-2913
Periodicidad: Cuatrimestral
vol. 5, núm. 2, 2023
comiteeditorial@iquatroeditores.com

Recepción: 18 Noviembre 2022
Aprobación: 16 Enero 2023

URL: http://portal.amelica.org/ameli/journal/643/6434183007/

Resumen: Esta investigación pone de manifiesto que la formación docente en función de sus competencias actúa por medio de sus múltiples interacciones en el desarrollo de la empleabilidad. El discurso de la formación basada en competencias parte de una serie de evidencias sobre las relaciones entre lo que se enseña en las escuelas normales y el mundo del trabajo. Conocer cómo la formación del estudiante normalista en función de sus competencias, actúa de manera holística, pertinente y profesional en el campo laboral sin olvidar el desarrollo humano, en un contexto de posmodernidad.

Palabras clave: Formación docente, competencias, empleabilidad.

Introducción

La época actual demanda que las instituciones de formación docente preparen y capaciten con mayor calidad a sus estudiantes (Tanguy, 2001). El escenario de las escuelas normales y sus egresados apuntan a la transformación del actual modelo educativo para incorporar funciones y propósitos distintos en la formación docente y enfatizar el desenvolvimiento del docente en un entorno de cambio e innovación constante (Tejada, 2005). La propia naturaleza del trabajo está cambiando, igual que el funcionamiento de los mercados laborales, ya que existe un aumento en el componente de información/conocimiento de la mayoría de ocupaciones por efecto de la revolución tecnológica, y la docencia no puede quedarse rezagada, puesto que constantemente se modifican las competencias requeridas, así como se elevan los requerimientos educacionales de la fuerza de trabajo; la educación misma pasa a ser concebida como un proceso continuo de

aprendizaje a lo largo de la vida. Es por ello que se propone indagar acerca de la formación docente basada en competencias para el desarrollo de la empleabilidad. Por tanto, el propósito de este estudio es conocer cómo la formación docente en función de sus competencias actúa de manera holística y pertinente en la empleabilidad. Para efectos de este objeto de estudio, el origen del término empleabilidad surge de la transformación de la relación entre educación y trabajo, la noción de empleabilidad es la capacidad de conseguir y conservar un empleo; de sintonizar con el mercado de trabajo, de poder cambiar de empleo sin dificultades o de encontrar un puesto de trabajo (Bunk, 1994).

Revisión de la literatura

Para Achilli (1986), la formación docente puede entenderse como un proceso en el que se articulan prácticas de enseñanza y de aprendizaje orientadas a la configuración de sujetos docentes-enseñantes. La práctica docente se concibe en un doble sentido: como práctica de enseñanza, propia de cualquier proceso formativo, y como apropiación del oficio de docente, cómo iniciarse, perfeccionarse o actualizarse en la práctica de enseñar. La figura del maestro, en la Antigüedad, adquirió relevancia principalmente en el terreno educativo, en la formación espiritual y moral de la niñez y la juventud. Entre los griegos, la educación no era concebible sin la presencia venerable del sabio maestro, máximo guía y conductor de la sociedad. Por esta razón, tanto la cultura griega como la romana se sustentan en la acción educativa de los grandes maestros.

En la posmodernidad, la educación debe centrarse en la capacidad de aprender, en saber dónde se puede encontrar la información y en cómo el estudiante se puede adaptar a situaciones nuevas. Sin embargo, estos saberes se fueron desvaneciendo por las circunstancias sociohistóricas que vivió nuestro país, además del deterioro que sufrieron las escuelas normales y la comunidad normalista entre 1911 y 1920. Este hecho significó reformar y uniformar programas integrales que se llevaron a cabo como proyecto nacional en todo el país.

La formación del docente implica desde entonces educar y formar en congruencia, basada en una ideología nacional. En la década de los cuarenta, Francisco Larroyo Luna (1908-1981), "filósofo y pedagogo quien tuvo como contexto histórico el acontecimiento más relevante de la vida contemporánea de México: La Revolución Mexicana. Su interés por estudiar la Cultura desde una perspectiva filosófica, pedagógica y su extensión y expresión de la docencia, fueron prioridades en su trayectoria profesional, por lo que orientó la formación de docentes con un sentido pedagógico idealista mediante una reforma educativa implementada en ese tiempo" Mendoza (2007,p.15) . De acuerdo con Arnaut (1998), las políticas y las reformas educativas que siguieron en esa época aparecen como soluciones temporales que afrontan el problema de la formación docente y además plantean diversas formas para profesionalizar al docente. La investigación educativa apareció por decreto, en una realidad cultural sugestiva y atractiva, pero elusiva y difícil, casi imposible de capturar, el cambio nominal dejó claro cuatro intenciones: solucionar el problema de la for- mación docente por medio de formular nuevos planes y programas de es- tudio correspondientes a este nivel, elevar el nivel educativo de educación normal a licenciatura, animar a la

comunidad docente a continuar con estudios de nivel superior y formalizar el nivel de estudios de licenciatura en un nivel inicial de formación en el campo de la educación. Esto implicó entonces nuevas formas de acercamiento pedagógico, nuevas funciones por realizar y una nueva estructura académica administrativa de acuerdo con las necesidades del nivel superior.

La educación basada en competencias

De acuerdo con la definición oficial de la Comisión Europea, competencia es la capacidad demostrada de utilizar conocimientos y destrezas. El conocimiento es el resultado de la asimilación de información que tiene lugar en el proceso de aprendizaje. La destreza es la habilidad para aplicar conocimientos y utilizar técnicas a fin de completar tareas y resolver problemas. Según el sociólogo suizo Philippe Perrenoud (2008 p. 153-159), las competencias permiten hacer frente a una situación compleja, construir una respuesta adaptada. De acuerdo con el proyecto Definición y selección de competencias (DeSeCo) de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) cada competencia debe contribuir a resultados valorados por las sociedades y los individuos. Ayudar a los individuos a hacer frente a una variedad de demandas en una diversidad de contextos. Ser importantes no sólo para los especialistas, sino también para los individuos.

En griego clásico existe un equivalente del término competencia, ikanotis, se traduce como la cualidad de ser ikanos capaz, tener capacidad para hacer algo, aptitud. Epangelmatiki ikanotita significa capacidad o competencia profesional. Este concepto lo encontramos por primera vez en la obra de Platón Obras completas (1861) (Lisis 215a. 380 a.c.) donde refiere que las virtudes constituyen los méritos personales y las competencias adquiridas en las diversas actividades humanas y sociales. Platón pensó en cinco: la sabiduría, la templanza, la fortaleza, la justicia, la piedad o el altruismo.

Competencias clave

Las competencias clave son una combinación de conocimientos, capacidades y actitudes adecuados para una determinada situación; son fundamentales para todo individuo en una sociedad basada en el conocimiento. Estas competencias conllevan un valor añadido en el mercado laboral, en el ámbito de la cohesión social y de la ciudadanía activa al aportar flexibilidad, adaptabilidad, satisfacción y motivación. Puesto que todos los ciudadanos deberían adquirirlas, se propone el aprendizaje permanente, ya que constituyen un conjunto de conocimientos, capacidades y actitudes adecuados al contexto. Asimismo, las competencias son particularmente necesarias para la realización personal de los individuos y para su integra- ción social, así como para la ciudadanía activa y el empleo.

Competencias básicas

Son los comportamientos elementales que deberán demostrar los trabajadores y que están asociados a conocimientos de índole formativa. No se trata necesariamente de un grupo de habilidades técnicas, más bien se reflejan en las actitudes, los comportamientos y las capacidades de índole general, muchas veces derivadas de la aplicación de capacidades adquiridas como resultado de la educación (entender textos escritos, operar con números). Igualmente, las competencias básicas son saber participar en la organización de su puesto de trabajo y de su entorno laboral, capacidad de organizar y decidir, y disposición a aceptar responsabilidades, así como aprender a aprender y asimilar esto como

un proceso a lo largo de la vida. Todo ello son las capacidades para situar y comprender, de manera crítica, los datos de la realidad para elaborar criterios de elección para tomar decisiones, referidas a la capacidad de aprender a hacer en el sentido de movilizar y adaptar conocimientos y capacidades a circunstancias nuevas.

Empleabilidad

Las instituciones formadoras de docentes en México, las normales, están dejando un gran vacío al no incorporar una nueva visión y acción de la docencia, limitándose a preparar al estudiante para un papel tradicional de profesor de banquillo, existiendo en la realidad inmediata un sinfín de espacios en los que podría ejercer la docencia.

Nos interesa conocer qué tan factible será esto, ¿se podrá? ¿Existe la empleabilidad en estudiantes egresados de escuelas normales? La palabra empleabilidad surgió de la palabra inglesa employability, que proviene de la unión de las palabras employ 'empleo' y hability 'habilidad'; se define como la capacidad que una persona tiene para conseguir un empleo que satisfaga sus necesidades profesionales, económicas, de promoción de desarrollo a lo largo de su vida. Una condición que ha provocado la aparición y relevancia actual del concepto es la propia dinámica de desarrollo y articulación de un mundo económico productivo, sometido a un notable ritmo de cambio, incertidumbre y competitividad que afecta a los distintos actores del escenario económico-social como son las empresas, los trabajadores, las políticas públicas de promoción e incentivación económica, el sistema educativo, la causa primaria de cambiar las reglas tradiciona-

les sobre las que se ha organizado la gestión de los recursos humanos y, en una perspectiva más individual, las bases sobre las que los individuos construyen sus propias trayectorias profesionales.

Este tema tiene sus antecedentes en la corriente económica neoclásica y una de las aplicaciones de este modelo del mercado de trabajo la podemos encontrar en la teoría del capital humano, que plantea la posibilidad de elevar la productividad por medio de invertir en la fuerza de trabajo. En esta corriente, la educación es un elemento que incrementa el capital humano y juega un papel fundamental en la definición de la empleabilidad en cualquier mercado laboral. La productividad de los empleados, señala Becker (1983), depende no sólo de su aptitud y de la inversión que se realiza en ellos, tanto dentro como fuera del puesto de trabajo, sino también de su motivación y de la intensidad de su esfuerzo. La empleabilidad es tan sólo una manifestación del cambio en la estructura normativa del mercado de trabajo, que en la mayoría de los casos se encuentra aún dentro de marcos no formalizados. Las investigaciones basadas en la teoría del capital humano han mostrado que la educación formal genera beneficios positivos altos en algunas ocasiones (Schultz, 1961). De allí que el papel de la educación sea un punto central en el análisis crítico del funcionamiento de los mercados.

No es necesario explicar que las relaciones profesionales entre empleado y empresa ya no son tan duraderas como en años pasados. Las habilidades que se relacionan con la empleabilidad pueden dividirse en cuatro campos: actitudes personales, en este apartado se incluye la motivación, la responsabilidad, la predisposición a los cambios y la iniciativa; competencias emocionales, concretamente hablaría de la capacidad de interacción con los demás; inteligencia

práctica, capacidad de uso de la tecnología, razonamiento técnico y verbal, capacidad de resolución de problemas; conocimiento del entorno, en este punto incluiría la capacidad de trabajar en equipo, tener una visión global de la organización abarcando todo el modelo de negocio.

Desde la perspectiva tanto del sentido común como de un acercamiento intelectual, el éxito de la agenda política que coloca a la educación y la formación profesional como factores clave del desarrollo nacional reside fundamentalmente en el diseño curricular y en los desempeños académicos de los docentes. Las prácticas pedagógicas de formación profesional, específicamente en las escuelas normales en el sentido que aquí se conceptualizan, constituyen un dominio de investigación que requiere de un enfoque heurístico y metodológico diferente. La transición de la educación al trabajo, en conjunto con la mejor forma de organizar la enseñanza de competencias de empleabilidad, constituye dos aspectos estrechamente relacionados que están hoy en el centro del debate sobre políticas educacionales, formación profesional o capacitación y, en general, sobre la preparación para el mundo laboral de las tendencias observadas en los países más exitosos.

Metodología

La tesis central de la presente investigación es que el dominio de las competencias favorece la formación docente para el desarrollo de la empleabilidad.

Hipótesis de trabajo:

Hi= Las competencias y la formación docente influyen en la empleabilidad. La formación basada en competencias supone una integración de saberes, relacionados con funciones y tareas profesionales a realizar o desarrollar en las situaciones de trabajo. Únicamente de esa integración surgirá la competencia de acción profesional y se desarrollará la empleabilidad.

Es una investigación etnográfica o de campo, de tipo transversal y sincrónica; es cuantitativa, de paradigma original. En lo que se refiere a la correlación de las variables, tiene tres ejes de análisis: formación docente, competencias y empleabilidad, desempeñando también la función de variables categóricas. Lo que se quiere encontrar es cómo la formación docente y el desarrollo de competencias impactan en la empleabilidad.

La recolección de datos dio origen a la elaboración de la base de datos, en el software estadístico NCSS 2007. Con esta base de datos, se pudo aplicar la prueba de alfa de Cronbach (AC): 0.975082 que determina el coeficiente de confiabilidad, medida de consistencia interna, requisito de confiabilidad y validez.

La institución donde se llevó a cabo este estudio es la Escuela Normal de Torreón (ubicada en la Ciudad de Torreón Coahuila), en la licenciatura de Educación Primaria. Esta institución tiene una matrícula de 578 estudiantes inscritos en la licenciatura de Educación Primaria, 268 en la licenciatura de Educación Preescolar y 102 en la especialidad de Educación Especial, dando un total de 948 estudiantes como universo: se trabajó con la población de la licenciatura en Educación Primaria que son N=578 estudiantes. Las características de la población son las siguientes: todos son jóvenes y tienen estudios de nivel medio superior terminados, 60% son originarios de

comunidades rurales y 40% de comunidad urbana. En este caso, la muestra corresponde solamente a los estudiantes de octavo semestre que son los que están concluyendo la licenciatura. Muestra: n=156 alumnos del 8° semestre de la licenciatura en Educación Primaria. Cabe mencionar que según la tabla de selección aleatoria de la muestra (Krejcie & Morgan, 1979) ésta se aplicó a un total de 234 estudiantes, pero como sólo se encuestó a los alumnos del 7° semestre y la totalidad es de 156, únicamente a esa cantidad se le aplicó el instrumento.

Se delimitaron tres variables categóricas modeladas con un grupo de variables complejas y, a su vez, se detallan las variables simples. El instrumento consta de 155 preguntas organizadas en bloques según los ejes y las variables complejas.

Primer bloque del instrumento: se midieron las variables signalícticas, que fueron determinadas para efectos de agrupación de los sujetos participantes; se utilizaron preguntas abiertas, permitiendo al encuestado expresar de manera libre su respuesta. Las variables son nombre, edad y género. La medición se operacionaliza mediante una escala de medición nominal, que formó parte del instrumento, siendo un total de tres ítems. En el segundo bloque del instrumento, se utilizó una escala de razón para medir las tres variables categóricas de la investigación: a) formación do- cente, b) competencias y, c) empleabilidad. Se operacionaliza por medio de una escala numérica del 0-100, donde 0= ausencia de valor y 100= valor máximo. En esta escala, sí existe el cero absoluto y la magnitud de diferencia entre los valores numéricos entre sí. Las instrucciones son que el encuestado indique del 0 al 100 como respuesta al nivel o grado que con mayor precisión se acercara más a sus experiencias docentes.

Resultados

Se llevó a cabo un análisis correlacional utilizando el programa de Statistic 7 del eje empleabilidad con relación a los ejes formación docente y competencias. Se presentan los resultados obtenidos en esta investigación buscando relaciones significativas entre las variables del objeto de estudio bajo el criterio del coeficiente correlacional de Pearson con una correlación significativa mínima de r=0.31 por el tamaño de la muestra de n=156, trabajando con un nivel de probabilidad de error de 1 y 99% de confiabilidad.

Tabla 7.1

Comportamiento correlacional del eje empleabilidad en relación con los ejes formación docente y competencias

Ejes	1 Formación docente				2 Competencias				3 Empleabilidad			
Variables Eje 3	Guía	Esc_Refl	Vencer_	Form_In	Des_Vi_	Formular	Versátil	Resp_Cr	Comp_Co	Ident_Fa	Len_Sen	Iinteracti v
Alcanzar		0.45		0.35		0.36			0.32		0.39	0.33
Exp_Apr			0.36					0.33	0.31		0.38	
Mat_Dic							0.33	0.31				
Orientar							0.38	0.34				
Evaluar			0.31									
Decidir				0.35		0.35	0.35		0.37	0.33	0.48	
Minimizar									0.36	0.32	0.32	
Poner_Pra	0.35	0.32				0.36			0.36	0.42	0.34	0.34
Conducir	0.30	0.33		0.41						0.34	0.38	0.38
Equili_Rela	0.38					0.34			0.38		0.30	
Resp_Pec	0.38	0.31	0.33	0.31	0.33	0.33	0.44	0.33				0.32

Toma_cta												0.31
Logr_Cons			0.34		0.31							0.30
Autoeval										0.31		0.37
Des_Fort			0.44									
	0.38	0.35	0.33		0.42	0.36						
Tom_con							0.39					0.39
Nutr_Moti									0.34			0.41
Relación											0.38	
Prof_alum					0.33			0.34			0.37	0.42
Intercam		0.31			0.31						0.36	0.35
Comp_ conc		0.38						0.32		0.34	0.40	0.34
Ident_Fac									0.34		0.31	0.34
Len_Senc		0.30		0.38		0.40		0.34	0.40	0.31	1.00	0.35
Act_Fab		0.33		0.30		0.37	0.31				0.48	0.40
Interacti	0.33	0.34				0.35	0.32	0.37	0.34	0.34	0.35	1.00
Desp_Inter							0.33	0.42			0.33	0.51
Estim_Cur		0.32								0.36	0.33	0.42
Ser_Aut			0.37		0.40	0.36	0.41	0.32	0.35		0.40	0.36
Ge_Nue_Id	0.34									0.34		
Detectar	0.30				0.39		0.30					0.39
Prov_Des					0.38	0.38	0.38	0.33				0.30
Confiar	0.36									0.32		0.46
Eq_Comp	0.32											
Dis_Prod										0.32		
Adq_con			0.33									
Cam_Mej									0.35	0.40		
Sup_Cual						0.32			0.31	0.39		0.32
Div_inf		0.36		0.38						0.32		0.33
Div_Com				0.36								
Herram		0.37								0.30		
Acceso									0.32		0.30	
Trans_met		0.42		0.46					0.43	0.39	0.32	
Incor_Mod										0.38		
Des_Hab										0.35		

En la Tabla 7.1, se aprecia que en la medida que el estudiante normalista logre una autonomía y tenga la capacidad de ser un guía e instructor, y no sólo transmisor de conocimientos, permitirá de manera directa eficientar la puesta en práctica de óptimos procedimientos para conducir el proceso de enseñanza-aprendizaje, pues equilibrará la relación

afectiva que mantiene con sus alumnos y la exigencia en la carga de trabajo, asimismo respetará sus características. Además, el estudiante dominará el uso de equipos de cómputo y sistemas multimedia para implementar nuevas tecnologías de educación.

En cuanto a una escuela reflexiva en el ámbito socioambiental, en la medida en que los estudiantes lo adquieran esto les hará alcanzar el propósito de los contenidos, poniendo en práctica óptimos procedimientos que les permitirán conducir el proceso de enseñanza-aprendizaje, respetando las características particulares de cada alumno, pues al saber intercambiar información, lograrán una comprensión conceptual significativa al utilizar un lenguaje sencillo para el entendimiento de los alumnos, lo cual conseguirá una actitud favorable de atención, interactividad entre emisor y receptor, estimulando la curiosidad de conocimiento, además de que los estudiantes dominarán la diversidad de tecnologías de la información, las cuales usarán como herramientas y reforzadores didácticos transformando la metodología para enseñar a sus alumnos.

Por otra parte, se observó que fomentar una actitud reflexiva en el estudiante, en la medida que participe en la sociedad con decisión para vencer obstáculos, redundará de manera directa en el desarrollo de experiencias de aprendizajes independientes, en la evaluación y reelaboración de estrategias respetando las peculiaridades del alumno, pues logrará una construcción o traducción de la teoría en el ámbito práctico, ya que descubrirá sus debilidades y tratará de ser auténtico a la hora de comunicarse y de valorar los documentos multimedia interactivos en la mejora de la adquisición de conocimientos de sus alumnos.

En cuanto al nivel de dominio de las competencias básicas del estudiante, y que éste sea capaz de desenvolverse productivamente en la vida moderna, el estudiante mejorará en la medida que alcance buena relación profesor-alumno y sepa intercambiar información. Además, el estudiante será auténtico al momento de comunicarse, pues detectará y controlará las barreras que no permitan la comunicación para provocar el deseo de "aprender a aprender", logrando el proceso pedagógico.

En relación con el nivel de dominio de las competencias genéricas, en la medida que respete la diversidad de creencias el estudiante mejorará en su planificación para desarrollar experiencias de aprendizajes independientes, ya que utilizará correctamente el material didáctico y orientará la clase según los enfoques científico tecnológico y ético cultural, acordes con las necesidades sociales, respetando las características particulares del alumno. También el estudiante podrá llegar a descubrir sus fortalezas y una comprensión conceptual significativa.

Se encontró también que el uso del video interactivo y videoconferencia, correo electrónico y la valoración que tiene el estudiante con el uso de multimedia para la mejora de la labor del docente y los procesos de enseñanza-aprendizaje y de la institución educativa no tienen relación con ninguna variable simple con los atributos de la variable compleja.

Referente al saber comunicar conocimientos por parte de los estudiantes, las variables tienen relación, puesto que en la medida que sean capaces de identificar y corregir los factores que contribuyen al bajo nivel de motivación de los alumnos les permitirá en mejor grado decidir qué medios y estrategias metodológicas usarán para impartir los contenidos, minimizando esfuerzos al educando para aprender y poniendo en práctica óptimos procedimientos. Se encontró también que el valorar la innovación tecnológica como ayuda indispensable para el proceso de enseñanza-aprendizaje y el utilizar la tecnología como medio para individualizar la enseñanza no tienen relación con ninguna variable simple con los atributos de la variable compleja nuevas tecnologías de educación.

Discusión

La formación docente tiene que ver con formar a los maestros de hoy en los conocimientos, las habilidades, los valores y las actitudes requeridos para llevar adelante la profunda transformación educativa que reclaman nuestras sociedades y que proclaman las políticas modernas y reformas educativas; las cuales exigen eso. Esto implica pasar de una visión de la formación docente como bloques estancos (plan, programa, proyecto, determinado periodo, determinado número de cursos y horas) a una visión estratégica, en la cual la propia formación docente pase a ser diseñada como una estrategia (Torres, 2007).

Según los resultados obtenidos en esta indagación sobre el dominio de las competencias para el desarrollo de la empleabilidad y refiriendo en primera instancia a las competencias clave, se encuentra que es sustancial la capacidad de alcanzar objetivos personales con actitud de superación, valorando sus capacidades para su integración social, así como para la ciudadanía activa y el empleo. Este hallazgo concuerda con la recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo de diciembre de 2006 sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente (Diario Oficial de la Unión Europea, 2006), donde se menciona que las competencias clave resultan esenciales en una sociedad basada en el conocimiento, ya que garantizan una mayor flexibilidad de la mano de obra, lo que le permitirá adaptarse más rápidamente a la evolución constante de un mundo que se caracteriza por una interconexión cada vez mayor.

Estas capacidades constituyen también un factor esencial de innovación, productividad y competitividad, además contribuyen a la motivación y la satisfacción de los trabajadores, así como a la calidad del trabajo. Las competencias productivas tienen que ver con la capacidad de estar abierto e inmerso en los cambios que se suceden a gran velocidad para orientar y estimular los aprendizajes de niños y jóvenes; las competencias interactivas están destinadas a estimular la capacidad de comunicarse y entenderse con el otro; ejercer la tolerancia, la convivencia y la cooperación entre diferentes.

Analizando los resultados de esta investigación, y mencionando específicamente las calificaciones obtenidas por los sujetos encuestados,

éstas aportan evidencia de que durante el 7° semestre de la licenciatura su aprovechamiento fue superior a los resultados anteriores.

Por otra parte, el presente estudio muestra de manera significativa que para desarrollar la empleabilidad y ser eficiente en el desempeño docente los estudiantes son capaces de respetar las características particulares de sus alumnos,

tomando en cuenta que cada educando tiene su propio tiempo de aprender, ya que los estudiantes realizan una autoevaluación y nutren la motivación de sus alumnos. En concordancia con esto, Chirinos y Padrón (2010) señalan que durante la práctica docente el término eficiencia juega un papel importante en el logro de la calidad educativa, porque tiene que ver con la acción de hacer correctamente las tareas, pasando a ser la columna vertebral de la cual dependerá el logro de los objetivos, buscando adicionalmente un proceso reflexivo que contribuya a la autoevaluación, identificando los elementos de la práctica docente eficiente centrada en la maximización de los recursos y el desarrollo de las potencialidades del alumno.

Conclusiones

Una calidad educativa que esté acorde con esta sociedad del conocimiento es lo que cualquier formador de formadores con sentido de responsabilidad social y amor a su profesión debería buscar en su institución. La empleabilidad según el modelo que explica 52% de la investigación, compuesto por 14 variables, que es el que con menos de éstas explica más, con un buen nivel de predicción y desde una perspectiva pedagógica, señala que se desarrollaría la labor docente y los procesos de enseñanza-aprendizaje además de valorar el uso de multimedia interactiva, siempre y cuando el docente colabore al trabajar en equipo, sea flexible en el uso y dominio de los métodos para alcanzar los fines y funciones educativos, así como eficiente en su competencia didáctica; ello en la medida en que sea autónomo en el uso y la aplicación de nuevas didácticas activas como el trabajo por proyectos (Tanguy, 2001).

Para que se dé en buen nivel la eficacia de la labor docente y los procesos de enseñanza-aprendizaje; así como proyectar seguridad y confianza en su desempeño, el estudiante debe demostrar dominio en la capacidad de diseñar y conducir las actividades, logrando que el alumno se apropie de los conocimientos. Asimismo, que el estudiante para su profesionalización y el logro de los objetivos educativos tenga disponibilidad para someterse a una evaluación externa, que tenga la capacidad de interpretar información impresa, aplicar la tecnología de la informática y manejar un segundo idioma como el inglés, siendo estos elementos importantes de sus competencias clave. También para detonar en buena medida la calidad de la labor docente y los procesos de enseñanza-aprendizaje, que el estudiante sea capaz en relación con sus competencias básicas de informar de manera hábil, de innovar en la práctica de su trabajo y de pensar con una mente abierta.

En relación con sus competencias básicas, que el estudiante domine el reconocimiento de las diferencias individuales de los educandos

que influyen en los procesos de aprendizaje, así como el reconocimiento y aplicación de distintas estrategias y formas de evaluación sobre el proceso educativo, que le permitan valorar efectivamente el aprendizaje de los alumnos y la calidad de su desempeño docente.

Todo esto impacta directamente en la tesis central que dice, como ya se mencionó con anterioridad, “el dominio de las competencias favorece la formación docente para el desarrollo de la empleabilidad”. En dicho análisis, se encuentran variables del eje formación docente como colaboración, flexibilidad,

competencia didáctica, trabajo por proyectos, capacidad de diseñar y conducir las actividades, así como someterse a una evaluación externa, las cuales contribuyen a dicha formación, además de las variables del eje competencias ya mencionadas que potencian la labor docente y los procesos de enseñanza-aprendizaje, lo cual lleva al docente a la valoración del uso de multimedia interactiva, elemento importante para el desarrollo de la empleabilidad.

Referencias

Achilli, E. (1986). La práctica docente: una interpretación desde los sabe- res del maestro. Cuadernos de formación docente. Argentina: Universidad Nacional de Rosario.

Arnaut, A. (1998). Historia de una profesión (cap. 6, pp. 145-172). México: Secretaría de Educación Pública. https://www.academia. edu/8641469/HISTORIA_DE_UNA_PROFESI%C3%93N.

Becker, G. S. (1983). El capital humano (2a. ed.) (pp. 15-251). España: Alianza Editorial.

Bunk, P. (1994). La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales de la RFA. Revista Europea de Formación Profesional, 1, 8-14.

Chirinos, N., & Padrón, E. (2010). La eficiencia docente en la práctica educativa. Revista de Ciencias Sociales, 16(3). ISSN 1315-9518.

Diario Oficial de la Unión Europea. Recomendación del Parlamento Euro- peo y del Consejo sobre las Competencias Clave para el Aprendizaje permanente. Diciembre de 2006

Krejcie, R., & Morgan, D. W. (1979). Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement, 30, 607-610.

Mendoza Viadas Verónica (2007) Francisco Larroyo: Su pedagogía social y su influencia en la práctica educativa actual en México. (p. 15) (Tesina de Licenciatura en Pedagogía, Universidad Pedagógica Nacional) http://200.23.113.51/pdf/24026 .pdf

Navío, A. (2005). Las competencias profesionales del formador. Una visión desde la formación continua. España: Octaedro-EUB.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) (2001). L'apprentissage tout au long de la vie: aspects économiques et financiers. París: OCDE.

Platón, obras completas, edición de Patricio Azcárate. Tomo II, Madrid 1861

Philippe Perrenoud Tiempo de Educar, volumen 9 2008 pp. 153-159

Schultz, T. (1961). Investment in human capital. The American Economic Review, 51(1), 1-17.

Tanguy, L. (2001). De la evaluación de los puestos de trabajo a la de las cualidades de los trabajadores. Definiciones y usos de la noción de competencias. En Neffa, J. C. y De la Garza Toledo, E. (comp.), El trabajo del futuro. El futuro del trabajo (pp. 111- 128). Argentina: Clacso.

Tejada, J. (2005). El Trabajo por competencias en el prácticum: cómo organizarlo y cómo evaluarlo. VIII Symposium Internacional sobre Prácticum y Prácticas en Empresas en la Formación Universitaria, Poio, 30 junio al 2 julio de 2005.

Torres, R. M. (2007). Incidir en la educación. POLIS, Revista Latinoame- ricana [en línea], 6(16), 1-19. ISSN: 0717-6554. https://www. redalyc.org/articulo.oa?id=30501609 [consultada el 18 de no- viembre de 2022].