CAPÍTULO 6

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Al haber concluido el análisis de resultados, el cual sirvió para comprobar la presencia de las competencias deseadas y el desempeño en los docentes, a continuación se consideran algunos puntos finales sobre la investigación.

En el presente trabajo de investigación se establecieron los componentes clave que conforman al Capital Humano con el objetivo de evaluar a la docencia. Esta evaluación se considera como una valoración de las competencias de los docentes, ya que su finalidad es obtener información que ayude a la toma de decisiones de la institución para mejorar la calidad de la enseñanza.

Por medio del estudio y del análisis de las competencias deseadas en los docentes, se identificaron las competencias de los profesores de tiempo completo de la Escuela de Negocios de dos instituciones del sector de educación superior privado.

De los resultados obtenidos los profesores de la Universidad de las Américas, Puebla y de la Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla poseen patrones semejantes en cuanto al desarrollo de las siguientes competencias: competencia pedagógica, competencia en la gestión del aprendizaje, competencia en el trabajo en equipo, competencia para el desarrollo de los alumnos, competencia para la participación en la comunidad empresarial y competencia para el manejo de Tecnología de Información.

De las competencias anteriores, las más sobresalientes son la competencia pedagógica, la competencia en la gestión del aprendizaje y la competencia para el desarrollo de los alumnos, ya que obtuvieron un alto nivel de desarrollo por parte de los docentes.

La competencia de enseñanza no posee patrones semejantes de desarrollo por parte de los docentes de las dos instituciones, ya que es mayormente desarrollada por los docentes de la UDLAP que por los profesores de la UPAEP. Sin embargo, las dos universidades tienen un bajo nivel en esta competencia.

Debido a lo anterior, se recomienda incrementar la atención en la competencia de enseñanza, mediante la incorporación de elementos de distintas culturas en las materias impartidas así como fomentar el interés en la realidad local. Además, es necesario que los profesores impartan cursos en otros idiomas para fortalecer esta competencia.

La competencia en el trabajo en equipo también presentó uno de los niveles más bajos de desarrollo por parte de los docentes. Por lo tanto, se recomienda que los profesores participen en proyectos con sus alumnos y con sus colegas, que estén dispuestos a aprender en equipo y que propongan proyectos para que puedan ser utilizados a lo largo de sus cursos.

La última competencia que obtuvo un porcentaje bajo fue la competencia para la participación en la comunidad empresarial. Esta competencia puede ser mejorada por el profesor a través del impulso de actividades educativas mezclando a la comunidad empresarial, favoreciendo el acercamiento de los alumnos con las empresas a través de proyectos de investigación o visitas guiadas, aplicando casos sobre problemas empresariales para que los estudiantes busquen soluciones así como tratar temas que puedan explicar la problemática de las empresas a los alumnos.

En cuanto al desempeño de los docentes, los profesores de las dos instituciones poseen un patrón semejante de respuesta con relación al desempeño medido en términos de su satisfacción. Esto se traduce a que los docentes poseen un alto nivel de satisfacción con lo que aprenden sus alumnos, con sus expectativas sobre el curso y con sus autoevaluaciones.

Sin embrago, el desempeño medido en términos de la investigación y publicación de los profesores de ambas universidades no tienen un patrón semejante de respuesta. Lo anterior quiere decir que los docentes de la UDLAP investigan y publican en un mayor porcentaje que los profesores de la UPAEP. Cabe recalcar que la UDLAP cuenta con un mayor número de docentes que pertenecen al Sistema Nacional de Investigadores. Véase capítulo 4.

Los resultados de los docentes de la UDLAP y de la UPAEP difieren en cuanto a la relación que existe entre las competencias y el desempeño.

En el caso de la UDLAP, la competencia en la gestión del aprendizaje, la competencia en el trabajo en equipo, la competencia para el desarrollo de los alumnos y la competencia para la participación en la comunidad empresarial tienen cierto grado de asociación con el desempeño medido en términos de la satisfacción del profesor. Por el contrario, no se encontró alguna dependencia entre las competencias y el desempeño medido en términos de la investigación y publicación del docente.

Por otro lado, en el caso de la UPAEP, la competencia pedagógica, la competencia de enseñanza, la competencia en la gestión del aprendizaje y la competencia para la participación en la comunidad empresarial tienen cierta asociación con el desempeño medido en términos de la satisfacción del profesor. En cuanto al desempeño medido en términos de la investigación y publicación del docente las competencias que tienen cierta dependencia con éste son las siguientes: la competencia pedagógica, la competencia de enseñanza, la competencia en el trabajo en equipo y la competencia para la participación en la comunidad empresarial.

Aunque no todas las competencias de los profesores de UDLAP tuvieron una relación con el desempeño, se comprobó que la competencia en el trabajo en equipo y la competencia para la participación en la comunidad empresarial están vinculadas con el desempeño medido en términos de la satisfacción del docente. Por lo tanto, si se quiere perfeccionar este desempeño es necesario que se hagan las mejoras arriba mencionadas sobre estas dos competencias.

Con respecto al desempeño medido en términos de la investigación y publicación del docente, se afirmó que la competencia pedagógica tiene una relación significativa con este desempeño. Por lo que se demuestra que los profesores de la UDLAP, al tener un alto nivel de competencia pedagógica, tendrán una repercusión positiva en este desempeño. Esto quiere decir que si el docente domina los contenidos de su materia, tiene gran experiencia, se actualiza en nuevas prácticas pedagógicas y en nuevos contenidos sobre la asignatura aumentará las posibilidades de tener un alto desempeño.

De igual manera, no todas las competencias de los docentes de la UPAEP tienen relación con el desempeño. En cuanto al desempeño medido en términos de la satisfacción del profesor la competencia pedagógica, la competencia en el trabajo en

equipo, la competencia para la participación en la comunidad empresarial y la competencia para el manejo de TI tienen una relación significativa con este desempeño. La competencia en el trabajo en equipo y la competencia para la participación en la comunidad empresarial tienen un bajo nivel de desarrollo por parte de los profesores. Por lo tanto, si se siguen las recomendaciones arriba mencionadas para estas competencias el desempeño puede ser mejorado.

La competencia pedagógica y la competencia para la participación en la comunidad empresarial tienen gran relación con el desempeño medido en términos de la investigación y publicación del profesor. Si se propicia la participación en la comunidad empresarial, es posible que este tipo de desempeño tenga un crecimiento positivo. Sin embargo, el nivel de este desempeño se debe a que los profesores de la UPAEP casi no publican o muy pocos de ellos pertenecen al Sistema Nacional de Investigadores (aunque éstos posean una alta competencia pedagógica).

En general, se puede concluir que este tipo de análisis permitirá a los profesores reflexionar sobre su práctica docente, su quehacer, su calidad de enseñanza, sus actividades y su comportamiento.

Los docentes deben ser considerados una figura central en el proceso de enseñanza-aprendizaje, ya que la calidad educativa estará siempre vinculada con la calidad de los profesores.