

COMPETENCIAS DEL DOCENTE DEL SIGLO XXI

Autora:

Marcia Iliana Criollo Vargas

Email: marciaillianac@yahoo.es

Institución: UNIDAD EDUCATIVA DEL MILENIO BERNARDO VALDIVIESO

RESUMEN

El presente trabajo resume una propuesta sobre las competencias que deben tener los docentes en su formación inicial. Se fundamenta en una investigación realizada como trabajo de doctorado, una larga trayectoria de labor docente e intercambios en instituciones educativas en otros países. La formación del docente por competencias hace referencia a cinco ámbitos que están enfocados a la práctica docente en cualquier área de especialización. El primero enfoca las competencias que el docente debe tener como formación específica en el área de enseñanza para cumplir con los estándares de desempeño que la educación exige. El segundo ámbito describe las competencias del docente en el área pedagógica como: planificación, metodología, uso y selección de recursos tanto didácticos, como tecnológicos y evaluación del aprendizaje; el tercer ámbito hace alusión a las competencias culturales, el cuarto campo enfatiza las competencias de formación continua y desarrollo profesional; y, el quinto componente que se plantea como eje transversal que sostiene la profesión docente y que representa el liderazgo, compromiso ético y vocación docente. La formación de profesores ideal exige que los docentes apliquen prácticas profesionales competentes capaces de satisfacer las necesidades de aprendizaje de estudiantes, de cultivar en ellos valores que les permitan vivir como verdaderos ciudadanos, de responder al cumplimiento de estándares de desempeño docente en una sociedad versátil.

Palabras Clave: Formación docente por competencias, perfil profesional, estándares de desempeño docente, competencias específicas, competencias pedagógicas, competencias culturales, competencias de formación continua y desarrollo profesional, competencias de liderazgo, liderazgo, compromiso ético y vocación docente.

INTRODUCCIÓN

La formación del profesorado por competencias se ha constituido en uno de los problemas que enfrentan las universidades en nuestro país. Se habla incluso de que cualquier profesional puede ser docente, y existen muchos casos en los que profesionales de otras ramas se dedican a la práctica docente. La presente aportación describe algunos ámbitos controvertidos de la formación del profesorado por competencias, para delimitar de alguna manera las funciones, el perfil o las competencias que debe tener un docente desde su formación inicial y poder contribuir a que las universidades reconsideren su rol en la formación de los docentes profesionales que ofrece a la sociedad actual. La propuesta se basa en una investigación de tesis para doctorado y se desarrolla en cinco ámbitos de formación que describen las competencias específicas en el área que enseña, las competencias pedagógicas, las competencias culturales, las competencias de formación cultural y las competencias en liderazgo, compromiso ético y vocación. El mercado laboral del docente para mantenerse acorde a las demandas sociales exige una educación de calidad que combinan las competencias básicas que el docente necesita tanto, para desarrollar aprendizajes significativos con sus estudiantes, como para formar ciudadanos productivos, innovadores y emprendedores útiles en la sociedad del siglo XXI.

DESARROLLO

Definición de competencia

Para llegar a establecer lo que es una competencia, tenemos que referirnos necesariamente a tres componentes, conocimiento, destrezas y actitudes como lo señalan. (Leon, Caldwell, Dolores, D. Tarver, 2008), aunque algunos autores incluyen la experiencia como un componente importante en el desempeño profesional.

Zabalza (2003: 70) define a la competencia como el “conjunto de conocimientos y habilidades que los sujetos necesitamos para desarrollar algún tipo de actividad”, o el caso de Yániz Álvarez y Villardón Gallego (2006: 23) que definen como “el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes necesarios para desempeñar una ocupación dada y la capacidad de movilizar y aplicar estos recursos en un entorno determinado, para producir un resultado definido”.

Personalmente considero que la formación del docente es clave en el desempeño de su labor, las competencias con las que se profesionaliza implican que tenga las herramientas básicas indispensables para enfrentar la tarea de enseñar y aprender. Las instituciones públicas son muy tolerantes ante la diversidad de formación docente que tenemos en las

universidades mientras que las instituciones educativas particulares demuestran mayor exigencia en la selección de personal docente.

(Michael, 2014) Es curioso un sitio online donde se anuncia trabajo para docente docente que sea **positivo y entusiasta** capaz de vencer obstáculos y anime a los demás; **honesto y auténtico comprometido** con los estudiantes y los compañeros, **organizado y planificador** que haga uso eficiente del tiempo; comprometido con su profesión y los estudiantes; **confiable, ecuánime y auto-controlado** en situaciones difíciles; **motivador y entusiasta** con estándares y expectativas de los estudiantes; **cuidadoso y simpático** capaz de responder a los sentimientos de los estudiantes y orientarlos hacia sus objetivos; **flexible y voluntarioso** para alterar lo planeado y orientar a los estudiantes hacia lo positivo; **entendido y abierto** hacia la integración de nuevos conocimientos de su especialidad para traducirlos a sus estudiantes; **creativo, versátil e innovativo**, procurando incorporar técnicas y actividades que habiliten a los estudiantes a tener experiencias de crecimiento únicas y significativas; **paciente** para ver todos los aspectos de una situación y ser justo y objetivo en circunstancias difíciles.

Cuando vemos todo este conjunto de cualidades o perfil de un docente, notamos lo difícil de la profesión. Vale la pena entonces preguntarse, ¿en realidad los docentes son tan perfectos para cumplir con tantas buenas cualidades?, ¿nos forman para tener tal perfil como docentes? Parte del arte de ser un buen profesor, es la habilidad que tiene el docente para adoptar diferentes roles en el aula dependiendo de las necesidades de los estudiantes y en muchos países el docente es constantemente evaluado y acreditado cada cierto tiempo para ejercer su profesión.

Gimeno Sacristán y Pérez Gómez (1989) expresan que: *“... el docente tiene un papel determinante en la calidad de la enseñanza y en la Educación en general, por su condición de modelo, cuya incidencia se evidencia más que nunca.”* (p. 350). De acuerdo con estos autores, la responsabilidad en el mejoramiento de la enseñanza no debe depender únicamente del docente; pero consideran que *“...justo es admitir que no puede hacerse ningún cambio en la enseñanza sin la participación y transformación del docente”*. (p. 350).

De los planteamientos de Sánchez y Fernández se desprende que la formación profesional inicial, incluyendo la formación de docentes, no está acorde con las necesidades reales del contexto, en el cual estos profesionales van a cumplir sus funciones. Existe una separación entre los conocimientos recibidos en la Universidad, resultado de una educación tradicional, eminentemente conductista, centrada en la observación y cuantificación del conocimiento.

Las demandas y cambios sociales, políticos, económicos y culturales que se están dando en el siglo XXI exigen por parte de la educación cambios de perfil profesional en la docencia.

Se necesitan docentes adecuadamente formados para responder a las transformaciones sociales y demandas del mundo laboral.

Los docentes necesitan tener una formación que la podemos especificar en cinco campos: 1.- competencias en el área que enseña, 2.- competencias pedagógicas basadas en el cumplimiento de los estándares de aprendizaje (planificación, metodología, selección y uso de recursos y evaluación de aprendizajes) 3.- competencias culturales, 4.- Formación continua y desarrollo Profesional, 5.- Liderazgo, compromiso ético y vocación. (Figura: Anexo No. 1)

1.- Competencias específicas en el área específica que enseña

Cuando se forma un docente en un área específica, comprende un amplio campo de conocimientos, técnicas y habilidades que debe desarrollar, muchas de las veces el docente logra especializarse a través de una maestría. Los nuevos desafíos de la era de las comunicaciones y cambios vertiginosos demandan además la puesta en marcha de creatividad para innovar, realizar mucha investigación y poner en práctica nuevas ideas para lograr hacerse entender con los estudiantes. Las instituciones educativas se constituyen en el espacio laboral más delicado con el que hay que trabajar, dado que se forma seres humanos y de acuerdo con la formación que se logra con los estudiantes se refleja en las sociedades que tenemos.

El dominio de un campo específico para desempeñarse como docente requiere de un alto grado de desarrollo de la capacidad de análisis, síntesis y de organización de la información para que al momento de enseñar sea capaz de generar conocimientos significativos y duraderos con los estudiantes. Saber priorizar los contenidos, cumplir los objetivos y lograr resultados de aprendizaje en un tiempo razonable es una habilidad que requiere de experiencia. Usualmente un profesor aprende todo el tiempo, de sus experiencias, de la autorreflexión, de sus estudiantes, pero el valor agregado que el docente puede descubrir con sus estudiantes es lo que ayuda a trascender a dejar una huella interesante en la vida.

2.- COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

Las competencias pedagógicas determinan que los profesores deben conocer, comprender y usar evidencias basadas en prácticas y estrategias relacionadas con planificación, implementación y evaluación de aprendizajes procurando siempre aportar al logro de los estándares de aprendizaje determinados en el perfil de bachiller que se desea formar.

Los profesores deben ser conocedores de los modelos metodológicos adecuados y acorde a las últimas tendencias, manejar las mejores estrategias de enseñanza para alcanzar las destrezas que se van a desarrollar, seleccionar, adaptar y usar los recursos didácticos y tecnológicos más apropiados para generar aprendizajes significativos y evaluar por resultados o logros de aprendizaje basados en los estándares de desempeño docente.

2.1. Planificación

Los docentes deben demostrar solvencia en la planificación de clase, siguiendo los lineamientos del currículo establecido a nivel nacional y con un enfoque de cumplimiento de los estándares de aprendizaje que establece cada asignatura.

Una planificación eficaz no puede basar en el seguimiento de un texto, este es un recurso no un instrumento de planificación. La planificación de lo que el docente va a realizar en el aula requiere el contestar a las preguntas ¿qué voy a enseñar?, es decir el contenido expresado en objetivos, ¿cómo lo voy a enseñar? se refiere a la secuencia metodológica y técnica (estrategias, procedimientos, actividades que se van a desarrollar, recursos que se va a utilizar), ¿cuándo? se refiere al tiempo que tengo estipulado, y ¿hacia dónde voy a llegar?, que son las metas que voy a alcanzar expresadas en logros de aprendizaje y que aportan al conocimiento del alumno.

(Stoner, 1996) La planificación es el proceso de definir metas claras y elegir los medios para alcanzar las mismas. Al referirse a las metas los docentes debemos alcanzar los estándares de aprendizaje establecidos en la ley y la corresponsabilidad que implica de que el docente de cada uno de los años debe evidenciar los logros al finalizar el año escolar, esto se lo puede verificar a través de pruebas estandarizadas sumativas que son parte del sistema.

Por lo tanto, la planificación micro curricular requiere que el docente investigue constantemente, que evidencie fuentes de consulta bibliográfica, que incluya recursos tecnológicos actualizados, que incluya adaptaciones curriculares de acuerdo con el contexto y realidad en la que se va a desarrollar, que sea diversa e interdisciplinaria en el contenido que se va a desarrollar con los estudiantes. Esta competencia pedagógica requiere que el docente ponga en juego su capacidad de análisis, síntesis, organización, comunicación asertiva, sentido práctico y capacidad creativa para delinear el camino que va a seguir para alcanzar los resultados de aprendizaje reflejados en destrezas.

2.2. Metodología

Un método de enseñanza es “el conjunto de momentos y técnicas lógicamente coordinados para dirigir el aprendizaje de una persona hacia determinados objetivos”. (Sin, 2014). Cuando hablamos de la metodología es necesario tomar en cuenta los estilos de aprendizaje de los alumnos, es decir que, las estrategias, actividades y el procedimiento de la clase debe ser diversa para lograr llegar hacia cada uno de los estudiantes generando aprendizajes significativos. Es indispensable para el docente y para el alumno conocer su estilo de aprendizaje predominante, esto ayuda al docente a diversificar la metodología y al estudiante ser parte activa en el proceso de desarrollo de la clase aprovechando sus fortalezas para aprender a aprender.

Los estilos de aprendizaje son las características que definen las diferentes formas de significar la información o experiencia que se transforma en conocimiento, considerando que todos los estudiantes pueden aprender cualquier cosa siempre y cuando se les presente la información en los términos, modalidades y organización que les resulte más asequibles cognitivamente y afectivamente hablando. La metodología que el docente debe seguir debe estar centrado en la diversificación de estrategias de enseñanza en concordancia con la amplia gama de estilos de aprendizaje que los estudiantes poseen. (Figura: anexo No. 2)

El rol que deben asumir es el de guía, mediador, promotor y generador de la creación intencional de un ambiente y condiciones motivadoras del entorno de aprendizaje que facilitan el logro de los objetivos planificados, propiciando una serie de actividades de aprendizaje las cuales se articulan al desarrollo de habilidades de pensamiento cognitivo de los alumnos.

La habilidad para crear en el aula un ambiente diversificado de opciones de percepción y acceso al procesamiento de la información, para el aprendizaje significativo y relevante; basado en estrategias combinadas para un trabajo en equipo sobre diferentes aspectos que apunten a un mismo objetivo, desde una perspectiva de aprendizaje colaborativo es esencial en el desempeño del docente. (Gomez, L. y otros, 2004).

Es muy importante que el docente tome en cuenta las diferentes etapas del desarrollo del pensamiento del ser humano que establece Jean Piaget para aplicar la metodología de enseñanza, estas son: etapa sensoriomotora desde el nacimiento hasta los 2 años, preoperacional de 2 a 7 años, de operaciones concretas de 7 a 11 años y de operaciones formales de 11 o 12 en adelante. (Figura: Anexo No. 3)

Cuando se trata de que los estudiantes aprendan se debe considerar que es necesario que el estudiante desarrolle destrezas de desarrollo del pensamiento cognitivo y que se pueden clasificar como: destrezas de bajo orden y destrezas de alto orden cognitivo que van de acuerdo con la edad de los estudiantes. Es indispensable entender de que la forma en que se presente la información no es la misma para un niño que para un joven, pero sin olvidar que, de eso depende que el estudiante internalice la misma.

Cuando desarrollamos una metodología de aplicación y verificación de resultados o logros de aprendizaje reflejados en destrezas, los docentes seremos más eficientes y altamente competentes porque buscaremos e investigaremos estrategias de desarrollo del pensamiento cognitivo diversas que faciliten el logro de aprendizajes significativos con nuestros estudiantes. (Figura: Anexo No. 4)

2.3. Uso de Recursos

El trabajo de los docentes expresada en el sentido de eficiencia y eficacia para alcanzar aprendizajes válidos con los estudiantes no tendría ningún sentido sino seleccionamos adecuadamente los recursos más idóneos, sino utilizamos las TICs, sino manejamos diversas bases de datos actualizadas y válidas para mejorar la práctica docente.

Cuando el docente selecciona los recursos debe considerar los objetivos que se quiere lograr, la sintonía con los contenidos o información, las características de los estudiantes (capacidades, estilos de aprendizaje e intereses de los alumnos, conocimientos previos, experiencia y habilidades requeridas para usar los materiales); las características del contexto (espacio, conexiones, organización); las estrategias didácticas (secuencia, técnicas) que vamos a utilizar con el material seleccionado,

La aparición de las TICs, ha generado un gran desafío para los docentes ya que se ha convertido en una herramienta esencial en la educación. Muchas de las veces, los estudiantes son quienes ayudan al docente en el manejo de las TICs y esto llama a que los docentes deben actualizarse en el manejo y aprovechamiento de éstas como mecanismo de mejoramiento en la calidad de educación que se ofrece a los educandos.

Kustcher y St.Pierre (2001 p.31), consideran que las TIC que tienen impacto en la educación son las siguientes:

- Las computadoras y los periféricos que manejan, utilizan, almacenan información digital velocidad, potencia, sonido, una variedad de colores, video, unidad de CD-

ROM, calculadora, cámara digital, impresora a color, scanner, proyector entre otros.

- Información digital (programas de aplicación y programas que muestran o administran la información: programa de aplicación didáctica, página WEB, base de datos, programa de aplicación de procesamiento de palabras, hoja electrónica de cálculo, aplicaciones de aprendizaje).
- Comunicación digital oral o escrita (mensajería electrónica, “charla”, foros electrónicos, novedades electrónicas, telecopiador, tele conferencia, audio y videoconferencia)

Los docentes somos los llamados a direccionar el uso de teléfonos celulares, tablets y dispositivos para motivar a los estudiantes a leer, el uso de aplicaciones móviles que facilitan el desarrollo de habilidades de idioma, de diccionarios electrónicos, de comunicación, de diseño, de acceso a programas digitales de gran utilidad. Los blogs para desarrollar competencias de escritura, los audios en wasap para trabajar habilidades de comunicación oral que son esenciales en cualquier profesión.

El aprovechamiento de la gama de tecnologías de la información y la comunicación en los diferentes niveles y sistemas educativos tiene un impacto significativo en el desarrollo del aprendizaje de los estudiantes y en el fortalecimiento de sus competencias para la vida y el trabajo, dado que el avance de la ciencia y la tecnología van de la mano. (Cañete, 2015)

2.4. Evaluación

Si consideramos que la evaluación es el proceso de verificación del logro de resultados de aprendizaje evidenciados en la aplicación de conocimientos, habilidades, destrezas y valores ante una determinada meta. La evaluación de acuerdo con el propósito se clasifica en diagnóstica: que se aplica al inicio de un periodo académico para determinar los prerrequisitos de los estudiantes; la formativa que se aplica durante el proceso con el propósito de ajustar metodologías, realizar refuerzo, ofrecer la oportunidad de mejorar; y la sumativa que es la que se aplica con fines de acreditación para acceder a niveles superiores de educación.

Los docentes deben conocer las características de la evaluación: permanente y formativa que provee información efectiva para modificar el proceso si fuere necesario; continua durante todo el proceso, integral porque considera todos los elementos del currículo; flexible porque permite buscar alternativas de mejora, es científica porque analiza la información

desde diferentes perspectivas; transparente, fiable y objetiva porque no se parcializa y se evidencia justa cuando se realiza con un instrumento válido; es referencial porque permite establecer relaciones de los resultados y metas; confidencial y decisoria porque permite tomar decisiones.

Es necesario que el docente conozca muchas técnicas e instrumentos de evaluación que no son precisamente solo los exámenes. Existen técnicas como: el interrogatorio el cuestionario, la entrevista, la autoevaluación; técnica de resolución de problemas que incluye pruebas objetivas, de ensayo o temas, simuladores y pruebas estandarizadas; técnica de productos como: proyectos, monografías, ensayos, reportes etc.: Técnicas de observación donde están los registros de participación, las demostraciones, la exposición oral, los registros anecdóticos y escalas de evaluación, portafolios, listas de control, cotejo, rúbricas etc.

Finalmente, se debe aplicar diversos procesos de evaluación: la autoevaluación para reflexionar sobre la práctica y el aporte al logro de aprendizaje de los estudiantes, la coevaluación para identificar fortalezas y debilidades, para aplicar acciones remediales, así como desarrollar habilidades personales y metacognitivas transferibles a otras áreas, y la heteroevaluación que generalmente se aplica de profesor a estudiantes, pero no en viceversa. Es preciso señalar que la heteroevaluación cuando se desarrolla de estudiantes a docentes permite crecer, permite cambiar esquemas mentales tradicionalistas e innovar en la práctica docente.

3. Competencia cultural

La cultura puede ser definida como las ideas, costumbres, destrezas, arte y herramientas que caracteriza a un grupo de personas en un periodo de tiempo. Candon (1973) considera a la cultura como “un sistema de patrones integrados, los cuales permanecen bajo el umbral de la conciencia, los cuales gobiernan el comportamiento humano de una forma como manipular y controlar las cuerdas de un títere” (p. 4). Otros autores consideran a la cultura como elemento clave para definir al ser humano. De hecho para Coseriu (1991) “cultura es el hombre mismo”.

Desde una perspectiva propia la competencia cultural se configura en el sentido de saber convivir en el mundo social con reglas de comportamiento enmarcadas en el respeto a sí mismo y hacia los demás. El ser un buen ciudadano no es fácil hay que comprender la dinámica de la inteligencia emocional donde convergen un conjunto de disposiciones o habilidades que nos permite, entre otras cosas, tomar las riendas de nuestros impulsos emocionales (autocontrol), comprender los sentimientos más profundos de nuestros

semejantes, manejar amablemente nuestras relaciones o dominar esa capacidad que señaló Aristóteles de *enfadarse con la persona adecuada, en el grado exacto, en el momento oportuno, con el propósito justo y del modo correcto*. Reconocer las energías emocionales hostiles y orientarlas para que se tornen positivas es un arte que no es imposible y que tenemos que empezar con nosotros mismos. La neurociencia ha demostrado que las actitudes y comportamientos se reflejan e influyen en las personas que nos rodean, la comprensión de las relaciones y reacciones adecuadas bajo reglas de autocontrol y buenos modales nos llevan a ser una persona exitosa, dignos de un epíteto de un maestro que forma juventudes. *correcto*. (Coleman, 1996)

Generar una cultura de convivencia armónica, de valores ciudadanos, de honestidad, de reglas claras de respeto a la diversidad, a la naturaleza, a la vida misma es lo que debe mover a los docentes. La cultura es la que nos identifica como ciudadanos latinoamericanos donde el irrespeto y la corrupción se han convertido en una etiqueta que los docentes debemos cambiar.

5.- Formación continua y desarrollo profesional

El desarrollo profesional es sinónimo de perfeccionamiento, formación continua, permanente o entrenamiento y capacitación para los docentes en servicio. Aunque Según (Thomas, 2005) hace una distinción entre entrenamiento y desarrollo; el primero se refiere a las responsabilidades presentes del profesor y sus objetivos son a corto plazo o inmediatos. Se entiende como una inducción o preparación para una nueva posición o responsabilidad. Entrenamiento generalmente implica entender conceptos básicos y principios como prerrequisitos para aplicarlos en el aula. Entrenamiento docente también implica probar nuevas estrategias en el aula usualmente con supervisión, monitoreo y retroalimentación de otros en una práctica. Es importante que los docentes en su formación se inicien con un poco de entrenamiento bajo un estricto régimen de control y seguimiento antes de empezar a ejercer su profesión. Los siguientes son ejemplos de propósitos desde una perspectiva de entrenamiento:

- Aprender cómo usar estrategias efectivas para abrir una lección
- Adaptar el texto para corresponder a la clase
- Aprender cómo usar estrategias de grupo en una lección
- Estrategias para manejar el comportamiento de los alumnos
- Usar efectivas técnicas de pregunta
- Usar ayudas y recursos en el aula
- Técnicas para retroalimentar a los aprendices en su rendimiento

Las oportunidades de desarrollo profesional se constituyen en un elemento indispensable para los docentes que durante su formación. El perfeccionamiento y las certificaciones sirven como parte del currículo para acumular puntaje en capacitación profesional y poder aplicar a un trabajo docente.

(Marchesi, A. y otros, 2009) señala que la calidad de la educación no está por encima de la calidad de su profesorado, por lo tanto, la formación inicial del docente y el desarrollo profesional del docente en servicio son el componente que asegura mejorar la calidad de educación.

Los grandes desafíos del siglo XXI, nos llevan a plantear la formación de redes interactivas de apoyo y capacitación docente que permita el desarrollo de la creatividad, la innovación y el emprendimiento en nuevas teorías y formas de enseñar que se enmarquen en generar aprendizajes mediante el desarrollo de proyectos con los estudiantes.

La articulación del desarrollo profesional en la formación docente inicial y continua sistematiza los grandes desafíos y necesidades para el fortalecimiento de la práctica docente priorizando la producción de saberes sobre la enseñanza tomando en cuenta que la profesión docente requiere el desarrollo de conocimientos específicos y especializados por parte del profesorado y esta debe ser una preocupación de oferta para las instituciones de educación superior.

La práctica docente además requiere el desarrollo de las capacidades investigativas para mantenerse actualizado sobre los últimos avances de la ciencia y la tecnología de manera que se implementen prácticas innovadoras y se generen proyectos conjuntamente con los alumnos en la práctica docente diaria. Por lo tanto, el desarrollo profesional debe ir más allá de la reflexión personal e individual por ejemplo puede ser explorar nuevas tendencias y teorías en el aprendizaje; la pedagogía de la gramática; organización de programas etc.

El docente debe además aprender a trabajar en equipo a través de redes cooperativas de interaprendizaje profesional que aporten al desarrollo de la ciencia. Pues el trabajo colaborativo entre docentes aumenta la creatividad, eleva el autoestima del docente, favorece la investigación e innovación, toma en cuenta la diversidad cultural y apoya la inclusión social, favorece las relaciones personales y permite la interacción y apoyo interinstitucional.

6. Competencias de liderazgo, compromiso ético y vocación.

Los docentes debemos asumir el liderazgo como la habilidad para dirigir un grupo de estudiantes para tomar las decisiones correctas en el momento adecuado, inspirándolos a participar en el logro de una meta común. (Pérez, 2008).

La solución de problemas y toma de decisiones por parte de los alumnos requiere que el docente guíe correctamente el proceso aplicando estrategias regulación y control (inteligencia emocional) logrando motivación de los alumnos entendiendo el componente humanista de las personas.

El liderazgo también se aprende, con la lectura, la experiencia y la investigación y los docentes tenemos la tarea de dejar una huella marcada en nuestros estudiantes, hacer que ellos nos recuerden por nuestras cualidades lideresas y no porque fuimos docentes facilistas, tradicionalistas que daban clases aburridas. Es por ello que, muchos científicos se están involucrando en el estudio del neuroliderazgo que invita a reconocer como funciona el cerebro para canalizar el liderazgo, constituir equipos de trabajo efectivos, tomar decisiones en forma efectiva y motivar a la gente y los docentes no nos podemos quedar relegados ante este desafío.

La ética es otro componente elemental en la práctica docente, cuando un profesional jura defender su profesión con rectitud y lealtad ante las leyes de la República automáticamente adopta el compromiso ético de desarrollar el ejercicio profesional serio, responsable y humanista. Humanismo implica ser consciente de los derechos, pero también de los deberes para con los más delicado de la sociedad los estudiantes. La sociedad demanda del docente, un modelo para los educandos es decir que debe reunir un conjunto de características ideales: justo, honesto, positivo, motivador, ejemplo, crítico, respetuoso etc. Un profesional por la integridad e integridad que sea digno de ejercer tan noble profesión. (Rojas, 2011).

La profesión docente es la tarea que tiene efectos transformadores en los educandos y de ellos depende las sociedades que tenemos y que tendremos a futuro. Por lo tanto, la práctica de una acción por parte del docente tendrá efectos reproductivos en los educandos, y es por ello que, los docentes deben ser conscientes de su rol como gestores de normas morales y comportamientos éticos.

Ser docente plantea la corresponsabilidad de educar, formar, guiar el comportamiento correcto y el deber ineludible de poner en práctica normas de conducta y valores que influyen el comportamiento de los estudiantes en relación con lo correcto y lo incorrecto. Si consideramos que el ser humano es por naturaleza un ser social, histórico y dinámico, es necesario también entender que el docente pone en su práctica todos los conceptos de

justicia, templanza, honestidad, prudencia, respeto, tolerancia, equidad, amor etc., en todas las actividades del diario convivir.

La vocación es la inspiración, el gusto, el “llamado” que siente la persona para realizar una determinada labor, el docente que tiene vocación trabaja con esmero, con ahínco, con amor porque al sentir que forma personas, que transmite no solo conocimientos sino también valores estamos forjando una sociedad mejor. El docente que tiene vocación se siente realizado profesionalmente y como persona porque su profesión es única cuando forma y guía personas hacia el camino del bien; así como también educa con una alta calidad humana y sensibilidad social.

La revalorización de la profesión docente está en nuestras manos, los docentes somos quienes hacemos que los estudiantes se enamoren de la cultura, las ciencias, el arte, los deportes. Los alumnos y padres de familia siempre esperan que sea la palabra que dice el docente, la que siempre esté bien. Los docentes en definitiva somos los artífices de culturizar a las sociedades actuales y venideras.

CONCLUSIONES

Es necesario que para que los docentes respondan a la exigencias y demandas que plantea una sociedad global, las universidades deben asumir el rol protagónico y fundamental de generadora de cambios en la formación inicial del docente desde los cinco ámbitos expuestos: Competencias específicas del área que enseña, competencias pedagógicas (planificación efectiva, metodologías innovadoras, uso eficiente de recursos y evaluación vista como oportunidad de mejora), competencias culturales, formación continua y desarrollo profesional y el eje sobre el que convergen todas las competencias del docente como eje transversal de la profesión, el liderazgo, compromiso ético y vocación.

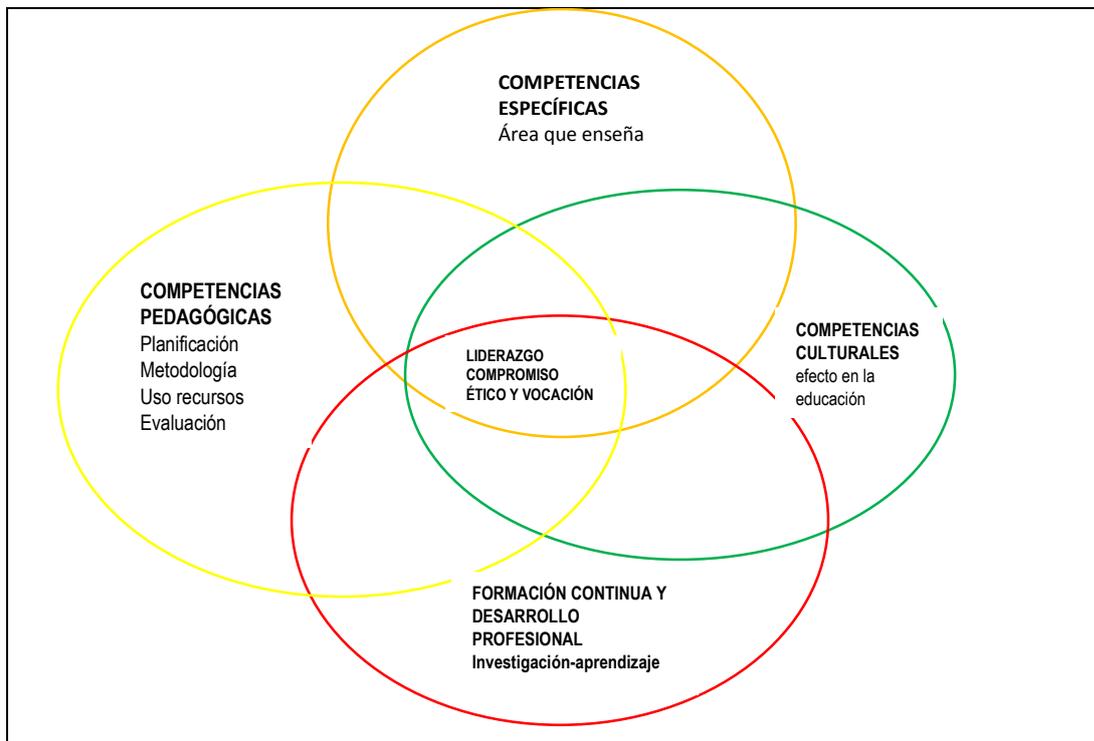
Cuando hablamos del perfil del docente como positivo, entusiasta, honesto auténtico y comprometido, organizado, planificador, ecuánime, controlado, motivador, cuidadoso y simpático, flexible, voluntarioso, entendido, abierto, creativo, versátil e innovativo, paciente e inspirador, aparentemente la comunidad confía en una persona perfecta la educación de sus hijos y eso es algo que debemos reflexionar para responder como maestros por vocación y no por profesión para responder a los desafíos de una sociedad versátil.

BIBLIOGRAFÍA

- Cañete, M. (08 de Agosto de 2015). *El rol del docente frente a las TIC*. Obtenido de http://fido.palermo.edu/servicios_dyc/publicacionesdc/vista/detalle_articulo.php?id_articulo=11828&id_libro=571
- Coleman, D. (1996). *Inteligencia Emocional e Inteligencia Social*. Kairos: Leader Summaries.
- Gomez, L. y otros. (2004). *Manual de estilos de Aprendizaje*. Mexico: Secretaría de Educación Pública.
- Leon, Caldwell, Dolores, D. Tarver. (2008). Definitions of multicultural competence: frontline human service providers' perspective. *Journal of Multicultural Counseling and Development.*, 88.
- Marchesi, A. y otros. (2009). *Aprendizaje y Desarrollo Profesional Docente, Metas Educativas OEI*. Madrid-España: Santillana.
- Michael, G. (4 de 06 de 2014). *Total ESL*. Obtenido de <http://www.totalesl.com/TeacherProfile-ESL-EFL.php>
- Pérez, J. y. (25 de 03 de 2008). <https://definicion.de/liderazgo/>. Obtenido de <https://definicion.de/liderazgo/>
- Rojas, C. (2011). Ética profesional Docente: Un Compromiso Pedagógico Humanista. *Humanidades*, 10.
- Spratt Mary, P. A. (2005). *The TKT Teaching Knowledge Test Course*. Cambridge University Press.
- Stoner, J. (1996). *Planificación*. Mexico: Editorial Prentice Hall Hispanoamericana, S.A.
- Thomas, R. J. (2005). *Professional Development for Language Teachers, Strategies for Teacher Learning*. Cambridge University Press.

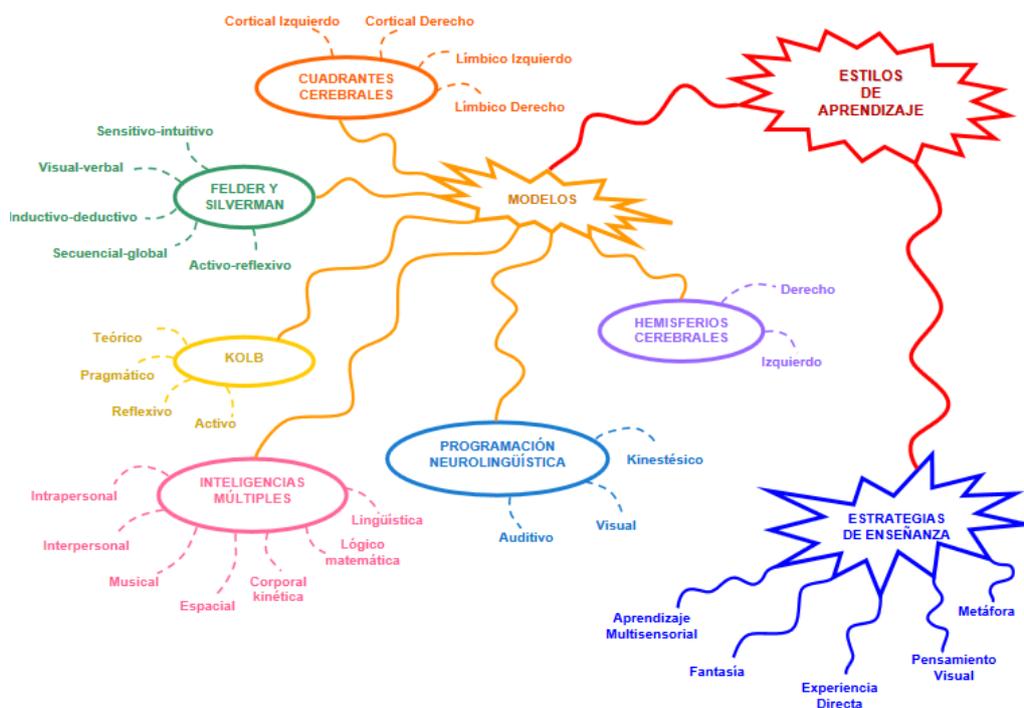
ANEXOS:

Figura No. 1: Competencias del docente



Adaptada de TESOL P-12 Teacher Education Program Standards (TESOL, 2010, p19)

Figura No. 2: Estilos de aprendizaje



Tomado de: Mosquera Ingrid, Estilos de aprendizaje: clasificación sensorial y propuesta de Kolb, <https://www.unir.net/educacion/revista/noticias/estilos-de-aprendizaje-clasificacion-sensorial-y-propuesta-de-kolb/549201749973/>

Figura No. 3: Etapas de Desarrollo Evolutivo del Niño de Piaget

| TABLA 3.1. ETAPAS DEL LA TEORÍA DEL DESARROLLO COGNOSCITIVO DE PIAGET | | |
|---|-------------------------------|---|
| Etapa | Edad | Característica |
| Sensoriomotora El niño activo | Del nacimiento a los 2 años | Los niños aprenden la conducta propositiva, el pensamiento orientado a medios y fines, la permanencia de los objetos |
| Preoperacional El niño intuitivo | De los 2 a los 7 años | El niño puede usar símbolos y palabras para pensar. Solución intuitiva de los problemas, pero el pensamiento está limitado por la rigidez, la centralización y el egocentrismo. |
| Operaciones concretas El niño práctico | De 7 a 11 años | El niño aprende las operaciones lógicas de seriación, de clasificación y de conservación. El pensamiento está ligado a los fenómenos y objetos del mundo real. |
| Operaciones formales El niño reflexivo | De 11 a 12 años y en adelante | El niño aprende sistemas abstractos del pensamiento que le permiten usar la lógica proposicional, el razonamiento científico y el razonamiento proporcional. |

Tomado de: Manual de estilos de aprendizaje, Gomez Leonardo y Otros (2004)

Figura No. 4: Etapas de desarrollo del pensamiento cognitivo.

