




*Experiencias sobre formación  
docente en Iberoamérica*



*[www.umbral.com.mx](http://www.umbral.com.mx)*



*Experiencias sobre formación  
docente en Iberoamérica*

Francisco Santillán Campos - Coordinador

Ana María Bañuelos Márquez  
Araceli Romero Romero  
María de Lourdes Hernández Prieto  
Roberto Javier Guerrero Moreno  
Eilén Oviedo González  
Luis Ramón Siero González  
César Silva Montes  
Dolores Guadalupe Álvarez Orozco  
Nidia Isela Ramírez Manjarrez

Patricia Hernández Medina  
Rafael Román Miranda  
Laura Peñaloza Suárez  
Ana Leticia Tamayo Salcedo  
Virginia Reyna Zambrano  
Gerardo Tamez González  
Oswaldo Leyva Cordero  
Xóchitl Arango Morales  
Verónica Cuevas Pérez

Estimado profesor, si desea:

 Conocer otros materiales ✓

 Asesoría para elaborar un libro ✓

 Publicar un texto ✓

Acérquese a nosotros:

 Tel/fax: (0133) 31 33 30 53 y 31 33 30 59

 web: [www.umbral.com.mx](http://www.umbral.com.mx) [editorialumbral@hotmail.com](mailto:editorialumbral@hotmail.com)

 Privada Porfirio Díaz N° 15 Col. El Mante  
C.P. 45235 Zapopan, Jalisco, México

◆ Asesoría Editorial: Rafael Alejandro Orozco Díaz  
[alejandro.orozco@umbral.com.mx](mailto:alejandro.orozco@umbral.com.mx)

◆ Comercialización: Ricardo Comparán Rizo  
[ricardo.comparan@umbral.com.mx](mailto:ricardo.comparan@umbral.com.mx)

---

Desarrollo editorial y cubierta: Nohemí Aidé Guzmán Pérez

*Experiencias sobre formación docente en Iberoamérica*

Derechos de autor:

© 2013

Coordinador: Francisco Santillán Campos,

© Umbral Editorial, S.A. de C. V.

ISBN: 978-607-619-017-3

Miembro de la Cámara Nacional de la Industria Editorial Mexicana Socio # 3338

Umbral y su símbolo identificador son una marca comercial registrada.

Queda prohibida la reproducción o transmisión total o parcial del contenido de la presente obra mediante algún método, sea electrónico o mecánico (INCLUYENDO EL FOTOCOPIADO, la grabación o cualquier sistema de recuperación o almacenamiento de información), sin el consentimiento por escrito del editor.

Impreso en México / Printed in Mexico



<b>EDUCACIÓN EN LÍNEA Y TIC: UNA VISIÓN DE LOS PROFESORES DE EDUCACIÓN BÁSICA EN MÉXICO.....</b>	<b>11</b>
Ana María Bañuelos Márquez	
<b>ACTUALIZACIÓN DIDÁCTICO-PEDAGÓGICA EN EL ASESORAMIENTO ACADÉMICO EN MODALIDADES ALTERNATIVAS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO.....</b>	<b>23</b>
Araceli Romero Romero	
María de Lourdes Hernández Prieto	
<b>LA APLICACIÓN DE LA PEDAGOGÍA CONSTRUCTIVISTA EN LA UACJ: UNA MIRADA DESDE LA COTIDIANIDAD .....</b>	<b>32</b>
César Silva Montes	
<b>FORMACIÓN DOCENTE, CAMBIANDO ACTITUDES .....</b>	<b>42</b>
Dolores Guadalupe Álvarez Orozco	
Nidia Isela Ramírez Manjarrez	
Patricia Hernández Medina	
<b>PRINCIPALES DIFICULTADES DE UN FÍSICO TEÓRICO EN EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS, EN ALUMNOS DE INGENIERÍAS.....</b>	<b>65</b>
Roberto Javier Guerrero Moreno	
Eilén Oviedo González	
Luis Ramón Siero González	
<b>LA FORMACIÓN DOCENTE A TRAVÉS DE LAS TIC COMO MECANISMO DE TRANSFORMACIÓN PARA LA ENSEÑANZA DEL TURISMO .....</b>	<b>71</b>
Laura Peñaloza Suárez	
Ana Leticia Tamayo Salcedo	
<b>PRÁCTICAS DOCENTES EN CONDICIONES REALES DE TRABAJO. POSIBILIDADES Y RETOS EN LA FORMACIÓN DE DOCENTES .....</b>	<b>76</b>
Rafael Román Miranda	
<b>APLICACIÓN DEL MÉTODO AHP (PROCESO DE ANÁLISIS JERÁRQUICO) PARA LA ELABORACIÓN DE UN CATÁLOGO DE COMPETENCIAS DOCENTES EN EL ÁREA DE LA CIENCIAS POLÍTICAS.....</b>	<b>92</b>
Virginia E. Reyna Zambrano	
Gerardo Tamez González	
Oswaldo Leyva Cordero	
Xóchitl Arango Morales	
Verónica A. Cuevas Pérez	

## APLICACIÓN DEL MÉTODO AHP (PROCESO DE ANÁLISIS JERÁRQUICO) PARA LA ELABORACIÓN DE UN CATÁLOGO DE COMPETENCIAS DOCENTES EN EL ÁREA DE LA CIENCIAS POLÍTICAS

Virginia E. Reyna Zambrano  
Gerardo Tamez González  
Oswaldo Leyva Cordero  
Xóchitl Arango Morales  
Verónica Cuevas Pérez

### RESUMEN

Actualmente las instituciones de educación superior en México, tanto públicas como privadas, se encuentran bajo un enfoque de competencias, lo que ha llevado a los académicos-investigadores a buscar desarrollar perfiles docentes apropiados en relación con los nuevos requerimientos educativos. En este sentido, es fundamental establecer qué competencias, conocimientos y habilidades cognitivas y creativas debe poseer el docente, que además sean capaces de ejecutar efectivamente como un ejercicio eficaz en su función. Asimismo, las competencias docentes son un pilar importante para la formación integral de los estudiantes. Sin embargo, en el área de las Ciencias Políticas, existe una ausencia del perfil docente generado a través de un catálogo de competencias. La importancia del estudio se basa en proponer un catálogo de perfil docente (ingreso o permanencia) bajo el enfoque de competencias, generado a través de un modelo de decisión de análisis multicriterio para generar y validar el perfil de competencias a través de expertos, utilizando el método AHP (Proceso de Análisis Jerárquico), que combina los métodos deductivos e inductivos, dando como resultado un catálogo el cual servirá de referencia a las instituciones de educación Superior en el área de Ciencias Políticas y Administración Pública.

*PALABRAS CLAVE:* ciencia política, Proceso de Análisis Jerárquico (AHP), competencias, perfil docente.

### INTRODUCCIÓN

En la profesión docente como formadores universitarios para el ejercicio profesional de los jóvenes es fundamental establecer qué competencias, referidas a competencias como un conjunto de conocimientos y habilidades cognitivas y creativas que el docente debe poseer, como un conjunto de actuaciones prácticas que los docentes han de ser capaces de ejecutar efectivamente como un ejercicio eficaz de la función, competencias como un conjunto de actitudes, formas de actuación, sensibilidad, valores entre otros, como un conjunto de experiencias por las que el docente ha de pasar, conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas que el docente ya posee, comportamientos profesionales sociales, y éticos en cuanto a conocimientos, saber hacer, habilidades, aptitudes.

Sin embargo, se encuentra que en la institución educativa en la que se aborda el problema de no tener un perfil docente, no permitirá un resultado de desarrollo y evaluación de competencias en los estudiantes que se forman en este ambiente educativo, pues es necesario determinar y categorizar las competencias de los maestros, ya que de otra forma no será posible establecer de manera coherente la validez de los planes de estudio en el ámbito universitario. La investigación se llevó a cabo en una institución de educación superior Pública en el área de las Ciencias Políticas y la Administración Pública.

Por lo tanto, el propósito de este estudio es diseñar y validar el perfil docente por competencias de educación superior en el área de Ciencias Políticas y Administración Pública, para el diseño de los programas educativos, con impacto en el proceso de aprendizaje, así como para su uso en investigaciones posteriores.

### *Revisión literaria*

Una de las características de la sociedad actual tiene que ver con el hecho de que el conocimiento es uno de los principales valores de sus ciudadanos. El valor de las sociedades actuales está directamente relacionado con el nivel de formación de sus ciudadanos y de la capacidad de innovación. Pero los conocimientos, en estos días, tienen fecha de caducidad y se obliga ahora más que nunca a establecer compromisos para que los ciudadanos y profesionales actualicen constantemente su competencia.

Hemos entrado en una sociedad que exige de los profesionales una permanente actividad de formación y aprendizaje.

La necesidad de aprender a lo largo de toda la vida se ha convertido en un lema cotidiano. Zabalza (2002) afirma que se ha convertido la agradable experiencia de aprender algo nuevo cada día, en un inexcusable principio de supervivencia y las estructuras y procesos que facilitan ese aprendizaje toman el nombre de formación.

El llegar a este conocimiento no solo es relevante para las instituciones educativas y para el propio profesor; este conocimiento es el que la gente usa para crear el mundo de una manera diferente a la que lo ha conocido. Así el impacto entonces, de las acciones tomadas por los mismos protagonistas, en este caso el profesor, tendrá la trascendencia que se propongan para adaptarse y ser partícipes de una nueva cultura de cambio. Los cambios como la globalización, así como el desarrollo tecnológico, y las mismas necesidades de la sociedad han creado que se ponga especial atención en la formación de los profesores. Es posible que muchos de ellos tengan sus reservas en cuanto a la revolución tecnológica, pero es importante entonces que se les guíe en la búsqueda crítica, autónoma y responsable de la información deseada (Segovia, 1999).

Asimismo, el profesor necesita ser formado en su propia experiencia para que desarrolle habilidades que le permitan generar en sus alumnos habilidades de pensamiento que les permitan ser crítico, creativo, actor de su propio aprendizaje. Esto implica que el profesor tendrá que profundizar en sus propias competencias en cuanto a habilidades como el análisis, la indagación, la creatividad, la toma de decisiones e incluso actitudes y valores frente a los que aprende y frente a su realidad social.

Adicionalmente, respecto a los tipos de clasificación de las competencias del Proyecto Tuning, el cual impulsa el desarrollo de planes de estudio en educación superior, define los objetivos educativos en: competencias generales (transferibles a otras titulaciones) y competencias específicas ligadas a un área de estudio determinada (Muñoz, 2008).

Day (1999) afirmaba que los profesores son el activo más importante de la visión de una sociedad del aprendizaje y efectivamente es así. Por lo que se debe prestar atención en los profesores, a su formación inicial, a su periodo de inserción profesional y a su formación continua.

### *Metodología del proceso analítico jerárquico (ahp)*

El AHP fue desarrollado y promovido por Saaty desde 1971, y es un método de análisis lógico, psicológico y matemático que combina los métodos deductivos e inductivos. Es un método efectivo para la toma de decisiones que incluye los procesos de desagregación, de juicio y de síntesis implícitos, en el pensamiento decisorio de los humanos. El método es utilizado en la toma de decisiones de múltiples-metas y permite convertir los problemas de decisión complejos en diagramas jerárquicos que aclaran las interrelaciones y estructuran el problema de decisión. Con la estructura resultante de criterios jerarquizada se calculan las raíces características o eigenvalues (valores propios) al utilizar una matriz de comparaciones por pares o pareadas de cada criterio mediante una escala nominal. Los valores resultantes de estas comparaciones son ponderaciones (weights) o pesos relativos para cada criterio que son la referencia del análisis decisorio.

La metodología emplea en su primera etapa la discusión y el consenso del experto; en una segunda etapa, construye una matriz pareada por criterios jerarquizados; en las comparaciones los expertos se cuestionan por el grado de importancia relativa de un criterio frente al otro, es decir le otorgan un valor. Para una colección de pesos determinada debe cumplirse la relación de consistencia, para todos los elementos de la matriz (Saaty, 2008; Cantón, Pérez, y Vázquez, 2008).

### *1. Participantes y criterios de inclusión, muestra*

Se diseñó un cuestionario para seleccionar a los docentes expertos, que validan el catálogo de competencias del perfil docente. Estos docentes fueron seleccionados conforme criterios preestablecidos como: experiencia profesional de diez años mínimo, experiencia docente de diez años mínimo, distinciones y reconocimientos profesionales, distinciones y reconocimientos docentes, profesores de tiempo completo, profesores reconocidos por el programa Promep, profesores que tuvieran a su cargo por lo menos un proyecto de investigación financiado, que tuvieran registrados artículos indexados, libros publicados, participación en congresos, participación en foros, coloquios, simposios, que tuvieran evaluaciones de desempeño arriba de 90, puntualidad y asistencia en sus clases, y profesores que sean reconocidos por el programa del Sistema Nacional de Investigadores (SNI) del Conacyt. Es decir, se considera a los docentes expertos de la Dependencia.

Estos cuestionarios fueron aplicados a un grupo de 34 profesores de tiempo completo, y se seleccionaron diez docentes expertos. Estos diez docentes, fueron seleccionados también según una situación ideal definida por Saaty (2008): grupo pequeño de participantes, bien informados sobre el tema, altamente motivados, pacientes y estar de acuerdo y en congruencia con el enfoque educativo por competencias. También estuvieron completamente dispuestos a participar en un riguroso proceso es-

estructurado, cuyo resultado determinará en parte, sus actividades futuras como docente, sin importar las diferencias de opinión que hayan surgido durante el proceso. Idealmente el grupo debe ser lo suficientemente paciente para reconsiderar las comparaciones, a través de la iteración y las diferencias de opinión deben ser debatidas hasta que se llegue a un cierto acuerdo o que al menos el rango de la diferencias sea muy estrecho, según Saaty (2008, p. 263).

## *2. Instrumentos y herramientas*

Descripción del software utilizado para la aplicación del AHP.

Se utilizó un software desarrollado en Visual Basic por Rositas (2011) con interfaces y ventanas en español. Este software-guía lleva el proceso de aplicación del método AHP en un grupo de trabajo, siendo francamente amigable y sencillo de emplear.

El método, a pesar de estar fundamentado rigurosamente en teorías, axiomas y teoremas matemáticos altamente complejos, con el uso de software no requiere del dominio de estas fundamentaciones para la aplicación del AHP; se llega a conclusiones eficientes en la toma de decisiones.

Los principios de desagregación, juicios de preponderancia sobre pares de elementos y la síntesis de prioridades, que enuncia Saaty (2006, pp. 337-339), se encuentran incorporados dentro del software.

## *3. Elaboración de catálogo de competencias*

Para validar el perfil docente del área de las Ciencias Políticas y de la Administración Pública, lo primero que se realizó fue construir un catálogo de competencias docentes.

Este catálogo se diseña a partir de la búsqueda y lectura crítica de la literatura actual internacional altamente especializada de expertos, tanto en la práctica como en la actividad docente por competencias.

La metodología estuvo a cargo de un líder con un asistente y un observador. Sesiones: duraron, la primera tres y media horas, y la segunda, cuatro horas.

En la primera sesión, se explicó el Método AHP para su aprendizaje por parte de los expertos que participan en la metodología, ilustrándose a través de un caso tangible (Rositas, 2011).

Se describió y realizó un análisis con los expertos sobre la validación de la ausencia de un perfil docente por competencias del área de las Ciencias Políticas y Administración Pública en educación superior.

Se les entregó el catálogo preliminar de competencias docentes dividido por categorías (véase la figura 1).

Posteriormente los expertos evalúan de forma individual, y señalan el grado de dominio requerido para cada indicador de subcompetencia. Con esto nos aseguramos de que las competencias, las categorías y subcompetencias presentarán pertinencia y congruencia. No se eliminó ninguna categoría ni subcompetencia. Más adelante se hará referencia detallada en el apartado de resultados de las estadísticas descriptivas de este cuestionario.

Se determinó la estructura y las relaciones jerárquicas por categorías, como a continuación se comenta:

- Las subcompetencias.
- Las categorías.
- Las competencias.

Se obtuvieron y revisaron cada una de las ponderaciones, las razones de consistencia y el índice de referencia de las subcompetencias, categorías y competencias. Al verificar su congruencia y consistencia de estos indicadores, se puede comentar, que queda definido el perfil de un docente por competencias en el área de las Ciencias Políticas y Administración Pública.

Adicionalmente se aplicó una encuesta a los participantes para conocer el nivel de satisfacción del proceso analítico jerárquico (AHP) aplicado.

## *4. Categorías de competencias docentes para el perfil docente*

El catálogo de competencias docentes para un perfil docente del área de las Ciencias Políticas y la Administración Pública, se decidió categorizarlo en siete apartados, por la trascendencia y complejidad de cada categoría. Que enseguida se definen:

**Categoría A: Conocimiento de las Ciencias Políticas y la Administración Pública**

Esta categoría define las subcompetencias que debe desglosar el docente en cuestión de conocimiento de teoría del campo de las Ciencias Políticas y la Administración Pública. Que incluye el conocer, argumentar, analizar, explicar la teoría política y sus tendencias. Contrastar, comparar, diferenciar y evaluar los sistemas políticos y estructuras de poder. Explicar, analizar y comparar las instituciones políticas. Explicar, comparar y evaluar los procesos de democratización en América Latina. Delimitar, clasificar y explicar el comportamiento legítimo político. Argumentar, comparar y valorar los componentes teóricos de la Administración Pública. Discutir, argumentar, analizar y evaluar las nuevas corrientes en el estudio de la Administración Pública. Explicar, reconocer, evaluar y analizar las relaciones intergubernamentales. Discutir, analizar y evaluar la gobernabilidad y gobernanza. Explicar, analizar y evaluar el gobierno local y la sustentabilidad.

**Categoría B: Uso de modelos de las Ciencias Políticas y la Administración Pública**

En esta categoría se define el uso de las herramientas, métodos, procedimientos, y modelos aplicados a las Ciencias Políticas y la Administración Pública. Que desglosa subcompetencias como explicar, desarrollar ampliamente, aplicar y evaluar la planeación y evaluación de la gestión pública. Explicar, comparar y evaluar las políticas públicas, así como su implementación. Diseñar y aplicar estrategias de comunicación y marketing político. Y el manejo de idiomas.

**Categoría C: Habilidades y conocimientos económico-jurídicos**

Esta categoría define subcompetencias como explicar y analizar la economía del sector público, las finanzas públicas y el marco jurídico del Estado mexicano. El docente debe mostrar la capacidad para discutir, explicar y analizar la economía del sector público. El planear y programar el presupuesto público. Analizar la contabilidad nacional, y evaluar la política fiscal. Explicar y contrastar el marco jurídico del Estado mexicano.

**Categoría D: Habilidades metodológicas e investigativas**

En esta categoría se definen subcompetencias como aplicar con rigor la metodología de la investigación en proyectos de conocimientos del área de las Ciencias Políticas y la Administración Pública. Aplicar y evaluar las herramientas y técnicas estadísticas avanzadas. Así como habilidades de investigación.

El desarrollo de las competencias intelectuales dará al docente la capacidad de aplicar un conjunto de conocimientos fundamentales en la comprensión de un tipo de sujetos, de una institución educativa y/o de un conjunto de fenómenos y procesos, para convertirse en el complemento de los saberes que intervienen en el desarrollo de las competencias profesionales. Un mayor dominio de contenidos referidos a una disciplina, a un conjunto de metodologías que colocarán en mejores condiciones a los egresados de la Universidad, y se dará respuesta de esta manera a las exigencias sociales, detectadas en la investigación, que requieren docentes con saberes disciplinarios más sólidos y profundos.

**Categoría E: Competencias de Práctica Docente**

Esta categoría se define por el desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas de la docencia por competencias. El docente es capaz de diseñar un programa analítico con enfoque de competencias y centrado en el aprendizaje del estudiante, con estrategias innovadoras.

Es capaz de escuchar, interesarse y construir estrategias de apoyo para los estudiantes. También, organizar y gestionar ambientes de aprendizaje idóneos. Gestionar. Muestra una habilidad total para comunicarse. Combinar elementos disciplinares para integrar tratamientos didácticos eficientes dentro del aula, manejar y aplicar estrategias basadas en competencias y centradas en el aprendizaje del estudiante. Utilizar y explotar el uso de nuevas tecnologías. Desarrollar la cooperación y formas simples de enseñanza mutua entre alumnos. Fomentar el deseo de aprender y desarrollar la capacidad de autoevaluación en el estudiante. Manejar fuentes y utilizar las técnicas de documentación.

**Tutorizar.** Orientar vocacionalmente e informar acerca de la normatividad de la dependencia. Descubrir necesidades y aciertos, y comunicárselos al estudiante. Favorecer la definición de un proyecto personal del estudiante. Investigar, presentar informes y publicaciones relacionadas con la docencia. Trabajar en equipo, así como en grupos multidisciplinarios, brindar feedback a los demás participantes mediante la explicación de cómo y por qué las cosas se hacen de determinada manera, integrar los diferentes estilos y habilidades con que cuentan los docentes a fin de optimizar el desempeño del mismo. Establecer un control de competencias y un programa personal de formación continua propios.



### **Categoría F: Competencias de Habilidades Personales**

En esta categoría se definen las competencias del perfil docente, como la autoevaluación y aceptación de la retroalimentación de la evaluación efectuada por la Institución. El manejo adecuado en el contexto interpersonal profesor-estudiante, intercambio de percepciones y reforzar el clima de confianza y respeto mutuo, resolver problemas, mediar formalmente en un conflicto, prestar atención, tiempo e interés a los estudiantes. Sentir pertenencia y lealtad institucional, coordinarse en el desempeño de las labores de la institución. Diseñar y coordinar proyectos nacionales e internacionales, mediante el uso de herramientas innovadoras. Responder a los problemas y desafíos que salen de lo habitual, con creatividad y efectividad. Utilizar los procedimientos de la institución y de la dependencia para asegurar eficiencia interna-externa y un constante estándar de la calidad de la institución con actitud positiva y emprendedora. Ser reconocido por la excelencia del trabajo que realiza dentro del aula, por los consejos y asesoramientos que brinda. Realizar modificaciones en su práctica docente para alcanzar las expectativas de calidad que la Institución requiere. Efectuar ejercitación compartida de las habilidades del pensamiento creativo, es decir, la práctica grupal de la generación de ideas (fluidez), variadas (flexibilidad), nuevas (originalidad) y con detalles (elaboración) en la disciplina, que generen un conocimiento didáctico integrador que conduzca a una propuesta para la acción.

La necesidad de desarrollar estas competencias se fundamenta en el nivel de relaciones que se presentan en el mundo de hoy, complejo, cambiante y convulsionado. El docente debe estar abierto e inmerso en los cambios para orientar y estimular el aprendizaje, debe desarrollar el liderazgo, la capacidad de interactuar armónicamente con las personas y resolver conflictos; asimismo, desarrollar la capacidad de aprender a aprender, la capacidad de innovar, de automotivarse, y de persistir frente a los problemas.

### **Categoría G: Comportamientos Profesionales, Sociales y Éticas**

En esta categoría se definen subcompetencias del docente que muestran la capacidad de la formación académica, para desempeñarse en el área básica, área básica común y en las orientaciones. Mantener contactos y relaciones profesionales y sociales que favorezcan el desarrollo institucional. Demostrar congruencia con las reglas morales y sociales en su comportamiento público. Actuar con equidad en los grupos de estudiantes. Apoyar iniciativas tendientes a la aplicación de las normas morales y sociales en un determinado contexto aun por sobre intereses propios y del sector en donde labora. Promover en la dependencia los valores sociales sobre los valores internos para asegurar el interés general.

Las competencias profesionales son propias del desempeño de la labor docente, razón por la cual pueden ser enunciadas en forma general para ser adaptadas a la didáctica particular de cada una de las especialidades de la Universidad. Es necesario desarrollar las competencias profesionales para proporcionar al docente criterios de selección entre una serie de estrategias para intervenir intencionadamente a fin de producir aprendizajes y crear otras donde las disponibles fuesen insuficientes o no pertinentes para facilitar procesos de aprendizaje cada vez más autónomos. Los docentes deben conocer, saber seleccionar, utilizar, evaluar, perfeccionar, crear y recrear estrategias de intervención didáctica efectivas, donde se incluya el uso de las tecnologías de la información y la comunicación.

La vida en sociedad requiere que el docente desarrolle competencias que le permitan estimular la capacidad de comunicarse, de asociarse de negociar, de emprender y concretar proyectos educativos; asimismo, conocer la cultura de los niños y jóvenes, las particularidades de las comunidades, la forma de funcionamiento de la sociedad civil y su relación con el Estado. Sin embargo, la sociedad le exige al docente que esta acción sea ejecutada bajo un marco de valores y ética, que le permita actuar razonablemente en el contexto de las relaciones interpersonales.

En el siguiente mapa se pueden observar las categorías del Catálogo de competencias docentes.

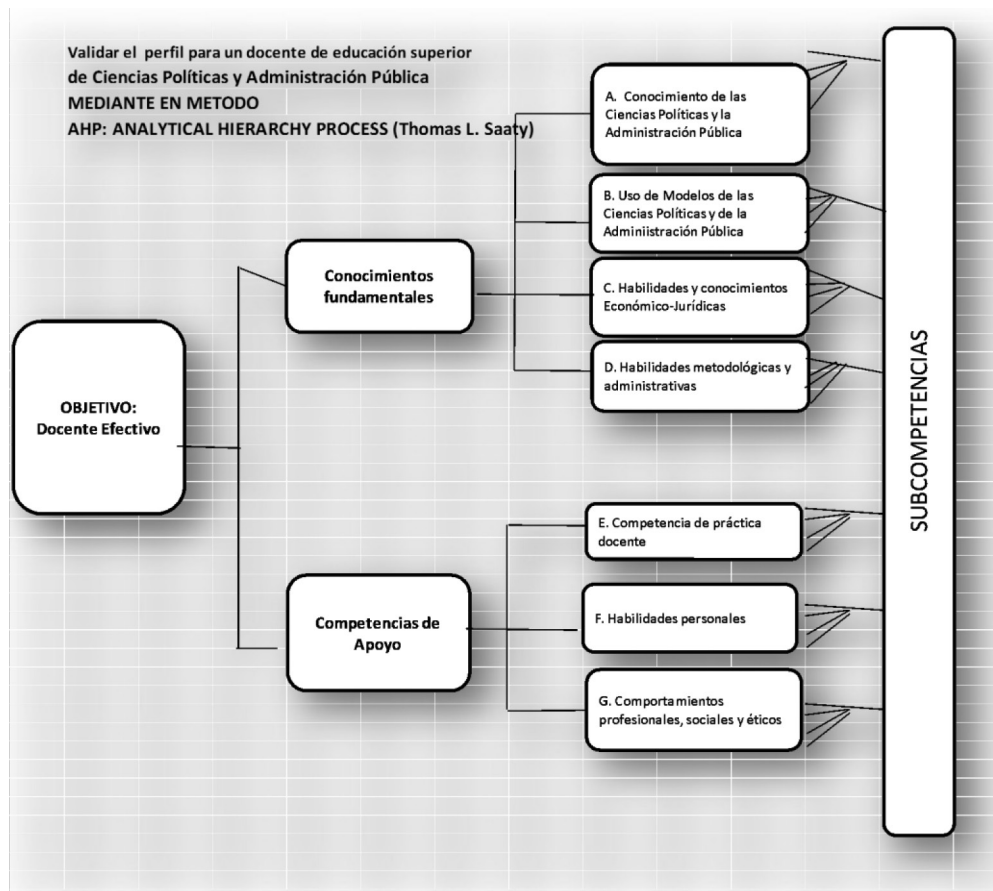


Figura1. Mapa Conceptual del Perfil docente de Educación Superior en Ciencias Políticas y Administración Pública.

### 5. Descripción del software utilizado para la aplicación del ahp

Se utilizó un software desarrollado en Visual Basic por Rositas (2011) con interfaces y ventanas en español. Este software-guía, lleva el proceso de aplicación del método AHP en un grupo de trabajo; es francamente amigable y sencillo de emplear.

El método, a pesar de estar fundamentado rigurosamente en teorías, axiomas y teoremas matemáticos altamente complejos, con el uso de software no requiere del dominio de estas fundamentaciones, para la aplicación del AHP, llegando a conclusiones eficientes en la toma de decisiones.

Los principios de desagregación, juicios de preponderancia sobre pares de elementos y la síntesis de prioridades, que enuncia Saaty (2008), se encuentran incorporados dentro del software.

## RESULTADOS

Los docentes validan las competencias, las categorías y las subcompetencias, a continuación se muestran los resultados de la evaluación.

CATEGORÍAS	PROMEDIO	DESVIACIÓN ESTANDAR
Categoría A: Conocimiento de las Ciencias Políticas y Administración Pública	9.11	0.68
Categoría B: Uso de Modelos de las Ciencias Políticas y de la Administración Pública	9.33	0.63
Categoría C: Habilidades Económico-Jurídica	8.95	0.74
Categoría D: Habilidades Metodológicas e Investigativas	9.35	0.64
Categoría E: Competencias de actuaciones prácticas docentes	9.13	0.62
Categoría F: Competencias de actitudes, de experiencia y creativas en las Ciencias Políticas y Administración Pública	9.28	0.62
Categoría G: Habilidades de Comportamiento	9.49	0.53

*Tabla 1. Tabla de validación de categorías y subcompetencias.*

Como se observa, tanto en la tabla como en gráfica anterior, todos los docentes evaluaron de dominio avanzado a dominio completo (9-10), en promedio todas las categorías y subcompetencias.

Se muestran los resultados del análisis AHP:

- En el análisis de AHP, todos los criterios de las subcompetencias resultaron significativos en relación a agruparlos en bloques temáticos y por su importancia, según los expertos.
- Todos los bloques temáticos recibieron un peso (W), y dentro de ellos a sus asociados, a través de un proceso jerárquico analítico (AHP), que refleja la opinión de los expertos del área. Los pesos son números entre 0 y 1 que indican el grado de importancia concedido a los bloques temáticos y dentro de ellos a sus asociados.
- Saaty (2008), y Cantón, Pérez y Vázquez (2008) consideran admisibles las matrices de comparación con una razón de consistencia  $CR < .1$ . Como se observa en la siguiente tabla, 2, todas las Razones de Consistencia, fueron menores a .1, obteniéndose valores admisibles para todos los bloques.

PERFIL DE COMPETENCIAS DOCENTES VALIDADO POR MÉTODO AHP DE LA LICENCIATURA DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA													
Competencias	Pond.	Razón de consistencia	Índice de referencia	Categorías	1.000			Subcompetencias	Pond.	Pond Global	Razón de consistencia	Índice de referencia	
					Pond.	Razón de consistencia	Índice de referencia						
	W1				W2			W3					
Conocimientos fundamentales	0.5			A. Conocimiento de las Ciencias Políticas y la Administración Pública	0.481	0.058	0.090	A1. Teoría política	0.219	0.053	0.0115	0.1000	
									A2. Sistemas políticos y estructuras de poder	0.101			0.024
								A3. Instituciones políticas comparadas	0.100	0.024			
								A4. Procesos de Democratización en América Latina	0.041	0.010			
								A5. Comportamiento político y legitimidad	0.038	0.009			
								A6. Componentes teóricos de la Administración Pública	0.152	0.037			
								A7. Nuevas Corrientes en el Estudio de la Administración Pública	0.071	0.017			
								A8. Relaciones Intergubernamentales	0.048	0.012			
								A9. Gobernabilidad y Gobernanza	0.163	0.039			
								A10. Gobierno Local y Sustentabilidad	0.066	0.016			
				B. Uso de Modelos de las Ciencias Políticas y de la Administración Pública	0.210			B2. Políticas Públicas	0.356	0.037	0.0575	0.1000	
							B1. Planeación y Evaluación de la Gestión Pública	0.169	0.018				
								B3. Formulación de Políticas Públicas	0.169	0.018			
								B4. Implementación de Políticas Públicas	0.106	0.011			
								B5. Evaluación de Políticas Públicas	0.140	0.015			
								B6. Comunicación y Marketing Político	0.060	0.006			
				C. Habilidades y Conocimientos Económico-Jurídicas	0.098			C3. Marco Jurídico del Estado Mexicano	0.714	0.035	0.0000	0.1000	
							C2. Finanzas Públicas	0.143	0.007				
								C1. Economía del Sector Público	0.143	0.007			
				D. Habilidades Metodológicas e Investigativas	0.210			D1. Metodología de la Investigación	0.724	0.076	0.0633	0.1000	
							D3. Habilidades de Investigación	0.193	0.020				
								D2. Estadística Avanzada	0.083	0.009			
PERFIL DOCENTE		0.00	0.00	E. Competencias de práctica docente	0.333			E.1. Planificación del Proceso de Aprendizaje-Enseñanza	0.121	0.020	0.0445	0.1000	
													E6. Estrategias de aprendizaje-enseñanza basada en competencias
								E2. Organizar para promover situaciones de aprendizaje	0.079	0.013			
								E3. Gestionar la progresión de los aprendizajes	0.048	0.008			
								E4. Comunicatividad	0.040	0.007			
								E5. Tratamiento didáctico	0.048	0.008			
								E8. Elaborar y hacer evolucionar dispositivos de diferenciación	0.057	0.010			
								E13. Reflexión e investigación sobre la práctica educativa	0.114	0.019			
								E.11 Tutorizar	0.088	0.015			
								E9. Implicar a los alumnos en su aprendizaje y en su trabajo	0.094	0.016			
								E15. Organizar la propia formación continua	0.097	0.016			
								E12. Evaluar	0.046	0.008			
								E14. Trabajo en Equipo	0.040	0.007			
								E10. Manejo Fuentes	0.022	0.004			
				F. Habilidades personales	0.333			PF1. Autoevaluación y aceptación de la retroalimentación de evaluación por la Institución	0.058	0.010	0.0821	0.1000	
													PF9. Autonomía y comportamiento reflexivo
								PF7. Creatividad	0.162	0.027			
								PF5. Demuestra valor a los productos del estudiante	0.052	0.009			
								PF3. Identificación con la Institución	0.063	0.011			
								P12. Trabajar al límite de las propias capacidades	0.061	0.010			
								IF8. Creatividad grupal	0.124	0.021			
								IF2. Manejo adecuado en el contexto interpersonal profesor-estudiante	0.149	0.025			
								IF6. Metodología para la calidad	0.088	0.015			
								IF4. Gerenciamiento de Proyectos	0.068	0.011			
								IF11. Manejo de nuevas tecnologías	0.037	0.006			
								IF10. Idiomas	0.035	0.006			
				G. Comportamientos profesionales, sociales y éticos	0.333			G4. Saberes profesionales del docente	0.273	0.046	0.0451	0.1000	
													G1. Perfil profesional
								G3. Ética profesional	0.225	0.038			
								G5. Responsabilidad social	0.153	0.025			
								G2. Relaciones públicas	0.075	0.013			

Tabla 2. Perfil de competencias docentes validado por el método AHP.

Una vez realizado el Proceso de Análisis Jerárquico (AHP), las categorías preliminares se modificaron en el orden, como se muestra en la tabla 3.

CATEGORÍA: PRELIMINAR	CATEGORÍA: FINAL
Categoría A: Conocimiento de la Ciencias Políticas y la Administración Pública	Categoría A: Conocimiento de la Ciencias Políticas y la Administración Pública
Categoría B: Uso de Modelos de las Ciencias Políticas y de la Administración Pública	Categoría B: Habilidades Metodológicas e Investigativas
Categoría C: Habilidades y Conocimientos Económico-Jurídicos	Categoría C: Uso de Modelos de las Ciencias Políticas y de la Administración Pública
Categoría D: Habilidades Metodológicas e Investigativas	Categoría D: Habilidades y Conocimientos Económico-Jurídicas
Categoría E: Competencias de práctica docente	Categoría E: Competencias de práctica docente
Categoría F: Habilidades Personales	Categoría F: Habilidades Personales
Categoría G: Comportamientos Profesionales, Sociales y Éticos	Categoría G: Comportamientos Profesionales, Sociales y Éticos

*Tabla 3: Competencias para la Formación de un Perfil Docente de las Ciencias Políticas y Administración Pública por categoría*

Este catálogo presenta la construcción de un perfil docente, para un maestro de educación Superior en Ciencias Políticas y Administración Pública, se estructura a partir de la literatura actual internacional altamente especializada de expertos, en la práctica y actividad docente por competencias. También se utilizó, el catálogo de desarrollo de competencias de la Maestría en Ciencias Políticas y del Doctorado en Filosofía con Orientación en Ciencias Políticas de la institución de educación superior. Todo esto, con el propósito de construir un instrumento que nos ayude a conocer el perfil docente en una institución educativa pública del Norte de México.

En base en los resultados de la investigación, se sugieren las siguientes recomendaciones:

- Las instituciones públicas y/o privadas de educación superior deberían acordar contar con un perfil de competencias docentes en el área de Ciencias Políticas y Administración Pública en los programas educativos y en la normatividad institucional.
- Las instituciones de educación superior deberán contar con una estructura común básica sobre las competencias del perfil docente universitario en el área de Ciencias Políticas y Administración Pública.
- Las competencias del perfil docente deberán ser parte importante del diseño de los programas educativos.

A partir de esta investigación se propone un catálogo de competencias del perfil docente (ingreso o permanencia) como una herramienta para conocer si el docente cumple o no cumple con dichas competencias.

Se espera que si el docente se prepara en estas competencias, estará en condiciones de poder desarrollar habilidades, actitudes y valores en sus alumnos y que puedan tener un rol más activo en su propio proceso de aprendizaje, creando en ellos un pensamiento crítico y la flexibilidad para enfrentarse a los cambios para poder ser individuos con altas capacidades y con habilidades en la resolución de problemas y que pueda crear sus conocimientos acorde con la realidad.

## BIBLIOGRAFÍA

- CANTÓN, A.; S. Pérez, y G. Vázquez. Definición de indicadores para evaluación de competencias, UPM, Madrid, 2008.
- DAY, C. Developing teachers. The challenges of lifelong learning, Falmer Press, Londres, 1999.
- MUÑOZ, I. Perfil profesional del educador social con personas mayores. Identificación de competencias (tesis doctoral). Universidad de Granada, Granada, España, 2008.
- ROSITAS, J. AHP-guiado. Monterrey, 2011: Instrumento no publicado.
- SAATY, T. . Decision making for leaders (First edition), RWS Publications, Pittsburgh2008.
- SEGOVIA, F. El aula inteligente, nuevo horizonte educativo, Editorial Espasa, Madrid, 1999.
- ZABALZA, M. La enseñanza universitaria, el escenario y sus protagonistas, Editorial Nancea, Madrid 2002.
- SHULMAN, L. Those who understand: Knowledge growth in teaching, Educational Researcher, UNESCO, 15 (2), 4-14, 1986, disponible en <http://www.unesco.cl/medios/biblioteca/documentos/formaciondocente>

***Experiencias sobre formación  
docente en Iberoamérica***

Se terminó de imprimir en  
junio 2013

Umbral Editorial, S.A. de C.V.  
Privada Porfirio Díaz # 15  
Col. El Mante  
Zapopan, Jalisco, México

Tel/fax: 3133-3059  
3133-3053

Tiraje de 1,000 ejemplares  
[www.umbral.com.mx](http://www.umbral.com.mx)