

CAPÍTULO 17

Consideraciones para la formación de docentes universitarios

JOSEFINA RUBÍ PIÑA, CECILIA MONTIEL AYOMETZI

*En este mundo cada vez más complejo, algunas veces
las viejas preguntas requieren nuevas respuestas.*

RANDY GLASBERGEN

Introducción

En este capítulo se intenta esbozar de manera general el perfil que se espera del docente como mediador, experto en su área de conocimiento, pero a la vez con las competencias idóneas en el ámbito de la didáctica, utilizando las técnicas y estrategias *ad hoc* a la o las asignaturas que imparte. El rol a desempeñar de las y los docentes en el ámbito universitario es un tema muy controvertido. Se tienen grandes expectativas del perfil de un docente universitario, se espera sea guía, facilitador del aprendizaje significativo, generador del trabajo en equipo, crítico, con un alto compromiso, promotor de cultura, y por si fuera poco se espera un docente con la calidez humana en el trato al alumnado, entre otras cualidades. No obstante, para que esto sea posible es necesario que las y los docentes reciban una formación que les permita desarrollarse equilibradamente como profesoras/es y como investigadores/as, así como crear recursos de apoyo efectivo a la docencia, que favorezcan la mejora de la práctica docente.

El presente capítulo invita a la reflexión sobre los contenidos que las y los docentes universitarios requieren para su formación permanente y de esta manera desarrollar su práctica educativa, formando parte del perfil docente de cualquier Institución de Educación Superior, pública o privada.

La formación docente

Es un hecho que la educación se encuentra en constantes transformaciones y reformas, lo que deriva en una exigencia en la formación permanente de las y los docentes, pero también es un hecho que aquellas y aquellos que estamos en activo pertenecemos a diferentes generaciones, están quienes recibieron una educación bajo un modelo tradicional, que dista mucho de lo que se necesita para poder insertarse en la práctica, donde “erróneamente” replican el mismo modelo de enseñanza que recibieron, y nos atrevemos a decir “erróneamente” debido a que por diferentes circunstancias se piensa que “es lo normal” “que no tienen manera de hacerlo de otra forma” o simplemente porque no reciben la formación para ello.

Por otra parte, están las generaciones de docentes que, a pesar de haber recibido una educación con modelos menos tradicionalistas, con “ligeros tintes” de constructivismo, tampoco suelen recibir una formación docente que les provea de los medios idóneos para compartir sus conocimientos. ¿Cuántas veces hemos escuchado al alumnado mencionar que su profesor o profesora “sabe mucho” pero “no sabe cómo enseñarlo”? Además de ello, pensemos en cuántas de esas personas llegaron a la docencia “por necesidad” “porque no encontraron otra opción laboral y al final encuentran su vocación” o quienes realmente tienen la vocación, pero no tienen la formación.

Es por ello que, el ser docente hoy en día requiere imperiosamente de contar con la preparación y la formación, a través de las cuales desarrolle las competencias que le permitan enfrentar las demandas del alumnado y por ende de un mundo en constante cambio, sin ir más lejos, con la pandemia vivimos una situación emergente en la que tuvimos que enfrentarnos a un cambio radical en los procesos de enseñanza y aprendizaje y de la cual es menester apropiarnos de todo lo que en determinado momento sirvió de apoyo en dichos procesos y que de alguna manera fue moldeando otro tipo de perfil docente.

Perfil de docentes universitarios

Cuando se habla del perfil docente, se asumen todas aquellas características y rasgos ideales, competencias traducidas en conocimientos, habilidades, actitudes y valores que tendrán que poseer quienes se dedican o se dedicarán a la docencia. Esto aunado a los requisitos de los consabidos documentos que den fe de la formación y el nivel de estudios. Al respecto se puede observar cómo en gran medida lo que se establece en la legislación federal deja el perfil bajo la responsabilidad de las instituciones de educación superior (IES) y se concentra meramente en los requisitos, no obstante, es sabido que, para dedicarse a la docencia, no basta con tener un título, diploma o grado como lo marca el Acuerdo 171117 (DOF, 2017) en su artículo número 6:

... poseer como mínimo el título, diploma o grado correspondiente al nivel educativo en que se desempeñarán, debiendo observarse que:

- I. El personal académico de asignatura tendrá como actividad fundamental en el Plantel la docencia, en la que podrá incluirse las actividades vinculadas con la tutoría, y
- II. El personal académico de tiempo completo, adicionalmente a la docencia, desempeñará alguna de las actividades siguientes:
 - a) Investigación o aplicación innovadora del conocimiento;
 - b) Participación en el diseño o actualización de los Planes y Programas de estudio y de los materiales didácticos correspondientes;
 - c) Responsable de carrera;
 - d) Asesoría;
 - e) Tutoría, o
 - f) Gestión académica.

Si bien para todas las actividades descritas es necesario poseer un título o grado universitario, también es necesario que el personal docente posea cierto perfil que lo avale para desarrollar su labor, y para ello es indispensable la formación docente que la legislación federal marca como “capacitación” al final del mismo artículo al mencionar que la IES: “...será responsable de capacitar en el desarrollo de las actividades de aprendizaje, evaluaciones y demás actividades académicas, a su personal académico, según las necesidades o requerimientos del Plan y Programas de estudio a impartirse en la moda-

lidad solicitada...” Asimismo, explicita al final del artículo 7 que “El perfil será determinado por (la IES) y podrá considerar equivalencia de perfiles, demostrando que se posee la preparación necesaria, obtenida ya sea mediante procesos autónomos de formación o a través de la experiencia, de por lo menos cinco años, en campo docente, laboral o profesional.”

Lo que caracteriza a una o un docente hoy en día, tiene varias connotaciones, lo que es un hecho es que el perfil obedece en principio a la filosofía institucional de las instituciones de educación superior, seguido del modelo educativo; es indiscutible que la misión, visión y valores de cada institución educativa rige su deber ser, aunado de la forma en que se conciba la figura docente dentro del modelo educativo que guía los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Al respecto, Bozu y Canto (2009) afirman que el perfil del docente universitario “viene condicionado por un devenir histórico, marcado por el modelo educativo, institucional, legislativo y social del proceso docente”, que es asociado a una imagen deseable del docente en determinado contexto, y que a su vez constituye un referente para quienes eligen la docencia, para quienes les forman y para quienes tienen la responsabilidad de tomar decisiones en torno a las políticas educativas.

En este sentido puede haber una larga lista del conjunto de características que cada IES exija a sus docentes, no obstante, nada se había plasmado con respecto al perfil docente para educación media superior y superior. En 2004, Perrenoud publicó lo que denominó “Diez nuevas competencias para enseñar”, pero es un referente destinado al profesorado de educación básica que busca comprender hacia dónde se dirige el proceso de enseñanza, fue en 2003 cuando Zabalza planteó lo que él considera las 10 competencias para el desarrollo profesional de docentes universitarios, como un marco de referencia del cual publicó una segunda edición en 2017, es así que nos dimos a la tarea de enunciar en la parte izquierda de la siguiente tabla dichas competencias; y en la parte derecha, una serie de cuestionamientos que denominamos componentes clave y que sintetizan lo que conforman cada una de las competencias con la intención de invitar a la reflexión acerca de cada una de ellas.

Tabla 1. Competencias para la docencia universitaria

Competencias de docentes universitarios:	Componentes clave:
1. Planificar el proceso de enseñanza-aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué se hace cuando se planifica? • ¿Cómo planifican los y las docentes? • ¿Qué se planifica?
2. Seleccionar y preparar los contenidos disciplinares	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué contenidos aprenderá el alumnado? • ¿Cuál es la mejor manera de abordarlos para su aprendizaje? • ¿Cómo seleccionar, secuenciar y estructurar didácticamente los contenidos de la disciplina?
2. Ofrecer información y explicaciones comprensibles y bien organizadas (competencia comunicativa)	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Se tiene clara la idea de lo que se desea explicar? • ¿La manera en que explica la/el docente comunica la idea que se pretende? • ¿La forma en que se expresa la/el docente con el alumnado lleva una connotación afectiva y/o de cordialidad?

Continúa

Competencias de docentes universitarios:	Componentes clave:
3. Manejo de las nuevas tecnologías	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Se utilizan las TIC como objeto de estudio? • ¿Se utilizan las TIC como recurso didáctico? • ¿Se utilizan las TIC como medio de expresión y comunicación?
4. Diseñar la metodología y organizar actividades	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Se lleva a cabo una organización de acuerdo con los espacios asignados? • ¿Se diseña una metodología como guía para las sesiones? • ¿Se lleva a cabo una selección y desarrollo de las tareas instructivas?
5. Comunicarse-relacionarse con las y los alumnos	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué estrategias se emplean cuando se tienen grupos numerosos? • ¿Cuál es el estilo de liderazgo a asumir por las y los docentes para el logro de una comunicación asertiva? • ¿El clima que se genera en la clase beneficia los procesos de enseñanza y aprendizaje?
6. Tutorizar	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Como docente, se asume algún tipo de tutoría? • ¿Se conocen las funciones del tutor/a universitario? • ¿Hay consciencia de las condiciones del ejercicio de la tutoría? • ¿Es posible cumplir las funciones de la tutoría como empeño personal de las/los docentes universitarios?
7. Evaluar	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Se conoce la naturaleza y el sentido de la evaluación en la Universidad? • ¿Se asumen de manera global los datos, las valoraciones y las decisiones, como componentes de la evaluación?
8. Reflexionar e investigar sobre la enseñanza	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Al finalizar cada ciclo escolar, se lleva a cabo un análisis de la propia docencia? • ¿Se lleva a cabo ese análisis a la reflexión con la intención de realizar investigaciones en el campo de la enseñanza?
9. Identificarse con la institución y trabajar en equipo	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Se trabajan de manera colegiada los contenidos del plan y programas de estudio? • ¿Cómo enriquecería al alumnado este trabajo colegiado?

Fuente: Con base en Zabalza (2017). Competencias docentes del profesorado universitario.

Como se puede observar en la tabla anterior, con base en esas 10 competencias que el autor aporta, meramente como un marco de referencia, hay mucho aún por reflexionar y dimensionar en qué medida es posible cada uno de los cuestionamientos que marcamos como componentes clave y que en determinado momento resultan de utilidad para guiar los procesos de formación docente, atendiendo aquellas áreas de oportunidad que se detecten.

Por otra parte, Lomelí (2016) propone diversos ámbitos que se deben considerar en la construcción del perfil docente universitario, asociando a cada uno de ellos, lo que ella denomina: diversas funciones y competencias.

Tabla 2. Ámbitos para la construcción del perfil docente universitario

Aprendizaje	Contexto	TIC	Formación continua	Investigación
<ul style="list-style-type: none"> • Organizar • Promover • Gestionar • Implicar • Trabajar en equipo • Resolver problemas • Innovar • Planear • Controlar • Evaluar • Interactuar • Tutorizar • Buscar estrategias metodológicas y pedagógicas • Entre otras 	<ul style="list-style-type: none"> • Implicar e interactuar con los demás actores educativos • Gestionar ante la institución y la sociedad 	<ul style="list-style-type: none"> • Avanzar junto con las TIC • Apoyar y/o guiar al estudiante ante los avances del mundo tecnológico 	<ul style="list-style-type: none"> • Adquirir nuevas competencias • Actualizar a través de la formación continua y a lo largo de la vida 	<ul style="list-style-type: none"> • Hacer contribuciones científicas • Innovar, comunicar, investigar en los diferentes ámbitos educacionales • Aportar a la sociedad a través de la investigación

Fuente: Con base en Lomelí (2016).

“Se espera que el profesorado, más que transmitir abundante información, promueva el desarrollo de competencias como garantía para que los sujetos puedan seguir aprendiendo a lo largo de su vida y se desempeñen de manera pertinente y satisfactoria en un mundo cambiante y complejo. De ahí, la necesidad de definir un nuevo perfil docente que garantice un desempeño profesional eficiente, eficaz y satisfactorio” (Bozu y Canto, 2009). En ese sentido Elena Gazapo (2020), rectora de la Universidad Europea, describe en el video titulado “[Las cualidades del buen profesor universitario](#)” las características que todo docente debe dominar en la educación superior y entre ellas destacan la empatía, el manejo de las competencias digitales y el contacto directo con el mundo profesional.

Otro aspecto por demás sustancial, en el perfil docente, está inmerso en los valores y a pesar de que nunca se le ha restado importancia, hoy por hoy es un tema tan controversial, que no hay que perder de vista. La ética profesional, que juega un papel fundamental en la integridad académica, hay que tener presente que las y los docentes son en gran medida, referente para sus alumnas y alumnos, por ello es menester que las y los docentes se conduzcan con la honestidad e integridad académica correspondiente ya que no únicamente se comparte con el alumnado los conocimientos, sino actitudes y valores ante la vida y la sociedad.

Necesidades en la formación de docentes

Si entendemos la necesidad como carencia de algo que se considera imprescindible, habrá que reflexionar de qué adolecen las y los docentes que se encuentran en activo hoy día, pertenecen a una sociedad del conocimiento y en consecuencia, requieren crear ambientes de aprendizaje en los que haya un compromiso por involucrar y desarrollar competencias dentro y fuera de la universidad; es menester, por tanto, disponer de una formación adicional para un óptimo ejercicio de su profesión y, por encima de todo, poder garantizar las necesidades actuales del alumnado en un entorno cada vez más complejo, multicultural y competitivo. El diseño de estrategias de formación docente ha de partir inevitablemente de las necesidades de las y los profesores, en ese sentido González y González (2007, p. 4) afirman que “el diagnóstico de necesidades de formación docente constituye un factor de primer orden en todo proceso formativo.” Debido a que es a través del diagnóstico que se pueden “establecer parámetros sobre las deficiencias con el fin de establecer mejores elementos correctores a las mismas.” Y es a partir de ahí que dichas necesidades de formación docente evidencian esas carencias en el desarrollo profesional de las y los docentes y estas van desde las particularidades individuales hasta las exigencias sociales. “El estudio de las necesidades de formación docente nos orienta en el conocimiento de aquellos aspectos del desempeño profesional en los que el profesorado presenta insuficiencias o considera relevante para acometer su labor diaria y que por tanto han de constituir centro de atención en los programas de formación docente” (González y González, 2007). Es así que las competencias que se han venido mencionando a lo largo del capítulo tendrán que considerarse en función de los resultados de la detección de necesidades que cada IES haga sobre su planta docente.

Pero, ¿por qué hablar de competencias? Si hablamos de aprendizaje basado en competencias, es debido a que se espera que quienes egresan posean ciertos conocimientos, habilidades, actitudes y valores, para ello, es necesario que la planta docente esté alineada en el mismo tenor, que también desarrolle nuevas competencias que contribuyan en el logro de aprendizajes en las y los estudiantes, a través de estrategias innovadoras que les provoquen el deseo de buscar, comprender, construir, analizar y evaluar su propio conocimiento. Las competencias en el ámbito universitario se encuentran enmarcadas en el Proyecto Tuning (2006); las divide en competencias genéricas (las cuales se subdividen en tres grandes categorías) y competencias específicas, que se pueden observar en la siguiente tabla.

Tabla 3. Las competencias en el ámbito universitario del Proyecto Tuning

Competencias genéricas (básicas o transversales)	Competencias específicas (áreas temáticas)
Instrumentales: se refiere a capacidades cognitivas, metodológicas, tecnológicas y lingüísticas.	Se vinculan exclusivamente con un área de especialidad, de contenidos más concretos. Tales competencias dependerán del área en que se especializa el o la profesional (de la docencia en este caso).
Interpersonales: se refiere a capacidades individuales como las habilidades sociales (interacción social y cooperación).	
Sistémicas: capacidades y habilidades relativas a todos los sistemas (combinación de entendimiento, sensibilidad y conocimiento).	

Fuente: Con base en Tuning (2006).

Las competencias genéricas, como su nombre lo indica, son aquellas competencias compartidas que puede poseer cualquier profesional, independientemente de su área de formación, competencias como la capacidad de análisis y de síntesis, uso y empleo de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) o cualidades personales como la empatía, actitud positiva, motivadora y calidad humana, entre otras, que en el caso de la docencia deberían ser comunes en cualquier ámbito. Por su parte, las competencias específicas van enfocadas a cada área temática y son esenciales porque están relacionadas de forma concreta con el conocimiento específico de un área temática. Con base en lo expuesto, es necesario replantear y reflexionar sobre varias vertientes, ¿cuáles son las necesidades en la formación de docentes?, ¿de qué manera se pueden atender el desarrollo de los ámbitos indispensables para la construcción del perfil docente universitario?, ¿qué tipo de formación continua es necesario fomentar para que las y los docentes universitarios se sientan motivados con una formación permanente que les apoye a enaltecer sus conocimientos, habilidades, actitudes, aptitudes y destrezas?, ¿cuántas de las IES realmente se preocupan por saber las necesidades de su planta docente?. Si realmente requerimos de docentes altamente competentes en su área de conocimiento y con formación para el trabajo con el alumnado, no basta con reflexionar al respecto, sino de poner en marcha un plan de acción que conlleve a contar con los mejores profesionales de la docencia en todos los ámbitos, que sean la parte medular de todas la IES del aquí y el ahora.

Los contenidos en la formación de docentes universitarios

Cuando se habla de contenidos en la educación, se hace referencia a todos aquellos saberes en sus diversas áreas del conocimiento, en el caso de la formación docente, que es la que nos ocupa, básicamente se hace alusión al acervo de todas las temáticas relacionadas con su condición de docente, es decir, desde el dominio del área de *expertise*, la didáctica del área en la que se especializa cada docente, las bases de las teorías y los tipos de aprendizaje, las técnicas y estrategias didácticas, la motivación y las expectativas en el proceso de enseñanza, hasta el desarrollo de las llamadas *soft skills* o habilidades blandas.

Como se ha visto a lo largo del capítulo, lo que se espera de quien se desempeña como docente, va más allá de la concepción tradicional, la docencia hoy en día demanda poseer una serie de

conocimientos, habilidades y actitudes, porque así lo exige la Universidad en la era de la sociedad del conocimiento y la información, una Universidad o IES que tiene el compromiso de permanecer a la vanguardia y para que eso suceda, su planta docente requiere estar en constante formación. Como afirman González y González (2007), “Orientar al estudiante en la construcción autónoma de conocimientos, habilidades, competencias a desarrollar, valores y actitudes profesionales plantea nuevas exigencias al docente universitario que trascienden el dominio de conocimientos y habilidades didácticas, en tanto el profesor precisa además de una motivación profesional intrínseca, de un compromiso moral en el ejercicio de la docencia.” Esas llamadas “nuevas exigencias” están estrechamente vinculadas con la necesidad de diseñar cursos y talleres específicos para docentes.

Es importante hacer hincapié en la importancia de repensar los contenidos indispensables para la formación docente, ya que, en gran medida, es a partir de estos y de la manera en que se diseñen las actividades de formación docente que trascienda ese conocimiento y realmente haya una significación de lo aprendido, tomando en cuenta, –parafraseando a González y González (2007)– que el proceso de formación docente entendido como desarrollo profesional tiene lugar a lo largo de la vida de las y los profesores y forma parte de la expresión del desarrollo de la personalidad de cada docente, por lo que los cursos y talleres se desarrollan como procesos continuos de aprendizaje, en los que se invita a la participación activa y reflexiva de las y los profesores y, por ello, se contemplan tanto la formación y desarrollo de cualidades cognitivas como afectivas y motivacionales de la personalidad de cada docente, por lo que se atiende no sólo el desarrollo de conocimientos y habilidades profesionales, sino también de actitudes, vivencias, motivaciones y valores que le permitan una actuación profesional ética y responsable. Como se ha visto a lo largo del capítulo, las Instituciones de Educación Superior (IES), en cierta medida exigen un perfil determinado del docente y para ello es indispensable permear en la formación integral de las y los docentes, pretendiendo contemplar la necesidad de incidir en todas sus capacidades. Para alcanzar estos fines es menester trabajar en la formación de una serie de contenidos con distintas características.

Para el diseño de cursos y talleres que contribuyan al desarrollo del perfil docente habrá que atender a tres tipos de contenidos: los teóricos, los procedimentales y los actitudinales, porque no basta con ser especialista en la disciplina a impartir, se requiere del desarrollo de otro tipo de competencias.

Menciona Zabala (1994) que, “esta clasificación, aparentemente sencilla es, [...] de una gran potencialidad pedagógica, ya que diferencia claramente los contenidos de aprendizaje según el uso que de ellos debe hacerse.” Esto dependerá del tipo de modalidad didáctica a que se haga referencia y en las cuales se ahondará en el capítulo denominado “Propuesta metodológica para el diseño de cursos y talleres para docentes universitarios”.

Como se esboza a continuación, dichos contenidos engloban el “saber qué”, el “saber hacer” así como el “saber ser” y están directamente vinculados con las capacidades: cognitivas-intelectuales, cognitivas-motrices y cognitivas-afectivas. Es pertinente precisar que de acuerdo con Zabala (1994), estos contenidos son abordados en primera instancia por M.D. Merrill en 1983 y recabados por Coll en 1986. Más adelante los retomaron Díaz Barriga y Hernández (2010). Derivado de ello, se entiende que:

- a. Los contenidos *teóricos*, son los que refieren a la noción que se tiene acerca de datos, hechos, conceptos, principios, leyes y estructuras operatorias que se expresan con un conocimiento verbal. Están relacionados con el *saber qué* y también se les denomina contenidos declarativos, distinguiendo los conceptuales de los factuales (Coll, 1993 y Díaz Barriga

y Hernández, 2010), quienes afirman que los contenidos conceptuales requieren un nivel de dominio de abstracción o asimilación, se da un aprendizaje significativo, en cambio los contenidos factuales son menos complejos al tratarse de acciones memorísticas y repetitivas sobre un hecho, sin que necesariamente se comprenda o se explique su sentido. Para efectos de este apartado y en síntesis se les denomina teóricos, debido a que se enmarcan tres categorías o niveles taxonómicos, los *hechos*, que son aquellos que ya ocurrieron; los *datos*, que se refieren a información concreta; los *conceptos*, que hacen alusión a la asimilación y relación de contenidos previos que dan sentido y significado de un tema o materia en particular.

- b. Los contenidos *procedimentales*, refieren a la manera en que se llevan a cabo las acciones, las que señalan cómo ejecutar una acción mental en un saber procedimental (Díaz Barriga y Hernández, 2010). Están relacionados con el *saber hacer* y *saber cómo hacer* y se traducen en habilidades intelectuales y motrices que engloban destrezas, estrategias, procesos, modos de actuar y de afrontar, plantear y resolver problemas, implican una secuencia de acciones u operaciones a ejecutar de manera ordenada para el logro de un fin, un objetivo o una competencia. Al respecto, para este tipo de contenidos específicamente, Zabala (1994) establece tres “contínuums”, por otra parte, Díaz Barriga y Hernández (2010) retoman las etapas de Valls (1994) y después de hacer una revisión de ambos, pueden resumirse de la siguiente manera:
1. El “contínuum” *motriz cognitivo*, que va en función de las acciones a realizarse, según sean más o menos motrices o cognitivos. En otras palabras, corresponde a la etapa donde se destacan los contenidos teóricos sin convertirse aún en ejecución.
 2. El “contínuum” *pocas acciones-muchas acciones*, que está determinado por el número de acciones que conforman el contenido procedimental. Esto es el ensayo y error en la actuación o ejecución del procedimiento.
 3. El “contínuum” *algorítmico-heurístico*, que considera el grado de predeterminación de orden de las secuencias, en donde los contenidos cuyo orden de las acciones siempre siguen una misma pauta, están más cerca del extremo algorítmico, que corresponde a la automatización del conocimiento, producto de la actuación y ejecución; por otra parte, aquellos contenidos procedimentales cuyas acciones y su secuencia dependen de la situación en que se aplican, están en el extremo opuesto, correspondiente al heurístico y es la etapa del perfeccionamiento indefinido, dejando claro el nivel de dominio. En palabras de Zabala (1994) “estos últimos contenidos (...) se caracterizan, entre otras cosas, por el hecho que implican tomar numerosas decisiones y, por tanto, un elevado grado de dirección y control (pensamiento estratégico). Es un hecho que cualquier contenido procedimental puede situarse en algún lugar de estos tres ejes y que es difícil delimitar entre uno y otro, pues todo dependerá del nivel de dominio y complejidad de los contenidos.
- c. Los contenidos *actitudinales*, se refieren a aquellos principios que regulan y determinan el comportamiento humano, están constituidos por valores, normas, creencias y actitudes dirigidas al equilibrio personal y la convivencia social. De acuerdo con Díaz Barriga y Hernández (2010), sus componentes estriban entre lo cognitivo, lo afectivo y lo conductual; por su parte Gargallo et al. (2010) definen tres componentes claramente definidos:
1. *Cognitivo*: Las actitudes implican un conocimiento de la realidad, y por lo tanto se fundamentan en los conocimientos, las creencias y la valoración concreta, objeto de la actitud, que se hace de la misma. No se puede valorar sin conocer de una u otra forma, el objeto de la valoración.

2. *Afectivo-evaluativo*: Ha sido considerado durante mucho tiempo como el componente fundamental de la actitud, hasta el punto de que con frecuencia se le ha identificado con la actitud sin más. El componente afectivo-evaluativo muestra la dimensión del sentimiento de agrado o desagrado respecto a los objetos de las actitudes.
3. *Conativo o comportamental*: Hace referencia a la tendencia o disposición a actuar respecto a las personas, objetos o situaciones objeto de la actitud. Esta tendencia a actuar es una consecuencia de la conjunción de los dos componentes anteriores, y que junto con ellos configuran las actitudes.

Como se ha podido observar cada uno de estos contenidos son elementales para entender, articular, analizar e innovar la práctica docente y de manera conjunta son parte de la formación en todo ser humano, razón por la cual es imprescindible pensar, planear y diseñar todas las actividades académicas que estén encaminadas a fortalecer el perfil de las y los docentes que demanda el mismo alumnado, las instituciones de educación superior y la misma sociedad, sin que esto represente un agobio para el cuerpo docente, por ello también es importante evaluar cada una de las actividades para saber en qué medida están cumpliendo con su objetivo y tomar en cuenta lo que ello representa en la carga de trabajo per se que ya tienen.

Conclusiones

Tal como se sostiene a lo largo del capítulo, es un hecho que dadas las constantes transformaciones y el ritmo vertiginoso con que avanza la sociedad hoy en día, además de la reflexión crítica y el compromiso con el hecho educativo, se encuentra la participación de todos y cada uno de los responsables en las IES para poner en marcha un plan de acción en el que se tomen en cuenta no solo las necesidades específicas o particulares de la planta docente, sino también los elementos esenciales para su formación, sensibilizarles en el hecho de saber estimular la creatividad y la innovación; de desarrollar el pensamiento crítico; de favorecer la colaboración y el despliegue de habilidades que les permitan estimular en sus estudiantes a encontrar soluciones a problemas, realizar preguntas, buscar información, sistematizar y organizarla. Es importante no perder el rumbo en la exigencia que las IES hacen de su profesorado, de tal manera que no se sientan saturados, por lo que es importante también prestar atención a la parte desarrollo de habilidades socioemocionales en la formación docente, tema que se abordará en otra sección.

Es un hecho que la exigencia al perfil docente, es sin temor a exagerar, inconmensurable y por ende los aspectos en los que es ideal formarse para el desarrollo de las competencias que le son inherentes, representan todo un reto, debido a que las temáticas que en determinado momento parecieran divergentes, en realidad confluyen hacia una misma finalidad y ahí el reto, Sin embargo, como ya se vio en los tipos de contenidos, es imposible trabajarlos de manera aislada y es un factor que no se debe perder de vista al momento de planear y diseñar cursos, talleres o cualquier otro tipo de actividad académica.

La manera en que se lleve a cabo el diseño de esas actividades académicas, dependerá el éxito de la formación y en consecuencia, la práctica docente que beneficiará al estudiantado.

Referencias

- Bozu, Z., & Canto, P. J. (2009). El profesorado universitario en la sociedad del conocimiento: competencias profesionales docentes. *Revista de Formación e Innovación Educativa Universitaria*, 2(2), 87-97.
- Cano, E. (2005). *Cómo mejorar las competencias de los docentes. Guía para la autoevaluación y el desarrollo de las competencias del profesorado*. Barcelona: Graó, 213 p.
- Coll, C., & Solé, I. (1993). *Los profesores y la concepción constructivista. El constructivismo en el aula*. Diario Oficial de la Federación (DOF, 2017). ACUERDO número 17/11/17 por el que se establecen los trámites y procedimientos relacionados con el reconocimiento de validez oficial de estudios del tipo superior.
- Díaz Barriga, F., & Hernández, G. (2010). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. Una interpretación constructivista*. México: Mc Graw Hill, 405 p.
- Gargallo, B., Pérez, C., Fernández, A., & Jiménez, M. A. (2007). La evaluación de las actitudes ante el aprendizaje de los estudiantes universitarios. El cuestionario CEVAPU. *Teoría de la Educación. Educación y Cultura en la Sociedad de la Información*, 8(2), 238-256.
- Gazapo, E. (2020). Las cualidades del buen profesor universitario. <https://www.youtube.com/watch?v=KaRl2E8Y8gA>
- Lomelí Gutiérrez, C. L. (2016). El perfil del docente en la universidad del siglo XXI. En I. Velasco, & M. Páez (eds.), *Los retos de la docencia ante las nuevas características de los estudiantes universitarios* (pp. 66-77). Proceedings-©ECORFAN-México.
- Montes, D. A., & Suárez, C. I. (2016). La formación docente universitaria: claves formativas de universidades españolas. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 18(3), pp. 51-64.
- Perrenoud. (2004). *Diez nuevas competencias para enseñar: Invitación al viaje*. Barcelona: Graó, 168 p.
- Ruiz, C., Mas, O., Tejada, J., & Navío, A. (2008). Funciones y Escenarios de actuación del profesor universitario. Apuntes para la definición del perfil basado en competencias. *Revista de la Educación Superior*, 146, 115-132.
- Tuning. (2006). *Tuning Educational Structures in Europe. a contribución de las universidades al proceso de Bolonia. Una introducción*. Education and culture. Socrates-Tempus.
- Zabala, A. (coord.), Alsina, P., Bantulà, J., Carranza, M., Dilmé, D., Forrellad, M., Gratacós, R., Noguero, A., Oliver, M., Oró, I., Pérez, P., & Ríos, J. (1994). *Cómo trabajar los contenidos procedimentales en el aula* (Vol. 148). Grao.
- Zabalza, M. A. (2017). *Competencias docentes del profesorado universitario. Calidad y desarrollo profesional*. 2ª. ed. Madrid: NARCEA, S.A. de ediciones, 214 p.

