

**Universidad Central “Marta Abreu” de Las Villas
Facultad de Psicología**

**Tesis en opción al Título Académico de
Master en Psicopedagogía**



Título :

**“Metodología para la selección de docentes
de los Institutos Superiores de Ciencias de la Educación
de la República de Angola”**

Autor: Lic. Pedro Garcia do Nascimento

Tutor: Dra. C. Osana Molerio Pérez

Asesora: MsC. María Teresa Rodríguez Wong

Santa Clara 2012

*Universidad Central “Marta Abreu” de Las Villas
Facultad de Psicología*



*Tesis en opción al Título Académico de
Master en Psicopedagogía*

*Título: “Metodología para la selección de docentes de los
Institutos Superiores de Ciencias de la Educación de la
República de Angola”*

Autor: Lic. Pedro Garcia do Nascimento

Tutor: Dra. C. Osana Molerio Pérez

Asesora: M sC. María Teresa Rodríguez Wong

Santa Clara

2012



*Tener ganada la sabiduría
es mejor que tener ganada la plata,
y tenerla
como producto es mejor que el oro mismo.*

(Biblia Sagrada: Proverbios, 3:12).

Dedicatoria

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mis queridos; padre “Garcia do Nascimento” y hermano “Garcia do Nascimento Nzambi” por lo que me dieron en el decursar de sus vidas: Eterna añoranza! ...

A mí madre “Isabel Catarina Mboki”, que con el cariño de un corazón puro, soporta el dolor de un hijo lejos que constantemente me dice por teléfono “... padre, tenga mucho cuidado... ¿... y cuánto tiempo te resta hijo?”...

A mis hermanos, “Manuel C. do Nascimento, Afonso S. do Nascimento, Monís, Tony, Baptista, Edy, Macedo, Boas, Ingracia, Juliana, Paulina (grande & pequeña), Adélia, Kikaia, Isa, Chinguita, Amelia, Nsuka, Rosa, Larice y Lena”. A mis cuñadas: “Ilda, Manzambi, Telma y Madó”. A mis sobrinos: “Sayo, Ilídio, Graça, Caly, Tony, Suque, Linda, Laura, João, Oliveira, Mana, Isa, Beath, Papi, Jideão, Emerso, Mamy, Ary, Ngiazi, Léo. A toda mi familia en general, por los sacrificios que han vivido, causados por mi ausencia.

Al colectivo de compañeros en la Escuela del II-Ciclo de la Enseñanza Secundaria “Comandante Vilíng de Huambo”, en especial al equipo de Lengua Portuguesa. Con profundo respecto, agradezco a los directivos “Gabriel Ley Alexandre, Deolinda Felipe, Alcino Chiambo y Margarido”. A Malongi, Lúdia, Hillary y tía; Damão y compañía; a Judith; jefe Neto y mana Mimi con sus hijos; comadre Helena, Escurinha, Aspira y Tetinha. A Edy, del cuerpo de guardia en la obra.

A Adélia, Nsoki, Oliveira y Maria, Mboki, Kiombo, Umba (tíos); Miguel Monteiro, António Nfinda, Kumba Makaia, Pedro Videira, Conceição Gama, Alcina, Gomes Cardoso, Cruz Neto, Gomes Maiato, Delina, Américo y sus familias y a los demás compañeros de las LP’s - Governo de Angola, en Huambo y Luanda.

A todos, con afecto...

Pedro García do Nascimento

Agradecimientos

Agradecimientos

A Dios Omnipotente y Omnisciente.

A mis progenitores "Garcia do Nascimento" y "Isabel Catarina Mboki", quienes me concibieran.

A mis hermanos, familia general y benefactores que siempre me aconsejaron que estudiara. Ellos son también dueños del proyecto hoy concretado.

Al Dr. Luis Felipe Herrera Jiménez, por su constante apoyo moral y científico desde los primeros momentos de la candidatura.

A mi dignísima Tutora, Dra. Osana Molero Pérez, por su dedicación y constancia en el desarrollo de este trabajo. Al igual para su familia (padres, hermana, esposo e hijo).

A Dr^a. María Luisa, por su benévola característica científico – metodológica.

A Dr^a. Nancy y familia, por su pronta disponibilidad en las anotaciones lingüístico – gramaticales.

A todo claustro docente de la Facultad de Psicología, en particular el de la "Maestría Internacional Psicopedagógica" en su 8ª Edición, años 2011 – 2012.

A los compañeros de formación, angolanos, cubanos y beliceño, nombradamente "Praia, Apolinário, Adriano, Mayelin, Yagen, Enrique, Nuria, Belkis, Francis, Yanet, Alida, Yanisley, Marylin, Yanely, Maisel, Dianelys y Miriam". A los angolanos de lucha como "Sambalundo, A. M., Vice Reitor "Nino", M. R., Juca, M., Nolica, A. B., Maradona, J. I., Eurico, Jerónimo, Alexandre, Molonende, A., Hilário, Director Pick, J. M., Piedade, C., Guilherme, Ndjava, C., Pedro, Ch., Nhamba, L., Lukoki (Médico), Rosa y Gervásio. A la familia del hostal Simon "Robert, Desi, Adalys, Alejandro y Abuela"; a Darwin con su esposa e hija; Raúl y su padre; a la familia Nancy (Vecina del Reparto Universitario); Yamilei, Papito y hija; Rooney y familia; Profesor Fidel y su familia; Maite, Amelita, Idalmys, Luis, Marta, Lismay y Maribys".

A todos que directa o indirectamente, contribuyeran para el desarrollo de mi formación;

A todos, mi humilde gratitud!...

Pedro Garcia do Nascimento

Resumen

Resumen

Los momentos actuales, caracterizados por grandes cambios tecnológicos, económicos y sociales; exigen la formación de profesionales competentes y preparados integralmente. Ello plantea la necesidad de elevar la calidad de la enseñanza universitaria. Siendo el docente un elemento medular, se enfatiza en los procesos de su selección en correspondencia con las competencias pedagógicas que hoy se demandan. En este sentido, se proyecta la presente investigación que persigue proponer una Metodología para el proceso de selección de los docentes de los Institutos Superiores de Ciencias de la Educación de la República de Angola. A partir de un diseño cuantitativo se concibe un estudio exploratorio-descriptivo. Se emplearon métodos y técnicas tales como la revisión documental, entrevistas, cuestionarios, encuestas así como el Juicio de Especialistas. Los resultados obtenidos fueron analizados cuantitativamente a partir del análisis porcentual y el Coeficiente de Kendall (W) del paquete SPSS y valorados cualitativamente. A partir de los criterios emitidos por docentes y directivos con experiencia en la Educación Superior tanto cubana y Angolana, se elaboró una propuesta metodológica fundamentada en principios psicopedagógicos y contextualizada para la realidad angolana. La misma consta de 4 etapas en las cuales se evalúan un perfil de 11 competencias pedagógicas prioritarias en el docente universitario angolano. La evaluación dada por los especialistas avala su posible implementación como estrategia de utilidad para potenciar el cumplimiento de la misión de estas instituciones educativas.

Palabras claves: Educación Superior, Selección laboral, Competencias pedagógicas, Capital Intelectual.

Summary

S u m m a r y

The current moments, characterized by big technological, economic and social changes; they demand the formation of competent professionals and prepared integrally. It is proper to think about the necessity to elevate the quality of the university teaching. Being teachers a medullar element, it is emphasized in the processes of their selection in correspondence with the pedagogic competitions that today is demanded. In this sense, it is projected the present investigation that pursues to propose a methodology to perfect the processes of selection of the Superior Institutes of Sciences of the Education professors' from Republic of Angola. Starting from a quantitative design and methods were used and technical such as documental revision, interviews, surveys as well as the Trial of Specialists. The obtained results were analyzed quantitatively starting from the percentage analysis and the Coefficient of Kendall (W) of the package SPSS and valued qualitatively. Starting from the approaches emitted for educational and directive with experience in the Cuban Superior Education and Angolan, a methodological proposal was elaborated based in psychopedagogics principles and contextualized in angolan's reality. The same one consists of 4 stages in which are evaluated a profile of 11 high-priority pedagogic competitions in the angolan's teachers. The evaluation given by the specialists endorses its implementation like strategy of utility to strengthen the educational work and the execution of the mission of these educational institutions.

Key words: Superior Education, labor selection, pedagogic competitions,
intellectual capital.

Índice

INDICE

INTRODUCCION	17
CAPITULO I: Fundamentación teórica	
1.1 Retos de la Educación Superior en el siglo XXI	24
1.1.1 La Educación Superior y la mejora de su calidad	24
1.1.2 El docente universitario ante el Siglo XXI	26
1.2 Una aproximaciones al proceso de selección de docentes universitarios	29
1.2.1 El proceso de selección de selección de personal	29
1.2.2 La selección por competencias profesionales: Su contextualización	31
1.2.3 Definición, enfoques y clasificación de las competencias	33
1.2.4 Las competencias pedagógicas del docente de la Educación Superior	39
1.3 Hacia el fortalecimiento de la labor docente de los Institutos Superiores de Ciencias de la Educación en la República de Angola	43
1.3.1 Tendencias históricas y estado actual de la Educación Superior en la República de Angola	43
1.3.2 La necesidad de perfeccionar los procesos de selección de los docentes en la Educación Superior angolana	47
1.3.3 La selección por competencias de los docentes como criterio para el fortalecimiento de la calidad en los Institutos Superiores de Ciencias de la Educación de la República de Angola	49
CAPITULO II: Metodología	
2.1 Contexto de la investigación	53
2.2 Diseño metodológico	53
2.3 Tipo de estudio	54
2.4 Etapas de la investigación	55
2.5 ETAPA I	55
2.5.1 Tareas científicas y métodos empleados en la Etapa I	55
2.5.2 Descripción de la muestra en la Etapa I	56
2.5.3 Procedimientos y Técnicas empleadas en la Etapa I	64
2.6 Etapa II	67

2.6.1	Tareas científicas desarrolladas en la Etapa II	67
2.6.2	Procedimientos empleados en la Etapa II	68
2.6.3	Descripción de la muestra en la Etapa II	70
2.7	Análisis de los datos	71
 CAPITULO III: Análisis de los Resultados		
3.1	<i>Resultados de la Etapa I</i>	74
3.1.1	Análisis de los resultados obtenidos en la entrevista y/o encuesta sobre competencias pedagógicas de los docentes de la Educación Superior	74
3.1.2	Análisis de los resultados del cuestionario sobre competencias pedagógicas de docentes de los ISCED de Angola	76
3.1.3	Elaboración del perfil de competencias pedagógicas del docente de los Institutos Superiores de Ciencias de la Educación de la República de Angola	79
3.2	<i>Resultados de la Etapa II</i>	81
3.2.1	Diagnóstico de necesidades	81
3.2.2	Descripción de la Metodología para la selección de los docentes de los Institutos Superiores de Ciencias de la Educación de la República de Angola	82
3.2.3	Resultados de la valoración de la Metodología propuesta a partir del Juicio de especialistas	90
 CONCLUSIONES		94
 RECOMENDACIONES		97
 REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS		99
 ANEXOS		110

Introducción

Introducción

Los cambios que caracterizan la sociedad actual imponen la necesidad de plantear una revisión y perfeccionamiento constante de los sistemas educativos. En el contexto de estas transformaciones en la Educación Superior, está implícita la necesidad de fortalecer la formación académica, cultural e integral de los educandos e incidir favorablemente en la solución de problemas de trascendencia global como el adecuado uso de los recursos naturales, el cuidado del medio ambiente, la búsqueda de nuevas fuentes de energía, la producción de alimentos, la atención a los problemas demográficos y la sistemática atención a la salud humana; entre otros.

Evidentemente la interacción de todos estos elementos debe llevar a reflexionar sobre las formas de organizar la docencia universitaria y optimizar todos sus procesos sustantivos, a saber: docencia, investigación y extensión universitaria. Resultando una necesidad inmediata considerar la calidad académica e investigativa de las universidades.

No se debe olvidar que en la denominada sociedad del conocimiento, en la que muchos especialistas afirman que vivimos; las instituciones de Educación Superior están urgidas a preservar, generar, transmitir y aplicar los nuevos conocimientos, lo que constituye una oportunidad y también un reto, al elevarse sustancialmente el papel de la Universidad ante las nuevas problemáticas globales. La formación de profesionales preparados integralmente, competentes y capaces de asumir un papel activo en nuestra sociedad en función del progreso y la calidad de vida del hombre; es un reto que también deben asumir las instituciones de Educación Superior en Angola.

La República de Angola, estado relativamente joven y con un excelente potencial de riquezas naturales está enfrascada en grandes transformaciones de su sistema social, organizacional, educativo y productivo. En el sistema angolano, se reconoce que es aún insuficiente el nivel de preparación de los recursos humanos, pero no son cabalmente considerados como el centro de toda actividad.

De ahí, la urgente necesidad de considerar la importancia de su selección, formación, actualización y desarrollo.

El proceso de selección del personal, es objeto de estudio de diversas especialidades como la Administración y la Psicología, y es en sí mismo un proceso de investigación científica, por partir de determinadas bases teóricas, leyes, principios, por poseer métodos, técnicas e instrumentos para su estudio, y la finalidad de conocer la realidad, en función de su aplicación y transformación para el mejoramiento de una actividad. Además, se ha puesto de manifiesto, desde las formas más elementales en la organización del trabajo; y se ha desarrollado, a la par del sistema de producción que ha asumido el hombre en su desarrollado social. Luego, se ha hecho inevitable la aparición de nuevas formas de selección de personal, que responden a un desarrollo competitivo de las instituciones; y van desde la selección a partir de características como la edad, el género, el perfil profesional hasta la novedosa tendencia a la selección por competencias.

Al respecto, hoy día se aprecia en la República de Angola, un interés en elevar los niveles de exigencia para la selección del personal, con destaque en el sector petrolífero. Sin embargo, no ocurre así en el sector educacional superior en el cual se le resta un tanto su real importancia. Ello avala la necesidad de realizar investigaciones que desde el punto de vista psicopedagógico, contribuyan a optimizar los procedimientos de selección de los profesionales que aspiran a ejercer la docencia en las instituciones de Educación Superior.

Un elemento primordial del sistema educacional angolano lo siguen siendo los Institutos Superiores de Ciencias de la Educación. Estas instituciones angolanas requieren cada día con más urgencia de docentes mejor preparados, y para ello es necesario lograr que se realice una adecuada selección de los mismos y se propicie su fortalecimiento a partir de una estrategia de capacitación sistemática.

En este contexto, la labor del profesional de la enseñanza superior en Angola, en especial de los Institutos Superiores de Ciencias de la Educación; y todo lo que ella contempla, constituye un proceso que se debe mejorar y fortalecer permanentemente, en función de la educación y la cultura general del propio hombre y de la concepción que se defiende del desarrollo humano. Mostrarse

inconformes con lo que se tiene logrado, en aras de perfeccionar el trabajo y plantear nuevas metodologías y acciones que tributen a un mejor desempeño del docente en estas instituciones de la enseñanza superior en Angola; debe convertirse en preocupación y catalizador constante de todo profesional que se vea implicado en la formación de las nuevas generaciones.

Los Institutos Superiores de Ciencias de la Educación angolanos deben proyectarse como instituciones científicas, educativas, modernas y de vanguardia con capacidad de autogestión. En el cumplimiento de su misión debe primar la excelencia académica y el compromiso social en la generación de los conocimientos científicos, transferibles a través de la formación integral de profesionales capacitados, que interactúen con independencia y creatividad en sociedades globales y con capacidades que permitan llevar adelante los cambios que el país y el mundo en general necesitan; para elevar la calidad de vida del ser humano, fortaleciendo así, sus valores transcendentales y el desarrollo armonioso.

No obstante, para cumplir con esta misión, todavía, se hace indispensable perfeccionar el proceso de selección y fortalecimiento de los docentes en los Institutos Superiores de Ciencias de la Educación en Angola, un trabajo encaminado a desempeñarse individual y colectivamente en diferentes escenarios educativos. Las experiencias develan algunas limitaciones en la preparación y desempeño de muchos de los actuales docentes de estas instituciones angolanas.

Entre ellas se destacan:

- Conocimiento de su materia, algunos son especialistas en ellas, pero ese saber es para ellos lo más importante, sin tener presente, todo lo que conlleva el proceso de enseñanza- aprendizaje como tal y especialmente los valores a desarrollar.
- Se reducen a transmitir un conjunto de herramientas que según sus puntos de vista, les servirían al alumno para lograr el aprendizaje del área de estudio.
- Sus actuaciones generales consisten en el dictado de los contenidos del área, para cumplir con los objetivos preestablecidos.

- Dentro de la institución el docente debe cumplir, entre otros roles, el de mediador de aprendizajes, sin embargo las experiencias demuestran que este rol se ha llevado de manera limitada, sobre todo en el área de la investigación educativa.

De lo anterior, se puede evidenciar que aún algunos docentes de los Institutos Superiores de Ciencias de la Educación en Angola, no tienen claro en el pensamiento y la acción lo que significa mediación de procesos educativos, lo cual evidencia dificultades en el proceso de selección y capacitación.

Actualmente en el proceso de selección para docentes que realizan estos Institutos, se realizan reclutamientos de los candidatos a ocupar una plaza docente, en función de su titulación profesional y en correspondencia con la materia a impartir; hasta concluir con la contratación del personal para dicha plaza. Se hace necesario precisar que en la actualidad no están delimitados los criterios o requisitos específicos para la selección de los docentes que se vinculan a los Instituciones Superiores de Ciencias de la Educación, hecho que no propicia una mejor composición del claustro de docentes en cuanto a su formación profesional y sus competencias pedagógicas. Se considera necesario instrumentar requisitos para la selección de los mismos, así como fortalecer su desarrollo tanto en el ámbito docente como profesional; en cuanto el maestro tiene la compleja responsabilidad de preparar al hombre del futuro.

El objeto de estudio de la presente investigación está delimitado en los procesos de selección de los docentes de Educación Superior y su campo de actuación lo constituye el fortalecimiento de la labor del docente en los Institutos Superiores de Ciencias de la Educación en la República de Angola, a partir de un proceso de selección efectivo en correspondencia con los actuales retos de la Educación Superior.

En consideración con la problemática de la investigación abordada, se plantean a continuación las categorías metodológicas que orientan el trabajo:

Problema de Investigación:

- ¿Cómo contribuir a mejorar el proceso de selección de los docentes en los Institutos Superiores de Ciencias de la Educación, en la República de Angola en correspondencia con los retos actuales de la Educación Superior?

En consonancia con la interrogante científica de la investigación se definen como objetivos investigativos:

Objetivo General:

- Proponer una metodología para la selección de los docentes en los Institutos Superiores de Ciencias de la Educación, en la República de Angola; que responda a los nuevos retos profesionales que hoy enfrenta el profesor universitario.

Objetivos específicos:

- Explorar desde la opinión de los directivos y profesores universitarios con experiencia, las competencias pedagógicas que debe poseer un docente que labore en los Institutos Superiores de Ciencias de la Educación de la República de Angola.
- Elaborar una metodología para la selección de los docentes vinculados a los Institutos Superiores de Ciencias de la Educación de Angola.
- Evaluar la metodología elaborada en el contexto de la investigación a partir del Juicio de especialistas con experticia en el tema.

El problema de investigación abordado se considera pertinente en tanto responde a la evidente necesidad de fortalecer la labor de los docentes vinculados a los Institutos Superiores de Ciencias de la Educación en la República de Angola. Su novedad se fundamenta en que por primera vez se propone una metodología para la selección del personal docente que se vincula a estas instituciones, en base a los fundamentos psicopedagógicos del proceso de enseñanza - aprendizaje y sus particularidades en el nivel de la Educación Superior.

Su relevancia se sustenta en que un proceso de selección adecuado permitirá garantizar mayores niveles de preparación de los docentes como agentes mediatizadores del proceso enseñanza - aprendizaje, lo que contribuirá a

potenciar la calidad del proceso docente-educativo así como la eficiencia institucional.

En el orden práctico el valor de la investigación radica en la propuesta de una metodología contextualizada que permitirá optimizar el proceso de selección de los docentes vinculados a los Institutos Superiores de Ciencias de la Educación en correspondencia con las demandas y retos actuales de la Educación Superior lo que contribuirá a elevar la calidad de la docencia universitaria.

El informe de la investigación se estructura en: tres capítulos, conclusiones, recomendaciones, bibliografía y anexos. El primer capítulo, aborda los supuestos teóricos que fundamentan la investigación. El segundo capítulo, expone los elementos referidos al diseño metodológico, la descripción de la muestra, los métodos y técnicas utilizadas. El tercer capítulo abarca el análisis de los resultados a partir de los métodos y técnicas empleadas hasta presentar la metodología diseñada, en función de contribuir a la mejora de los criterios de selección y fortalecimiento de los docentes en la Carrera de Educación Superior.

Fundamentación Teórica

Capítulo I. Fundamentación Teórica

1.1 Retos de la Educación Superior en el siglo XXI

1.1.1 La Educación Superior y la mejora de su calidad

El concepto de calidad en la educación, particularmente en el ámbito de la Educación Superior, ha sido objeto de grandes controversias y se ha enfrentado a distintas posiciones, desde las que consideran imposible definirla o medirla, debido a la complejidad y diversidad de las actividades académicas y a la dificultad del empleo de aproximaciones metodológicas apropiadas, hasta aquellas que consideran al prestigio, en abstracto, como la mejor evidencia de la calidad de una institución.

La calidad de las instituciones de Educación Superior, implica garantizar su pertinencia integral; en la medida que la universidad de respuesta a las demandas de los sectores económico, social y cultural. Se considera a la universidad como el agente de transformación y de nuevas alternativas de pensamiento con un sentido crítico, renovador y transformador. (Congreso Internacional Universidad 2012. Curso: Acreditación y Calidad Universitaria. Junta de Acreditación Nacional - JAN, Habana, Cuba).

La excelencia del servicio académico en una institución educativa superior, depende particularmente de su capital intelectual, o sea, del desempeño de los docentes y estudiantes así como de la base material (recursos, infraestructura), – tanto de la que existe en las universidades como la que se utiliza de la sociedad y de la gestión del proceso de formación. (Congreso Internacional Universidad 2012. Curso: Acreditación y Calidad Universitaria. Junta de Acreditación Nacional - JAN, Habana, Cuba).

En correspondencia con la misión de las universidades, (Soto, G. Á.; Delgado, S. P. 2005) señala que al definir la acción profesional de un docente universitario hoy, hay que plantear que se trata de *“un proceso de ayuda, de mediación, de intervención directa y sistemática, diferenciada, dinámica y abierta, en continua reconstrucción”*.

Para Rué (2007) citado por Checchia (2009), las grandes líneas de acción orientadas hacia la mejora de la profesionalización docente deberían subrayar los aspectos siguientes: la calidad de las experiencias generadas y de las propuestas presentadas; reforzar los argumentos del cambio en términos de la calidad de la práctica de la enseñanza así como reforzar y dar apoyo a distintas iniciativas que consoliden actuaciones profesionales, desde aportar información, favorecer grupos y redes, explorar nuevas iniciativas docentes, etc.

Desde el punto de vista de la calidad, Fresán, Vera y Romo, (2000) citado por Checchia (2009), plantean que, a las universidades se les concibe una misión científica y social, en la cual el “*aprender a aprender*” es el recurso estratégico más decisivo para el desarrollo de las ventajas competitivas de una Institución de Educación Superior (IES), y también de un sistema de educación superior. La calidad no puede ser entendida como el logro aislado de un determinado indicador en el ámbito de alguna de las funciones de las IES. En este sentido, la calidad se define como un sistema de coherencias entre los distintos factores que constituyen el ser, el hacer y el deber ser de las IES.

En una visión global e integral, la calidad de la docencia es el resultado de un conjunto de procesos que conducen a su obtención, de manera que para mejorar la calidad de las propias universidades se debe empezar por seleccionar adecuadamente los candidatos a la carrera docente en este nivel, se debe igualmente analizar los procesos intermedios o coadyuvantes, en diversos grados de los aprendizajes y no sólo su resultado final.

La docencia es de calidad si logra desarrollar competencias en el alumnado. Las competencias se refieren a la capacidad de actuar desde lo que el sujeto es, con sus valores y actitudes haciendo algo con lo que sabe. Sin embargo, para que la docencia sea considerada de calidad debe, además, satisfacer las demandas sociales en cuanto a formación profesional, la cual debe incorporar no sólo una mera acumulación de conocimientos, sino que debe ser un proceso de aprendizaje constante que expanda las potencialidades del individuo y que logre en él la flexibilidad cognoscitiva necesaria para su transferencia al complejo entorno cultural, productivo y social que caracteriza a la sociedad actual.

De modo que, la exigencia de contar con una educación universitaria de mayor calidad es una demanda de la sociedad del siglo XXI, un imperativo del exigente mundo en que estamos inmersos, el cual ha creado la urgente necesidad de que la labor del docente universitario, sea mucho más eficiente, para lo cual se requiere de mayor preparación a partir de estas instituciones.

1.1.2 El docente universitario ante el siglo XXI

En el II Encuentro Nacional de docentes universitarios católicos celebrado en Argentina quedó manifiesto como la propia universidad reclama y plantea retos a sus docentes: "La Universidad reclama dos competencias específicas al claustro de profesores: la investigación y la docencia. Por la primera, el docente universitario es responsable de obtener día a día conocimientos más profundos que le aseguren una mayor especialización en su campo disciplinar. La Universidad, entonces, debe tomar conciencia y posibilitar la participación en proyectos de investigación, dado que la fortaleza de la docencia dependerá, en buena parte, de la posesión sólida de la verdad investigada (Lidia, E.C., 2008, p.2).

El docente universitario también debe prepararse para la comunicación didáctica del saber, a través del dominio de estrategias metodológicas adecuadas que permitan una buena operatividad de la clase. Es necesario superar el ciego accionar docente adquiriendo la formación pedagógica básica, (Lidia, E. C., 2008, p.3). El claustro docente, como comunidad de aprendizaje entre profesores expertos y jóvenes, debe procurar continuamente la mejora del estilo de enseñanza para que los alumnos puedan, a su vez, mejorar su estilo de aprendizaje. La tutoría intra - cátedra puede ser un medio importante para acompañar a los docentes jóvenes en la formación científica y didáctica, pues ambas implican la responsabilidad ética del docente universitario, (Lidia, E.C., 2008, p.4).

Asimismo la docencia universitaria debe fortalecer y expandir su acción con espíritu de servicio a toda la comunidad a través de trabajos sociales integrados a las cátedras con la finalidad de desarrollar la sensibilidad de los estudiantes ante problemáticas de la realidad social y de responsabilizarse en el servicio del bien

común, realizando la justicia y la caridad a través de obras concretas de bien para con el prójimo, (Lidia, E. C., 2008, p.5).

La universidad tiene que pasar desde la perspectiva de la enseñanza a la del aprendizaje pasar de los estudios unidireccionales a los multidireccionales o diversificados, haciendo posibles múltiples tránsitos mediante las adecuadas pasarelas y acreditaciones intermedias. En primer lugar, el sujeto tiene que estar convencido sobre el papel clave que le corresponde desempeñar en los tiempos actuales y sobre la importancia estratégica, para el futuro de su país, de la institución y de los discípulos a las cuales sirve. Deberá también estar familiarizado con el nuevo paradigma educativo. (UNESCO, 1998).

Tabla 1. Diferencias paradigmáticas en el ámbito educativo.

Paradigma tradicional	Paradigma actual
Los estudiantes acuden a recibir cursos y los docentes deben estar preparados con habilidades para una enseñanza de calidad y actualizados en su campo de conocimiento.	Los estudiantes se constituyen en comunidades de aprendizaje que descubren cosas y resuelven problemas; por lo tanto los docentes deben generar los entornos que favorezcan el descubrimiento y la aplicación de lo aprendido.
Las instituciones se preocupan por actualizar a los docentes y estimular la investigación por medio de reconocimientos a la productividad (artículos, libros, patentes).	Las instituciones se preocupan por garantizar el éxito de los estudiantes en el aprendizaje escolar, al adquirir las habilidades y el conocimiento que les ayudará a conseguir los propósitos en la vida y en el trabajo.
Las instituciones presumen de la calidad de sus académicos.	Lo que se presume es el éxito logrado por los egresados en su trayectoria laboral, profesional y su satisfacción a partir de la educación recibida.

Nos encontramos en medio de un cambio de paradigma en el ámbito educativo, estamos pasando de una concepción de las instituciones educativas como espacios para proporcionar enseñanza, a una concepción de las mismas como espacios para producir aprendizajes (Barr y Tagg, 1995).

El rol del catedrático ya no es el de simplemente dictar o impartir clases magistrales y luego calificar los exámenes de sus alumnos. No es tampoco el del

profesor que enseña y luego evalúa si sus alumnos son capaces de repetir lo que les ha enseñado, o de comprobar si asimilaron el conocimiento por él transmitido. (UNESCO, 1998).

El docente universitario del siglo XXI tiene que comprender que la Universidad se encuentra en el centro de la sociedad del conocimiento, así, es la institución más importante dentro del complejo proceso de creación y distribución de conocimiento.

Marland (2003) señala que el docente universitario del siglo XXI, advertido de los riesgos que implica la globalización; tiene que estar abierto a la comunidad académica mundial e integrarse en las grandes redes telemáticas e informáticas. También señala que tanto los docentes como los estudiantes deberán ceñirse a la cultura del aprendizaje para la vida, es decir, que los estudiantes deberán entender que sólo cursar una carrera profesional no es suficiente para obtener éxito, y los docentes deben recordar que también, son aprendices por excelencia.

El autor de la presente investigación es de la opinión de que al considerar la docencia universitaria como un proceso organizado, intencional y sistemático que orienta los procesos de enseñanza - aprendizaje, se exige del docente no solo un eficaz dominio de los contenidos de su especialidad, sino también el conocimiento de las estrategias, técnicas y recursos psicopedagógicos que promuevan la interacción didáctica y los aprendizajes significativos en los estudiantes.

En la misma línea de ideas, otros autores afirman que la complejidad de la profesión docente se profundiza en la época actual. Los saberes acumulados a lo largo de la historia de la humanidad parecen desbordarse con el cúmulo de información, avances tecnológicos y descubrimientos producidos en la sociedad moderna. Esta realidad impone una mirada crítica a los modelos educativos heredados de siglos anteriores. Es importante precisar que en ningún momento se debe pensar en derribar la escuela formal porque hacerlo, sería perjudicial para la sociedad y además innecesario. Todo parece indicar la imperiosidad de incorporar modelos psicopedagógicos o sea, sistémicos y flexibles que se adapten a los cambios sociales y tecnológicos contemporáneos.

Al respecto, Zabalza, M. A (2009) señala que aprender es algo que sucede en el estudiante y viene, ciertamente, condicionado por múltiples variables personales del alumno que los docentes no tienen la capacidad para variar. Pero siendo esto así, resulta igualmente obvio que la actuación didáctica del docente constituye uno de los principales factores de determinación del proceso de aprendizaje que realiza el alumno. Lo que en términos sencillos, quiere decir que los estudiantes aprenderán más o menos, más en profundidad o más superficialmente, con más gusto o más disgusto, según sea la forma en que los docentes plantean su labor pedagógico.

1.2. Una aproximación al proceso de selección de docentes universitarios

1.2.1 El proceso de selección de personal

No se puede hablar del trabajo sin relacionarlo directamente al hombre, ya que este es el principal sujeto, actor y beneficiario de cualquier actividad. En la evaluación histórica de la gestión empresarial se le ha asignado un determinado papel dentro de este sistema, y de forma explícita o implícita ha sido siempre el elemento fundamental en el desarrollo de las diferentes actividades, pues a pesar del nivel tecnológico alcanzado por la mecanización y la automatización en los procesos productivos o de servicios, detrás de ellos está el hombre, (Agüero, 2001, p. 392).

Como señala Harre, y de Waele, (1979) la personalidad constituye la base de la competencia social del ser social. En este análisis sobre la personalidad, resultan de interés las formulaciones que han desarrollado los representantes de la Psicología humanista así como la orientación marxista. Por tanto, en el proceso de selección del personal, el hombre es el principal objeto y sujeto por su carácter activo, que a la vez transforma y se transforma en el desarrollo de la actividad. Cuando se dice que es el centro de la gestión de potencial humano (P.H.) se analiza al mismo en la interacción de las esferas cognitiva, afectiva, física y volitiva (social).

En particular el reclutamiento y selección es de vital importancia en cualquier organización, siendo considerado tradicionalmente como el proceso "primario" en

la GRH, y como toda ella, debe ser armónico con las características de la organización y su contexto. Este proceso supone decidir a cuál de los posibles candidatos contratar y para qué puesto. En la decisión sobre a quién elegir a menudo se toma en cuenta tanto la capacidad de la persona para realizar el trabajo como las probabilidades que tiene de ajustarse a la organización (Lozano, R., 2011).

Si bien el comportamiento humano, individual y grupal, resulta imposible de predecir, y los esquemas lineales en cuanto a la relación personalidad-comportamiento ha quedado demostrado que son reduccionistas, es vital captar y seleccionar adecuadamente a los sujetos que ingresan a las organizaciones, pues aunque en ésta deben intencionarse de forma permanente procesos de aprendizaje y socialización, buscando la armonía de los intereses-metas individuales y organizacionales, una selección previa de sus miembros facilita el éxito de la actividad laboral, logrando que sea desarrolladora para el sujeto y la organización. No obstante, no puede perderse de vista que en el proceso de reclutamiento y selección de personal, tanto los candidatos como los responsables de conducirlo por la organización son entes activos, que tratan de atraer a su contraparte y elegir adecuadamente, y que el objeto de análisis integra de alguna forma el estudio de elementos de la personalidad de los candidatos (centrado en las competencias como alternativa más actual) y de regularidades culturales de la organización, todo lo cual complejiza notablemente el proceso, siendo necesario plantearse la necesidad de conducirlo de la forma más profesional y rigurosa posible.

Los pasos de un proceso completo para cubrir una plaza vacante, comienzan con la decisión de reclutamiento que se origina en la línea y finaliza con el proceso de admisión del candidato. Allí comienza la etapa de inducción. Fitz-enz (1999) ha propuesto 30 pasos mientras que Lozano, R. (2011) ha elaborado otra metodología que abarca 20 pasos.

Para Álvaro de Ansorena Cao (1996) el éxito de un proceso de selección depende de que incluya el menor número posible de pasos, y recomienda simplificar al máximo las operaciones o actividades por realizar, cuando se trata de proveer de nuevos profesionales a las áreas que la componen. En su opinión, la satisfacción

de los candidatos suele dañarse al hacerles participar en procesos extremadamente complejos y prolongados.

De acuerdo con Massanés (2010), la gestión de los recursos humanos no se realiza desde ningún departamento, ni desde ninguna área específica de la institución, sino que es una función integral de toda la organización; todo lo cual tiene como resultado inmediato el aumento de la productividad, pero resulta fundamental el conocimiento de cómo está la satisfacción laboral; y para lograr este conocimiento tienen que ocurrir cambios y el fortalecimiento continuo de los métodos y estilos de dirección en la organización. En consecuencia, debe existir un proceso de evaluación sistemático de los empleados y de los directivos.

1.2.2. La selección por competencias profesionales: Su contextualización

En el desarrollo histórico de la gestión de recursos humanos (GRH) han existido numerosas alternativas para este proceso, desde las prácticas iniciales de selección de personal en función de las tareas a desarrollar, hasta las propuestas más renovadoras de enfocarlo desde la evaluación de competencias. En la actualidad el RSP está sufriendo notables cambios, en tanto se transforma también la realidad organizacional, y en particular el proceso que constituye su plataforma: el análisis y diseño de los puestos de trabajo (que permite precisar qué será, cómo y en qué condiciones se desarrollará la actividad laboral, y consecuentemente las características que deben tener los sujetos para desempeñarla). En los últimos años incluso el concepto de *trabajo* ha venido cambiando significativamente, al punto que ya varias organizaciones se encuentran en el camino de no tener puestos *bien definidos*, y en su lugar aparecen los puestos de perfil amplio. En ello influye notablemente:

- Tendencia a estructuras organizacionales más planas en lugar de piramidales.
- Tendencia hacia los equipos de trabajo.

Con lo cual son cada vez menos estructuradas las tareas, y más necesarias la flexibilidad, creatividad y capacidad de trabajar orientados a las demandas externas, suponiendo para los hombres un proceso permanente de desarrollo de su potencial. Las universidades en tanto organizaciones no son ajenas a estas

regularidades antes descritas, si bien conservan regularidades culturales de antaño, están abocadas a cambios y retos significativos en sus prácticas tradicionales.

En palabras de Zabala (2005), las universidades están viviendo un proceso de cambio de su identidad para transformarse en una estructura flexible que posibilite un amplio acceso social al conocimiento y el desarrollo de las personas con base en las necesidades que la sociedad del conocimiento demanda de las universidades del siglo XXI. Por lo cual la forma de gestionar su capital humano debe proyectarse también desde perspectivas revolucionarias, flexibles, ajustadas a las demandas actuales, siendo la progresiva incorporación de la gestión por competencias una necesidad vital para estas instituciones.

Uno de los motivos de la incorporación de las competencias en el ámbito educativo es seguramente el amplio uso del término “competencias” en el ámbito laboral. Como evidencia el Informe Delors (1996), los empresarios reclaman cada vez más la “competencia”, que es una composición propia de cada individuo que combina la capacitación y calificación, adquirida para la formación técnica y profesional, la aptitud para el trabajo en equipo, la iniciativa, el gusto por el riesgo, etc. Hoy día, la riqueza de las naciones está en su gente, particularmente los científicos, en el cultivo de la inteligencia de su pueblo en general, por lo que se necesita priorizar la inversión en el capital humano: educación, ciencia, tecnología e información sin menospreciar su acervo cultural.

Zabalza (2003), plantea que toda actividad exige la presencia de un número variado de competencias, para ser realizada con calidad. La competencia ha sido definida como un conjunto de conocimientos, saber hacer, habilidades y aptitudes que permiten a los profesionales desempeñar y desarrollar roles de trabajo en los niveles requeridos para el empleo.

Hablar de las competencias que un docente debe desarrollar es un tema novedoso, sin embargo, caracterizarlas, nos ayuda a orientar nuestra función hacia la formación integral del alumnado y al logro de la calidad en la educación superior.

El proceso enseñar-aprender es una transacción humana que une al maestro, al estudiante y al grupo en un conjunto de interacciones dinámicas que sirven de marco a un aprendizaje entendido como cambio que se incorpora al proyecto vital de cada individuo. El objetivo básico de la educación es el cambio y crecimiento o maduración del individuo; esto es, una meta más profunda y compleja que el mero crecimiento intelectual (Bradford, 1973).

En cuanto a la contextualización de los procesos de selección por competencias profesionales, hay que hacer notar que la introducción del término competencias data de la década de los años 20 en los Estados Unidos en lo referente sobre todo a la capacitación pero, el auge en el empleo del mismo, se desplaza desde finales de los años 60 a los 70, y se considera al psicólogo David McClelland, como uno de los pioneros y luego es retomado en los 90 a partir de las formulaciones de Daniel Goleman sobre la inteligencia emocional.

Eraut (2006), citado por Checchia (2009, p. 4) señala que a finales del siglo XX surgieron nuevos factores que incidieron en el empleo de discursos sobre competencias en educación. En primer lugar, surgió un fuerte movimiento en los países anglosajones para acreditar aprendizajes previos o realizados fuera de las instituciones de educación superior. Un segundo factor fue el movimiento para la responsabilización del aprendizaje y la eficiencia de las universidades. El tercer factor fue el de la expansión de los enfoques sobre competencias en formación.

1.2.3. Definición, enfoques y clasificación de las competencias

El término competencia se ha desarrollado desde hace varias décadas, principalmente en países como Inglaterra, Estados Unidos, Alemania y Australia. Las competencias aparecen primeramente relacionadas con los procesos productivos en las empresas, particularmente en el campo tecnológico, en donde el desarrollo del conocimiento ha sido muy acelerado.

Actualmente, coexisten varios enfoques diferenciados en el estudio de las competencias, y casi enfrentados en sus definiciones y en sus esquemas metodológicos, aunque esto aún no ha trascendido al medio académico, en procura de claridad epistémica, (Benítez, citado por Molerio, Achón, y Díaz, 2008).

Otros autores como Gonczi (1994), realizan un planteamiento más globalizador de enfoques que incluye tres enfoques marcadamente diferenciales, pero que evidencian globalmente el aspecto teórico sobre competencias:

- *Enfoque conductista:* que entiende la competencia dentro de las conductas discretas asociadas con la conclusión de tareas atomizadas. No se preocupa por las conexiones entre las tareas e ignora la posibilidad de dicha ligazón que podría propiciar su transformación (La totalidad no es más que la suma de las partes). Tuvo preponderancia en los años 60 - 70, es criticado por ser positivista y reduccionista porque ignora los procesos subyacentes y los procesos de grupo y su efecto sobre la ejecución en un mundo real.
- *Enfoque genérico:* Concentrado en características generales del individuo que son cruciales para una actuación efectiva. Prioriza los procesos subyacentes (conocimiento, capacidad de pensamiento crítico, etc.) y ofrece las bases hacia características más transferibles y específicas. Las críticas más relevantes de este enfoque son: a) carencia de ciertas evidencias que ratifiquen la existencia de las competencias genéricas, b) la duda sobre su transferibilidad; c) la descontextualización de la competencia y su abstracción de las situaciones concretas en las cuales se ponen en juego.
- *Enfoque integrado o relacional:* intenta integrar el enfoque anterior de los atributos generales con el contexto en el que ellos se ponen en juego o son utilizados. La competencia es relacional; depende de las necesidades de la situación. Se considera que la competencia es un conjunto estructural complejo e integrado de atributos necesarios para la actuación inteligente en situaciones específicas. Tiene la ventaja de evitar los problemas derivados del enfoque conductista y los aspectos controvertibles del enfoque genérico.

Del análisis de estos tres enfoques, Tejada (1999), resalta el valor del enfoque integrado, por cuanto el mismo satisface más las exigencias de conceptualización que se defienden. Conviene resaltar, que en los tres enfoques, se destaca el “*desempeño idóneo*” como condición o premisa de validez del concepto competencia.

Precisamente, en el análisis de la Psicología General desde la perspectiva de diversos autores, el concepto competencia abarca la formación y desarrollo de capacidades humanas, al entenderlas como particularidades psicológicas individuales de la personalidad, que son condiciones para realizar con éxito una actividad dada.

Zabalza (2003), define las competencias como el “conjunto de conocimientos y habilidades que los sujetos necesitamos para desarrollar algún tipo de actividad”, (p. 70). Por su parte, Yañiz. Á, y Villardón (2006), la describen como “el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para desempeñar una ocupación dada y la capacidad de movilizar y aplicar estos recursos en un entorno determinado, para producir un resultado definido”, (p. 23).

Goñi (2005), la define como la “capacidad para enfrentarse con garantías de éxito a una tarea en un contexto determinado”, (p. 8). Mientras que Chomsky (1957) ha definido la competencia como “las capacidades y las disposiciones para que un sujeto interprete y actúe eficientemente en un contexto dado”.

Así, en la Conferencia Mundial sobre Educación con sede en la UNESCO (1998), expresó la necesidad de propiciar el aprendizaje permanente y la construcción de las competencias adecuadas para contribuir al desarrollo cultural, social y económico de la sociedad de la información. En 1999, el mismo organismo define las competencias como el conjunto de conductas sociales, afectivas y habilidades cognitivas, psicológicas, sensoriales y motoras, que permiten llevar a cabo de manera adecuada, un papel o un desempeño, una actividad o una tarea.

Por su parte, muchos países de la Unión Europea, entienden que la competencia es la capacidad de aplicar los conocimientos y las aptitudes, con lo cual ponen de relieve la facultad de hacer un uso activo de lo aprendido en situaciones nuevas, (Eurydice (2002), citado por Molerio, Nieves y Pérez, Y., 2008).

En una reciente publicación de la Organización Internacional de educación (OIE) y la UNESCO se constata que el concepto más habitual de competencias se compara a una articulación coherente de conocimientos, aptitudes, valores y actitudes aplicada a situaciones de la vida del día a día (Rychen y Tiana, 2004).

Bogoya (2000), plantea que la competencia consiste en: "una actuación idónea que emerge en una tarea concreta, en un contexto con sentido. Se trata de un concepto asimilado con propiedad y el cual actúa para ser aplicado en una situación determinada, de manera suficientemente flexible como para proporcionar soluciones variadas y pertinentes [...]".(pp. 11-12).

En el ámbito empresarial, en la actualidad se trabaja con una definición más ampliada, la competencia es un conjunto de conocimientos, de habilidades, destrezas, actitudes y valores que son aplicados en forma idónea en la labor, hacia el logro de objetivos preestablecidos.

Tabla 2. Definiciones de competencias y categorías relacionadas

Autor (es)	Definición de las competencias	Categorías relacionadas
Graciela Bar (1999)	Se refiere a la capacidad de "hacer con saber" y con conciencia acerca de las consecuencias de ese hacer.	Capacidad de hacer con saber, conocimientos, modos de hacer, valores, responsabilidad.
Levy- Leboyer (1997)	Repertorios de comportamientos que algunas personas dominan mejor que otros.	Comportamientos, aptitudes, rasgos de la personalidad.
Bunk (1994)	Conjunto de conocimientos, procedimientos, actitudes, y capacidades que una persona posee.	Conocimientos, procedimientos, actitudes, capacidades, destrezas, aptitudes.
Echeverría, Isus y Sarasola (1999)	Competencia de acción profesional constituida por competencia técnica (saber hacer), competencia participativa (saber estar) y competencia personal (saber ser).	Conocimientos, autonomía, aplicar conocimientos, predisposición al entendimiento interpersonal, comunicación, cooperación, honestidad.
Cataño, Avolio y Sladogna (2004)	Atributos que permiten a los individuos establecer estrategias cognitivas y resolutivas en relación con los problemas que se les presentan.	Atributos, estrategias, conocimientos, destrezas, habilidades, criterios de actuación.
Gonczi (1996)	Compleja estructura de atributos necesarios para el desempeño en situaciones específicas.	Atributos, estrategias, conocimientos, destrezas, habilidades, criterios del actuar.

CONOCER (México)	Capacidad productiva de un individuo, que se define y se mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral.	Conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes.
INEM (Madrid)	Algo más que el conocimiento técnico que hace referencia al "saber" y al "saber hacer".	Conocimiento, capacidad, comportamientos, análisis, decisión, transmisión de información.
CFCE (Argentina)	Conjunto identificable y evaluable de conocimientos, actitudes, valores y habilidades relacionados entre ellos, que permiten desempeños satisfactorios en situaciones reales de trabajo según estándares utilizados en el área ocupacional.	Conocimientos, actitudes, valores, habilidades.

Considerando que las definiciones sobre las competencias presentadas difieren en algunos aspectos, al analizar sus puntos comunes se pueden definir como un saber hacer en determinada realidad dinámica del sujeto con capacidad de crear, adaptarse y asimilar alguna cosa nueva, en situaciones concretas, lo que al final se reduce a un sujeto que con idoneidad solventa algo preciso (Marín; Zapata y Walter Alfredo, 2002).

De tal manera, la mayoría de los autores coinciden en considerar a las competencias como todas aquellas habilidades, capacidades, aptitudes, actitudes y destrezas que un individuo aprende para desarrollar con responsabilidad el desempeño productivo de una actividad o trabajo. Siendo éstas fundamentales para la formación integral y holística del ser humano.

Si bien el término competencia es polisémico, se puede vincular con el ámbito educativo, haciendo referencia a una formación integral del ciudadano, por medio de nuevos enfoques como es el aprendizaje significativo.

De esta forma, se puede concluir que la competencia, es entendida como una construcción social compuesta de aprendizajes significativos en donde se combinan atributos tales como conocimientos, actitudes, valores y habilidades, con las tareas que se tiene que desempeñar en determinadas situaciones.

Por otro lado, las competencias han sido clasificadas de diversas maneras. Una de ellas considera las competencias genéricas o transversales y las competencias específicas (Marcelo, 2004; Yañiz A. y Villardón, 2006). De acuerdo con, Marcelo (2004), los cambios o motivos que reclaman la incorporación de las competencias transversales y específicas en el mundo de la formación en las universidades son:

- Un nuevo ordenamiento económico.
- La importancia de la innovación y el conocimiento.
- Auge de las TIC.
- Cambios en la organización y estructura del trabajo.
- Cambios en las demandas hacia los ciudadanos y trabajadores.
- Demanda de flexibilidad a los sistemas de formación: aprendizaje a lo largo de toda la vida.

Otra clasificación es la propuesta por el Proyecto Tuning que considera las competencias instrumentales, interpersonales y sistémicas. Mientras que Zabalza (2005) clasifica las competencias en cognitivas, sensoriomotrices, de equilibrio personal, de inserción social y comunicativa.

Por su parte, la UNESCO en su *"Informe de la Comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI"*, recomienda agrupar las competencias de la siguiente forma: competencias técnicas; competencias cognitivas y competencias formativas. Estos tres tipos de competencias constituyen de esta manera la denominada competencia integrada.

Del análisis anterior se evidencia que aunque cada una de las definiciones tiene sus características propias, es posible identificar una serie de elementos convergentes. De esta manera, el elemento nuclear es su carácter integrador en tanto se entiende que las competencias incluyen diversos elementos de forma integrada. La identificación de los elementos concretos que conforman la competencia varía de una definición a otra, pero básicamente coinciden con lo que en la cultura psicopedagógica se pueden identificar como conocimientos, habilidades, hábitos (Psicología General), conceptos, procedimientos y actitudes (Pedagogía y Didáctica).

Es decir, para ser competente en algo se precisa emplear de forma conjunta y coordinada conocimientos o saberes teóricos conceptuales, procedimientos o saberes aplicativos, y actitudes o disposiciones motivacionales, que permitan llevar a cabo de manera eficiente una tarea determinada.

1.2.4. Las competencias pedagógicas del docente de la Educación Superior

Hablar de competencias en la actualidad, ha dejado de ser un asunto modal para convertirse en un tema esencial; sobre todo en el ámbito educativo. En la actualidad se discute sobre la formación por competencias en Simposios, Coloquios, Congresos en diferentes ámbitos nacionales como internacionales. Y es que al referirse a este controversial enfoque, nos enfrentamos a múltiples visiones, ya que efectivamente la relación de la educación con las competencias acepta un sin fin de miradas.

Las competencias como concepto, enfoque y paradigma educativo, emergen en los años 80 y se inician como debate que surge en los países industrializados, sobre la necesidad de mejorar la relación existente entre el sistema educativo y el productivo, sobre todo para educar y capacitar a la mano de obra requerida. En la actualidad esto dibuja una relación entre sistemas educativos y sistemas productivos, que obviamente han tenido importantes repercusiones en el mercado laboral y en la gestión de los recursos humanos en el siglo XXI. Incluso el concepto de sujetos competentes ha cambiado, ser competente no es saber más, ni demostrarlo; sino resolver problemas al aplicar lo que sabemos en distintos contextos (Jaik y Barraza, 2011).

En la actualidad numerosos países se encuentran inmersos en reformas educativas que incluyen todos los niveles escolares y la gran mayoría de los rediseños van encaminados a la formación basada en competencias. En correspondencia con esta tendencia, algunas propuestas teóricas en el contexto internacional, han contribuido a fortalecer la noción del nuevo rol del docente proporcionando elementos que enriquecen en diversos aspectos la figura del académico del Siglo XXI.

En el marco de este nuevo paradigma, han surgido reflexiones teóricas y propuestas que orientan a la conformación de un perfil ideal del académico en la Educación Superior.:

- Zabalza (2003) propone un grupo de competencias básicas que debe poseer un docente universitario entre las que se encuentran: competencia cognitiva, competencias prácticas en la ejecución, competencias de desempeño eficaz y competencias actitudinales.
- Cameiro (2006) en Portugal, respecto al papel del profesor de educación superior ante los retos actuales, indica: "El profesor enseña mientras aprende, orienta mientras colabora, desarrolla mientras investiga, lidera mientras participa, utiliza aptitudes críticas mientras las expande constantemente, crea futuro, mientras actúa en el presente". Este autor propone entre los rasgos deseables del docente universitario:
 - Un saber avanzado en recursos curriculares y desarrollo de materiales didácticos "propiedad" del profesor.
 - Ser cada vez más un "Inventor" y "Creador" de sus materiales de enseñanza- aprendizaje.
 - Poseer literatura tecnológica que sobrepase la mera "alfabetización digital", a fin de entrar en los dominios de las competencias en el uso de las nuevas TIC's.
 - Participar en redes de trabajo docente, presenciales y virtuales.

Por su parte el Proyecto ALFA Tuning- América Latina, señala los siguientes rasgos deseables de un docente universitario (Benetoiné, 2007):

- Es un gran facilitador que pone en manos de los estudiantes recursos, información, métodos y herramientas.
- Crea ambientes y les acompaña brindándoles asistencia a lo largo de todo el proceso.
- Eleva la motivación y compromiso de los estudiantes.
- Es un facilitador de procesos de desarrollo humano.
- Es un asesor científico y metodológico.

En este sentido, Trespalacios, Rada, Hernández y Landero (2008) señalan como rasgos del perfil del docente universitario:

- Trasciende la propuesta documental del currículo formal y la pone en relación con el entorno.
- Carga de significado la propuesta curricular al moverse en el “deber ser”, “deber saber” y “deber hacer”.
- Piensa, habla, siente y reflexiona sobre sí mismo y se recrea en el currículo, reconociendo su propia subjetividad, manteniéndose vigilante sobre su actuar.
- Influye de manera consciente desde un “darse cuenta” en el entorno axiológico en que los individuos interaccionan pedagógicamente.
- No basta con desarrollar de forma mecánica una propuesta curricular, se demanda una formación encaminada a fortalecer la conciencia de los individuos en formación y a potenciar la configuración de sujetos sociales capaces de intervenir en la realidad.

Camargo (2008) y Zabalza (2003) en España, coinciden con los anteriores autores al enfatizar como rasgos deseables que los profesores universitarios:

- Conozcan las prácticas más adecuadas en los diferentes modelos de aprendizaje.
- Conozcan las ventajas y el potencial de las nuevas TIC's.
- Planifiquen el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Se comuniquen y relacionen eficientemente con los alumnos.
- Reflexionen e investiguen sobre la enseñanza.
- Se identifiquen con el trabajo en equipo.

El autor coincide con Bar (1998), quien afirma que el docente es el actor principal en el proceso de mejoramiento de la calidad educativa, por el que se está abogando hoy en día, pues es el nexo en los procesos de aprendizaje de los alumnos y las modificaciones en la organización institucional.

“Aprender a aprender”, axioma que supone nuevas formas de enseñar y aprender habilidades y valores, implica que los docentes actuarán como guía, como modelos como puntos de referencia en el proceso de aprendizaje. El actor central del proceso es el alumno apoyado por un guía experto y un medio ambiente

estimulante que sólo el docente y la escuela pueden ofrecer. (Tedesco y Graciela Bar 1998).

Echavarría (2001-2005) y Yañiz (2008), determinan que la competencia profesional del docente universitario, se compone de cuatro saberes básicos: saber técnico (saber qué), saber metodológico (o saber hacer), saber estar (participar) y saber personal (saber ser). Esta competencia profesional del docente universitario incluye conocimientos, contenidos y tareas especializadas dominados por el experto desde algún campo profesional; saber aplicar los conocimientos a situaciones laborales concretas de manera creativa autónoma, eficiente y novedosa; estar dispuesto al entendimiento, la colaboración y cooperación con sus directivos, con los alumnos y demás maestros; y tener un auto concepto ajustado que le permita seguir sus convicciones, asumir responsabilidades científicas en la carrera en que esté formado, etc.

Fernández (2006), establece que en el enfoque de aprendizaje por competencias pedagógicas es muy importante tomar en cuenta la adaptación de los programas de estudio anteriores y la integración de los contenidos disciplinarios, que son un saber hacer complejo e integrador. Las exigencias de aprendizaje eficaz propuestas por este enfoque se caracterizan por tener un proceso constructivo, activo, contextualizado, social y reflexivo. De esta forma, se tendrá un aprendizaje significativo, a partir de lo que se conoce, activo y con tareas reales, lo que garantizará un aprendizaje duradero.

Con base a los planteamientos expuestos hasta aquí, y tratando de ser congruentes con los elementos del concepto competencia surgen una interrogante ¿cuáles son los criterios, formas e instrumentos más adecuados para evaluar competencias docentes?

La evaluación de las competencias docentes es un problema complejo que no puede ser enfrentada desde los esquemas convencionales. Al respecto, se coincide con Díaz Barriga (2004) quien señala que la evaluación de las competencias implica trascender prácticas anacrónicas donde se continúa privilegiando la memorización. Por lo tanto, la evaluación de competencias debe trascender el saber contextualizado, centrado en contenidos declarativos, cuyo

impacto es poco útil, inerte, poco motivante y significativo además de relevancia social y personal limitada.

1.3. Hacia el fortalecimiento de la labor docente de los Institutos Superiores de Ciencias de la Educación en la República de Angola.

1.3.1. Tendencias históricas y estado actual de la Educación Superior en la República de Angola

Angola es un país que se encuentra en el sur de África, con una superficie de 1.246.700 km² y limita al norte con las Repúblicas del Congo y República Democrática del Congo, al este con la República de Zambia, al sur con la República de Namibia y Oeste con el Océano Atlántico. Angola fue una colonia portuguesa desde 1482 hasta 1975. Se hizo independiente como resultado de una guerra de liberación nacional que comenzó en 1961 y culminó con la proclamación de la independencia el 11 de noviembre de 1975. En la víspera de su independencia, Angola ha conocido invasiones de ejércitos extranjeros, y pronto después de la independencia (1975), el país experimentó un nuevo período de guerra interna, que terminó 04 de abril del año 2002.

Antes de la independencia, de acuerdo con el sentido de la población en 1973, la población de Angola fue de 7.000.000 (siete millones) de personas. La población estimada en 2008 fue de 15.000.000 (quince millones) de habitantes.

A continuación se expone el comportamiento de algunos indicadores de desarrollo humano presentados en el Informe emitido en el año 2007 por el Programa de Desarrollo de las Naciones Unidas (PNUD):

- IDH (Índice de Desarrollo Humano): 0.446;
- Esperanza de vida: 42 años;
- Tasa de alfabetización de adultos: 67 %;
- Tasa bruta de matriculación: 26 %;
- PIB per cápita: \$ 2,34.

La Educación Superior en Angola tuvo su origen como consecuencia de agitaciones políticas y sociales que afectaron a los territorios africanos portugueses en los años 60 del siglo XX. Al parecer, esta presión constituyó el

período por lo cual hubo cada vez mayor número de personas de Angola, que aspiraban a la independencia de su país, como condición previa al derecho a la educación en todos los niveles.

La implementación y el desarrollo de la Educación Superior en Angola se puede ver, históricamente, desde el año 1962 con la creación de la Universidad de Estudios Generales (UEG), a través del Decreto Ley 44530 del 21 de agosto de la administración portuguesa. Desde entonces, la educación superior pública, ha estado encarnada en una sola entidad a la cual se le han asignado diferentes nombres, entre ellos: la Universidad de Luanda (1968), la Universidad de Angola (1976) y la Universidad Agostinho Neto (1985). La población escolar en el curso académico 1973/74, por ejemplo, era de unos 2.354 estudiantes, formados por un claustro de 274 docentes.

Las autoridades de la Angola independiente, a pesar de que heredaron una universidad sin marcos necesarios y suficientes para su funcionamiento pleno y adecuado, así como más del 90% de la población analfabeta, ha apostado por la implantación y desarrollo de un sistema de educación, que transite desde la alfabetización a la educación superior.

A pesar de las limitaciones causadas por la guerra también hubo un gran esfuerzo del Gobierno para ampliar la UAN (la única institución pública de educación superior) a nivel nacional. Por lo tanto, la UAN estaba, hasta el año 2002, en siete de las 18 provincias de Angola: Luanda, Huambo, Huila, Benguela, Uíge, Cabinda y Kwanza Sul. Se ofertaban 31 carreras o titulaciones de grado. La población académica en la UAN en el año académico 2001/2002 constaba de 9.129 estudiantes de pregrado, 869 profesores y 1.129 personal no docente, incluyendo técnicos y personal administrativo. El promedio de graduación (graduados) por año durante este período no era más de 100 graduados, después de haber alcanzado un pico de 176 graduados en el curso académico 2001/2002.

En este período se crean y comienzan a funcionar las tres primeras instituciones privadas de educación superior en Angola, entre ellas: la Universidad Católica de Angola (1999), la Universidad Lusíada de Angola (1999) y Jean Piaget, de Angola. Según los datos consultados, en este subsistema educativo, la población

estudiantil en el curso académico 2001/2002, fue de 9.129 estudiantes de la UAN y cerca de 2.000 estudiantes en las universidades privadas.

El logro de la paz en el año 2002 (4 de abril) fue el mayor avance del pueblo de Angola después de un período de 41 años de guerras permanentes, es decir, 1961 - 2002, a pesar del legado de la esclavitud y la colonización. Por lo tanto, a partir de 2002 se contribuyó a expandir la educación superior a nivel nacional.

La expansión de la UAN sirvió de base para el aumento del número de estudiantes admitidos y el número de finalistas. Así, en 2001/2002 a 2008:

- La demanda anual de cursos en la UAN osciló entre cerca de 5.000 (cinco mil) a 70.000 (setenta mil), mientras que la oferta (numerus clausus) anuales oscilaron entre 856 (ochocientos cincuenta y seis) a 8.300 (ocho mil) las olas; El número de alumnos matriculados en un determinado año escolar creció de 9.129 a 54.000 (cincuenta y cuatro mil) estudiantes;
- El número de finalistas por año (de pregrado y postgrado) se incrementó de 172 (2001/02) a 2.557 (2007) finalistas, entre profesores, graduados y antiguos alumnos, el número de cursos aumentó de 31 a 83.
- En el 2008, el número total aproximado de los graduados y postgraduados de la UAN era alrededor de 3.000, de los cuales 50 eran profesores. Cabe señalar que los cursos de post-grado (maestría) comenzaron a implementarse sólo a partir del año académico 2004/2005.

También se impusieron cursos de agregación pedagógica para profesores de la UAN, una condición necesaria para el ascenso en la carrera docente.

La investigación científica aunque aún es inferior al número deseado, es ya un hecho, ya sea a través de las disertaciones de los proyectos de doctorado, así como proyectos específicos de investigación aplicada.

En el período 2002 a 2007 el número de profesores aumentó desde 988 hasta 1.399, de los cuales 206 son médicos y el resto maestros y licenciados. Se había creado en ese período, más dos (2) instituciones de educación superior pública y 10 (diez) instituciones de educación superior privadas. De este modo, el subsistema de la educación superior tenía tres instituciones de educación superior

públicas y 13 instituciones de educación superior privadas. Si se considerase el desempeño de todas las instituciones de educación superior en Angola (UAN, otras Instituciones Públicas e Instituciones Privadas de Educación Superior), el número total aproximado de la demanda de educación superior (los candidatos), las vacantes (Nº clausus) de estudiantes matriculados y los finalistas (Licenciaturas, Maestrías y Diplomados) en la educación superior en Angola en 2008 ascendió a 80.000, 13.000, 85.000 y 3.300, respectivamente.

La presión constante sobre la educación superior y la consecuente explosión, la proliferación de instituciones de educación superior, unido a la falta de profesores de estas instituciones, la magnitud de la UAN a nivel nacional y la dificultad notoria en su gestión, así como la necesidad de garantizar un mínimo calidad satisfactoria y compatibles con los desafíos de nuestra época han llevado al Gobierno de Angola a elaborar directrices que orientan la implementación y desarrollo de la educación superior en Angola.

Con base en estas directrices se ha elaborado un mecanismo legal que reordena la UAN y crea seis universidades públicas de Angola, con cobertura regional (todas las provincias) y elabora un marco normativo para todas las instituciones de educación superior (públicas y privadas).

Desde ese momento, el mayor desafío para el futuro se convirtió en la ejecución de las universidades públicas o privadas, teniendo en cuenta las directrices y los supuestos siguientes:

- La contratación de docentes para las nuevas instituciones para enfrentar los retos impuestos a la educación superior en este milenio;
- Reclutamiento y formación de profesores angolanos en la enseñanza superior;
- Los logros académicos que, tengan en cuenta la idiosincrasia de los angolanos, sin perder de vista el conocimiento universalmente consagrado en cada materia;
- Construcción y equipamiento de nuevas instalaciones - las estructuras de la educación superior universal adecuadas a la calidad requerida;
- La financiación suficiente para los recursos humanos y materiales.

Un reto crucial para el futuro de la Educación Superior angolana, lo constituye el fortalecimiento de la labor del maestro. Se hace necesario crear las condiciones para que los profesores estén cada vez más abiertos al cambio, cualitativamente mejor preparados para resolver los problemas sociales y más motivados para enfrentar los retos del desarrollo de la educación superior misma.

Resulta imprescindible comprender que la enseñanza superior consiste también en la perpetuación y postergación del futuro de un pueblo, de una nación, por último del Planeta Tierra. (Dictamen sobre la Reforma de la Educación Superior en Angola - João Sebastião Teta. Ex Rector de la Universidad Agostinho Neto, Angola, 25 de junio de 2008).

1.3.2. La necesidad de perfeccionar los procesos de selección de los docentes en la Educación Superior angolana

La Educación Superior tiene un papel estratégico como factor clave del desarrollo humano sostenible y del proceso de transmisión y generación del conocimiento. Al respecto Delors (1996), señala que la educación superior es, al mismo tiempo, depositaria y creadora de conocimientos. Además principal instrumento de transmisión de la experiencia cultural y científica, acumulada por la humanidad. Asimismo señala las funciones de investigación, innovación, enseñanza y formación competitiva, educación permanente y cooperación internacional.

La sociedad del conocimiento y los desarrollos tecnológicos plantean retos inéditos para el trabajo docente universitario tales como: utilizar el Internet, actualizar sus fuentes de información constantemente, solicitar a los estudiantes trabajos que impliquen creatividad en el uso de la información, toma de posiciones personales, y el desarrollo de habilidades para la presentación y defensa de éstos.

Frente a todas estas demandas se espera que el docente universitario esté actualizado y tenga capacidad de respuesta pertinente y oportuna, lo que lo enfrenta cotidianamente a lo que Barnett denomina como una situación de supercomplejidad asociada a los compromisos actuales de las instituciones universitarias.

En este orden, Enrique Ramón Tocas Ríos plantea que la sociedad del presente milenio espera que las universidades formen a los profesionales con las habilidades y competencias necesarias para un desempeño eficiente en el mundo actual y en el porvenir. (pp. 117; 123; 124; 125). De las instituciones de la enseñanza superior, no se producen capital financiero o servicios ni controlan actividades de la sociedad. Su producto no es un par de zapatos, ni una reglamentación efectiva, sino un capital intelectual, un ser humano cambiado y preparado para resolver las problemáticas que enferman la propia sociedad. Estas organizaciones son agente del cambio humano. Su producto es un paciente curado, un niño que aprende, un estudiante transformado en un adulto que se respeta a sí mismo, con una vida humana enteramente cambiada. Peter Drucker (2002).

Según la experiencia como docente universitario del autor, se puede afirmar que no todos docentes universitarios angolanos investigan como parte de su práctica educativa cotidiana. Al respecto, cabría preguntarse ¿por qué no investigan? En relación a esta interrogante pudieran no investigar por falta de preparación y/o no poseer la correspondiente competencia para hacerlo, lo que manifiesta una carencia en sus competencias pedagógicas y profesionales. Lo anterior conduce directamente a la segunda interrogante: ¿al no cumplir esta función se están desarrollando realmente como profesionales de la enseñanza superior? Es evidente que ello revela lagunas en su formación profesional en tanto la investigación es un requisito fundamental para el desarrollo del docente universitario. En este sentido, se coincide con los autores que señalan que ser docente universitario en esta época es más difícil que años atrás, porque las exigencias han ido aumentando paulatinamente junto con el desarrollo social, lo cual es lógico pues las demandas que la sociedad le plantea a la universidad también se han elevado.

1.3.3 La selección por competencias de los docentes como criterio para el fortalecimiento de la calidad en los Institutos Superiores de Ciencias de la Educación de la República de Angola

Orientar la selección y posterior formación de los futuros docentes, hacia las competencias no puede reducirse a un proceder más memorístico, como

contrapunto directo de la teorización de los planteamientos formativos universitarios en Angola, descrita con anterioridad. El proceso de reclutamiento, selección, contratación y formación para la carrera docente universitaria angolana, requiere incorporar la experiencia en el propio proceso formativo, sin la cual no se desarrollan y consolidan las competencias profesionales deseadas. En el criterio del autor, la mejor forma de desarrollar las competencias profesionales es propiciando la articulación de la formación y la experiencia laboral, o sea, la articulación entre la teoría con la práctica, por lo tanto, no sustituyendo una por otra.

Al respecto, resulta significativa la aportación de Bunk (1994). Para este autor, la formación de competencias, mediante las acciones de formación se basa en la acción. El desarrollo de la competencia integrada o sea, competencia de acción profesional, requiere de una formación dirigida a la acción; es decir, puede y debe relacionarse con funciones y tareas profesionales en las situaciones de trabajo con el fin de que la competencia cobre su sentido genuino y global.

Hay que hacer notar que no existen estudios referentes al reclutamiento, selección y administración o gestión de docentes en las universidades angolanas, que partan de considerar los intereses y motivaciones de los candidatos, su vocación por la carrera y las características de las organizaciones, los cuales son la médula espinal para el progreso institucional.

Al indagar sobre la selección de docentes para los Institutos Superiores de Ciencias de la Educación en Angola, los resultados indican que el estilo de muchos directivos, estrategias o políticas valorativas deberían ser mejoradas. Dicho de otra manera, dentro del contexto del proceso de selección de estos profesionales, se puede afirmar que en Angola, no existe una metodología de selección de los docentes, psicopedagógicamente fundamentada que tribute al fortalecimiento del capital intelectual docente bajo un enfoque integrador. Ello limita las posibilidades de consolidar los claustros, con docentes cada vez más competentes, responsables, con aceptable ética, deontología y rigor científico; que impartan asignaturas diseñadas en función de las necesidades del entorno local, en correspondencia con las necesidades del país para así poder alcanzar las metas preestablecidas.

Los docentes de los Institutos Superiores de Ciencias de la Educación en Angola, han de ser diestros en el uso de metodologías y estrategias que faciliten descubrir y activar los talentos ocultos en los alumnos creando de esta manera, oportunidades desde afuera para incentivar los procesos internos de motivación y autoestima, hacia el aprendizaje y el fortalecimiento personal.

En este sentido, la Psicopedagogía puede jugar un papel relevante en la educación permanente, que debe ser renovadora, activa, liberadora, que fomente la iniciativa, la creatividad y el desarrollo de un proyecto personal en correspondencia con el proyecto social. Esta situación implica para el docente angolano, en especial el de la enseñanza superior, primero que todo, reconozca sus limitaciones y potencialidades así como la necesidad de apropiarse de herramientas teóricas, conceptuales, metodológicas, didácticas y prácticas que le permitan conocer a profundidad el comportamiento del hombre, el entorno y a sus discípulos.

Todo lo anteriormente formulado lleva implícita la necesidad de una profunda renovación de las estructuras académicas, de la organización administrativa y de los métodos docentes. El cambio de los métodos docentes es una exigencia impuesta por la naturaleza misma del conocimiento contemporáneo, cuyo crecimiento exponencial, multidisciplinariedad e internacionalización, es concomitante de su rápida obsolescencia. Luego, no se trata de una simple innovación psicopedagógica, sino de algo más profundo: tiene que ver con la estructura misma del conocimiento.

Lo anterior evidencia que si bien se han logrado avances, aún queda un largo camino por recorrer en el nivel de Educación Superior, con énfasis en los procesos de reclutamiento, selección, administración, dirección, liderazgo y gestión de docentes en Angola, con base a un proceso de selección adecuado para su desempeño como docentes. En la opinión del autor, es pertinente que se profesionalice la dirección de las instituciones universitarias de Angola, en lo que respecta a la exención, ética y rigor científico a la hora de reclutar, seleccionar y contratar los docentes, hacia la eficiente administración o gestión de los mismos. En este sentido, se proyecta la presente investigación.

Metodología

Capítulo II. Metodología

2.1 Contexto de la investigación

La investigación se desarrolla en el periodo comprendido entre los meses de junio de 2011 a abril de 2012, como parte de las demandas del Programa de Maestría en Psicopedagogía que auspicia la Facultad de Psicología, de la Universidad Central “Marta Abreu” de Las Villas.

Se selecciona a los Institutos Superiores de Educación, de la República de Angola, por ser de las más antiguas instituciones educativas del país, con gran

número de estudiantes y con un considerable número de docentes con muchos años en la labor. Además se considera que esta rama de Educación resulta determinante en la formación de los nuevos maestros y son por lo tanto responsables de la transmisión de los valores cívicos y éticos de la sociedad o sea, de la formación de las nuevas generaciones.

Para el desarrollo de la investigación previamente se solicitó autorización a autoridades de la Enseñanza Superior de Angola (Ver Anexo 1) y en todos los casos se solicitó el consentimiento informado de los docentes que colaboraron en la experiencia investigativa (Ver Anexo 2).

2.2. Diseño metodológico

La investigación se posiciona en el paradigma cuantitativo porque sus características se adaptan al análisis empírico analítico que conlleva al empleo de este paradigma en la investigación que se realiza y por la forma en que el investigador ha obtenido el dato desde fuera, sin vincularse de manera estrecha con los sujetos del estudio. Se hace necesario precisar que la distancia geográfica de Cuba y Angola, limita el vínculo estrecho y profundo del investigador con algunos de los sujetos de la investigación, razón por la cual eventualmente durante el desarrollo del proceso investigativo ha sido necesario recurrir al uso de las TIC's.

Al respecto Hernández, (2003) describe que el paradigma cuantitativo en la investigación socio-educativa, realiza mediciones y predicciones exactas de la conducta regular de equipos sociales y permite una aproximación inicial a determinados fenómenos y procesos de ámbito educativo.

No obstante, el autor considera que la concepción de enfrentamiento entre el paradigma cuantitativo y cualitativo requiere ser superada para continuar por el camino fecundo de la obtención de conocimientos cada vez más acabados. La esencia de este problema radica en que cualidad y cantidad no se pueden separar, siempre forman parte indisoluble de lo que se está estudiando. De ahí, que la presente investigación si bien se posiciona en el paradigma cuantitativo, no renuncia a la valoración cualitativa de las informaciones obtenidas.

2.3 Tipo de estudio

Se realiza un estudio exploratorio descriptivo en tanto lo que interesa es lograr una primera aproximación al objeto de la investigación y describirlo. Por otro lado, no existen investigaciones precedentes en el ámbito angolano sobre esta temática.

Hernández (2003) refiere que los estudios exploratorios son aquellos que se efectúan cuando el objetivo consiste en examinar un tema o un problema que haya sido poco abordado antes. En este sentido, los estudios exploratorios se utilizan para aumentar el grado de familiaridad con fenómenos relativamente desconocidos y como argumenta Hernández, (2003) permiten obtener información sobre la posibilidad de llevar a cabo una investigación más completa en un contexto particular de la vida real. Posibilitan igualmente identificar variables y conceptos para investigaciones posteriores.

Por su parte, los estudios descriptivos “buscan especificar las propiedades importantes de personas, equipos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis” (Dankhe, 1986). Su particularidad radica en que miden o evalúan diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar.

En resumen, se desarrolla un estudio exploratorio descriptivo, que facilita determinar el estado actual de los criterios de selección de docentes universitarios de los Institutos Superiores de Ciencias de la Educación en Angola con el fin de elaborar una metodología que fundamentada psicopedagógicamente y contextualizada a la realidad de estas instituciones educativas contribuya al perfeccionamiento y fortalecimiento de dichos procesos desde una aproximación inicial a las tendencias actuales a la selección por competencias.

2.4 Etapas de la investigación

Atendiendo al problema científico y los objetivos planteados la misma quedó estructurada en 2 etapas:

Tabla 3. Etapas de la investigación

Etapas de la investigación	
Etapa I	Identificación del perfil de competencias pedagógicas del docente universitario vinculado a los Institutos Superiores de Ciencias de la Educación en la República de Angola.
Etapa II	Diseño de una metodología para la selección de los docentes de los Institutos Superiores de Ciencias de la Educación de la República de Angola.

2.5. ETAPA I

2.5.1 Tareas científicas empleados en la Etapa I

Las tareas científicas planteadas en esta etapa fueron:

1. *Exploración del estado actual de la investigación en el ámbito nacional e internacional en torno a las competencias pedagógicas de docentes universitarios.*

Para la búsqueda de información, se emplearon métodos a nivel teórico como el analítico-sintético expresado en la descomposición del objeto en elementos, determinando sus particularidades e integrándolas para descubrir relaciones y características, así como el inductivo-deductivo que permite el diálogo entre lo empírico y lo teórico hasta llegar al establecimiento de generalidades y la formulación de las conclusiones de la investigación. Igualmente se emplea el método histórico-lógico que posibilita profundizar sobre los antecedentes de los procesos de selección y fortalecimiento para docentes universitarios en la República de Angola, su evolución histórica y cualidades del objeto de estudio, así como el desarrollo histórico de los directivos como elementos socializadores y potenciadores de la selección, fortalecimiento de la labor docente y la calidad universitaria, con realce en los Institutos Superiores de Ciencias de la Educación.

2. *Identificación del perfil de competencias pedagógicas que deben reunir los docentes de Educación Superior según el criterio de profesores y directivos de la Universidad Central "Marta Abreu", de la República de Cuba y de docentes de la República de Angola.*

3. *Elaboración del perfil de competencias pedagógicas que deben reunir los docentes de los Institutos Superiores de Ciencias de la Educación de la República de Angola según el criterio de docentes angolanos.*

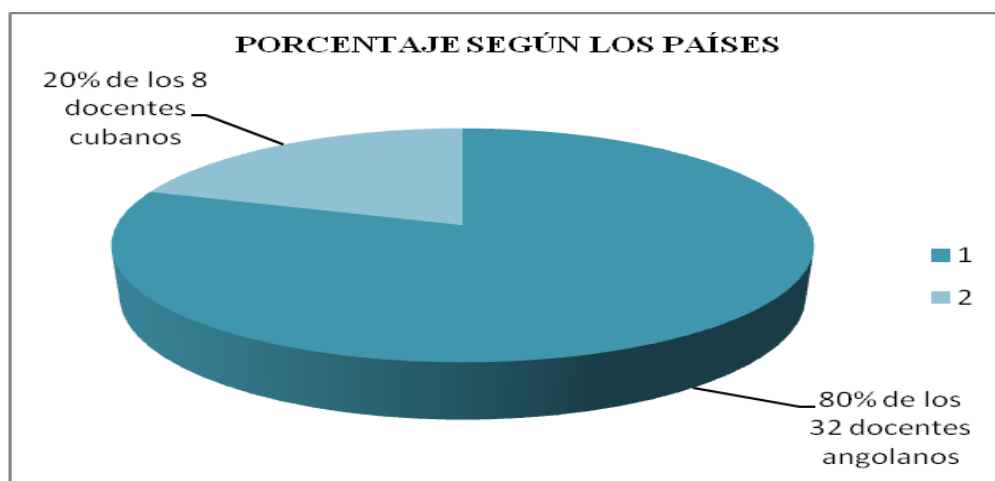
Se aplicaron entrevistas, encuestas y cuestionarios con el objetivo de conocer las opiniones de los directivos y docentes en cuanto a las competencias pedagógicas necesarias y los niveles de desarrollo deseables de las mismas para garantizar la eficiente labor del docente universitario vinculado a estas instituciones de Educación Superior. En este caso, se emplearon muestras procedentes de instituciones de Educación Superior de Cuba y de Angola.

2.5.2 Descripción de la muestra en la Etapa I

La composición de la muestra en esta etapa de la investigación estuvo condicionada por las tareas científicas establecidas para dar cumplimiento al primer objetivo científico de la investigación.

En correspondencia con las tareas científicas 2 y 3, fueron entrevistados y/o encuestados un total de 40 docentes universitarios. De ellos, un total de 8 fueron docentes cubanos y los 32 restantes, angolanos.

G ráfico 1. Distribución de docentes encuestados según país de procedencia
experiencia como docente universitario



Fuente: Entrevistas y/o encuestas

En ambos casos se definieron como criterios de selección muestra:

- Disposición a participar en la investigación.
- Tener 10 o más años de experiencia en la labor de docente universitario.
- Poseer categoría científica de Máster o Doctor.
- Poseer categoría docente o académica de Asistente, Auxiliar o Titular.

En la Tabla 4 y el gráfico 2 se puede observar la distribución de los docentes cubanos participantes en correspondencia con los años de experiencia laboral que poseen en la Educación Superior.

Tabla No. 4. Distribución muestral de docentes cubanos encuestados según años de experiencia.

Años de experiencia profesional	Cantidad	%
De 10 a 15 años	1	12
De 16 a 25 años	2	25
De 26 a 35 años	2	25
Más de 36 años	3	38

Fuente: Entrevistas y/o encuestas

En el gráfico siguiente se muestra una distribución más pormenorizada de la distribución de los docentes según los años de experiencia

Gráfico 2. Distribución de docentes cubanos cuestionados según años de experiencia como docente universitario.



Fuente: Entrevistas y/o encuestas

Por su parte, la distribución de los docentes cubanos por áreas de procedencia, categorías científicas y responsabilidades académicas se muestra a continuación.

Tabla 5. Distribución de los docentes cubanos por instituciones, categoría académica y cargo que ocupan.

Institución	Cargo / función	Categoría Académica	Cantidad
Facultad de Psicología	Decana (1)	Doctoras	2
Facultad de Económicas	Jefe de Dpto.	Doctora	1
		Máster	2
Facultad de Ingeniería. Mecánica	Vice-Decano	Doctor	1
		Máster	2
TOTAL			8

Fuente: Entrevistas y/o encuestas

Grupo conformado por docentes universitarios angolanos

Para dar cumplimiento a la tercera tarea científica de la investigación, se seleccionaron a partir de un muestreo no aleatorio incidental-casual un total de 32 docentes universitarios angolanos, la mayoría de los cuales se encontraban en el periodo de 2011 - 2012 en procesos de formación en diversas provincias de la República de Cuba.

Se hace necesario precisar la significación que para la investigación tuvo este grupo muestral, en tanto los docentes angolanos, conocedores de la realidad económica, social del país así como de las particularidades organizativas y funcionales de sus instituciones de Educación Superior; resultan elementos claves para garantizar la contextualización de la investigación y la factibilidad de la futura implementación de la metodología que se diseñe.

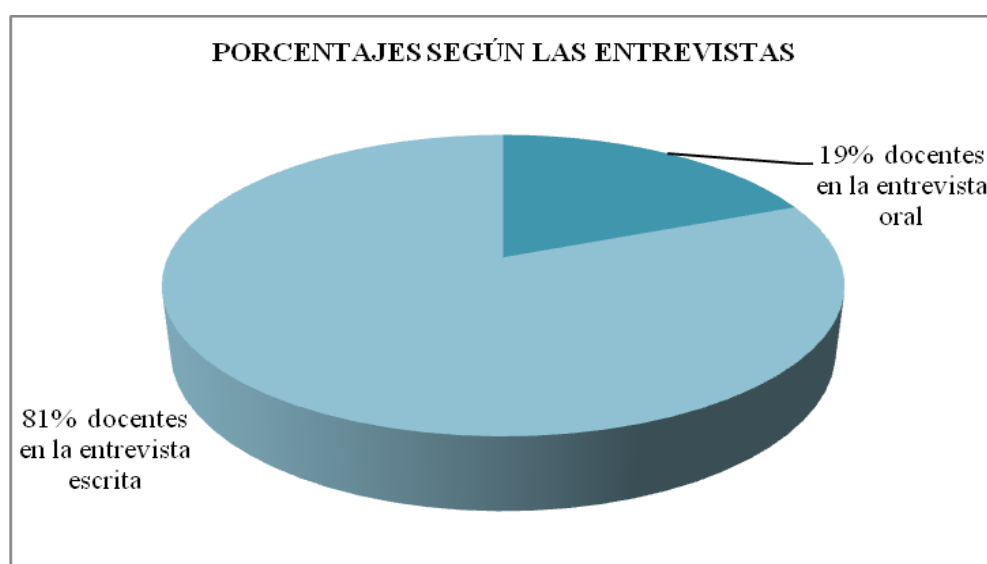
Al respecto, dadas las circunstancias en que se desarrolla la investigación no fue posible entrevistar de manera oral a todos los docentes considerando su tiempo de estancia en Cuba y la complejidad de sus agendas de trabajo. En este sentido, aquellos docentes a los cuales que no resultaba posible entrevistar de manera directa se les entregó un cuestionario con un formato de interrogantes exactamente igual a las definidas para la entrevista oral (Ver Anexo 3).

Tabla No. 6. Distribución de docentes angolanos según la técnica de investigación empleada.

Cantidad	Cantidad	%
Entrevista oral	6	19
Encuesta Escrita	26	81
Total	32	100

Fuente: Investigador

Gráfico 3. Distribución de docentes angolanos entrevistados y encuestados



Fuente: Investigador

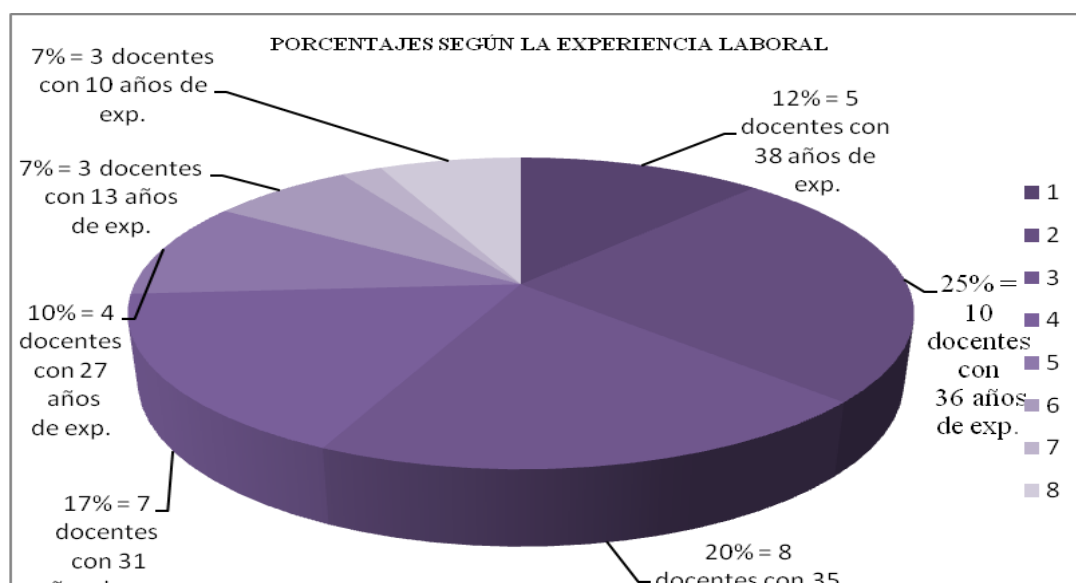
En la Tabla 7 y el gráfico 4 se puede observar la distribución de los docentes angolanos encuestados, en correspondencia con los años de experiencia laboral que poseen en la Educación Superior.

Tabla No. 7. Distribución muestral de docentes angolanos encuestados según años de experiencia.

Años de experiencia profesional	Cantidad	%
De 10 a 15 años		
De 16 a 25 años		
De 26 a 35 años		
Más de 36 años		
	32	

Fuente: Entrevistas y/o encuestas

Gráfico 4. Distribución de docentes angolanos entrevistados según años de experiencia como docente universitario.



Fuente: Entrevistas

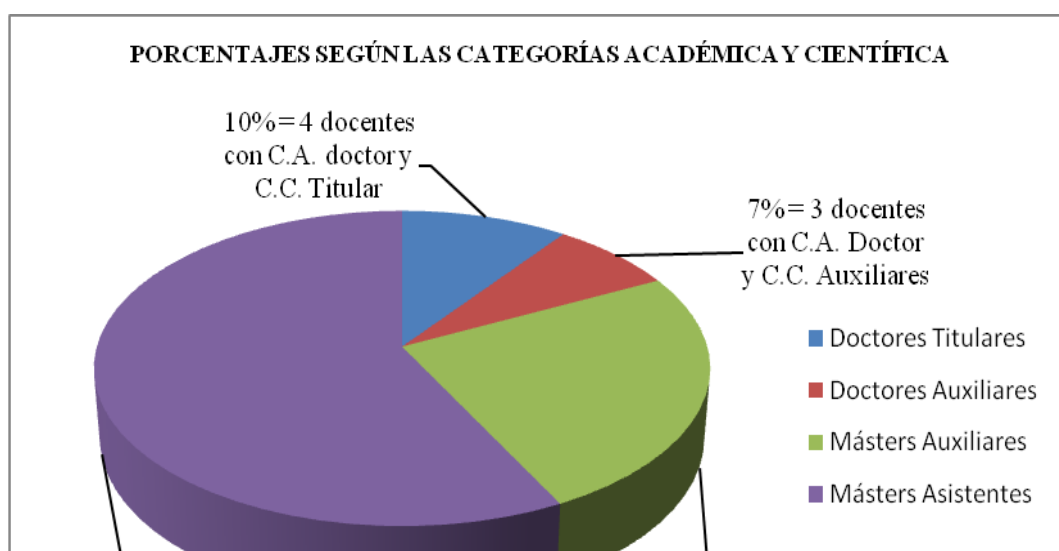
Por su parte, la distribución de los docentes universitarios angolanos según su categoría docente (académica) y científica se expone en la tabla y gráfico siguiente.

Tabla No. 8. Distribución muestral de docentes angolanos entrevistados según su Categoría docente (académica) y Científica.

Categoría Científica	Cantidad	&	Categoría Académica	Cantidad	%
Doctores	7	17.5	Titulares	4	10
			Auxiliares	3	7
Máster	33	82.5	Auxiliares	10	25
			Asistentes	23	58

Fuente: Entrevistas

Gráfico 5. Distribución de docentes angolanos entrevistados según su Categoría docente (académica) y científica.



Fuente: Entrevistas

En la tabla 9 y gráfico 6 se muestra la distribución de los docentes entrevistados según la especialidad en la que tienen formación.

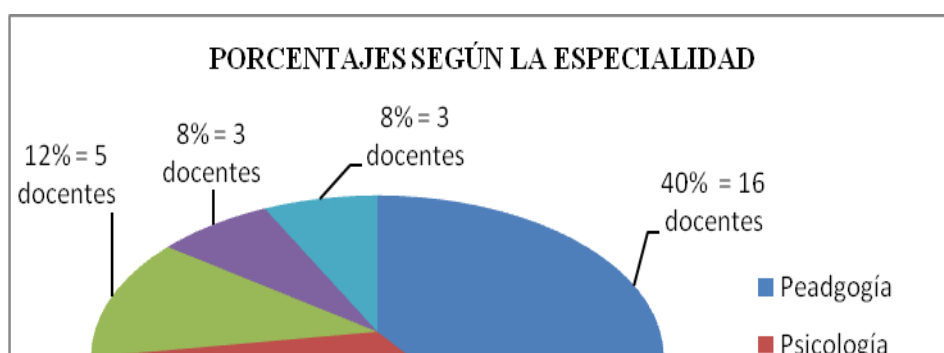
Tabla No. 9. Distribución muestral de docentes angolanos entrevistados según su especialidad o profesión.

Especialidad	Cantidad	%
Pedagogía	16	40
Psicología	13	32
Economía	5	12
Derecho	3	8
Ingeniería Mecánica	3	8

Fuente: Entrevistas

Los datos expuestos evidencian que la composición de docentes procedentes de la Especialidad de Pedagogía fue superior, lo cual se corresponde con la distribución de docentes por especialidades en los diferentes ISCED de Angola. Este aspecto se consideró que lejos de afectar los resultados podría ser favorable, en tanto su formación en el ámbito de la Pedagogía supone una mejor preparación en relación con la temática investigada.

Gráfico 6. Distribución muestral de docentes angolanos entrevistados según su especialidad.



Fuente: Entrevistas

La tabla 10 y el Gráfico 7 muestran la distribución de docentes angolanos según las instituciones que laboran así como los cargos y/o funciones que ocupan.

Tabla 10. Distribución de los docentes angolanos por instituciones, categoría académica, científica y el cargo o función que ocupan.

Instituciones	Cargo / Función	Categoría Académica	Cantidad
Universidad José Eduardo	Vice- Decano	M áster	2
	Director General	M áster	1
	Jefe de Dpto.	M áster	4
Universidad Agostinho Neto			
	Decano	Doctor	2

	Vice -Decano	M áster	2
	Director General	Doctora	1
	Jefe de Sector	M áster	2
Universidad Rey Mandume			
	Jefe de Dpto .	M áster	2
	Jefe de Sector	M áster	2
Universidad Rainha Kim pa Vita	1		14 Docentes sin cargo de Jefatura .
Universidad Rei Katiava	3		
Universidad Rey Mandume	3		
Universidad Agostinho Neto	4		
Universidad José Eduardo	3		
TOTAL			32

Fuente: Entrevistas

2.5.3 Procedimientos y técnicas empleadas en la Etapa I

Para dar respuesta a la primera tarea científica de la etapa se procedió a la revisión de un total de 122 artículos y/o textos relacionados con la temática de las competencias pedagógicas tanto del ámbito nacional como internacional. Considerando el carácter novedoso y controversial del tema abordado se hacía necesario profundizar en su definición. En este sentido, se emplearon métodos del nivel teórico tales como:

- El *analítico - sintético* que permite el procesamiento de la información científica consultada y obtenida mediante la aplicación de diferentes instrumentos; así como los elementos esenciales para el diseño de la estrategia para la selección y de docentes universitarios, en los Institutos Superiores de Educación.
- El *histórico - lógico* para contextualizar el problema, sus antecedentes y desarrollo, así como las características y transformaciones que ha implicado los procesos de selección y fortalecimiento de los docentes para la enseñanza en las instituciones de educación superior de Angola ante las nuevas exigencias que hoy se plantean.

- El *análisis y resumen* tiene por objeto organizar y resumir los datos con el fin de permitir la provisión de respuestas al problema propuesto para la investigación.; así como el análisis y síntesis de las leyes, comparándolas con los datos del cuestionario.
- La *interpretación* busca el sentido más amplio de las respuestas, que se realiza por su vinculación con otros conocimientos obtenidos con anterioridad.
- La *generalización* en que los datos recogidos son analizados, sintetizados, interpretados y generalizados. Se convierten en parte del problema en su conjunto.
- En la *Comparación* facilita comparar los datos recogidos, que establecen similitudes y diferencias. Este método fue utilizado para determinar el problema, los objetivos, desarrollar un marco teórico para analizar los resultados de los instrumentos aplicados y llegar a conclusiones.
- El *sistémico-estructural* sirve para la sistematización, concepción y estructuración de la estrategia.
- El *inductivo - deductivo* para llegar a generalidades y conclusiones de la investigación.

➤ *Entrevista sobre competencias pedagógicas*

La entrevista consiste en aquella interacción cara a cara de dos o más personas que tienen una tarea o propósito en común y que constituye la herramienta para todo el profesional del campo psicológico, ya que es una conversación organizada con el fin de comprender un comportamiento o esclarecer las opiniones de una situación o problema. Consta de cuatro fases fundamentales:

- Fase preparatoria: Se determinan los objetivos de la entrevista, las características generales del sujeto. Se selecciona el lugar de la entrevista y se formulan las preguntas más relevantes. Se identifican recursos para motivar al sujeto hacia el proceso.
- Fase inicial: En esta etapa se procura establecer la relación adecuada con el sujeto (*rapport*) y se dan a conocer los objetivos formales de la entrevista.

- Fase intermedia: En ella descansa la consecución de los objetivos de la entrevista. Se formulan las preguntas y se recoge la información producida durante el proceso.
 - Fase final: Se le da al sujeto la posibilidad de aportar otra información que él considere importante y de establecer la posibilidad de un próximo encuentro.
 - *Objetivo:* Se empleó con el objetivo de profundizar en la opinión que poseen los docentes universitarios cubanos y angolanos, sobre las competencias pedagógicas que debe poseer un candidato a la docencia universitaria (Ver Anexo 3).
 - *Descripción:* Se empleó una entrevista semi-estructurada que incluyó 3 preguntas que combinaban en formato abierto y cerrado. (Ver Anexo 3).
 - *Evaluación:* Se realiza una valoración cualitativa de las informaciones ofrecidas y según los intereses investigativos en algunos casos se cuantifican los datos obtenidos.
- *Encuesta sobre competencias pedagógicas*
- Como se declaró con anterioridad persiguió el mismo objetivo que la entrevista y se aplicó a aquellos docentes que por su limitada disponibilidad de tiempo no fue posible realizarle la entrevista oral. (Anexo 3)
- *Cuestionario sobre competencias pedagógicas de docentes de los Institutos Superiores de Ciencias de la Educación (ISCED) de Angola.*

El cuestionario se define como una forma de encuesta caracterizada por la ausencia del encuestador. Es una técnica de recogida de información que supone un interrogatorio en el que las preguntas establecidas de antemano se plantean siempre en el mismo orden y con los mismos términos. (Gregorio Rodríguez, 2004). Un cuestionario como plantea Hernández, (1998) citado por Paisán, (2011) consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir (...). Es una técnica de recogida de información que se realiza sobre la base de un formulario previamente preparado que permite abordar los problemas desde una óptica exploratoria, no en profundidad.

(Rodríguez, 2004). Para su aplicación se hace necesario el cumplimiento de una serie de requisitos: preguntas claras y precisas; que redactadas de manera continua permiten a los sujetos sentirse parte de la investigación; darle a la tarea que se le asigna, la relevancia y la significación que requiere.

- *Objetivo:* Perseguía explorar valoraciones en torno al proceso de selección de docentes en los ISCED de Angola, así como identificar las competencias pedagógicas que en opinión de los docentes angolanos resultan prioritarias considerar en este proceso.
- *Descripción:* Constó de 4 preguntas que incluían ítems de formato abierto y cerrado. (Ver Anexo 4).
- *Evaluación:* Se realiza una valoración cualitativa de las informaciones ofrecidas y cuyos datos se cuantifican en correspondencia con los intereses del estudio.

2.6. ETAPA II

2.6.1 Tareas científicas desarrolladas en la Etapa II

Las tareas científicas planteadas para esta etapa fueron:

4. Diagnóstico de necesidades a partir de la caracterización del estado actual del proceso de selección de docentes en los Institutos Superiores de Ciencias de la Educación en la República de Angola.
5. Diseño de una Metodología para la selección de los docentes vinculados a los ISCED de Angola.
6. Evaluación de la Metodología diseñada en la investigación, a partir del Juicio de los especialistas con experticia en el tema.

2.6.2 Procedimientos empleados en la Etapa II

Con el objetivo de cumplimentar la cuarta tarea científica de la investigación, se empleó la técnica del análisis documental.

➤ Análisis Documental

El análisis documental es una técnica mediante la cual se investiga, se busca información en fuentes documentales, se validan las mismas, se procesa la

información, se realiza el análisis, la síntesis y se presenta el resultado. El análisis de los documentos se realiza en dos niveles:

- El nivel general del tema a tratar: se elabora una lista de todos los documentos o trabajos sobre el tema.
- Nivel específico del tema a ser tratado: consiste en el levantamiento de documentos con datos sobre la especificidad del tema a tratar.
- *Objetivo:* Conocer las normativas regulatorias y procedimentales vigentes en el Ministerio de Educación Superior de Cuba y de Angola en torno a los procesos de selección de personal y categorización de los docentes.
- *Procedimientos:* Se realizó la localización, revisión y análisis de documentos oficiales (normativos y directivos) de la Educación Superior Cubana y del Ministerio de Educación de la República de Angola. Concretamente los documentos consultados fueron los siguientes:
 - Reglamento para la aplicación de las categorías docentes en la Educación Superior. Resolución 128/2006. Ministerio de Educación Superior de la República de Cuba.
 - Reglamento para el trabajo docente y metodológico en la Educación Superior. Resolución Ministerial 210/2007. Ministerio de Educación Superior de la República de Cuba.
 - Estrategia de Superación del claustro docente. Universidad Central "Marta Abreu" de Las Villas. 2011.
 - Estrategia Integral de Formación Doctoral para el período 2011-2015. Universidad Central "Marta Abreu" de Las Villas. 2011.
 - Ley de Base del Sistema de Educación de Angola. Ministerio de Educación. República de Angola. 2001.
 - MPLA. Principios de Base para la reformulación del Sistema de Educación y de la Enseñanza en la República Popular de Angola. 1978.
 - Reforma de la Educación Superior en Angola. Universidad Agostinho Neto. 2008.
 - Decreto Presidencial 70 / 2010. Diario de la República. 19 de mayo del 2010.

- Cronograma *Educação Superior em Angola*. Universidad Agostinho Neto. 2008.

El análisis anterior permitió identificar el diagnóstico de necesidades como punto de partida para el desarrollo posterior de la investigación.

Para dar cumplimiento a la quinta tarea científica de la investigación se procedió a la elaboración de la Metodología para la selección y fortalecimiento de los docentes vinculados a los Institutos Superiores de Ciencias de la Educación. Para su confección se tomaron en consideración resultados obtenidos en la etapa previa. Dentro de ellos se destaca:

- Situación actual de la Educación Superior en Angola.
- Normativas y regulaciones para la categorización de docentes en el Ministerio de Educación Superior de la República de Angola.
- Misión y Visión de los Institutos Superiores de Ciencias de la Educación en Angola.
- Estado actual de los procesos de selección de docentes en los Institutos Superiores de Ciencias de la Educación en Angola.
- Estrategia de formación y/o capacitación de los docentes de los Institutos Superiores de Ciencias de la Educación en Angola.
- Tendencias contemporáneas de la Educación Superior.
- Experiencias nacionales e internacionales en los procesos de selección de docentes universitarios.
- Experiencias cubanas en los procesos de selección y capacitación de docentes en la Educación Superior de la República de Cuba.
- Tendencias contemporáneas en los procesos de selección laboral, en particular en el modelo de selección por competencias.
- Perfil de competencias pedagógicas del docente universitario en Angola, elaborado en el contexto de la presente investigación.
- Fundamentos psicopedagógicos que sustentan los procesos de selección, formación y evaluación de docentes vinculados a la Educación Superior.

Finalmente, dando cumplimiento a la sexta tarea científica de la investigación se procedió a someter la Metodología, concebida en el contexto de la investigación; a la valoración de especialistas con experiencia en la Educación Superior.

➤ *Cuestionario sobre el Juicio de Especialistas*

- *Objetivo:* Fue concebido en el marco de la presente investigación con el objetivo de obtener juicios valorativos sobre el diseño de la Metodología propuesta en cuanto a su pertinencia y suficiencia.
- *Descripción:* Fue elaborado a los efectos de la investigación. El mismo consta de 3 etapas. En la primera con un formato cerrado, se presentan las etapas de la metodología para la selección de docentes propuesta en la investigación y se solicita su valoración. En la segunda etapa, también de formato cerrado; se pide al experto que valore en qué medida considera necesario que el docente universitario posea las competencias pedagógicas que se definen (perfil de 11 competencias pedagógicas). Finalmente en la tercera etapa se incorpora un ítem de formato abierto indagando su valoración general sobre la Metodología propuesta, así como sugerencias para su perfeccionamiento (ver Anexo 5).
- *Calificación:* Los datos obtenidos se valoraron cualitativamente y además se procesaron porcentualmente.

2.6.3 Descripción de la muestra en la Etapa II

Los criterios empleados para la selección de los especialistas que responderían el Cuestionario sobre el Juicio de Especialistas fueron los siguientes:

- Más de 10 años de experiencia vinculados a la Educación Superior.
- Categoría docente y/o académica de Profesor Titular o Auxiliar.
- Categoría científica de Doctor o Master.
- Conocimiento de los procesos de selección del personal.
- Experiencia en la dirección de equipos de trabajo docente.
- Preparación teórico metodológica y científico investigativa.
- Vinculación con la temática abordada.

En total fueron encuestados 5 docentes de reconocido prestigio y amplia experiencia como docentes y directivos universitarios. De ellos, 2 angolanos y 3 cubanos.

- El 100% de los casos eran Doctores, 3 de ellos en Ciencias Pedagógicas y 2 en Ciencias Psicológicas.
- En cuanto a su categoría docente el 100% poseía la categoría de Profesor Titular.
- El 100% poseía más de 15 años en la Educación Superior y experiencia en los procesos de gestión y dirección universitaria.

2.7 Análisis de los datos

Para el procesamiento de la información a recoger se emplearon procedimientos del análisis de contenido para los datos cualitativos. Por su parte, para el análisis cuantitativo de los datos se emplearon procedimientos matemáticos y estadísticos mediante el programa SPSS orientado para las investigaciones ligadas a las Ciencias Sociales. A través de la prueba del Método de Coeficiente de Kendall, se unifican los criterios de los expertos en la correlación de las variables y se arriba a los resultados expresados en la investigación.

La unificación de los criterios de expertos, tiene como fin definir numéricamente el valor que facilita decidir el nivel de concordancia, lo cual oscila entre 0 y 1. El cero (0) corresponde a un desacuerdo total en cuanto uno (1) equivale a concordancia total. Se considera que existe concordancia total entre las opiniones o criterios de expertos, siempre que el Coeficiente de Kendall sea igual o mayor a cero coma cinco o sea, ($W \geq 0,5$), admitiendo confiabilidad de la investigación. En la eventualidad de obtenerse en este estudio un valor del Coeficiente de Kendall (W), igual o mayor a 0,5.

Los resultados obtenidos en cada una de las etapas de la investigación se presentan en el capítulo siguiente.

Análisis de los Resultados

Capítulo III. Análisis de los Resultados

3.1 Análisis de los Resultados obtenidos en la Etapa I

3.1.1 Análisis de los resultados de la entrevista y/o encuesta sobre competencias pedagógicas de los docentes de Educación Superior

Como se precisó en el capítulo anterior, estas técnicas se aplicaron a docentes cubanos y angolanos de manera alternativa según la disponibilidad de los sujetos de la investigación.

El primer ítem estuvo orientado a explorar el dominio que en torno al término competencias pedagógicas tienen los docentes encuestados. Al respecto, se pudo apreciar que no llegan a una conceptualización general del término en el 100% de los casos (tanto cubanos como angolanos). En sentido general, esbozan algunas categorías constitutivas del mismo pero no la esencia del constructo, estando centradas fundamentalmente en el desempeño óptimo y el éxito laboral. Lo anterior es reflejo de las contradicciones y controversias que el término encierra en el ámbito educativo.

Según Zabalza, M. A. (2003, p.1) *“toda la actividad exige la presencia de un número variado de competencias, para ser realizada con calidad. La competencia ha sido definida como un conjunto de conocimientos, saber hacer, habilidades y aptitudes que permiten a los profesionales desempeñar y desarrollar roles de trabajo en los niveles requeridos para el empleo”*.

El segundo ítems, indagaba sobre las competencias pedagógicas que debe reunir un docente universitario. El 100% de los encuestados reconoce que este debe ser un requisito fundamental en el proceso de reclutamiento y selección de docentes de este nivel de enseñanza. Así lo demuestran algunas de sus afirmaciones que se presentan a continuación: *“el candidato a docente universitario debe poseer competencias pedagógicas a partir del saber, hacer, ser y convivir”, “debe ser poseer competencias comunicativas, didácticas, perceptivas, volitivas y tecnológicas”*.

La totalidad de los docentes encuestados coincidieron en la necesidad de su valoración al seleccionar los docentes que se vincularán a las instituciones universitarias: *“como requisito para seleccionar un candidato en esta labor, tendrían que ser sometidos a pruebas como forma de evaluar sus habilidades en el dominio de los contenidos de la materia que se impartirá, su creatividad, espíritu crítico y argumentativo”, “es necesario considerar las competencias*

pedagógicas porque sintetizan el ser, saber y el hacer docente así como el desarrollo de las capacidades y aptitudes del profesional educativo de Angola”.

Se apreció una tendencia a la coincidencia, identificándose en sus propuestas; un total de 14 competencias pedagógicas: dominio del contenido, dominio de las TIC y de la didáctica, competencias comunicativas, capacidad empática, capacidad para la resolución de conflictos, para la tutoría, creatividad, integridad personal, compromiso con la investigación científica, desarrollo de la metacognición y competencias organizativas.

En relación con el tercer ítem, la generalidad de los docentes angolanos encuestados expresan que algunos maestros y directivos no comprenden la relevancia de las competencias pedagógicas en la calidad del desempeño del docente, lo que se manifiesta en las siguientes frases:

“... algunos piensan que solo con el dictar contenidos a los alumnos y ayudarles a hacer algunos trabajos investigativos ya son buenos docentes universitarios”

“... hay algunos que no conocen la pertinencia de las competencias pedagógicas para un docente universitario, y tampoco se auto motivan en ofrecer un servicio de calidad porque no tienen preparación psicopedagógica para hacerlo”

“... muchos dicen que todo esto cabe a los pedagogos y psicólogos, porque son los dueños de la docencia, yo soy jurista, yo soy economista, yo soy agrónomo...”

“... por qué preocuparme en saber si aprendieron o no... ese es su problema. Mi tarea es presentarme en la institución, entrar en la sala y dictar mi charla”

“... hay aún muchos docentes que saben el qué, pero no el cómo”

La universidad, como plantea Barnett (2002), citado por Checchia, B. (2009) se enfrenta a la supercomplejidad, en la que se ven continuamente desafiados los propios marcos de comprensión, acción y autoidentidad. Es decir, la enseñanza universitaria tiene que tender a la acción. Una Educación Superior que se limitara al dominio del conocer, dejaría a los graduados en situación de vulnerabilidad en el ámbito de la acción.

3.1.2 Análisis de los resultados del Cuestionario sobre competencias pedagógicas de docentes de los ISCED de Angola

Este cuestionario se enfoca de manera particular a los procesos de selección por competencias de los docentes que aspiran a laborar en los Institutos Superiores de Ciencias de la Educación en Angola, por ello solo fue aplicado a los profesores angolanos.

En el primer ítem de este cuestionario se indagaba sobre la necesidad de considerar las competencias pedagógicas en el proceso de selección de docentes que aspiran a laborar en estas instituciones. Al respecto, el 100% de los profesores entrevistados, afirman que en los procesos de selección de docentes es imprescindible considerar el nivel de desarrollo de sus competencias pedagógicas, lo cual queda reflejado en las siguientes frases:

"... la figura del docente universitario debe estimular la apropiación de conocimientos por parte del alumno... debe facilitar la auto orientación de éste en la resolución de problemas sociales"

"... podría contribuir a la formación integral del discípulo"

"... teniendo en cuenta las peculiaridades de nuestros estudiantes universitarios creo que el docente debería representar una figura clave en su tránsito por los estudios universales"

"... el docente universitario angolano debe ser un sujeto dotado de competencias personales, específicas y trascendentales"

"... debe justificarse por su saber, saber hacer, saber ser y convivir en entornos constantemente cambiantes"

En la opinión de Zabalza, M. A. (2003, p.1) *"Hablar de las competencias pedagógicas que un docente debe desarrollar es un tema novedoso, sin embargo; caracterizarlas, nos ayuda a orientar nuestra función hacia la formación integral del alumnado y al logro de la calidad en la educación"*.

Por ello, en el segundo ítem se solicitó a los docentes que identificaran de forma jerárquica las cinco competencias que en su criterio resultarían prioritarias para el desempeño adecuado del docente universitario vinculados a los Institutos Superiores de Ciencias de la Educación, solicitándoles además que expresaran en una escala de 1 a 3 el nivel ideal deseado de cada una de las competencias. A partir de los resultados obtenidos se realizó un análisis estadístico de las

respuestas ofrecidas por los docentes. De las 14 competencias pedagógicas propuestas, a partir del nivel de concordancia de los criterios de los docentes, se ratificaron un total de 11 competencias necesarias para el candidato a docente en los ISCED en Angola y se identificaron las 5 competencias prioritarias. Este aspecto se considera como un elemento nuclear de la investigación en tanto permitió conformar el perfil de competencias pedagógicas.

En la tabla siguiente se pueden observar las evaluaciones efectuadas por los docentes, ante las catorce competencias pedagógicas inicialmente propuestas como requisitos para un docente en los ISCED de la República de Angola.

Tabla 11. Evaluación de las competencias pedagógicas, según el nivel de dominio

Competencias Pedagógicas		Nivel de dominio deseado		
		N 3	N 2	N 1
1	Capacidad didáctica	32	0	0
2	Integridad Personal	32	0	0
3	Capacidad de Manejo de las TIC	30	2	0
4	Capacidad investigativa	28	4	0
5	Capacidad de metacognición	21	10	1
6	Flexibilidad al cambio	17	15	0
7	Capacidad de transferencia de conocimientos	17	14	1
8	Capacidad organizativa y de gestión	16	15	1
9	Capacidad de tutoría	15	17	0
10	Capacidad de resolución de conflictos	16	14	2
11	Capacidad técnico - profesional	15	17	0
12	Capacidad empática	5	20	7
13	Creatividad	9	13	10
14	Disposición para el trabajo en equipo	2	5	25

Por su parte, el tercer ítem exploraba los criterios que tienen los docentes sobre los procesos de selección de aspirantes a ocupar plazas en los ISCED. Al respecto, el 100% de los docentes encuestados reconocen dificultades que reflejan insatisfacción, lo cual se evidencia en las frases siguientes:

"... se debe trabajar considerablemente en esta línea de vital importancia en el reclutamiento, selección y la administración o gestión del docente en la Educación

Superior del país, en la formación de competencias pedagógicas y el fortalecimiento de su desempeño, que tributa finalmente a un mejor servicio de este profesional”,

“... se realizan procesos de selección de docentes universitarios, pero no cumplen con rigor los criterios ideales de este proceso, los cuales facilitan el buen desempeño de esta tarea para la vida”,

“... hay opciones de superación o capacitación pedagógica pero no tienen un sustento psicopedagógico”

“... de acuerdo a las carencias que existen en el país, hay que volver a pensar bien en los actuales criterios para la admisión de nuevos docentes”.

El cuarto ítem, estuvo orientado a explorar algunas recomendaciones para contribuir al desarrollo de las competencias pedagógicas de los docentes vinculados a los ISCED en Angola. En las respuestas ofrecidas se identifican una serie de condiciones o factores que obstaculizan esta pretensión, tales como:

“... la remuneración económica es baja y las propias instituciones no funcionan óptimamente”

“... si las instituciones funcionaran adecuadamente la realidad sería otra, al menos en el plano actitudinal los docentes tendrían buenos desempeños, más competencias”

“... también hay falta de interés por parte de algunos docentes universitarios pues a pesar de las carencias que las instituciones tienen, ellos mismos son resistentes al cambio y por lo tanto, no asumen la responsabilidad de realizar buenas acciones”.

“... una limitante que existe es que algunos docentes no imparten la docencia en la carrera que fueran graduados o licenciados, hay docentes licenciados en Economía impartiendo clases en 4to o 5to año de Informática”

“... no se mantiene estabilidad en la asignación de docentes, muchos abandonan las clases o se cambian porque los directivos no les pagan su salarios como corresponde o porque otra en institución les valoran más dignamente”

“... si los nuevos docentes fueran adecuadamente seleccionados y los ya antiguos fuesen debidamente capacitados las cosas serían diferentes”

No obstante las dificultades antes enunciadas, se recogieron sugerencias dirigidas a la superación y fortalecimiento de la actuación de los docentes en la Educación Superior Angolana en general, con énfasis en la motivación del docente, la preparación en temas de psicopedagogía así como la concepción de acciones diferenciadas en función de las características de cada carrera. Se evidencia entonces el valor que se debe dar a la formación pedagógica y se sugiere: *“hay que trabajar arduamente y con urgencia para lograr estrategias eficientes de selección adecuadas, de capacitación permanente, de superación en temas de pedagogía en general y desde las especificidades de cada carrera”*.

A partir de las afirmaciones expresadas por los docentes universitarios entrevistados, se hace evidente la necesidad de continuar trabajando por y para la superación de los directivos y demás responsables de los procesos de reclutamiento, selección, contratación y administración y gestión de recursos humanos (docentes) en la enseñanza superior angolana. Como tendencia expresaron que a pesar de que en el plano discursivo se reconoce la importancia de la figura del docente; en el proceso de selección y formación no se le concede la relevancia que merece. Se concluye que se requieren nuevas estrategias y recursos que ayuden a mejorar la calidad de la labor de estos profesionales, teniendo en cuenta no solo los intereses institucionales, sino también sus necesidades de capacitación y las posibilidades reales de vincularse a ellas.

3.1.3 Elaboración del perfil de competencias pedagógicas del docente universitario de los Institutos Superiores de Ciencias de la Educación de la República de Angola

Como resultado de los datos derivados de las técnicas anteriormente descritas, se procedió a la elaboración de un perfil de competencias pedagógicas del docente universitario, el cual está contextualizado a los Institutos Superiores de Ciencias de Educación de la República de Angola. El mismo quedó conformado por 11 competencias que ha continuación de definen y describen:

1. *Capacidad Didáctica:* Aplicación en sus clases de estrategias de enseñanza-aprendizaje efectivas así como de técnicas y recursos psicopedagógicos. Dominio de habilidades comunicativas y de técnicas para el trabajo en grupos.

2. *Flexibilidad al cambio*: Disposición a asimilar las experiencias de otros docentes, buen nivel de tolerancia a las críticas u observaciones que se le formulan y capacidad de adaptación a las nuevas exigencias y contextos laborales.
3. *Integridad personal*: Responsabilidad individual y para con su grupo de trabajo, postura ética, comprometido con su labor, asertividad en sus actuaciones, armonioso en sus relaciones con los alumnos y con la sociedad en general.
4. *Capacidad investigativa*: Facilidad para descubrir situaciones críticas en el proceso docente y en la sociedad en general, hacer un análisis causal, generar soluciones potenciales y tomar decisiones compartidas. Dominio del método científico y conocimiento de los fundamentos básicos de la dirección científica.
5. *Capacidad técnico profesional*: Dominio de los modos de actuación profesional así como de los conocimientos, recursos y herramientas de su profesión. Tendencia a integrar su actividad productiva con su trabajo docente e investigativo de forma armoniosa y creativa.
6. *Capacidad organizativa y de gestión*: Habilidades para la organización y gestión de la actividad docente de forma efectiva y eficiente, considerando los fundamentos psicopedagógicos del proceso docente.
7. *Capacidad de Tutoría*: Preparación adecuada para el acompañamiento de los estudiantes durante las actividades académicas y los trabajos investigativos.
8. *Capacidad de manejo de las TIC*: Dominio de las nuevas herramientas de la información y la comunicación así como sus aplicaciones en el ámbito educativo. Rapidez, eficiencia y eficacia en la operacionalización de los medios informáticos.
9. *Capacidad de resolución de conflictos*: Capacidad para generar alternativas creativas en la solución de los conflictos o situaciones problemáticas durante la conducción de sus clases. Estabilidad psicoemocional.
10. *Capacidad de transferencia de conocimientos*: Aplicación efectiva de conocimientos adquiridos en espacios y tiempos determinados en contextos distintos a los que lo originaron inicialmente.
11. *Capacidad de metacognición*: Claridad en explicar sobre las operaciones que emergen en el ejercicio de los procesos de pensamiento.

Los resultados de la entrevista así como de los cuestionarios aplicados tanto a profesores angolanos como cubanos, mostraron coincidencias en cuanto a la necesidad de mejorar los criterios para la selección de los docentes en las universidades, y particularmente en los ISCED de Angola. Ello debe contribuir a la elevación de la calidad del docente universitario angolano, lo cual tributa a un mejor desempeño de sus funciones, con mayor eficiencia y calidad de las instituciones de Educación Superior. Como resultado de este proceso se elevaría igualmente, la calidad de la formación integral del estudiante en las diversas ramas científicas del país.

A partir de los aportes brindados por los docentes, el autor de este trabajo propone implementar una metodología que fundamentada psicopedagógicamente y de elaborada de manera contextualizada, tribute a la mejora de los procesos de selección para docentes y al fortalecimiento de su labor en las Universidades y de modo particular, en los ISCED de Angola. La idea consiste en que estas instituciones posean una valiosa herramienta para superar estas dificultades.

3.2 Análisis de los Resultados de la Etapa II

3.2.1 Diagnóstico de necesidades

El diagnóstico de necesidades se basó fundamentalmente en la técnica del Análisis Documental así como en las entrevistas y encuestas aplicadas en la etapa anterior. Los resultados de esta técnica permitieron caracterizar y comprender con mayor claridad la situación actual del proceso de selección de docentes en los Institutos Superiores de Ciencias de la Educación de la República de Angola. En este sentido, se revisaron un total de 5 documentos oficiales emitidos por autoridades del Ministerio de Educación Superior de la República de Angola en los últimos años.

Como tendencia, se identifica que en la mayoría de ellos aparece explícitamente reconocida la aspiración gubernamental de incrementar los niveles de calidad de las instituciones de Educación Superior así como, la calidad de los docentes que en las mismas laboran. Igualmente en el 100% de los documentos consultados se reconoce la importancia de la labor de los docentes universitarios y se esboza la

necesidad de su superación constante. Sin embargo, poco o nada se aborda en relación con los procesos de su selección.

En este sentido, se corrobora que los Institutos Superiores de Ciencias de la Educación no cuentan en la actualidad con un Manual procedimental que regule los procesos de reclutamiento y selección de docentes vinculados a estas instituciones. En el plano práctico, los procesos de selección están circunstancialmente enfocados en dependencia de las particularidades de las carreras, la disponibilidad de aspirantes; entre otros factores. Se pudo comprobar que no se cuenta con una Metodología para los procesos de selección de docentes, lo cual avala la pertinencia de la investigación.

Por su parte, del análisis de las Resoluciones del Ministerio de Educación Superior de la República de Cuba y en particular de la Universidad Central "Marta Abreu" de Las Villas consultados a los efectos del presente estudio, se pudo precisar que se cuenta con normativas que regulan los procesos de selección de los Universitarios graduados en adiestramientos, los procesos de categorización docente así como los procedimientos para la superación del claustro que incluso contemplan el Plan de formación doctoral; elementos éstos que fueron tomados en consideración en la elaboración de la propuesta de Metodología para la selección de docentes en los ISCED de Angola.

3.2.2 Descripción de la Metodología para la selección de los docentes de los Institutos Superiores de Ciencias de la Educación de la República de Angola

Justificación de la propuesta

A partir de la consideración de los retos que hoy enfrentan los docentes en las Universidades se detectan debilidades en los criterios de reclutamiento, selección, gestión y capacitación de los profesores de los ISCED de la República de Angola, que se convierten en fuentes de motivación para la elaboración de la presente Metodología para la selección de docentes.

Los resultados de este trabajo constituyen una propuesta novedosa en el contexto de las universidades angolanas, donde hasta el momento existen pocas propuestas de selección del personal que tengan en cuenta los niveles de

desarrollo de las competencias pedagógicas de los docentes aspirantes, como pilar básico para su desempeño posterior.

La propuesta que se presenta, se destaca por su sencillez y flexibilidad sin perder el rigor científico. Su puesta en práctica no necesita de un despliegue importante de recursos materiales o humanos. Ello permite su implementación en otras instituciones educativas siempre que se consideren las especificidades de las mismas.

Objetivo:

- Contribuir al perfeccionamiento de los procesos de selección docentes de los Institutos Superiores de Ciencias de la Educación en la República de Angola en correspondencia con los retos actuales de la Educación Superior.

Fundamentación psicopedagógica:

Considerando el nivel de desarrollo de las Instituciones de Educación Superior de Angola, en particular de los ISCED, el hecho de que su diseño curricular y su modelo de gestión no son por competencias; así como el estado actual de los procesos de selección de docentes en este nivel educativo se considera que no están dadas las condiciones para implantar un sistema de selección de docentes por competencias propiamente dicho. Por ello, la presente metodología constituye una propuesta inicial, una primera aproximación a la consideración del perfil de competencias pedagógicas en los procesos de reclutamiento y selección de docentes como una alternativa para propiciar el fortalecimiento de la labor de los mismos.

En la actualidad existe acuerdo entre los diversos autores al proponer que la mejor forma de evaluar las competencias es poner al sujeto ante una tarea compleja, para ver cómo consigue comprenderla y resolverla movilizándolo su conocimiento.

Este planteamiento obliga a fundamentar una evaluación de las competencias a partir de la observación de la multiplicidad de desempeños que se dan en los contextos de interacción pedagógica en el proceso de formación profesional

(Nieto y Díaz, 2009); esto es evaluar lo que las personas hacen, identificar la coherencia entre lo conceptual y lo procedimental, entender cómo ocurre su desempeño en un contexto y en una situación determinada. En suma, para determinar el nivel de competencia que un profesional de la docencia tiene, es necesario observar su desempeño o hacer acopio de sus evidencias.

Por lo tanto, los instrumentos de evaluación empleados no pueden limitarse a pruebas para ver el grado de dominio de los contenidos u objetivos sino proponer situaciones complejas, pertenecientes a la familia de situaciones definidas por la competencia, que necesiten una producción compleja para resolver la situación; puesto que las competencias implican conocimientos, actitudes, pensamiento metacognitivo y estratégico (Bolívar, citado por Cano, 2008).

La propuesta que se plantea es solo eso una guía para la acción, susceptible de modificaciones y cambios, siempre en función de cumplir óptimamente su objetivo. Puede insertarse dentro de la propia estrategia metodológica de los ISCED, ya que la selección, administración o gestión, fortalecimiento y capacitación, constituyen una línea de trabajo y una prioridad para el Estado Angolano, orientaciones que deben ser seguidas y cumplidas escrupulosamente, por todas instituciones educativas superiores del país.

Se concibe su aplicación de manera flexible, teniendo en cuenta el carácter activo del sujeto que aprende, potenciando a su vez; actividades de carácter participativo del sujeto que es objeto de la evaluación.

Las acciones incluidas en la propuesta darán la posibilidad de re-estructurar actividades y corregir errores en correspondencia con los principios de la evaluación formativa. Se parte de la consideración de asumir el error, los cambios, las incoherencias entre lo esperado y lo que realmente ocurre en la práctica, como momentos de aprendizaje, de crecimiento, como etapas de un proceso de desarrollo en espiral, no linealmente definido.

Se incluyen en la propuesta acciones de autoevaluación en tanto la reflexión personal del docente sobre el nivel de dominio de las competencias profesionales

puede ser el punto de partida para estimular su motivación y compromiso con su superación.

Finalmente se enfatiza en la consideración de la zona de desarrollo potencial de los docentes, lo cual implica no solo evaluar el dominio de las competencias pedagógicas ya logradas sino también las potencialidades de desarrollo del docente; las cuales pueden ser activadas en la propia práctica académica y también a partir de cursos capacitación pertinentemente concebidos.

Delimitación de funciones generales del docente universitario:

La delimitación de las funciones de docente universitario, fueron retomadas de la Resolución 128/2006, del Ministerio de Educación Superior de la República de Cuba; específicamente de su artículo 5.

Funciones generales del docente universitario:

- Educar para la formación de valores éticos y morales, convicciones personales, hábitos de conducta y personalidades integralmente desarrolladas que piensen y actúen creadoramente, aptas para construir la nueva sociedad y defender las conquistas de la Revolución.
- Realizar la planificación, ejecución y control del proceso docente de pregrado y postgrado en todas sus formas de acuerdo con su categoría docente.
- Desarrollar actividades metodológicas y de superación inherente al proceso docente de pregrado y postgrado, hasta el nivel de actualización que requiera el desarrollo exitoso de las funciones correspondientes a su categoría docente y científica.
- Realizar investigaciones trabajos de desarrollo y de innovación tecnológica, así como servicios científico-técnicos y de aplicación que contribuyan al desarrollo de las fuerzas productivas de la sociedad y al perfeccionamiento de la vida social en su conjunto.

- Cumplir las regulaciones establecidas para el personal docente universitario.

Perfil de competencias pedagógicas del docente de los ISCED de Angola

No.	Competencias pedagógicas
-----	--------------------------

Las competencias pedagógicas que se contemplan abarcan las diferentes áreas de actuación de los docentes de los Institutos Superiores de Ciencias de la Educación de Angola: burocrático / funcional, académica, investigativa y de asesoría personal o grupal.

1	Capacidad didáctica: Aplicación en sus clases de estrategias de enseñanza-aprendizaje efectivas así como de técnicas y recursos psicopedagógicos. Dominio de habilidades comunicativas y de técnicas para el trabajo en grupos.
2	Flexibilidad al cambio: Disposición a asimilar las experiencias de otros docentes, buen nivel de tolerancia a las críticas u observaciones que se le formulan y capacidad de adaptación a los nuevos contextos laborales, etc.
3	Integridad personal: Responsabilidad individual y para con su grupo de trabajo, postura ética, comprometido con su labor, asertividad en sus actuaciones, armonioso en sus relaciones con los alumnos y con la sociedad en general.
4	Capacidad investigativa: Facilidad para descubrir situaciones críticas en el proceso docente y en la sociedad en general, hacer un análisis causal, generar soluciones potenciales y tomar decisiones compartidas. Dominio del método científico y conocimiento de los fundamentos básicos de la dirección científica.
5	Capacidad técnico profesional: Dominio de los modos de actuación profesional así como de los conocimientos, recursos y herramientas de su profesión. Tendencia a integrar su actividad productiva con su trabajo docente e investigativo de forma armoniosa y creativa.
6	Capacidad organizativa y de gestión: Habilidades para la organización y gestión de la actividad docente de forma efectiva y eficiente desde, considerando los fundamentos psicopedagógicos del proceso docente.
7	Capacidad de Tutoría: Preparación adecuada para el acompañamiento de los estudiantes durante las actividades académicas y los trabajos investigativos.
8	Capacidad de manejo de las TIC: Dominio de las nuevas herramientas de la información y la comunicación así como sus aplicaciones en el ámbito educativo. Rapidez, eficiencia y eficacia en la operacionalización de los medios informáticos.
9	Capacidad de resolución de conflictos: Capacidad para generar alternativas creativas en la solución de los conflictos o situaciones problemáticas durante la conducción de sus clases. Estabilidad psicoemocional
10	Capacidad de transferencia de conocimientos: Aplicación efectiva de conocimientos adquiridos en espacios y tiempos determinados, en contextos distintos a los que lo originaron inicialmente.
11	Capacidad de metacognición: Claridad en explicar sobre las operaciones que emergen en el ejercicio de los procesos de pensamiento.

Tabla 12. Perfil de competencias pedagógicas de docentes de los ISCED.

Etapas y acciones:

Para una mejor organización de los contenidos a tratar en el desarrollo de la presente propuesta, se divide la misma en cuatro etapas, en las cuales se van desarrollar un total de 13 acciones. Cada una de las etapas tiene su propia

estructura en términos de contenidos y objetivos específicos, pero todas convergen en el mismo objetivo general.

Tabla 13. Etapas y acciones de la Metodología para la selección de docentes de los Institutos Superiores de Ciencias de la Educación en Angola

ETAPAS / ACCIONES
E t a p a 1
Convocatoria de la plaza docente.
Identificación del perfil específico de demandas profesionales para la carrera en que se oferta la plaza.
E t a p a 2
Recepción de documentos del aspirante.
Modificación de la técnica de completamiento de frases (Anexo 6) Con el objetivo de explorar motivación, compromiso, expectativas del aspirante a docente.
<i>Cuestionario autovalorativo de competencias pedagógicas (Anexo 7)</i> Comprende preguntas sencillas, abiertas y cerradas para ser respondidas a los candidatos con el objetivo de que autoevalúe el nivel de dominio de las competencias pedagógicas.
Revisión del currículo profesional y académico (de ser posible) de los candidatos.
Revisión de evaluaciones de desempeño precedentes.
E t a p a 3
<i>Entrevista semi - estructurada (Anexo 8)</i> Para explorar en los candidatos aspectos relevantes relacionados con su experiencia profesional y en el ámbito educativo.
<i>Clase de demostrativa-instructiva:</i> Se le pedirá a cada concurrente seleccionar y preparar un plan de clase de la materia que aspira a impartir para exponerla ante un tribunal de docentes expertos. Tendrá una duración no superior a 30 minutos.
<i>Entrevista re - test:</i> Con el objetivo de clarificar elementos necesarios y profundizar en cuanto a su nivel de motivación y compromiso del aspirante.
E t a p a 4
<i>Elaboración del Informe:</i> Trabajo en equipo (expertos) para la evaluación de los resultados y toma de decisiones compartidas.
Comunicación o publicación de los resultados finales.
Comunicación y recomendación de ofertas de cursos de superación de docentes (Anexo 9)

Descripción de las técnicas:

- *Análisis de documentos:* Esta técnica permite identificar nivel de capacitación, experiencia e indicadores de desempeño previo, como referentes de las competencias desplegadas en experiencias docentes anteriores. Los documentos de referencia son el currículo y los avales de desempeño que deben haber sido aportados por los docentes al presentar su solicitud de aspirantura a la plaza que se oferta.

- *Técnica de completamiento de frases:* Constituye una modificación de esta técnica elaborada los fines de la investigación. Consta de 10 frases incompletas relacionadas con el desempeño de los docentes las cuales deben ser completadas. Con la misma se comienza a explorar la representación que tienen los aspirantes del ideal del docente universitario. Se exploran además sus motivaciones y expectativas pues se conocen que resultan claves para la activación de las competencias (Anexo 6).
- *Cuestionario autovalorativo de competencias pedagógicas:* Consiste en un cuestionario elaborado para la investigación en el cual se le solicita al sujeto que evalúe en alto, medio o bajo el nivel de dominio que en su opinión posee de las 11 competencias pedagógicas integradas al perfil. Se incorpora con el objetivo de propiciar en los aspirantes niveles de reflexión en torno al nivel de desarrollo alcanzado en las competencias integradas al perfil, lo que puede ser de utilidad para el equipo de evaluadores como un referente evaluativo que puede ser contrastado a partir del resto de las técnicas (Anexo 7).
- *Entrevistas semi-estructuradas:* Persiguen como objetivo explorar características de personalidad, motivación, expectativas y el nivel compromiso de los aspirantes. De igual manera, se abordan elementos relacionados con las competencias pedagógicas identificadas en el perfil (Anexo 8).
- *Clase metodológica instructiva:* La clase metodológica es el tipo de trabajo docente-metodológico que, mediante la demostración, la argumentación y el análisis, orienta a los profesores sobre algunos aspectos de carácter metodológico que contribuyen a su preparación para la ejecución del proceso docente educativo. La clase puede tener carácter demostrativo o instructivo, y responderá a los objetivos metodológicos formulados. En la clase metodológica instructiva la orientación se realizará mediante la argumentación y el análisis de los aspectos propios del contenido objeto de la actividad.

Constituye la técnica que más se aproxima al precepto de que la evaluación de competencias se basa en experiencias evaluativas prácticas, pues en el contexto de la misma; el aspirante tiene que demostrar ante el equipo de evaluadores sus competencias en el cumplimiento de esta tarea práctica que encierra cierto nivel de complejidad.

Duración del proceso de selección:

El proceso de inicia con la convocatoria al proceso de reclutamiento. La duración general estimada podría oscilar entre 72 y 96 horas, en dependencia de los horarios conciliados con los aspirantes que se presenten para el desarrollo de las diversas acciones.

No obstante, no en todas las etapas se requiere de la presencia directa del aspirante, por lo que el tiempo invertido en el proceso puede ser de alrededor de entre 4 y 6 horas.

Ejecutores del proceso de selección:

Se enfatiza en el trabajo en equipo como condición favorable para la toma de decisiones acertadas. Se recomienda que en la conformación del mismo participe el Jefe del Dpto. de la Carrera para la cual se está convocando la plaza, así como algún especialista del Dpto. de Recursos Humanos con preparación pedagógica y experiencia en temas de selección laboral.

3.2.3. Resultados de la valoración de la Metodología propuesta a partir del Juicio de especialistas

Las valoraciones realizadas por los expertos fueron recogidas en un cuestionario (Anexo 5) que incluye tres etapas. En la primera se solicita que evalúen el perfil de competencias identificado, en la segunda se solicita que evalúan las etapas y las acciones propuestas como parte del proceso de selección de los docentes. Finalmente en la tercera etapa, se solicitan sugerencias para el perfeccionamiento de la metodología diseñada.

Los resultados fueron analizados a través del Paquete Estadístico SPSS, específicamente mediante el Método del Coeficiente de Kendall. Esta consiste en unificar los criterios de los expertos para determinar finalmente un valor numérico

que posibilita decidir el nivel de concordancia que existe entre los juicios emitidos. Este valor denominado W o Coeficiente de Concordancia, debe oscilar entre 0 y 1, donde 1 significa concordancia total y 0 un desacuerdo total; si $W \geq 0,5$, se puede afirmar entonces que existe concordancia entre los criterios de los expertos, por lo que el estudio realizado es confiable.

Con vistas a la aplicación de la prueba estadística, las evaluaciones emitidas por los expertos en cada una de las etapas fueron valoradas como variables discretas, obteniéndose una sola calificación por cada especialista para cada una de las competencias pedagógicas denominadas. Los resultados obtenidos en la primera etapa se muestran en la tabla siguiente:

Tabla 12. Resultados de la evaluación del perfil de competencias pedagógicas por parte de los expertos.

No.	Competencias pedagógicas	Nivel de dominio que se requiere por parte del docente universitario		
		Alto	Medio	Bajo
1	Capacidad Didáctica	100 %	-	-
2	Integridad personal	100 %	-	-
3	Capacidad organizativa y de gestión.	100 %	-	-
4	Capacidad de Tutoría	100 %	-	-
5	Capacidad de manejo de las TIC	100 %	-	-
6	Capacidad investigativa	100 %	-	-
7	Capacidad de metacognición	100 %	-	-
8	Capacidad de transferencia de conocimientos	100 %	-	-
9	Capacidad técnico profesional.	95 %	5 %	-
10	Capacidad de resolución de conflictos	73 %	25 %	2 %
11	Flexibilidad al cambio	63 %	37 %	-

Analizadas las evaluaciones realizadas por los expertos, los resultados demuestran que el valor total de la estadística es $W = 0,8$ o sea $W > 0,5$. Por tanto, se puede decir que existió coincidencia en los criterios de los expertos sobre los diferentes niveles de conocimientos deseados para cada competencia pedagógica evaluada. Además se admite que los datos estadísticos confieren armonía con la prueba, deduciéndose también que los mismos son válidos. De lo anterior se evidencia que los expertos valoran satisfactoriamente el perfil de competencias pedagógicas elaborado.

En relación con la segunda etapa del cuestionario, referida a la valoración de las etapas de la Metodología y las acciones contenidas en cada una de ellas, los resultados obtenidos evidencian una consideración favorable por parte de los expertos al obtenerse un valor de W mayor o igual que 0,5.

Finalmente los criterios emitidos por los expertos en la tercera etapa del cuestionario evidencian una valoración general favorable en torno a la metodología propuesta, evaluándola de pertinente, útil y viable (100%). Solo uno de los especialistas recomienda que previo a su implementación se realice una experiencia práctica de pilotaje para poder obtener criterios prácticos que puedan tributar a su perfeccionamiento.

Conclusiones

Conclusiones

- La generalidad de los docentes angolanos encuestados valoran que es aún insuficiente el conocimiento sobre las competencias pedagógicas de los

docentes, quedando muchas veces reducidas al área comunicativa y de enseñanza. Se reconocen limitaciones en la preparación pedagógica. La organización del tiempo del docente y la limitada oferta de capacitación pedagógica constituyen limitantes objetivas que dificultan la preparación y el buen desempeño del docente universitario angolano, y en particular de los Institutos Superiores de Ciencias de la Educación (ISCED).

- Los resultados obtenidos en el diagnóstico de necesidades revelan debilidades en el proceso de selección de docentes de los Institutos Superiores de Ciencias de la Educación de la República de Angola, que evidencian la pertinencia de la elaboración de una metodología que considere los nuevos retos que enfrenta el docente universitario y las demandas que hoy plantea a las universidades la propia realidad angolana, en correspondencia con las nuevas tendencias de los procesos de selección de personal.
- Tomando en consideración los resultados investigativos publicados en el campo de las competencias así como las experiencias y criterios emitidos por docentes cubanos y angolanos que participaron en la investigación; se conformó de manera contextualizada un perfil de competencias pedagógicas para docentes vinculados a los Institutos Superiores de Ciencias de la Educación de Angola. La misma incluyó 11 competencias: capacidad didáctica, integridad personal, flexibilidad ante el cambio, capacidad investigativa, de organización y gestión, capacidad técnico profesional, capacidad de tutoría, habilidades en el manejo de las TIC's, capacidad para el manejo de conflictos así como la capacidad de metacognición y la de transferencia de conocimientos.
- A partir del diagnóstico de necesidades, del perfil de competencias desarrollado durante la investigación y de los fundamentos psicopedagógicos que sustentan los procesos de selección, se elaboró una Metodología para la selección de docentes de los Institutos Superiores de Ciencias de la Educación de Angola. La misma abarca 4 etapas y 13 acciones orientadas a

garantizar mayores niveles de efectividad y calidad en la labor docente, partiendo de una selección más rigurosa y pertinente. Se acompaña de la propuesta de una oferta de cursos de superación para el fortalecimiento de su preparación.

- La Metodología diseñada, concebida a partir de las necesidades identificadas en los ISCED de Angola y fundamentada psicopedagógicamente; constituye una alternativa para perfeccionar y fortalecer el proceso de selección de docentes de estas instituciones. La misma puede ser implementada en otras universidades, siempre y cuando se adecúe su aplicación a las características de la institución.
- Los criterios emitidos por la generalidad de los especialistas consultados por su experticia en el tema, reflejaron una valoración favorable sobre su pertinencia, funcionalidad y aplicabilidad como valorándola como un recurso que puede contribuir a fortalecer la labor de los docentes vinculados a los ISCED de la República de Angola y recomendaron su implementación.

Recomendaciones

R e c o m e n d a c i o n e s

- Presentar a las autoridades académicas de los Institutos Superiores de Ciencias de la Educación de la República de Angola, los resultados investigativos y proponer la implementación de la metodología diseñada en el contexto de la presente investigación.

- Continuar profundizando en las peculiaridades de la labor del docente universitario en Angola, para contribuir a fortalecer su labor y consecuentemente continuar elevando la calidad de la labor de los ISCED y de las instituciones universitarias en general.

Referencias Bibliográficas

Referencias Bibliográficas

- Álvarez de Zayas, C. (2003). *La universidad, su gestión y evaluación*. Cochabamba: Grupo Editorial KUPUS.
- Álvarez, J. F. y otros (2010). *La responsabilidad ética y social universitaria – Mito o realidad*. Universidad Cooperativa de Colombia: Editorial: Educc.

Colección Investigación.

- Aquino, (1979). *La administración del ser humano bajo una perspectiva holística*. Madrid: Murcia. p.82.
- Baptista, M. (2011). *La cooperación Pedagógica en las Direcciones de la Estrategia Educativa de la República de Angola*. La Habana. ISPJV
- Bar, G. (1999). *Perfil y competencias del docente en el contexto institucional educativo*. Material del Seminario Taller sobre Perfil del Docente y Estrategias de Formación en Lima, Perú. Recuperado en octubre de 2008.
- Barr, R. & Tagg, J. (1995). *De la enseñanza al aprendizaje. Un nuevo paradigma para la educación de pregrado*. Materiales de apoyo a la Evaluación Educativa #24. Disponible en la página web de CIEES.
<http://www.ciees.edu.mx/ciees/documentos/publicaciones/seriedemateriales/serie24.pdf>
- Barriga, D. A. (2005). El profesor de educación superior frente a las demandas de los nuevos debates educativos. *Perfiles educativos*, 27(108), p.112-133.
- Bello, J. L. de P. (2005). *Metodología científica: Manual para a elaboração de textos académicos, Monografías, Dissertações e Teses*. Universidade Veiga de Almeida – UVA. Rio de Janeiro, Brasil.
- Beneitone, P. y otros (2007). *Reflexiones y perspectivas de la educación en América Latina*. Informe final –Proyecto-Tuning-América Latina. Universidad de Deusto.
- Blanco, F. J. y Latorre, M. J. (2008). La apuesta por la excelencia en la formación práctica universitaria de futuros profesores. *Estudios sobre Educación*, 15, 7-31.
- Blas, A., F. (2007). *La formación Profesional Basada en la Competencia*. [Versión Electrónica], Avances en Supervisión Educativa. Monográfico.
- Bogoya (2000). *Competencias y proyecto pedagógico*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- Bozu, Z. y Pedro, J. C. H. (2009). El profesorado universitario en la sociedad del conocimiento: Competencias profesionales docentes. *Revista de Formación y Innovación Educativa Universitaria*. 2 (2), 87-97.
- Brown, H. D. (2007). *Teaching by Principles: An interactive Approach to*

language Pedagogy. U.S.A.: Pearson Longman.

- Bunk, G. P. (1994). La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales en la RFA. *Revista CEDEFOP*, 1, 8-10.
- Camargo, I. & Pardo, C. (2008). Competencias docentes de profesores de pregrado: diseño y validación de un instrumento de evaluación. *Universitas Psicológica*, 7(2), consultado en 2009, disponible en; <http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/revPsycho/article/view/44/253>
- Camargo, R. (2006). Sentidos, currículo y docentes. *Revista PRELAC* (2), UNESCO. Consultado en 2009, disponible en; http://www.oei.es/docentes/articulos/sentidos_curriculo_docentes_camargo.pdf
- Cano, M E. (2008). La evaluación por competencias en la Educación Superior. Profesorado, Revista de currículo y formación del profesorado, 12,(3). Consultado el 8 de diciembre en: <http://www.ugr.es/recipro/rev123ART.pdf>
- Cano, E. (2005). *Cómo mejorar las competencias docentes*. La Habana: Editorial Academia.
- Cardona P. y García-Lombardía (2005). *El desarrollo de competencias profesionales*. Habana: Editorial Academia.
- Cardona, P. y García-Lombardía (2005). *Cómo desarrollar las competencias de liderazgo*. Pamplona: Eunsa.
- Cardoso, E. y Flores, M. (2009). *La formación inicial de profesores en Angola: Problemas y desafíos*. Universidad del Niño: Casa das Letras.
- Carlos Hargreaves (2009). *Liderar uma equipa de vendas com a programação neurolingüística (PNL)*. (ACD – Ed.). Janeiro, Lisboa, Portugal.
- Castro, F. (2004). *Las ideas creadas y probadas por nuestro pueblo no podrán ser destruidas*. Discurso en la clausura del Cuarto Congreso de Educación Superior. Oficina de publicaciones del Consejo de Estado: 6 de febrero, La Habana, Cuba.
- Catalão, J. A. e Ana, T. P. (2008). *Negociar e vender, 40 reflexões e ferramentas negociais comentadas por líderes de opinião*. (Lidel – Ed. Técnicas, Lda). Outubro, Lisboa, Porto – Portugal. Consultado: 22.01.2012.

- Cataño, A., Avolio, S. & Sladogna, M. (2004). *Competencia laboral, diseño curricular basado en normas de competencia laboral*. Argentina: Banco Interamericano de Desarrollo (BID).
- CFCE. (2008). *Consejo Federal de Cultura y Educación de Argentina*. Recuperado en octubre de 2008, desde:
<http://portal.educ.ar/noticias/educacion-y-sociedad/reunion-del-consejo-federal-de.php>
- CONOCER, (2008). *Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales*. Recuperado en octubre de 2008, de <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/ifp/conocer/index.htm>
- Corzo, J. R. F. (2011). *Los valores y sus desafíos actuales*. La Habana: Editorial José Martí.
- Cox, A. (1990). *Straight Talk For Monday Morning - Creating values, vision, and vitality at work*. New York: John Wiley & Sons.
- Cucco, M. y Losada, L. (1993). *El espacio grupal: lugar de génesis y transformación*. (Artículo mimeografiado).
- Cuesta, A. (2001). *Las competencias en la práctica empresarial avanzada y de éxito*. La Habana: Editorial Academia.
- Checchia, B. (2009). *Las competencias del docente universitario*. La Habana: Editorial José Martí.
- De Ansorena, C. A. (1996). *Pasos para la selección de personal con éxito*. Barcelona: Paidós.
- De Cegama, J. L. (1972). *El arte de escribir con facilidad*. Conocimientos básicos. (2.ed.). México: Editorial Olimpo.
- De la Canal, J. (1974). *Moderna correspondencia y documentación*. Conocimientos básicos. (2.ed.). México: Editorial Olimpo.
- Delors, J. (1996). *La educación encierra un tesoro*. Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI. Madrid: Santillana. Ediciones UNESCO.
- Del Rio, E. C. (2011). *Las estructuras colaborativas – El tránsito de las estructuras jerárquicas a las estructuras colaborativas*. La Habana: Editorial Félix Varela.

- *Diário da República* de 19/5/2010, Decreto Presidencial 70/10, Luanda, Angola.
- Díaz, B. A. (2005). El Enfoque de Competencias en el Campo del Currículum; *Perfiles educativos*, 27(108), 12-16.
- Díaz, B. A. (2006). El profesor de educación superior frente a las demandas de los nuevos debates educativos. *Perfiles educativos* 3(110), 85-54.
- Díaz Barriga, F (2006). Enseñanza situada: Vínculo entre la escuela y la vida. México: M c G raw Hill.
- Díez, E. J. (2007). *El mercado de las competencias*. Barcelona: El Roure.
- Dos Santos, M. (1970). *História do Ensino em Angola*. Ed. dos Serviços de Educação, Elisete Marques da Silva, *op.cit.* Luanda.
- Drucker, P. (2002). *El producto universitario*. La Habana: Editorial Félix Varela.
- Echevarría, B. (2001), *Competencia profesional del docente universitario*. RED-U, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de Barcelona.
- Echeverría, B, Isus & Sarasola, (2008). *Orientación Profesional*. Barcelona: Editorial UOC, S. Recuperado en octubre de 2009, de <http://www.agapea.com/libros/Orientacion-Profesional-isbn-8497887182-i.html>
- Echeverría, B. (2005). *Aprendizajes y competencias: enfoques que los relacionan en educación superior*. Seminario RED-U, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de Barcelona, Doc. Policopiado 04/07/2006.
- *El Dirigente, el colectivo, la personalidad* (1978). Ciudad de la Habana: Editorial de Ciencias Sociales.
- Fernández, N. A. (2006). *Metodologías Activas para la Formación de Competencias*. La Habana: Editorial Caminos.
- Fitz-entz, J. (1999). *Cómo medir la función de Recursos Humanos*. Bilbao: Ediciones Deusto.
- Frei Domingos, J. (2001). *O papel da Universidade hoje em Angola ou uma Universidade que Angola precisa*. Orações de Sapiência. ISCED – Luanda: Edições Kulonga.
- Freire, P. (2010). *Pedagogía de la autonomía y otros textos*. La Habana:

Editorial Caminos.

- Gómez, J. (2004). *Lineamientos pedagógicos para una educación por competencias*. Bogotá: Sociedad Colombiana de Pedagogía.
- Gonczi, A. & Athanasou, J. (1994 - 1996). *Instrumentación de la educación basada en competencias*. Perspectiva de la teoría y la práctica. Australia: Limusa.
- Goñi, J. M. (2005). *el espacio europeo de educación superior: Un reto para la universidad*. Competencias, tareas y evaluación, los ejes del currículum universitario. Barcelona,: OCTAEDRO – ICE – UB.
- Guzmán, I., y Marin, R. (2011). La competencia y las competencias docentes: reflexiones sobre el concepto y la evaluación. REI FOP, 14 (1), 151-163.
Consultado el 15 de mayo en: Disponible en:
http://www.aufop.com/aufop/uploaded_files/articulos/1301588498.pdf
- Harre, R. y de Waele, J. (1979). *La personalidad es la base de la competencia social del ser social*. La Habana: Editorial Academia.
- Hechavarría, O. F. (2010). *Ética Desplegada – Glosario*. La Habana: Editorial José Martí.
- Hernández-Sampieri, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación, (4ª ed.)*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Houtart, F. (2006). *La ética de la incertidumbre en las Ciencias Sociales*. La Habana: Editorial de Ciencias Sociales. <http://www.oei.es/de/gb.htm>
<http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/sobrecomp.htm>
- INEM, (2008). Instituto Nacional de empleo de Madrid. Recuperado en octubre de 2008, de
http://www.madrid.org/cs/Satellite?pageme=Empleo%2FPageme%2FEMPL_pintarContenidoFinal&language=es&cid=1161935391508,
- Iniciar, N. (2001). *Cultura Organizacional y Procesos de Investigación y Desarrollo en una Unidad de Investigación Universitaria. Tesis de Maestría*. Universidad Rafael Beloso Chacín.
- Instituto Nacional de Investigação e Desenvolvimento da Educação (INIDE) (2004). *O ensino na República de Angola*: República de Angola: Autor.
- Jaik, A. y Barraza, A. (2011). *Competencia y educación. Miradas múltiples de*

una relación. México: Editores: Instituto Universitario Anglo-español, Red Durango de Investigadores educativos.

- James V. Wertsch (1998). *Vygotsky y la formación social de la mente*. Barcelona: Ediciones Paidós.
- Junta de Acreditación Nacional (J.A.N.), (2012). *Acreditación y Calidad Universitaria*. Curso, Habana: Congreso Internacional Universidad 2012.
- Kapitiya, F. (2006). *ABC de Metodología Científica*. Noções práticas de Estudo e elaboração de trabalho académico, (2. ed.). Benguela: Gráfica Aguedense, Lda. UAN.
- Kapitiya, F. (2010). *ABC de Metodología Científica*. Noções práticas de estudo e elaboração de trabalho académico, (5. ed.). Benguela: Gráfica Aguedense, Lda. UAN.
- Lafortune, L. y col. (2009). *Professional Accompaniment Model For Change – For Innovation Leadership*. Québec : Presses de l'Université du Québec.
- Leboyer, L. C. (1997). *La gestión de las competencias*. Barcelona: Ediciones Gestión 2000.
- Leboyer, L. C. (1997). *Gestión de las competencias: cómo analizarlas, cómo evaluarlas, cómo desarrollarlas*. Barcelona: Gestión 2003.
- Lee Cockerell (2009). *Estratégias de Liderança na Disney Institute*. Cordova: Editora Casa das Letras.
- Lidia, E. C. (2008). *Fortalezas y debilidades de La docencia universitaria*. Jubileo de los Docentes universitarios. Comisión 104, Buenos aires: II Encuentro de los docentes universitarios católicos.
- Lozano, R. (2011). Aportaciones a la tesis doctoral: *"El reclutamiento, selección, contratación y desarrollo docente bajo el Modelo educativo Basado en Competencias como Propuesta para las Universidades Politécnicas de México"*. Ponencia Presentada en el II Congreso Internacional de Investigación Educativa 2011. INIE. Universidad de Costa Rica (UCR).
- Llano, A. (2003). *Repensar la universidad: la universidad ante lo nuevo*. Madrid: Ediciones Internacionales Universitarias.
- Marcelo, C. (2004). Aprender a enseñar en la sociedad del conocimiento. *Revista Electrónica Educational Policy Analysis Archives*, 3(5), pp. 1-50.

- Marlan, M. (2003). El arte de Enseñar (Técnicas y organización en el Aula). España: Morata.
- Massanés, J. (2010). *La gestión de los Recursos Humanos y la satisfacción laboral*. La Habana: Editorial Academia.
- Mbambi, C. M. C. (2003). *As mutações culturais numa sociedade em crise*. 1ª Jornadas Filosóficas do Seminário Maior de Filosofia de Cabinda – Angola,
- McClelland, D. (1987). *Human Motivation*. New York: Cambridge University Press.
- Ministério da Educação da República de Angola (2001). *Lei de Bases do Sistema de Educação de Angola o Lei nº 13/01 de 31 de Dezembro*. Luanda.
- Molerio, O., Nieves, Z. y Díaz, Y. (2008). *Formación de competencias y valores. Material docente elaborado para el Diplomado en Formación de competencias y valores. México: Editado por la CTM "Justo Sierra O'Reilly"*.
- MPLA (1978). *Princípios de base para a reformulação do sistema de educação e ensino na República Popular de Angola*. Luanda: Autor.
- Neff, Th. J. y Citrin, J. M. (2007). *Sou Director e agora? – O plano para os primeiros cem dias numa função de liderança*. (3ª ed.), Lisboa: Actual Editora.
- Nieto, L. y Díaz, M. (2009). Diseño Curricular y competencia profesional. Conferencia presentada en el Primer Congreso Nacional de Pares académicos evaluadores de la Educación Agronómica "Hacia la evaluación de la calidad de la Educación Agrícola Superior en México", organizado por el Comité Mexicano de Acreditación de la Educación Agronómica. AC (COM EAA).
- *Parecer sobre a Reforma do Ensino Superior em Angola* (2008). Universidade Agostinho Neto. República de Angola, 25 de Junho.
- Pérez, E. B. (2003). *¿Cuándo y cómo educar en valores?*, Ciudad de la Habana: Editorial Pueblo y Educación.
- Perrenoud, Ph. (2005). *Diez nuevas competencias para enseñar*. Education Siglo XXI. Facultad de la Educación de la Universidad de Murcia.
- Perrenoud, PH. (2007). *Diez nuevas competencias para enseñar*. Cuarta

edición. Barcelona, Graó.

- Picón, G. (2006). Una Teoría y un Método para Investigar y Promover el Cambio en Presidencia – Governo de Angola (2007). *Manual de Formação para Especialização no Comércio à Retalho (4º Módulo). Atendimento e Motivação de Colaboradores. Formação Contínua – Aderentes*. pp. 2-11.
- Ramírez, M. y Rocha, J. (2007). *Guía para el Desarrollo de Competencias Docentes*. México: Trillas.
- Rodríguez, H. (2007). El paradigma de las competencias hacia la Educación Superior. *Rev. Facultad de Ciencias Económicas*, XV, 145 – 165.
- Rubinstein, J. L. (1967). *Principios de Psicología General*. La Habana: Edición Revolucionaria.
- Rué, J. (2007). *Enseñar en la Universidad: El EEEES como reto para la Educación Superior*. Madrid: Narcea.
- Sánchez, C. y col. (2003). *Diccionario de Ciencias de la Educación*. México: Editorial Santillanas.
- Sarramona, J. (2007). *Las competencias profesionales del profesorado*. La Habana: Editorial Academia.
- Smirnov, A. A.; Leontiev, A. N. y otros (1961). *Psicología*. La Habana. Academia de Ciencias Pedagógicas de la R.S.S.F.R. – Instituto de Investigación Científica.
- Soto, G. Á.; Delgado, S. P. (2005). ¿Qué sabemos de cómo aprenden los alumnos en la Universidad? En: M. Chamorro Plaza, P. Sánchez Delgado (Coords.) (2005). *Iniciación a la docencia universitaria: Manual de ayuda* (11- 44). Madrid: Universidad Complutense de Madrid, Instituto de Ciencias de la Educación.
- Suárez, B. (2005). *La formación en competencias: un desafío para la Educación Superior del futuro*. Cataluña: Universidad Politécnica de Cataluña.
- Tchinhama, A. P., Nascimento, P. G. y Cassoma, S. (2008). “*Aplicação da importância da oralidade em Platão (Fedro, 274e – 276a) na comunicação educativa do ISCED – Huambo*”. Tese para a obtenção do grau de licenciatura em ciências da Educação. Opção de Psicologia. Universidade Agostinho Neto, Instituto Superior de Ciências da Educação, ISCED –

Huambo, Angola. 08 de Dezembro.

- Tejada, J. (1999 - 2005). El trabajo por competencias en el prácticum: cómo organizarlo y cómo evaluarlo. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 7 (2). Desde: <http://redie.uabc.mx/vo7no2/contenido-tejada.html>
- Teta, J. S. (2008). *Cronograma da Educação Superior em Angola*. Luanda: Universidade Agostinho Neto. República de Angola.
- *Toda la ciencia en la palma de tu mano* (2008). Ciudad de La Habana: Editorial Félix Varela.
- Todd Duncan (2009): *Vender com confiança*. (1ª ed.). Junho, Lisboa – Portugal.
- Trespalacios, C., Rada, M., Hernández, T. & Landeros, M. (2008). *Curriculum y docente: encuentro de significados*. *Educación Médica Superior*, 22(2), consultado en 2009, disponible en, http://bvs.sld.cu/revistas/em_s/vol22_2_08/em_s05208.htm
- Ugarte, U. y Naval, C. (2010). Desarrollo de competencias profesionales en la Educación Superior. Un caso docente concreto. *Revista Electrónica de Investigación Educativa* [Número Especial]. p.10. Consultado: 18.06.2011.
- UNESCO y Banco Mundial (1998 - 1999). *Conferencia mundial sobre la Educación Superior para el siglo XXI – Los cuatro pilares de la educación*. Paris – Francia.
- Vigotsky, L.S. (1979). *Zona de desarrollo próximo, una nueva aproximación*. En: El desarrollo de los procesos psicológicos. Barcelona: Editorial Grijalbo.
- Vigotsky, L.S. (1987). *Historia del desarrollo de las funciones psíquicas superiores*. La Habana: Editorial Ciencias Sociales.
- Wallon, H. (1964). *Del acto al pensamiento*. Buenos Aires: Editorial Lautaro.
- Yániz, C. (2006 - 2008). *Las competencias en el currículo universitario: Implicaciones para diseñar el aprendizaje y para la formación de profesorado*. Red. U. *Revista de Docencia Universitaria*, [Número Ortográfico 1º].
- Yoba, C. P. C. (2010). *Ética e Deontologia Profissional do Professor Universitário Angolano*. Lunda Norte: Universidade Lueji A'Nkonde.
- Yoba, N. L. J. M. (2001). *A globalização – Extractos de Pensadores*

económicos. 1ª Jornadas do Centro Universitário de Cabinda, Angola.

- Zabalza, M. A. (2003). *Competencias docentes del profesorado universitario: Calidad y desarrollo profesional*. Madrid: Narcea.
- Zabalza, M. A. (2005). *La enseñanza universitaria, el escenario y sus protagonistas*. Madrid: Narcea, S.A. ED.
- Zabalza, M. A. (2007). *Buscando una nueva hoja de ruta en la formación del profesorado*. Madrid: Narcea.
- Zabalza, M. A. (2009). *Ser profesor universitario hoy*. La cuestión universitaria, 5. 2009, Universidad de Santiago de Compostela, pp.66-81.
- Zarifian, P. H. (2001). *Le modèle de la compétence*. París: Liaisons.
- Zau, F. (2009). *Educação em Angola: Novos trilhos para o desenvolvimento*. Lisboa: Movilivros.
- Zayas, P. (1996 - 2001): *¿Cómo seleccionar el personal por competencias?* Ciudad de La Habana: Editorial Academia.
- Zayas, P. (1996). *¿Cómo seleccionar el personal de la empresa?* La Habana: Editorial Academia.
- Zayas, P. (2002). *La Psicología y la Administración como ciencias interrelacionadas*. Desde: www.monografía.com



ANEXO 1

Solicitud de Consentimiento Informado

**Para el desarrollo de la investigación en los Institutos Superiores de
Ciencias de la Educación “ISCED” – República de Angola.**

Santa Clara, 9 de mayo de 2011.

Atte.: Secretario del Estado para la Enseñanza Superior - Angola.

Luanda - Angola.

Estimado Señor Secretario del Estado para la Enseñanza Superior:

Cordialmente le estamos saludando. Nos dirigimos a usted para solicitar autorización para realizar una investigación sobre los procesos de selección de docentes pertenecientes a las instituciones que usted dirige. El estudio forma parte de una investigación que responde al Programa de Maestría en Psicopedagogía que auspicia la Facultad de Psicología, de la Universidad Central "Marta Abreu" de Las Villas, de la República de Cuba. Consideramos que sus resultados pueden resultar de gran valor práctico para el perfeccionamiento de los criterios de selección de docentes y el fortalecimiento de su labor en los ISCED de la República de Angola.

De nuestra parte, se garantiza que no implicará afectaciones al proceso docente-educativo. Así mismo, ratificamos el compromiso de que los resultados investigativos serán puestos a su disposición una vez concluido el estudio y no serán publicados sin su consentimiento.

Esperamos sea atendida la solicitud con su acostumbrada atención.

Lic. Pedro García do Nascimento
Psicólogo. Estudiante de Maestría.
Facultad de Psicología. UCLV.

Dra. C. Osana Molero Pérez.
Tutora. Profesora Titular.
Decana Facultad de Psicología.
UCLV

.ANEXO 2

Solicitud del Consentimiento Informado
A docentes universitarios cubanos y de los Institutos Superiores de Ciencias de
la Educación "ISCED" de Angola

Santa Clara, 16 de mayo de 2011.

Atte: Docente _____
Docente de Educación Superior.

Estimado/a docente.

Nos dirigimos a usted para solicitarle la participación en una investigación titulada "Metodología para la selección de docentes de los Institutos Superiores de Ciencias de la Educación de la República de Angola. El estudio forma parte de una investigación que se está efectuando en la Facultad de Psicología, de la Universidad Central "Marta Abreu" de Las Villas con la probación del Secretario del Estado para la Enseñanza Superior. El mismo puede resultar de gran valor práctico para la mejora de los criterios de selección de docentes y el fortalecimiento de su labor en los ISCED de Angola.

Los resultados investigativos son estrictamente confidenciales. La exploración no afectará el proceso docente educativo. Esperamos contar con su colaboración, de aceptar puede firmar al final de la presente comunicación.

Le agradecemos su colaboración.

Lic. Pedro Garcia do Nascimento
Psicólogo, estudiante de Maestría.
Facultad de Psicología, UCLV.

Dra. C. Osana Molero Pérez
Profesora Titular, UCLV.
Tutora de la investigación.

Nombre y apellidos y firma del docente

ANEXO 3

Entrevista sobre competencias pedagógicas

Objetivo: Diagnosticar qué competencias pedagógicas debe poseer un candidato a la docencia universitaria, en especial para los Institutos Superiores de Ciencias de la Educación (ISCED), en la República de Angola.

Tipo de entrevista: Individual y Anónima.

Años de experiencia: _____

Categoría docente: _____

Responsabilidades académicas: _____

Interrogantes:

- ¿Cómo definiría las competencias pedagógicas?
- En su opinión ¿cuáles son las competencias pedagógicas que debe poseer un docente de la Educación Superior?
- ¿Considera Ud. que los docentes universitarios tienen dominio crítico de sus competencias pedagógicas?

Muchas gracias, por su colaboración.

ANEXO 4

**Cuestionario sobre competencias pedagógicas de docentes de los
Institutos Superiores de Ciencias de la Educación (ISCED) de Angola**

Respetable docente:

El presente cuestionario pretende conocer algunos datos sobre qué competencias pedagógicas debe poseer un candidato a la docencia universitaria, en especial para los Institutos Superiores de Ciencias de la Educación (ISCED), en la República de Angola. Solicitamos su colaboración para responder al mismo. Es necesario que sea sincero (a) en sus respuestas. De nuestra parte se garantiza el anonimato de las informaciones por Ud. aportadas.

Muchas gracias.

Años de experiencia como docente universitario (a): _____

Categoría Docente: _____ (Asistente, Auxiliar, Titular).

Categoría Científica: _____ (Máster, Doctor).

1- ¿Consideraría Ud. necesario que en los procesos de selección de docentes de los ISCED angolanos se tome en consideración las competencias pedagógicas como una variable relevante? Justifique.

2- De las competencias pedagógicas que aparecen a continuación ¿cuáles el grado de dominio de las mismas que en su opinión debe poseer un candidato a la docencia universitaria en los ISCED, en la República de Angola?

Señale las 5 con un * competencias que en su opinión resultan prioritarias.

Competencias	Nivel de Conocimiento		
	Alto	Medio	Bajo
Capacidad investigativa			
Capacidad empática			
Capacidad de metacognición			
Capacidad de tutoría			
Capacidad de resolución de conflictos			
Flexibilidad al cambio			
Capacidad de transferencia de conocimientos			
Capacidad organizativa y de gestión			
Capacidad didáctica			
Capacidad de Manejo de las TIC			
Capacidad técnico – profesional			
Integridad Personal			
Creatividad			
Disposición para el trabajo en equipo			

3- ¿Qué opinión tiene Ud. sobre los procedimientos que actualmente se están empleando en los procesos de selección de aspirantes a docentes en los ISCED de Angola?

4- ¿Qué recomendaría hacer para mejorar los procesos de selección de docentes que aspiran a vincularse laboralmente en las referidas instituciones?

Muchas gracias por su contribución

ANEXO5

CUESTIONARIOS SOBRE JUICIO DE ESPECIALISTAS

Estimado colega:

Considerando su expertise en el ámbito de la Educación Superior, solicitamos su colaboración para someter a su valoración la "Metodología para la selección de docentes" diseñada para los Institutos Superiores de Ciencias de la Educación en Angola. Agradecemos que una vez revisado el Manual de la Metodología responda el siguiente cuestionario.

Agradecemos su colaboración.

Parte I. Perfil de Competencias Pedagógicas para docentes de los ISCED de Angola

A continuación se presenta el Perfil de competencias pedagógicas que se consideran relevantes a los efectos de la Metodología para la selección de docentes de los ISCED de Angola diseñada en la presente investigación. Requerimos que evalúe el nivel de dominio que en su opinión debe tener un candidato que aspire a laborar en las referidas instituciones.

Nº	Competencias pedagógicas	Nivel de dominio		
		Alto	Medio	Bajo
1	Capacidad Didáctica: Aplicación en sus clases de estrategias de enseñanza-aprendizaje efectivas así como de técnicas y recursos psicopedagógicos. Dominio de habilidades comunicativas y de técnicas para el trabajo en grupos.			
2	Flexibilidad al cambio: Disposición a asimilar las experiencias de otros docentes, buen nivel de tolerancia a las críticas y observaciones que se le formulan y capacidad de adaptación a los nuevos contextos laborales, etc.			
3	Integridad personal: Responsabilidad propia y para con su grupo de trabajo, postura ética, comprometido con su labor, asertividad en sus actuaciones, armonioso en sus relaciones con los alumnos y con la sociedad en general.			

4	Capacidad investigativa: Habilidad para descubrir situaciones críticas en el proceso docente y en la sociedad en general, hacer un análisis causal, generar soluciones potenciales y tomar decisiones compartidas. Dominio del método científico y conocimiento de los fundamentos básicos de la dirección científica.			
5	Capacidad técnico profesional: Dominio de los métodos de educación profesional, así como de los conocimientos, recursos y herramientas de su profesión. Tendencia a integrar su actividad productiva con su trabajo docente e investigativo de forma armónica y creativa.			
6	Capacidad organizativa y de gestión: Habilidades para la organización y gestión de la actividad docente de forma efectiva y eficiente desde, considerando los fundamentos psicopedagógicos del proceso docente.			
7	Capacidad de tutoría: Preparación adecuada para el acompañamiento de los estudiantes durante las actividades académicas y los trabajos investigativos.			
8	Capacidad de manejo de las TIC: Dominio de las nuevas herramientas de la información y la comunicación, así como sus aplicaciones en el ámbito educativo. Rapidez, eficiencia y eficacia en la operacionalización de los medios informáticos.			
9	Capacidad de resolución de conflictos: Capacidad para generar alternativas creativas en la solución de los conflictos o situaciones problemáticas durante la conducción de sus clases. Estabilidad psicoemocional.			
10	Capacidad de transferencia de conocimientos: Aplicación efectiva de conocimientos adquiridos en espacios y tiempos determinados, en contextos distintos a los que lo originaron inicialmente.			
11	Capacidad de metacognición: Claridad en explicar sobre las operaciones que emergen en el ejercicio de los procesos de pensamiento.			

ANEXO5(Continuación)

Parte II. Etapas y acciones propuestas en la Metodología para la selección de docentes vinculados a los ISCED

ETAPAS/ ACCIONES	Escala valorativa		
	1	2	3
Etapas			
Etapas 1			
Convocatoria de plaza de docente universitario			
Identificación del perfil específico de demandas técnico- profesionales para cada carrera			
Etapas 2			
Recepción de documentación			
Técnica de compareciento de trámites (Anexo 6)			
Con el objetivo de explorar motivación, compromiso, expectativas del aspirante a docente			
Revisión del currículo profesional y académico (de ser posible) de los candidatos			
Revisión de evaluaciones de desempeño precedentes			
Etapas 3			
Entrevista semi-estructurada			
Para explorar en los candidatos aspectos relevantes relacionados con su experiencia profesional y en el ámbito educativo			
Cuestionario de autoevaluación de competencias (Anexo 7)			
Comprende preguntas sencillas, abiertas y cerradas para ser respondidas a los candidatos con el objetivo de que autoevalúe el nivel de dominio de las competencias pedagógicas			
Caso de comprobación			
Se le pedirá a cada concurrente seleccionar y preparar un plan de clase para exponerla al grupo en tiempo no superior a 15 minutos desde la selección del tema, elaboración del plan, presentación real de las consideraciones puntuales del resto de los candidatos y expertos			
Entrevista re-iter			
Con el objetivo de clarificar elementos necesarios y profundizar en cuanto a su nivel de motivación y compromiso del aspirante			
Etapas 4			
Elaboración del informe			
Trabajo en equipo (expertos) para la evaluación de los resultados y toma de decisiones compartidas			
Comunicación o publicación de los resultados finales			
Comunicación y recomendación de áreas de cursos de superación de docentes			

ANEXO 5 (Continuación)

Parte II. Suplenias para el perfeccionamiento de la Metodología para la selección de docentes de los ISCED de Angola

Agradeceríamos que diera sus consideraciones generales sobre la Metodología elaborada, así como recomendaciones para su mejoramiento.

Valoraciones generales

Suplenias

Muchas gracias por su colaboración

ANEXO 6

Modificación de la Técnica de completamiento de frases

Estimado docente:

A continuación le ofrecemos una serie de frases que aparecen incompletas, solicitamos que llene o complete las mismas con la primera idea que le venga a la mente tras su lectura. No hay respuestas buenas, ni malas; simplemente exprese su punto de vista.

Muchas gracias.

Frases:

1. *Un docente ejemplar es aquel que*

2. *Al aspirar a esta plaza espero*

3. *Mi mayor frustración como docente*

4. *Mi relación con los alumnos*

5. *Las nuevas tecnologías (TIC's)*

6. *Mi mayor aspiración como docente*

7. *Mis principales fortalezas como docente radican en*

8. *Lo que debe distinguir a un docente universitario es*

9. *Un profesor competente es aquel que*

10. *Para ser mejor docente debo superarme en*

ANEXO 7

Cuestionario Autovalorativo sobre el dominio de competencias pedagógicas

Estimado docente:

A continuación le ofrecemos una lista de competencias pedagógicas que debe reunir un docente universitario. Solicitamos que haga una autoevaluación del nivel de desarrollo que Ud. ha alcanzado de cada una de ellas.

Agradecemos su sinceridad

No.	Competencias pedagógicas	Nivel de dominio		
		Alto	Medio	Bajo
1	Capacidad Didáctica			
2	Flexibilidad al cambio			
3	Integridad personal			
4	Capacidad investigativa			
5	Capacidad técnico profesional			
6	Capacidad organizativa y de gestión			
7	Capacidad de Tutoría			
8	Capacidad de manejo de las TIC			
9	Capacidad de resolución de conflictos			
10	Capacidad de transferencia de conocimientos			
11	Capacidad de metacognición			

ANEXO 8

Guía de entrevista semi - estructurada

Objetivos:

- Conocer aspectos relacionados con el nivel de preparación para la labor docente que posee el aspirante así como el nivel de desarrollo de las competencias pedagógicas.

Carácter:

- Entrevista semi-estructurada.

Ejes temáticos:

- Nivel de preparación técnico-profesional en su especialidad.
- Experiencia profesional.
- Motivación por la actividad docente.
- Categoría docente.
- Experiencia docente.
- Experiencia docente en instituciones universitarias.
- Desempeño previo y evaluaciones recibidas.
- Preparación en cursos de Pedagogía.
- Dominio de las TIC's.
- Habilidades comunicativas.
- Habilidades para el manejo de grupos.
- Categoría científica.
- Experiencia investigativa.

A N E X O 9

O b j e t i v o :

- Contribuir a fortalecer la labor de los docentes vinculados a los Institutos superiores de Ciencias de la Educación de Angola a partir de una oferta de cursos de capacitación que potencien el dominio teórico y el desarrollo de las competencias pedagógicas.

Recomendaciones de temas o cursos de superación para el fortalecimiento de la labor del docente

- Formación básica en Pedagogía.
- Tendencias contemporáneas en la Educación Superior.
- Psicopedagogía.
- Comunicación Educativa.
- Estrategias de aprendizaje.
- Evaluación educativa.
- Investigación Educativa.
- Informática Educativa.
- Talleres de micro enseñanza.