PONTIFICA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE ESMERALDAS

ESCUELA DE CONTABILIDAD Y AUDITORIA

TESIS DE GRADO

"NORMA 200-06 DE COMPETENCIAS DEL PERSONAL DOCENTE DE LA ESCUELA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA DE LA PUCESE"

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TITULODE INGENIERA EN CONTABILIDAD Y AUDITORIA

AUTORA

LÓPEZ VERA ROSA ROMINA

ASESORA

MGT. CECILIA VELASCO ANGULO

ESMERALDAS-MAYO, 2017

TRIBUNAL DE GRADUACIÓN

Trabajo de tesis aprobado luego de haber dado cumplimiento a los requisitos exigidos por el reglamento de grado de la PUCESE previo a la obtención del título de Ingeniera y Contabilidad y Auditoría CPA.

MGT. CECILIA VELASCO ANGULO

ASESORA DE TESIS

MGT. RAMON ANGULO CUELLAR

LECTOR 1

MGT. CRISTINA CERVANTES INTRIAGO

LECTORA 2

MGT. ORLIN ALAVA CHILA

DIRECTOR DE ESCUELA

Esmeraldas, Mayo 2017

AUTORÍA DE TESIS

Yo, López Vera Rosa Romina, portadora de la cedula de identidad #080433194-0 y con número de matrícula 8897, estudiante de la Escuela de Contabilidad y Auditoría de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas declaro que la presente investigación está enmarcada en la ley siendo absolutamente original, autentica y personal.

En virtud que el contenido de ésta investigación es de exclusiva responsabilidad legal y académica de la autora y de la PUCESE.

Rosa Romina López Vera

C.I. 080433194-0

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por permitirme llegar a esta etapa de mi vida, por ser mi pilar fundamental para conseguir lo que me proponga.

A mi amada madre ROSA VERA, quien ha sido la patrocinadora de todos mis sueños, por ser mi apoyo incondicional en los momentos buenos y malos pero sobre todo gracias por ser la mejor madre, compañera y amiga que Dios puso en mi camino.

A mi abuela que siempre tuvo la mejor predisposición para cuidarme cuando se encontraba bien de salud.

A mi hermano por brindarme concejos cuando se me presentaba cualquier problema.

A mis queridas compañeras de clases por brindarme su apoyó cuando más lo necesite, gracias por todos los momentos compartidos las llevare en mi corazón por siempre.

A mi asesora Mgt. Cecilia Velasco ya que siempre me recibió con la mejor predisposición y cariño para el desarrollo de mi investigación.

Rosa Romina López Vera

DEDICATORIA

Este logro se lo dedico a la persona más importante de mi vida mi MADRE, ya que ella con mucho esfuerzo y sacrificio saco adelante a sus dos hijos, y afirmó que este día se sentirá llena de mucha alegría y regocijo ya que vera el resultado de su arduo trabajo, hace tres años mi hermano y hoy a mí. Gracias infinitas mami la amo.

A mi abuela que desde que se vio afectada gravemente por su enfermedad se convirtió como en una hija para mí, le dedico este logro ya que ella ha sido en mi compañía diaria, llegar a casa cada día y verla que aun está con nosotros me llena de mucha felicidad, esto me sirvió de motivación para ser constante en mis estudios y que así ella pudiese estar conmigo en este día tan anhelado.

RESUMEN EJECUTIVO

La investigación determinada **" NORMA 200-06 DE COMPETENCIAS DEL PERSONAL DOCENTE DE LA ESCUELA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA DE LA PUCESE"**, se enmarcó en levantamiento de información sobre las competencias profesionales de los docentes de la Escuela de Contabilidad y Auditoría de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas (PUCESE), se aplicaron dos tipos de encuesta, la primera abarcaba las competencias sociales en el ámbito de la utilización personal e importancia profesional; la segunda consistió en las competencias específicas; con el fin de obtener datos cualitativos y cuantitativos los cuales permitieron analizar y determinar las competencias genéricas, específicas y básicas de los mismos. Las encuestas fueron aplicadas a 30 profesores, 14 del género femenino y 16 del masculino que laboran a tiempo completo, medio tiempo y tiempo parcial; obteniendo como resultados más relevantes que en su mayoría los docentes se encontraban en niveles de satisfacción con respeto a sus habilidades; otro dato significativo fue referente al número de profesores que ya tienen titulación de 4to nivel siendo un total de 27 de los 30 encuestados que han cumplido este requisito.

Palabras claves: docentes, competencias específicas, competencias genéricas, competencias básicas.

ABSTRAC

The investigation determined " 200-06 STANDARD OF COMPETENCE OF THE TEACHING STAFF OF THE SCHOOL OF ACCOUNTING AND AUDITING OF THE PUCESE", was framed in lifting of information regarding the professional competencies of teachers of the School of Accounting and Auditing of the Catholic University of Ecuador See Esmeraldas (PUCESE), we applied two types of survey, the first covering the social competencies in the area of the personal and professional importance; the second consisted in the specific competences; in order to obtain qualitative and quantitative data which made it possible to analyze and determine the generic competencies, specific and basic. The surveys were applied to 30 teachers, 14 female and 16 male working full-time, part-time and part-time; getting the most relevant results that most of the teachers were in levels of satisfaction with respect to their abilities; another significant fact was in reference to the number of teachers who already have degree of 4th level for a total of 27 of the 30 respondents who have met this requirement.

Keywords: teachers, specific skills, generic skills, basic skills.

INDICE DEL CONTENIDO

PORTADA..... **¡Error! Marcador no definido.**
TRIBUNAL DE GRADUACIÓN ii
AUTORÍA DE TESIS iii
AGRADECIMIENTO..... iv
DEDICATORIA.....v
RESUMEN EJECUTIVO vi
ABSTRAC vii
INDICE DEL CONTENIDO viii
INDICE DE TABLAS ix
1. INTRODUCCIÓN.....10
CAPITULO I.....12
1. MARCO TEÓRICO.....12
1.1 Estudios relacionados.....12
1.2 Fundamentación teórica 14
1.2.1 Saberes como competencias fundamentales para el desarrollo profesional ...14
1.2.2 Competencias profesionales: especificas genéricas y académicas. 15
1.2.3 El Perfil profesional en el ámbito contable 17
1.2.4 Docente en la educación superior y el rol que desempeña 18
1.2.4 Requerimientos para la contratación del personal en instituciones públicas ..18
1.3 Fundamentación legal.....19
CAPITULO II 20
ESTRATEGIA METODOLÓGICA 20
2.1 Tipo de estudio 20
2.2 Método de estudio 20
2.3 Diseño estadístico 20
2.3.1 Población.....20
2.3.2 Muestra 20
2.4 Técnicas e instrumentos.....21
2.4.1 Información primaria 21
2.4.2 Información secundaria.....21
2.4.3 Información terciaria 22
2.4.4 Procedimiento.....22
CAPITULO III.....24

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....24
CAPITULO IV 36
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....36
CONCLUSIONES.....36
PROPUESTA ALTERNATIVA A LA NORMA 200-06 37
DISCUSIÓN 39
BIBLIOGRAFÍA.....40
ANEXOS.....45
Listado de docentes encuestados 45
Cuestionario competencia sociales en la enseñanza-aprendizaje.....46
Cuestionario sobre Competencias Docentes 52

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Universo **21**
Tabla 2 Número total de docentes por género.....**24**
Tabla 3 Competencias y sus medias.....**27**
Tabla 4 Importancia profesional **28**
Tabla 5 Dimensión del Saber Ser/ Estar (Utilización personal) **29**
Tabla 6 Dimensión del Saber Hacer (Utilización personal).....**30**
Tabla 7 Dimensión del Saber Ser/ Estar (Importancia profesional) **30**
Tabla 8 Dimensión del Saber Ser/ Estar (Importancia profesional) **31**
Tabla 9 Dimensión del Saber Hacer (Importancia profesional).....**31**
Tabla 10 Competencias cientificas.....**32**
Tabla 11 Competencias metodológicas (Saber hacer).....**33**
Tabla 12 Competencias sociales.....**34**
Tabla 13 Competencias personales.....**35**

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Título de 4to nivel según el género **24**
Gráfico 2 Título 4to nivel según la situación **25**
Gráfico 3 Título de 4to nivel acorde a la cátedra según la situación **25**
Gráfico 4 Título de 4to nivel acorde a las áreas **26**
Gráfico 5 Experiencia docentes.....**26**

1. INTRODUCCIÓN

La Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas, fue creada el 5 de Junio de 1981, ofrece a la ciudadanía carreras en pregrado y postgrado, siendo una de las universidades con mayor acogida de la ciudad.

La Escuela es una de las 10 carreras con las que cuenta la universidad, la cual fue de las primeras en ser aperturada en la sede, actualmente forma a Ingenieros en Contabilidad y Auditoría.

La PUCESE por orden del Consejo de Educación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CEAACES). en los ultimos años se ha acogido a diferentes disposciones planteadas en leyes y reglamentos para lograr la acreditación institucional y la evaluación por carreras con el objetivo de cumplir estándares y niveles de calidad en la educación.

Uno de los factores que se toman en consideración para el cumplimento de los parámetros exigidos, se encuentran directamente relacionados con perfil que deben cumplir los docentes para ser contratados, por lo que dentro del marco normativo existen algunas medidas para evaluar a los trabajadores, tal como la Norma 200-06 "Competencia profesionales" del manual de control interno.

Esta norma plantea que los servidores y servidoras serán reconocidos como elemento esencial de la empresa, deberán estar dotados de competencias genéricas y específicas que sean acorde a sus funciones y responsabilidades, con el fin de cumplir los objetivos y la misión de la entidad (CGE, 2009). Mencionar su trayectoria laboral nos permite conocer sus diferentes capacidades, habilidades, valores y desempeño como ser humano abarcando el saber ser y hacer.

Es por eso que esta investigación se planteó la siguiente interrogante: Cuáles son las competencias de los docentes de la Escuela de Contabilidad y Auditoría basado en la norma 200-06. Resolverla permitirá identificar con mayor claridad su perfil y las características que tienen, lo cual lo vuelve más competitivo dentro del circulo laboral, así mismo conocer sus capacidades para aprovecharlas de la mejor manera dentro o fuera

de la institución y para responderla, se planteó el siguiente objetivo: Identificar las diferentes competencias del personal docente de la Escuela de Contabilidad y Auditoría.

Este trabajo usó una instigación de tipo descriptiva de carácter cuantitativo para analizar cada uno de los resultados obtenidos, y valorar las diferentes competencias de los docentes cualitativamente para ser relacionados con sus características como personas.

Al ser desarrollado dentro de la Escuela de Contabilidad y Auditoría fue necesario la aplicación de instrumentos para la recopilación de datos que permitieron abarcar las variables de estudio, obtenido como uno de los resultados más relevantes de que la mayoría de docentes, se encuentran en niveles de satisfacción: otro dato significativo fue referente al número de profesores que ya tienen titulación de 4to nivel siendo un total de 27 de los 30 encuestados que han cumplido este requisito.

Para llevar a cabo este investigación fue necesario desarrollarla en 4 capítulos; el primero detalló toda la base teórica, legal así como también estudios realizados relacionados al este tema; en el segundo capítulo se especificó detalladamente los aspectos metodológicos que se pusieron en práctica así como el procedimiento e instrumentos aplicados; el tercer capítulo consistió en el análisis de cada uno de los resultados por medio de tablas y gráficos estadísticos, para concluir en el cuarto capítulo se plantearon conclusiones y recomendaciones que permite dar un aporte para seguir mejorando.

CAPITULO I

1. MARCO TEÓRICO

1.1 Estudios relacionados

Se han analizado diferentes estudios relacionados con el tema a investigar, entre ellos se menciona los siguientes

En el estudio planteado por con Enric et al. (2005), analizaron la incorporación de competencias genéricas en la formación universitaria; participaron 227 profesores de la institución, se empleó un cuestionario; deduciendo que las competencias que registran menos frecuencias son las más «auténticamente» genéricas; llegando a la conclusión que el profesorado no se encontraba preparados para asumir ese reto ya que no estaban motivados o dispuestos para la innovación y el esfuerzo que conllevaría.

Giusti (2007), analizo la importancia de la formación pedagógica para el profesor universitario, se realizó una investigación documental y entrevistas; estableciendo que la formación integral de los futuros profesores universitarios en el nivel de posgrado requiere de una mayor integración entre enseñanza-investigación-extensión, así como de la valorización de la docencia.

En el caso de Martínez, López, Herrera y Ocampo (2008), se analizó la implementación de un modelo de competencias del profesor; participaron 35 profesores de la institución, se utilizó el método DACUM; como resultados se identificaron las funciones básicas de los profesores, así como las actividades para su desempeño; planteando que el modelo generado detalla las competencias básicas que debieran poseer quienes se dedican a la docencia en medicina, sin embargo, varias de las competencias son frecuentes a otras disciplinas y a otros niveles de estudio

En la investigación de González y Lobato (2008), evaluaron las competencias sociales a los estudiantes de enfermería; se empleó un cuestionario divido en dos partes ; se utilizó una muestra de 79 personas; indicando la importancia concedida a determinadas competencias interpersonales en el ejercicio de la profesión de enfermería, así como los perfiles profesionales en estas competencias que poseen los estudiante.

Según Guzman, Marin, Zesati y Breach (2012), evaluaron las competencias de los docentes analizando sus aportes para una práctica innovadora en la docencia universitaria; se empleó un cuestionario, la muestra estaba conformada por 21 profesores de la institución; como efecto los educadores se sienten más competentes en cuanto al conocimiento de su disciplina; estipulando que los docente dieron mayor valoración a ítems que les permiten reflexionar sobre su práctica docente cotidiana transitando hacia una docencia por competencias.

Conforme Aguaded, Ruiz y González (2013), analizaron si el profesorado ha de aplicar Competencias Interculturales y si es competente en ellas; participaron 124 profesores de distintos centros educativos, se empleó una entrevista y cuestionario; como secuela el profesorado dice sentirse menos capaz, cuando se le consulta sobre cuestiones relacionadas con las Competencias Básicas; determinaron que los profesores se muestran poco competentes en materia docente, sobre todo, cuando se trata de diseñar y aplicar competencias interculturales.

Jiménez (2013), estudió el concepto y enfoque educativo por competencias en la educación; se aplicó una entrevista a 6 docentes de 2 secundarias de la región del Totonacapan en el estado de Veracruz; utilizo un cuestionario; en efecto se obtuvo que las competencias son inherentes al ser humano; estableciendo que las competencias son un proceso y un estado al mismo tiempo, un proceso porque su desarrollo continuará a lo largo de la vida de los estudiantes, y un estado porque se trabajan en un tiempo presente en el trabajo de aula a través de una combinación de conocimientos establecidos.

Acorde con Segovia, Gallego y Rodríguez (2013), analizaron la percepción del profesorado sobre el grado de trabajo, logro y necesidad de la competencia comunicativa; participaron 171 profesores de la institución, se aplicó un cuestionario; enmarcando que el profesorado está interesado en el tema, se comprometió con el cuestionario aplicando la temática que les parece pertinente; concluyendo que se debe prestar mayor atención a dotar conocimientos, técnicas, habilidades, actitudes, contextos y posibilidades para afrontar situaciones reales de la práctica profesional.

En el estudio de Ferrández y Sánchez (2014), analizaron la importancia que los profesores otorgan a las competencias; participaron un total 136 profesores de secundaria de Castellón , se empleó una encuesta; planteando que los profesores dan una importancia alta al conjunto de las competencias pero en especial a las personales; trazando que las

competencias asociadas al ámbito del saber al ser mejor valoradas insinuaron que el perfil profesional del docente de hoy se acerca más hacia el modelo tradicional académico o especialista de la materia.

En la investigación de Castro (2015), identifico competencias académicas y administrativas en profesores; se realizó una entrevista a 92 profesores de bachillerato y de la misma universidad; se encontró que el mejoramiento del profesorado mediante procesos de profesionalización y formación permitiría favorecer una educación de calidad y una competitividad internacional; concluyendo que la antigüedad y experiencia potencializan con la profesionalización docente.

Así mismo Carrillo (2015), analizó las competencias profesionales del profesorado de música: aplico un cuestionario a profesores de la institución (muestra no especificada); precisando que el profesorado reconoce que la gestión eficaz del grupo-clase y la atención a la diversidad son dos aspectos fundamentales para garantizar el aprendizaje del alumnado; concreto que poseer competencias profesionales es ineludiblemente significativo para el ejercicio eficaz de la actividad profesional.

Además en el estudio realizado por Fernández, Fernández y Cebreiro (2016), sobre las competencias para la integración de las TIC que son para los profesores en su práctica profesional; se aplicó un cuestionario a 522 profesores de Educación Infantil y Primaria, Educación Secundaria y Formación Profesional de Galicia; mostrando como secuela que el modelo de 3 dimensiones parece ser permitido para evaluar y comparar las competencias en TIC de los profesores; concluyendo que el cuestionario aplicado proporcionó información cualitativa extensa sobre las competencias adquiridas por los profesores.

1.2 Fundamentación teórica

1.2.1 Saberes como competencias fundamentales para el desarrollo profesional

Domínguez, Marisela y Oscar (2015), definen los saberes como las competencias, capacidades y habilidades que se desarrollan en la formación de los individuos para realizar las actividades de forma eficiente, para Fourez, Englebert y Mathy (1998), son

aquellos que abarcan diferentes componentes que estudian completamente un tema específico, Jiménez (2013), los describe como la habilidad para explicar y puntualizar sobre un contenido del cual se está discutiendo, según Echeverría (2002), son aquellos que abarcan los contenidos sobre un tema, ciencia, disciplina o problemática, estos cuentan con tres conceptos básicos que ayudan a una mejor percepción del tema, consisten en el saber conocer, saber hacer y saber estar y saber ser.

Segura (2006), plantea el saber conocer como la mezcla de una cultura general adecuadamente amplia con la posibilidad de ahondar los conocimientos en un pequeño número de materias, para Charria et al., (2011), especifica que es poseer conocimiento especializado para la ejecución de responsabilidades propias del trabajo, en cambio Echeverría (2002), lo establece como una competencia técnica es decir poseer saberes especializados.

Echeverría (2002), explica el saber hacer como una competencia metodológica, que consiste en la aplicación de conocimientos a situaciones laborales concretas, para Charria et al., (2011), es la capacidad para organizar, decidir y asumir responsabilidades, en cambio Segura (2006), lo puntualiza como la consecución de competencias que facultan a la persona para hacer frente a un gran número de situaciones.

Para Ferrández y Sánchez (2014), el saber estar consiste en la integración entre los individuos la cual es posible por medio de una actitud cooperativa más no individualizada, acorde a Echeverría (2002), es la cooperación que existe con los demás.

Según Charria, Sarsosa, Uribe, López y Arena (2011), saber ser reside en tener buenas relaciones interpersonales y comunicación efectiva, Echeverría (2002), lo establece como una competencia personal (auto-imagen realista, asunción de responsabilidades), en la misma línea Segura (2006), lo define en el perfeccionamiento de la propia personalidad, consiguiendo mayor capacidad de autonomía y juicio.

1.2.2 Competencias profesionales: especificas genéricas y académicas.

De acuerdo a Bozu y Canto (2009), las competencias son aquellas que se constituyen de actitudes, conocimientos y habilidades, la aplicación de estas proporcionan resultados eficaces en contextos laborales a una situación dada, ya sea inédita o conocida, de acuerdo a Zabalza (2002), consisten en “saber hacer en un contexto”. Para poder llevar

a cabo esta acción el individuo deberá contar con un amplio conocimiento (teórico, práctico, teórico-práctico), responsabilidad, colaboración entre otros aspectos los cuales encierren un conjunto de habilidades que estén relacionadas con el desempeño, par según Dextre (2013), son acciones que se relacionan con mecanismos actitudinales, conceptuales y procedimentales para una intervención eficiente y eficaz en distintos ámbitos de la vida, de acuerdo a Tobón y Jayk (2012), son prácticas integrales para interpretar, argumentar y solucionar inconvenientes con creatividad e idoneidad, para la realización de una actividad se aplican diferentes tipos de competencias dependiendo el marco situacional requerido, entre unas de ellas nombraremos a las específicas, genéricas y básicas.

De acuerdo a González (2002), las **c**ompetencias específicas son la base concreta del ejercicio profesional y se encuentran vinculadas a contextos determinados de la práctica, Blanco (2009), determina que son las que están directamente relacionadas con la ocupación del individuo las cuales no son trasferibles a otros contextos laborales, Lladó, Sánchez y Navarro (2013), las plantea como el conjunto de actividades laborales básicas para la obtención de resultados específicos del trabajo, en un área las cuales permiten a los individuos para que sean autosuficientes al momento de realizar una o varias tareas.

Rodríguez (2005), estipula que las competencias genéricas son los diferentes comportamientos relacionados al desempeño que esperan las empresas por parte de sus empleados, las cuales deberán ser verificadas en todas las áreas de la organización, Blanco (2009), acuerda que son actitudes y comportamientos de los diferentes ámbitos en el área de trabajo, para Corominas et al., (2005), son las que se aplican en diferentes ámbitos de situaciones y ocupaciones laborales, benefician la inserción como un valor agregado que contribuye al empleo y motivan al profeso y desarrollo profesional, dentro de estas se presenta la siguiente clasificación: instrumentales, interpersonales y sistemáticas.

Para González y Wagenaar (2003), las instrumentales son aquellas que se relacionan con la parte metodológica y de procedimiento; las interpersonales describen la capacidad que tienen los individuos para relacionarse entre sí; las Sistemáticas consisten en la forma de que las personas comprenden uno o más sistemas, en la misma línea de acuerdo a Blanco (2009), define las instrumentales a las que poseen una función instrumental; interpersonales como capacidades relativas individuales, los cuales ayudan a los procesos de cooperación e interacción social y las sistemáticas son habilidades o destrezas que

corresponden a los sistemas, las cuales son una combinación del conocimiento, comprensión y sensibilidad, en el caso de González y González (2008), las plantea como aquellas que tienen relación de orden metodológico por ejemplo la capacidad de síntesis y análisis, de planificación y organización y de gestión de información entre otras, en el segundo caso son la habilidad para el manejo de las relaciones interpersonales, compromiso ético, trabajo en equipo entre otras y en el tercer caso aquellas que muestran aprendizaje autónomo o adaptación a nuevas contextos tales como liderazgo, creatividad etc. Como base para el aprendizaje del conjunto de conocimientos de los individuos es de suma importancia que estos hayan adquirido desde muy temprana edad competencias académicas.

Las Competencias académicas para Lladó et al., (2013), son actividades de continua formación, desarrollo integral, implementación didáctica y colaboración, de acuerdo a Charria et al., (2011), son conocimientos esenciales adquiridos a través de los años, asociados con condiciones básicas de aprendizaje escolar, los cuales se empiezan a desarrollar a muy temprana edad, según (Losada & Moreno, 2002), son capacidades intelectuales necesarias para el aprendizaje de una profesión.

1.2.3 El Perfil profesional en el ámbito contable

Muñoz (2012), define el perfil profesional como el conjunto de competencias y capacidades que determina la formación de un individuo para enfrentar eficientemente a las tareas y funciones designadas de la profesión, para Zavala (2003), son el conjunto de cocimientos, habilidades, actitudes y cualidades que permiten a la persona obtener un puesto de trabajo, acorde a Bozu y Canto (2009), es la descripción precisa y detallada la cual demuestra los rasgos característicos más relevantes de un profesional, al tener claro este concepto en general ya nos podemos preguntar cuáles son las exigencias que debe cumplir un profesional contable.

De acuerdo a Grisanti (2014), el profesional contable es aquel que cuenta con la suficiente capacidad para laborar en entornos comerciales, administrativos y de servicios con el objetivo de solucionar problemas aplicando sus competencias técnico-científicas para la toma de decisión, según Knight (2009), aquel profesional que posee competencias y capacidades que determinan su formación en áreas tales como Información Financiera, Auditoría, Tributación, Contabilidad de Gestión, Finanzas y

Administración con el objetivo de poder responder de positivamente a la condiciones y responsabilidades que se le presenten.

1.2.4 Docente en la educación superior y el rol que desempeña

Para Yáber y Alfonzo (2011), es el individuo que pasa por procesos de capacitación técnica, formación integral, desarrollo y especialización profesional, con espíritu investigador para promover el cumplimiento de la misión de la organización, para Bozu y Canto (2009), es un mediador de aprendizajes, un actor de procesos de formación de la actividad constructiva y contenidos del estudiante, orientara a sus estudiantes para puedan responder de competentemente, diligente y eficaz ante cualquier circunstancia, acorde a González y González (2008), aquel que contara con diferentes competencias y capacidades que identifican su formación, para responder en condiciones óptimas los compromisos y funciones que se le establezcan.

1.2.4 Requerimientos para la contratación del personal en instituciones públicas

Según la CGE (2009), para el control interno en la contratación profesional dentro de la norma 200-06 manifiesta que los dirigentes de la entidad, definirán los requerimientos de personal, el nivel de competencias necesario para los diferentes puestos y tareas a desarrollarse en las áreas proporcionadas, así mismo plantea que los servidores y servidoras serán reconocidos como elemento esencial de la empresa, deberán estar dotados de competencias que sean acorde a sus funciones y responsabilidades, con el fin de cumplir los objetivos y la misión de la entidad.

En las instituciones públicas y las que reciben subvención del estado los trabajadores estarán amparados bajo el Código de trabajo y su contratación se producirá luego de un proceso de selección en donde se determinará que la persona es idónea para desempeñar las diferentes funciones y actividades requeridas por el puesto de trabajo.

1.3 Fundamentación legal

La presente investigación se encuentra fundamentada en La Constitución de la República del Ecuador (2015)**,** en su Art. 16, por que establece que las personas tendrán una comunicación libre y desigual, en cuanto al Art. 18, hace referencia al acceso de información que tendrán los servidores públicos de la institución que trabajen, Art. 38, inciso 3, Implementación de programas y políticas para impulsar la autonomía e integración del personal, en su Art. 229, menciona los derechos, funciones y responsabilidades de los servidores, en el Art. 234, indica la formación y capacitación para los empleados y por último en el Art. 329, refiere a mecanismos de selección, contratación y promoción para el personal.

En la Ley Orgánica de Educación Superior (2010), en su Art. 6, puntualiza los derechos de los profesores para su ejercicio profesional.

Referente al régimen académico (2013), en su Art. 8 y 9 detalla los niveles de educación de pregrado y postgrado y el Art. 30 especifica los niveles de aprendizaje de una lengua extranjera.

En cuanto al Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior (2016), en su Art. 16, refiere a la creación y supresión de puestos del personal académico y en el Art.17, sobre la selección del personal académico, y en sus disposiciones transitorias que determinan los plazos para cumplir los requisitos para cada categoría de docentes universitarios.

Así mismo en el Reglamento interno de trabajo de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas (2012), en su Artículo 9, describe el proceso que cumple el trabajador para su contratación. Por ultimo en el Reglamento de profesores de Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas (2012), en su Artículo 2, plantea los requerimientos para la admisión del personal.

Acorde a las Normas Técnicas de control interno (2009), en la norma 200-06 Competencias profesionales, plantea los requerimientos de contratación para el personal del sector público.

CAPITULO II

ESTRATEGIA METODOLÓGICA

2.1 Tipo de estudio

La presente investigación fue de carácter no experimental transaccional, ya que se estudió las diferentes competencias de los docentes de la escuela de Contabilidad y Auditoría de la PUCESE, así mismo los datos fueron obtenidos en un momento determinado los cuales se analizaron posteriormente sin manipulación alguna.

2.2 Método de estudio

Se utilizó el método inductivo ya que cumplimos un proceso para poder llevar a cabo la investigación, partiendo de la recolección de datos por medio de los instrumentos y finalizando en los resultados con el fin de plantear una propuesta.

2.3 Diseño estadístico

2.3.1 Población

Para el desarrollo de la presente investigación se tomó como población a los profesores de la Escuela de Contabilidad y Auditoría de la PUCESE.

2.3.2 Muestra

La Escuela cuenta con 30 profesores, al tener una población pequeña y el error tolerado muy pequeño, hay que tomar a toda población, debido al número de participantes no se aplicara selección muestral (Morales, 2013).

Se aplicó el instrumento al universo entero que representa el número total de docentes.

A continuación se presenta un cuadro resumen de las personas que confirma la muestra

Tabla 1

Universo

GENERO	NUMERO	INSTRUMENTO
Masculino	16	**Encuesta**
Femenino	14	

2.4 Técnicas e instrumentos

Para una mayor comprensión de las competencias de los profesionales se utilizó tres tipos de información tales como:

2.4.1 Información primaria

Como técnicas se aplicó la observación y encuesta por medio de dos cuestionario de carácter descriptivo tomado de la propuesta de Tribó (2008) y González y Lobato (2008), con el fin de conocer cuáles fueron las diferentes competencias profesionales de los docentes, se recolectó la información, ya que con los resultados se pudo establecer una propuesta con la intención de aprovechar al máximo las capacidades de los trabajadores de la escuela.

2.4.2 Información secundaria

Cabe destacar que se ha obtuvo información sobre el tema por medio de la revisión de revistas, libros, sitios web, artículos científicos, también se citó la Constitución de la República del Ecuador, Ley Orgánica de Educación Superior, Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior, Reglamento interno de trabajo, Reglamento de profesores de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas y Normas Técnicas de control interno

2.4.3 Información terciaria

Se obtuvo por medio de los diferentes sitios web que proporcionan información académica tales como: Google Books, Google académico, Redalyc, Dialnet, Scielo entre otros.

2.4.4 Procedimiento

El presente trabajo de investigación se realizó en la Pontifica Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas, a los profesores de la Escuela de Contabilidad y Auditoría, por lo que fue necesario pedir la previa autorización al director de la misma para proceder a recolectar la información, esto se lo hizo por medio de dos encuestas la primera tomada del estudio de González y Lobato (2008), la cual trató sobre las competencia sociales en la enseñanza-aprendizaje, esta se encontraba divida en dos grupos (Utilización personal/ importancia profesional), contaba con 40 ítems que eran valorados en una escala del 1 al 5, siendo 1 el valor de menor importancia y 5 el de mayor; el segundo cuestionario del estudio de Tribó (2008), fue sobre las Competencias Docentes dividido en cuatro grupos (Competencias científicas-Saber, Competencias metodológicas- saber hacer, Competencias sociales- Saber estar, Competencias personales- saber ser), aquí también se valoró con una escala del 0 al 3, siendo 0 nada y 3 muy importante. En las vacaciones del I Semestre del año 2016 nos acercamos a las instalaciones de la Universidad para aplicar las encuestas, cabe recalcar que en su mayoría los docentes estuvieron predispuestos para responder las encuestas, pero también existieron casos en donde lo hicieron con una mala actitud e inclusive unos prefirieron no participar; la aplicación de las mismas llevaron un lapso aproximado de tres semanas ya que por ser días libres no fue fácil ubicarlos a todos.

Al tener las encuestas terminadas se pasó la información a Excel (2013), con el fin de tenerla organizada; para obtener medias, mínimos y máximos se utilizó el programa Past y como también fue necesario realizar gráficos estadísticos y tablas se lo hizo por medio Word y Excel.

Referente a la información del perfil como títulos obtenidos y años de experiencia, se lo hizo por medio de la revisión de sílabos y búsqueda en páginas web como es la del SENESCYT.

Para el primer objetivo se planteó información muy general de los docentes como es: género, titulo de tercer y cuarto nivel, información referente a la situación ya sea tiempo completo, medio tiempo y tiempo parcial y por último se muestran las áreas de la malla curricular de la escuela y si estos se encuentran acorde a sus títulos en ellas. El segundo y tercer objetivo nos muestran un conjunto de tablas conformadas por un listado de competencias.

Toda esta información ayudó a realizar un análisis exhaustivo de la situación a los docentes de la escuela, con el fin de identificar las diferentes competencias y habilidades de ellos y así poder aprovecharlas de la mejor manera.

CAPITULO III

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

ANALISIS DE LOS RESULTADOS

La Escuela de Contabilidad y Auditoría dentro de su marco de rediseño en cuanto a la contratación del personal docente verifica que estos cumplan con el perfil indicado, exigiendo un sinnúmero de competencias genéricas, básicas y especificas necesarias para el desarrollo de su trabajo.

Como se puede evidenciar en la tabla 1 la escuela cuenta con 14 docentes de genero femenino y 16 masculino sumando un total de 30 encuestados.

Tabla 2

Número total de docentes por género

	Género
Femenino	14
Masculino	16
Total	**30**

Al analizar el grafico 1 se puede notar que las mujeres cuentan con mayor titulacion de 4to nivel representada en un 52% en relación a los varones.

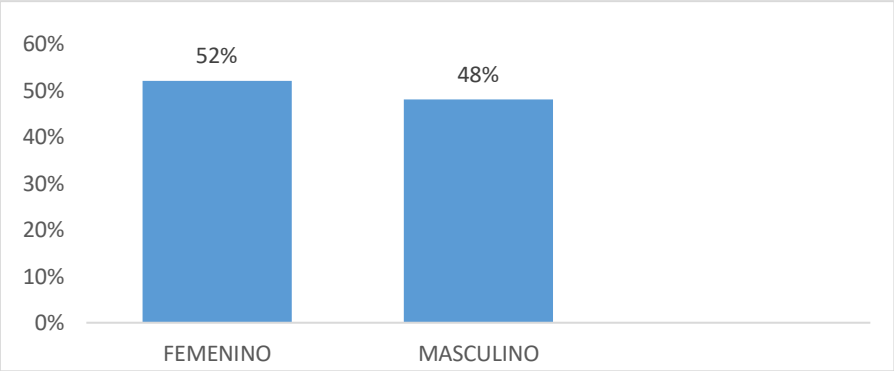

Gráfico 1 Título de 4to nivel según el género

Como demuestra el grafico 2 del total de los encuestados que laboran a tiempo completo 2 aún no obtienen el título de 4to nivel y a medio tiempo existe solo 1.

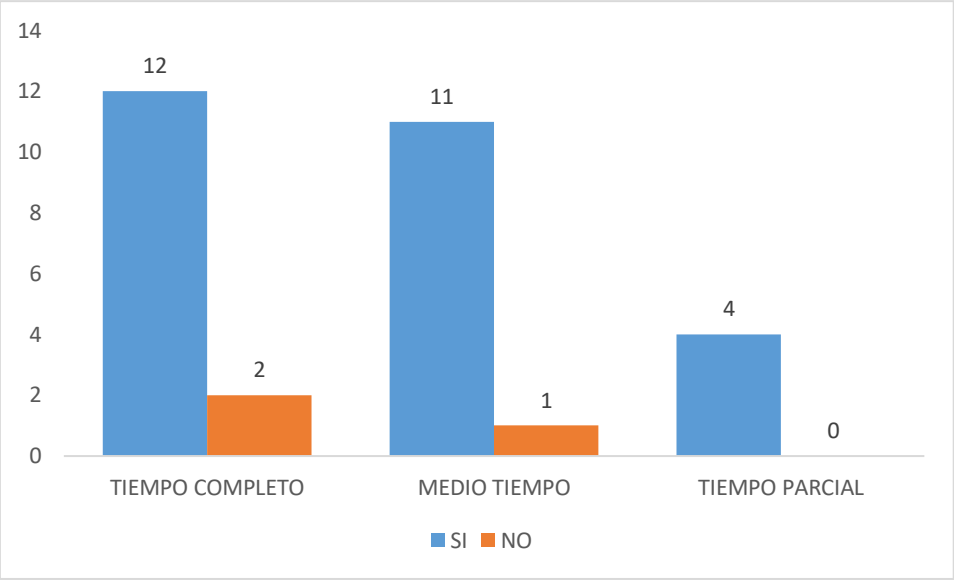

Gráfico 2 título 4to nivel según la situación

Como muestra el gráfico 3 se pude apreciar que los profesores que están a tiempo parcial el 25% no imparten materias acorde al título, en comparación a los del tiempo completo y medio tiempo que si lo hacen.

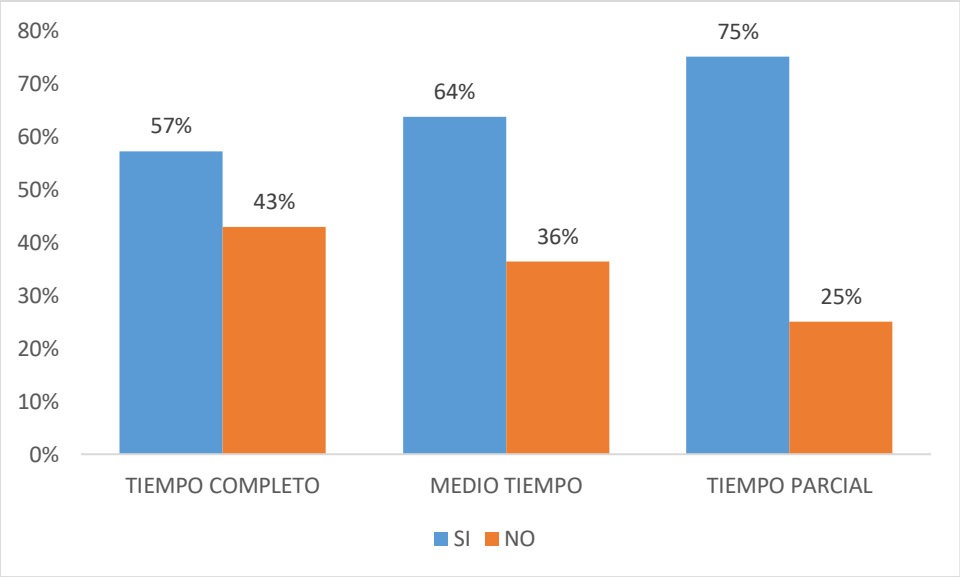

Gráfico 3 título de 4to nivel acorde a la cátedra según la situación

El gráfico 4 demuestra las diferentes áreas de la malla curricular; para administración 2 de los docentes se encuentran impartiendo materias que no están fin a su titulación, con carreras en: magister en investigación para el desarrollo educativo y diploma superior en gerencia de servicios de salud; continuando con el área de contabilidad y auditoría 3 no están relacionados, con carreas de magister en educación, diploma superior en docencia universitaria, magister en administración de empresas mención planeación.

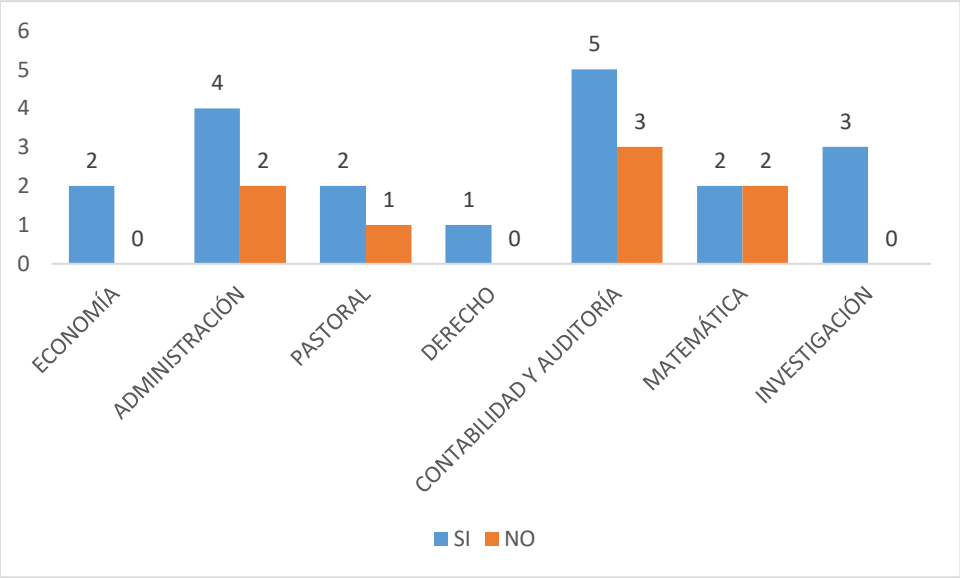

Gráfico 4 título de 4to nivel acorde a las áreas

Los años de experiencia de los trabajadores son un factor fundamental para que estos se desenvuelvan de mejor manera en su área por lo que el gráfico 5 muestra diferentes intervalos referentes a sus años de trayectoria profesional, quienes se encuentran entre 10 a 20 años suman un total del 47% siendo un factor positivo para la escuela.

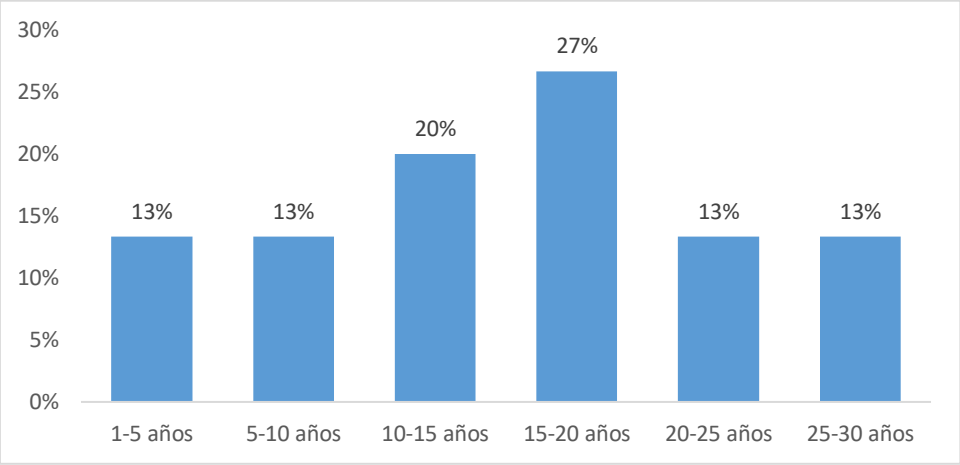

Gráfico 5 experiencia docentes

A continuación se presenta una aproximación de los resultados obtenidos del cuestionario competencias sociales en la enseñanza-aprendizaje, en la tabla 3 muestra un listado de 20 competencias con sus valores mínimos, máximos y medias, evaluadas en función a las que poseen los docentes, del total de las variables sus medias oscilan en una escala mayor a 4 (bastante frecuente), excepto en el caso de mediación de situaciones conflictivas ya que muestra una media de 3 (ni mucho ni poco), entre las competencias

más puntuadas se encuentra: escuchar activamente, seguida de pedir una favor a alguien del grupo, aun cuando las demás demuestran una relación muy estrecha en su valoración.

Tabla 3

Competencias y sus medias

Variables del cuestionario	Utilización personal		
	min	max	m
Escuchar activamente	4	5	4.62
Expresarse	3	5	4.48
Pedir un favor a alguien del grupo	2	5	4.59
Disculparse	2	5	4.34
Defender los derechos	3	5	4.14
Negociar	3	5	4.42
Expresar y defender opiniones	3	5	4.42
Afrontar críticas	3	5	4.34
Elogiar	3	5	4.48
Integrarse en un grupo	3	5	4.52
Colaborar y compartir	2	5	4.34
Expresar emociones	2	5	4.24
Recibir las emociones de otros	2	5	4.21
Liderar a otros	3	5	4.21
Cooperar	3	5	4.14
Control emocional	2	5	4.03
Manejo de conflictos	3	5	4.07
Mediación de situaciones conflictivas	2	5	3.55
Participación activa	3	5	4.31
Toma de decisiones	3	5	4.38

Por lo que refiere a escuchar activamente, se opinaría que los docentes muestran una actitud de interés y respeto hacia los demás, con respecto a pedir un favor a alguien del grupo, se creería que los individuos saben pedir ayuda en el momento requerido, el caso de mediación de situaciones conflictivas llamó la atención ya que acorde a los valores obtenidos se supondría que la mayoría de los mismos preferirían no realizar roles y funciones de mediación.

La segunda parte del cuestionario hacía referencia a la aplicación de las competencias sociales de los docentes en su vida profesional, en la tabla 4 se presenta una estimación de los resultados; las variables van en una escala mayor de 4 (muy importante) en sus medias, entre las que presentan mayor puntuación son: pedir un favor a alguien del grupo, seguida de escuchar activamente y expresarse, en cambio con menor puntuación fue expresar sus emociones, en este caso también se presenta una relación cercana entre las competencias.

Tabla 4

Importancia profesional

Variables del cuestionario	Importancia profesional		
	min	**max**	**M**
Escuchar activamente	3	5	4.72
Expresarse	4	5	4.72
Pedir un favor a alguien del grupo	4	5	4.76
Disculparse	1	5	4.55
Defender los derechos	3	5	4.45
Negociar	2	5	4.38
Expresar y defender opiniones	3	5	4.41
Afrontar críticas	3	5	4.55
Elogiar	2	5	4.49
Integrarse en un grupo	3	5	4.59
Colaborar y compartir	3	5	4.55
Expresar emociones	2	5	4.13
Recibir las emociones de otros	2	5	4.28
Liderar a otros	3	5	4.62
Cooperar	3	5	4.59
Control emocional	3	5	4.59
Manejo de conflictos	3	5	4.62
Mediación de situaciones conflictivas	3	5	4.48
Participación activa	4	5	4.66
Toma de decisiones	4	5	4.72

Referente a escuchar activamente los docentes piensan que es importante mostrar una actitud de interés hacia los demás, para la variable expresarse se especula que para una mejor comprensión en el ámbito laboral es sustancial comunicar los mensajes de forma precisa y clara, ahora referente a pedir un favor a alguien del grupo ellos considerarían trascendental reconocer el momento/situación adecuado para solicitar ayuda, para finalizar al ser expresar sus emociones la menor anotada se presume que no consideran esencial compartir sus emociones a los demás.

Tomando en consideración lo planteado por Fernández y Rekalde (2011), las competencias mencionadas anteriormente se clasifican en los siguientes grupos de saberes (ser, estar y hacer):

Tabla 5

Dimensión del Saber Ser/ Estar (Utilización personal)

Variables del cuestionario	Dimensión del Saber Ser/ Estar Utilización personal m
Escuchar activamente	4.62
Expresarse	4.48
Pedir un favor a alguien del grupo	4.59
Disculparse	4.34
Defender los derechos	4.14
Afrontar críticas	4.34
Elogiar	4.48
Expresar emociones	4.24
Recibir las emociones de otros	4.21
Control emocional	4.03

Al notar todas las dimensiones del saber ser/ estar se evidenció que su media fue de 4 (bastante frecuente) hacia arriba, demostrando una valoración positiva siendo factor positivo para el desempeño personal de los encuestados; las variables que presentaron mayor acogida fueron: escuchar activamente y expresarse, por otro lado el control emocional presentó la menor puntuación a pesar de que todos tienen una media mayor a 4. (tabla 5)

Tabla 6

Dimensión del Saber Hacer (Utilización personal)

Variables del cuestionario	Dimensión del Saber Hacer
	Utilización personal
	m
Negociar	4.42
Expresar y defender opiniones	4.42
Colaborar y compartir	4.34
Cooperar	4.14
Manejo de conflictos	4.07
Mediación de situaciones conflictivas	3.55
Participación activa	4.31
Toma de decisiones	4.38

La dimensión del saber hacer demostró medias que van desde 3(ni mucho ni poco) a 4(bastante frecuente), encontrando una apreciación positiva en su desempeño personal, dentro de estas las usadas con mayor frecuencia consistieron en las competencias de negociar y expresar y defender opiniones, la mediación de situaciones conflictivas presento la menor acogida por parte de los docentes. (tabla 6)

Cabe señalar que los grupos de las dimensiones detalladas anteriormente corresponden al uso personal por parte de los docentes, las mismas mostraron un elevado grado de homogeneidad, ya que las medias en su gran mayoría se situaron en 4 (bastante frecuente).

Tabla 7

Dimensión del Saber Ser/ Estar (Importancia profesional)

Variables del cuestionario	Dimensión del Saber Ser/ Estar
	Importancia profesional
	m
Escuchar activamente	4.72
Expresarse	4.72
Pedir un favor a alguien del grupo	4.76
Disculparse	4.55
Defender los derechos	4.45

Tabla 8

Dimensión del Saber Ser/ Estar (Importancia profesional)

Variables del cuestionario	Dimensión del Saber Ser/ Estar
	Importancia profesional
	m
Afrontar críticas	4.55
Elogiar	4.49
Expresar emociones	4.13
Recibir las emociones de otros	4.28
Control emocional	4.59

En la dimensión del saber ser/ estar con respecto a la importancia profesional la media obtenida fue de 4(muy importante), evidenciando una excelente acogida por parte los encuestados, presentando resultados positivos para el desempeño de actividades en el ámbito laboral, las competencias con mayor puntuación residieron en escuchar activamente, expresarse seguida de pedir un favor, en el caso de expresar emociones fue todo lo contrario siendo la menor puntuada dentro del rango 4. (tabla 7-8)

Tabla 9

Dimensión del Saber Hacer (Importancia profesional)

Variables del cuestionario	Dimensión del Saber Hacer
	Importancia profesional
	m
Negociar	4.38
Expresar y defender opiniones	4.41
Colaborar y compartir	4.55
Cooperar	4.59
Manejo de conflictos	4.62
Mediación de situaciones conflictivas	4.48
Participación activa	4.66
Toma de decisiones	4.72

Para finalizar en la dimensión del saber hacer se obtuvo una media de 4(muy importante), mostrando resultados positivos para el desenvolvimiento profesional de los trabajadores; la variable toma de decisiones demostró la media más alta, en cambio negociar no obtuvo mayor relevancia aun estando todas dentro del mismo rango. (tabla 9)

Las variables mencionadas anteriormente corresponden a la importancia profesional que les prestan los encuestados, estas también presentaron un alto grado de homogeneidad con respecto a sus medias que se situaron en 4 (bastante frecuente).

Para identificar las competencias básicas de los docentes se aplicó un cuestionario dividido en cuatro secciones.

La primera parte se refiere a las competencias científicas (saber), presenta un total de 10 interrogantes con sus medias, mínimos y máximos, del total de las mismas sus medias oscilan entre 1 (poco importante) a 3(muy importante).

En donde las que obtuvieron mayor puntuación fueron: conocer los contenidos de la materia que imparto, seguida de estar actualizado sobre las novedades en la materia, por otro lado también se muestra la menor calificada: conocer una lengua extranjera para poder dar clases (inglés), en cuanto a las demás se observó una relación cercana de sus medias presentadas. (tabla 10)

Tabla 10

Competencias científicas

Variables del cuestionario	Competencias científicas (saber)		
	min	**max**	**m**
Conocer los contenidos de la materia que imparto	3	3	3
Estar actualizado sobre las novedades en la materia	2	3	2.97
Conocer la historia y evolución de la materia de la que soy profesor	2	3	2.72
Saber transferir mis conocimientos para que el alumno aprenda	1	3	2.90
Saber planificar y organizar los contenidos	2	3	2.93
Tener formación en pedagogía y psicología aplicada a jóvenes	2	3	2.69
Conocer estrategias educativas innovadoras	2	3	2.76
Conocer las TIC (nuevas tecnologías, Internet)	2	3	2.72
Tener un alto nivel de competencia lingüística en lenguas oficiales	0	3	2.31
Conocer una lengua extranjera para poder dar clases (inglés)	0	3	1.52

Tomando en cuenta los resultados obtenidos para los docentes, es de suma importancia conocer los diferentes contenidos de la cátedra o cátedras que imparten, por ende se deberá estar en constante autoeducación o capacitación sobre las mismas, en el caso de

conocer una lengua extranjera para el desarrollo de la clase no se la considera significativa ya que por lo general acorde a las características de las materias no es necesario.

En la segunda sección del cuestionario se plantearon las competencias metodológicas (saber hacer), está conformado por 17 competencias con sus respectivas medias, mínimos y máximos, los valores de las medias va desde 2 (medianamente importante), las de mayor puntuación consistieron en : aplicar estrategias para que los alumnos trabajen en grupo seguidas de fomentar dinámicas para la cohesión de la clase y dominar las competencias comunicativas verbales y no verbales, así mismo se presentó una variable menor valoradora que fue: explorar conocimientos previos del alumno mediante evaluación inicial, en cuanto a las demás su relación es cercana acorde a sus medias. (tabla 11)

Tabla 11

Competencias metodológicas (saber hacer)

Variables del cuestionario	**Competencias metodológicas (saber hacer)**		
	min	**max**	**m**
Gestionar el clima del aula (ambiente de trabajo, confianza, diálogo...)	2	3	2.86
Aplicar estrategias para que los alumnos trabajen en grupo	2	3	2.93
Fomentar dinámicas para la cohesión de la clase	2	3	2.90
Dar respuesta a los problemas de diversidad en el aula	2	3	2.69
Elaborar propuestas para alumnos con necesidades educativas	1	3	2.66
Saber resolver conflictos dentro del aula	2	3	2.83
Desarrollar las tutorías y saber orientar académica y profesionalmente	2	3	2.72
Introducir elementos de mejora, tras una reflexión sobre mi práctica	2	3	2.83
Dominar las competencias comunicativas verbales y no verbales	2	3	2.90
Utilizar diferentes técnicas y sistemas de evaluación del alumnado	2	3	2.86
Explorar conocimientos previos del alumno mediante evaluac. Inicial	1	3	2.45
Realizar un seguimiento del grado de aprendizaje de los alumnos	2	3	2.66
Utilizar la evaluación como herramienta de mejora de aprendizaje	1	3	2.76
Diseñar una programación didáctica	2	3	2.76
Saber elaborar materiales didácticos	2	3	2.55
Dominar las TIC para utilizarlas como recurso en clase	1	3	2.72
Educar al alumnado para la información y comunicación tecnológica	0	3	2.66

En este escenario se busca que los alumnos convivan en un ambiente agradable fomentando las relaciones de comunicación sean verbales o no, en el caso de explorar

conocimientos previos de los alumnos por medio de evaluación inicial es usada con menor frecuencia ya que se podría creer que los docentes por lo general prefieren realizar otros tipos de procedimientos

Continuando con el cuestionario en la tercera sección se establecieron las competencias sociales (saber estar), aquí se presentaron 9 variables con sus medias, mínimos y máximos, sus medias van desde 2 (medianamente importante), las que obtuvieron mayor puntuación fueron: trabajar en equipo con otros profesionales seguida de tener una actitud colaborativa con la comunidad educativa, en este caso la menor valorada fue facilitar la comunicación con alumnos y familias, las demás mostraron una relación muy estrecha. (tabla 12)

Tabla 12

Competencias sociales

Variables del cuestionario	**Competencias sociales (saber estar)**		
	min	**max**	**m**
Dinamizar el alumnado para construir reglas de convivencia	2	3	2.86
Potenciar en el alumnado una actitud de ciudadanía crítica	2	3	2.83
Tener una actitud colaborativa con la comunidad educativa	2	3	2.90
Trabajar en equipo con otros profesionales	2	3	2.93
Participar en los proyectos del centro (Plan Acción Tutorial, Calidad...)	1	3	2.72
Facilitar la comunicación con alumnos y familias	0	3	2.52
Respetar y saber aplicar la normativa del sistema educativo	2	3	2.79
Fomentar la relación del centro educativo con los agentes del entorno	1	3	2.76
Participar en proyectos de investigación educativa	2	3	2.76

Acorde a las variables presentadas en la tabla 10 se puede pretender que existe la mejor predisposición para realizar diferentes actividades entre los compañeros y con la institución, en el caso de facilitar la comunicación con alumnos y familias no obtuvo mayor acogida ya que por ser una institución de educación superior el contacto con los padres de los estudiantes no es muy frecuente.

Para finalizar, la cuarta sección consistió en las competencias personales (saber ser), se detalla las medias, mínimos y máximos, conformada por 6 preguntas que presentaron una media que va desde 2 (medianamente importante), siendo: tener un buen conocimiento de mí mismo y de mis capacidades, asumir la necesidad de desarrollo profesional, con

mayor puntuación; asumir responsabilidades en el centro y liderazgo, si es necesario, educar en valores a los alumnos (y ser consciente de ello), con menor puntuación, aun cuando las demás demuestran una relación muy estrecha. (tabla 13)

Tabla 13

Competencias personales

Variables del cuestionario	**Competencias personales (saber ser)**		
	min	**max**	**m**
Tener un buen conocimiento de mí mismo y de mis capacidades	2	3	2.97
Saber tomar decisiones individualmente	2	3	2.90
Asumir responsabilidades en el centro y liderazgo, si es necesario	2	3	2.86
Fomentar un clima basado en el respeto y en la libertad de expresión	2	3	2.93
Tener autocontrol y equilibrio emocional, resistente a la frustración	2	3	2.90
Educar en valores a los alumnos (y ser consciente de ello)	2	3	2.86
Asumir la necesidad de desarrollo profesional continuado	2	3	2.97
Mostrar capacidad de relación y comunicación	2	3	2.93

Los docentes consideraron que es de suma importancia el conocerse plenamente y determinar sus capacidades para aprovechar al máximo de las mismas, por otro lado, no se consideró significativo el hecho de liderar actividades en la institución e inculcar valores en sus alumnos por ser un tema que se trata constantemente.

CAPITULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

- Al analizar el nivel de titulación que tienen los docentes se pudo evidenciar que el 90% de los docentes tienen titulación de cuarto nivel, esto quiere decir 27 de 30 profesores en donde el 52% son mujeres y el 48% varones
- En la Escuela los docentes que imparten asignaturas del área administración y contabilidad, solo el 50% tiene título de cuarto nivel acorde al área.
- Al referirse a la experiencia laboral de los docentes el 47% de ellos se encuentran en un rango de 10 a 20 años.
- En el grupo de las competencias sociales se observó ítems con menor valoración, siendo estas la mediación de situaciones conflictivas, manejo de conflictos, expresar las emociones, control emocional, cooperar y defender los derechos en el grupo de utilización personal; para la sección correspondiente a importancia profesional fueron: negociar, expresar emociones y recibir las emociones de otros.
- Correspondientes a las competencias de los docentes se pudo notar casos con menor valoración tales como: tener un alto nivel de competencia lingüística en lenguas oficiales y conocer una lengua extranjera para poder dar clases (inglés) en el grupo del Saber; en el Saber hacer, explorar conocimientos previos del alumno mediante evaluación inicial y saber elaborar materiales didácticos, educar al alumnado para la información y comunicación tecnológica; para el Saber estar, facilitar la comunicación con alumnos y familias; y por último en el caso del Saber ser, asumir responsabilidades en el centro, liderazgo si es necesario y educar en valores a los alumnos.
- La Escuela debería atender las competencias menos desarrolladas del grupo de los saberes (conocer, hacer, estar, ser), para un mejor desenvolvimiento laboral por parte de los docentes.

PROPUESTA ALTERNATIVA A LA NORMA 200-06

1. **Atender las necesidades de los docentes referentes al título del cuarto nivel.**

Objetivo:

Lograr que todo el personal docente de la Escuela cuente con una titulación de cuarto nivel.

Alcance:

Conseguir que los docentes incursionen en algún tipo de modalidad de estudios con el fin de obtener el título de cuarto nivel.

Acciones:

- Establecer plazos para que se lleva a cabo este proceso, ya que hasta Octubre del 2017 se deberá haber cumplido con este requerimiento.
- Conversar con los docentes para conocer su situación e identificar si ya se encuentran cursando una maestría.

Responsable:

Director de la Escuela.

2. **Verificar que las materias se encuentren adecuadamente distribuidas.**

Objetivo:

Distribuir las materias acorde a la titulación de los docentes.

Alcance:

Conseguir que las materias sean impartidas por docentes con una titulación del área específica o a fin.

Acciones:

- Verificar la titulación de tercer y cuarto nivel de los docentes.
- Designar los docentes según las áreas que les correspondan.

- En caso de que esta no se encuentre acorde, establecer plazos para que obtengan otro título que si lo este.

Responsable:

Director de Escuela; Responsable de vinculación

3. **Fomentar la interacción entre docentes.**

Objetivo:

Mejorar la relación entre compañeros.

Alcance:

Estrechar lazos de amistad y compañerismo entre todos los docentes ya que hay ciertas competencias sociales que aún faltan de cultivar.

Acciones:

- Realizar integraciones de la Escuela, con diferentes actividades en donde participen todos.

Responsable

Director de la Escuela.

4. **Exigir a los docentes el conocimiento de una lengua extranjera.**

Objetivo:

Fomentar el conocimiento del idioma Ingles.

Alcance:

Motivar a los docenes a conocer una lengua extrajera (Ingles) nivel intermedio (B1), ya que es un requisito indispensable estipulado por el régimen académico**.**

Acciones:

- Tomar exámenes de conocimiento del idioma

Responsable

Director de la Escuela; Departamento de Lingüística.

DISCUSIÓN

El presente trabajo evaluó competencias en el ámbito del saber conocer, ser, estar y hacer arrojando resultados positivos ya que en su gran mayoría las medias se encontraban en niveles de satisfacción.

Referente a las competencias sociales de los docentes, se pudo observar que fueron positivamente valoradas tanto en su uso personal como profesional, situación que se presentó en el estudio de González y Lobato (2008), en donde los encuestados mostraron un perfil suficientemente alto en la utilización de las habilidades intra e interpersonales.

Dentro de este apartado se evidenciaron competencias con menor valoración, siendo estas la mediación de conflictos, control emocional, cooperar y defender los derechos en el grupo de utilización personal; para la sección correspondiente a importancia profesional fueron, expresar emociones y recibir las emociones de otros, al igual que González y Lobato (2008) el cual evaluó netamente competencias sociales.

Dentro de las competencias específicas divididas en los 4 Saberes (Conocer, hacer, estar, ser), se pudo evidenciar la alta aceptación por parte de los docentes, al igual el estudio de Ferrández y Sánchez (2014), el cual indicó que el colectivo le dio una gran importancia a las mimas pero con ciertas salvedades.

En el grupo se presentó casos de ítems con menor valoración tales como: tener un alto nivel de competencia lingüística en lenguas oficiales y conocer una lengua extranjera para poder dar clases (inglés) en el grupo del Saber; en el Saber hacer, explorar conocimientos previos del alumno mediante evaluación inicial y saber elaborar materiales didácticos; para el Saber estar, facilitar la comunicación con alumnos y familias; y por último en el caso del Saber ser, asumir responsabilidades en el centro, liderazgo si es necesario y educar en valores a los alumnos, situación que se presentó en el estudio de Ferrández y Sánchez (2014) en donde las valoraciones de estas competencias obtuvieron un bajo rango de calificación.

El estudio de Glusti (2007), específica que la calidad en la educación superior se ha ampliado, cada vez más; se exige que los docentes obtengan el título de maestría o doctorado que estén acorde a las cátedras impartidas, lo cual coincide con la presente investigación ya que de esta manera se podrán aprovechar al máximo las competencias específicas de los docentes mostrando un mejor desenvolvimiento en su área.

BIBLIOGRAFÍA

Aguaded, E., Ruiz, P., & González, E. (2013). LA IMPORTANCIA DE LA FORMACIÓN DEL PROFESORADO EN COMPETENCIAS INTERCULTURALES. Profesorado, 339-365. Obtenido de http://www.ugr.es/~recfpro/rev171COL6.pdf

Àlvarez, R. P. (2001). UGR. Revista Iberoamericana de Educación, 34. Obtenido de http://www.ugr.es/~ugr_unt/Material%20M%F3dulo%205/competencias_univ.pdf

Aznar, I., Cáceres, P., & Hinojo, A. (2011). LA ADQUISICIÓN DE COMPETENCIAS ESPECÍFICAS EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR. EVALUANDO LA FORMACIÓN DEL PSICOPEDAGOGO EN LA UNIVERSIDAD DE GRANADA. Revista de la Facultad de Educación de Albacete, 71-93. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4010568

Blanco, A. (2009). Desarrollo y evaluación de competencias en Educación Superior. Madrid: Narcea. Obtenido de https://books.google.com.ec/books?id=8Mm5NosYaccC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Bozu, Z., & Canto, P. (2009). El profesorado universitario en la sociedad del conocimiento competencias profesionales docentes. Revista de Formación e Innovación Educativa Universitaria, 87-97. Obtenido de http://tecnologiaedu.us.es/mec2011/htm/mas/3/31/26.pdf

Bozu, Z., & Canto, P. (2009). El profesorado universitario en la sociedad del conocimiento:. Revista de Formación e Innovación Educativa Universitaria, 87-97.

Carrillo, C. (2015). Competencias profesionales del profesorado de música: de los referentes teóricos a la concreción de una propuesta. REVISTA INTERNACIONAL DE EDUCACIÓN MUSICAL, 11-21. Obtenido de http://www.revistaeducacionmusical.org/index.php/rem1/article/view/52/18

Castro, A. (2015). COMPETENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ACADÉMICAS EN EL PROFESORADO DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR. Revista Mexicana de Investigación Educativa, 263-294. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662015000100013

CGE. (14 de Diciembre de 2009). Lexis. Obtenido de www.lexis.com.ec

Charria, V., Sarsosa, K., Uribe, A., Lòpez, C., & Arenas, F. (2011). Definición y clasificación teórica de las competencias académicas, profesionales y laborales. Las competencias del psicòlogo en Colombia. Psicología desde el Caribe, 133-165. Obtenido de http://www.redalyc.org/pdf/213/21320758007.pdf

Corominas, E., Tesouro, M., Capell, D., Teixidó, J., Pèlach, J., & Cortada, R. (2006). Percepciones del profesorado ante la incorporación de las competencias genéricas en la formación universitaria. Revista de Educación, 301-336. Obtenido de http://www.revistaeducacion.educacion.es/re341/re341_14.pdf

Desarrollo, S. N. (2013). Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo. Obtenido de http://www.buenvivir.gob.ec/objetivo-4.-fortalecer-las-capacidades-y-potencialidades-de-la-ciudadania

Dextre, J. (2013). Los retos de la formación por competencias del contador público. Contabilidad y Negocios, 35-47. Obtenido de http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=281630133004

Domínguez, O., Marisela, L., & Oscar, R. (2015). ¿Cómo formar competencias profesionales en el nivel superior? Revista Electrónica Educare, 25-54. Obtenido de http://www.redalyc.org/html/1941/194124286003/index.html

Echeverria, B. (2002). Gestión de la Competencia de Acción Profesional. Revista de Investigación, 7-43. Obtenido de http://revistas.um.es/rie/article/view/97411

ECUADOR, C. D. (Octubre de 20 de 2008). pichincha.gob.ec. Obtenido de http://www.pichincha.gob.ec/phocadownload/leytransparencia/literal_a/normasderegulacion/constitucion_republica_ecuador_2008.pdf

EDUCACIÓN, L. O. (12 de Octubre de 2010). CEAACES. Obtenido de http://www.ceaaces.gob.ec/sitio/wp-content/uploads/2013/10/rloes1.pdf

Enric, C., Tesouro, M., Dolors, C., Joan, T., Joaquín, P., & Cortada, R. (2005). Percepciones del profesorado ante la incorporación de las competencias genéricas en la formación universitaria. Revista de Educación, 201-336. Obtenido de http://www.revistaeducacion.mec.es/re341/re341_14.pdf

Fernández, C., Fernández, C., & Cebreiro, B. (2016). DESARROLLO DE UN CUESTIONARIO DE COMPETENCIAS EN TIC PARA PROFESORES DE DISTINTOS NIVELES EDUCATIVOS. Revista de Medios y Educación, 135-148. Obtenido de http://acdc.sav.us.es/ojs/index.php/pixelbit/article/view/282/12

Ferrández, R., & Sánchez, L. (2014). COMPETENCIAS DOCENTES EN SECUNDARIA. ANÁLISIS DE PERFILES DE PROFESORADO. Relieve, 1-20. Obtenido de http://www.uv.es/RELIEVE/v20n1/RELIEVEv20n1_1.pdf

Fourez, G., Englebert, V., & Mathy, P. (1998). Saber sobre nuestros saberes : un léxico epistemológico para la enseñanza. Buenos Aires: Colihue.

García, E. C. (2008). La evaluación por competencias en la educación superior. Profesorado. Revista de Currículum y Formación, 1-16. Obtenido de http://www.ugr.es/~recfpro/rev123COL1.pdf

Glusti, G. (2007). Formación pedagógica de profesores universitarios; conclusiones de una experiencia brasileña. Revista de la Educación Superior, 119-132. Obtenido de http://www.redalyc.org/pdf/604/60414308.pdf

González, J., & Wagenaar, R. (2003). Tuning Educational Structures in Europe. Bilbao : RGM, S.A.

González, N., & Lobato, C. (2008). Evaluación de las competencias sociales en estudiantes de enfermeria. Bordon, 91-105.

González, V. (2002). ¿QUÉ SIGNIFICA SER UN PROFESIONAL COMPETENTE? Revista Cubana de Educación Superior, 45-53. Obtenido de http://rieoei.org/deloslectores/Maura.PDF

González, V., & González, M. (2008). COMPETENCIAS GENÉRICAS Y FORMACIÓN PROFESIONAL UN ANÁLISIS DESDE LA DOCENCIA UNIVERSITARIA. REVISTA IBEROAMERICANA DE EDUCACIÓN, 185-209.

Grisanti, A. (2014). Responsabilidad del contador público en el ejercicio independiente de su profesión. Actualidad Contable Faces, 18-48. Obtenido de http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/39475/3/articulo_2.pdf

Guerrero, A. (1999). El enfoque de las competencias profesionales. Revista Complutense de Educación, 335-360.

Guzmán, I., Marín, R., Zesati, G., & Breach, R. (2012). Desarrollar y evaluar competencias docentes: estrategias para una práctica reflexiva. Voces y Silencios: Revista Latinoamericana de Educación, 22-40. Obtenido de http://vys.uniandes.edu.co/index.php/vys/article/viewFile/110/291

Jiménez, V. (2013). Competencias: análisis del concepto y del enfoque con profesores de secundaria. Uaricha, 103-119. Obtenido de http://www.revistauaricha.umich.mx/ojs_uaricha/index.php/urp/article/view/90

Knight, P. (2005). El profesorado de educación superior formación para la excelencia. Madrir: Narcea.

Lladó, ,. D., Sànchez, L., & Navarro, M. (2013). Competencias profesionales y empleabilidad en el contexto de la flexibilidad laboral. Palibrio.

Losada, A., & Moreno, H. (2002). Competencias basicas aplicadas al aula. Santa Fe de Bogotá: Ediciones Sem.

Martínez, A., López, J., Herrera, P., & Ocampo, J. (2008). Modelo de competencias del profesor de medicina. EDUC MED, 157-167. Obtenido de http://scielo.isciii.es/pdf/edu/v11n3/original2.pdf

Morales, P. (13 de Diciembre de 2013). Universidad Pontificia Comillas. Obtenido de http://web.upcomillas.es/personal/peter/investigacion/Tama%f1oMuestra.pdf

Muñoz, I. (2012). Construyendo el perfil por competencias para el profesional en Educación Comercial. Revista Electrónica Educare, 203-226. Obtenido de http://www.redalyc.org/pdf/1941/194124728012.pdf

Olmos, P. (2014). Competencias básicas y procesos perceptivos: factores claves en la formación y orientación de los jóvenes en riesgo de exclusión educativa y

sociolaboral. Revista de Investigación Educativa, 531-546. Obtenido de http://www.redalyc.org/html/2833/283331396016/index.html

Ortega, L., & Reyes, O. (2012). ¿Cómo formar competencias profesionales en el nivel superior? Revista Electrónica Educare, 25-54.

Pedraja, M., Rivera, R., & Marzo, M. (2004). Las competencias profesionales. Cuadernos para la Educación Superior, 123-139.

Pertegal, L., Castejòn, J., & Martìnez, À. (2011). Educación XX1. Competencias socioemocionales en el desarrollo profesional del maestro, 237-260. Obtenido de http://www.redalyc.org/pdf/706/70618742010.pdf

PUCESE. (2012). PUCESE. Obtenido de http://www.pucese.edu.ec/images/Reglamentos/2012%20REGLAMENTO%20INTERNO%20DE%20TRABAJO%20DE%20LA%20PONTIFICIA%20UNIVERSIDAD%20CATOLICA%20DEL%20ECUADOR%20SEDE%20ESMERALDAS%20PUCESE.pdf

PUCESE. (2012). PUCESE. Obtenido de http://www.pucese.edu.ec/images/Reglamentos/2012%20REGLAMENTO%20DE%20PROFESORES.pdf

Ricolfe, J., & Pérez, C. (2011). Análisis de la percepción de las competencias genéricas adquiridas en la universidad. Revista de Educación, 535-561. Obtenido de http://www.mecd.gob.es/dctm/revista-de-educacion/articulosre362/re36220.pdf?documentId=0901e72b816fbac2

Rodríguez, L. (2005). Herramienta para medición de las competencias genéricas de los futuros ingenieros respecto de las relaciones interpersonales. Revista de Informática Educativa y Medios, 7-16. Obtenido de http://laboratorios.fi.uba.ar/lie/Revista/Articulos/020206/A2dic2005.pdf

Rodríguez, L. (2005). Herramienta para Medición de las Competencias Genéricas de los Futuros Ingenieros respecto de las Relaciones Interpersonales. Revista de Informática Educativa y Medios Audiovisuales, 7-16. Obtenido de http://laboratorios.fi.uba.ar/lie/Revista/Articulos/020206/A2dic2005.pdf

Segovia, J., Gallego, J., & Rodrìguez, A. (2013). Percepción del profesorado sobre la competencia comunicativa en estudiantes de Magisterio. Perfiles Educativos, 54-74.

Segura, M. (2006). COMPETENCIAS PERSONALES DEL DOCENTE. REVISTA CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, 171-190. Obtenido de http://www.urosario.edu.co/CGTIC/Documentos/competencias_personales_docentes.pdf

superior, C. d. (2013). Universidad tecnica particular de Loja. Obtenido de http://www.utpl.edu.ec/sites/default/files/documentos/reglamento-de-regimen-academico-2015.pdf

Superior, R. d. (2016). Escuela Politécnica Nacional. Obtenido de http://www.epn.edu.ec/wp-content/uploads/2016/04/REGLAMENTO-DE-CARRERA-Y-ESCALAF%C3%93N-DEL-PROFESOR-E-INVESTIGADOR-DEL-SISTEMA-DE-EDUCACI%C3%93N-SUPERIOR-..pdf

Tardif, M. (2004). Los saberes del docente y su desarrollo profesional. Madrid : Narcea.

Tobón, S., & Jayk, A. (2012). Experiencias de Aplicación de las Competencias en la Educación y el Mundo Organizacional. México: Red Durango de Investigadores Educativos.

Tribó, G. (2008). El nuevo perfil profesional de los profesores de secundaria. Educación XX1, 183-209. Obtenido de http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=70601109

Yáber, O., & Alfonzo, C. (2011). Competencias profesionales de los acadèmicos en la educaciòn superior. Revista Gestão Universitária na América, 129-139.

Zabalza, M. (2002). Universidad de Santiago de Compostela. Obtenido de http://redaberta.usc.es/uvi/public_html/images/pdf2001/zabalza.pdf

Zavala, M. (2003). Competencias docentes del profesorado universitario : calidad y desarrollo profesional. Madrid: Narcea.

ANEXOS

Listado de docentes encuestados

Nº	NOMBRE	GENERO	SITUACIÓN
D01	Bartolomé Llorente Daniel	Masculino	TC
D02	Velasco Angulo Cecilia	Femenino	MT
D03	Paz Salazar Fanny	Femenino	MT
D04	Chichande Mora Mirna	Femenino	MT
D05	Cervantes Cristina	Femenino	TC
D06	Ocampo Erazo Hugo	Masculino	MT
D07	Achilie Valencia Tahimi	Femenino	TC
D08	Hidalgo Solórzano Luis	Masculino	TP
D09	Aguilar Quiñonez Verónica	Femenino	TC
D10	Almeida Clavijo Walter	Masculino	MT
D11	Mendoza Macías Cristina	Femenino	TC
D12	Paliz Antonio	Masculino	TC
D13	Mora Cristian	Masculino	MT
D14	Sánchez Jaramillo Efraín	Masculino	MT
D15	Quiñonez Castillo Rhut	Femenino	TP
D16	Bautista Javier	Masculino	MT
D17	Angulo Cuellar Ramón	Masculino	MT
D18	Fierro Ramírez Edgar	Masculino	TC
D19	Guerra Zambrano Alfredo	Masculino	MT
D20	Vergara Torres José	Masculino	TC
D21	Anchundia Ortiz Ángel	Masculino	MT
D22	Herrera Díaz Yulien	Femenino	TC
D23	Betancourt Aguilar Freddy	Masculino	TC
D24	Benítez Cañizares Roxana	Femenino	TC
D25	Arias Carpio Wendy Tatiana	Femenino	TC
D26	Lara Elsa	Femenino	MT
D27	Tapia Delgado Isabel	Femenino	TC
D28	Bucheli Mcmahan Rocky	Masculino	TP
D29	Hanze Gutiérrez Jessica	Femenino	TP
D30	Manuel González	Masculino	MT

Cuestionario competencia sociales en la enseñanza-aprendizaje

El presente cuestionario tiene como finalidad recolectar información para llevar a cabo la investigación Norma 200-06 de competencias del personal docente de la escuela de contabilidad y auditoría de la PUCESE, previa obtención del título de Ingeniería en Contabilidad y Auditoría CPA, acorde a lo anteriormente, se le agradece de forma muy especial su colaboración

Cuestionario competencia sociales en la enseñanza-aprendizaje

Se le pide que responda a TODAS las preguntas con SINCERIDAD.

1. **C.I.: ……..**
2. **Sexo: Varón: …… Mujer: ……**
3. **Situación:** Tiempo completo…… Medio tiempo.....
4. **Asignatura/as que imparte:**
5. **Carrera:**
6. **Promedio de última evaluación:**
7. **Fecha:**

¿Poseo estas competencias actualmente?

En el listado aparecen descritos los comportamientos de una serie de competencias. Tienes que valorar cada competencia según la descripción completa. Señala con una (X) en qué medida piensas que las aplicas, según la escala:

1 Nunca o casi nunca

2 Muy poco

3 Ni mucho ni poco

4 Bastante frecuentemente

5 Siempre o casi siempre

1. **Escuchar activamente**: saber estar en silencio, sin interrumpir, haciendo preguntas que permitan comprobar que entiendo al otro, mostrando una actitud de interés (mirando a la cara, asintiendo...) y respeto.	1 2 3 4 5

2. **Expresarse**: saber ordenar los mensajes (de forma que haya un inicio, desarrollo y final) expresándolos de forma clara y precisa (usando frases cortas y un lenguaje accesible) acompañando de un tono de voz, gestos o movimientos corporales adecuados al mensaje.	1 2 3 4 5
3 **Pedir un favor a alguien del grupo**: saber diferenciar cuándo realmente necesitas pedir algo, saber elegir a la persona adecuada y pedirlo en el momento oportuno. Saber cómo solicita la ayuda (según la persona y la relación que mantienes con ella) agradecer y valorar la ayuda recibida.	1 2 3 4 5
4. **Disculparse**: darse cuenta de que has cometido un error, pensar en la manera más conveniente (dependiendo de la situación o del suceso) de expresar con palabras o con gestos que lo sientes.	1 2 3 4 5
5. **Defender los derechos**: darse cuenta de que no se está respetando mis derechos (noto que estoy molesto, disgustado o insatisfecho), saber elegir a quién debo expresar mi malestar y hacerlo de forma clara, directa y respetuosa pero con un tono firme y tranquilo.	1 2 3 4 5
6. **Negociar**: saber cuáles son mis propios intereses y los del otro (preguntar a la otra persona lo que opina), saber expresar lo que quiero, con claridad y serenamente y ser capaz de buscar junto a la otra persona todas las soluciones posibles e intentar elegir conjuntamente, la solución más justa y más sensata, es decir, la que salve mejor los intereses de ambas partes.	1 2 3 4 5
7. **Expresar y defender opiniones**: posicionarme sobre un determinado tema, pensando las razones que me llevan a opinar de esa manera, expresándolo de forma clara y saber rebatir los argumentos de los otros de manera adecuada (sin intimidar al otro, sin tratar de imponer mi opinión haciéndoles entender mi punto de vista).	1 2 3 4 5
8. **Afrontar críticas**: saber escuchar al otro intentando comprender los argumentos que te aporta, saber que el hecho de que esa persona te critique un aspecto determinado no significa que tú no le gustes ni que tenga nada en contra tuya, tener la capacidad de reflexionar sobre el aspecto criticando y ver cómo cambiarlo en caso de estar de acuerdo con la crítica.	1 2 3 4 5
9. **Elogiar**: reconocer a otro con una palabra, frase o comentario qué es lo que nos gusta o apreciamos de él o de una intervención suya.	1 2 3 4 5
10. **Integrarse en un grupo**: establecer relaciones de comunicación positiva, aceptando las diferencias, cumpliendo la normativa del grupo, orientado a intereses compartidos, y mostrando su disposición a contribuir a un horizonte común.	1 2 3 4 5
11. **Colaborar y compartir**: ser capaz de dar y recibir ayuda, intercambiar responsabilidades, ofrecer y recibir apoyo (material o emocional), elogios, participar activamente (haciendo propuestas, secundando sugerencias o ideas) en las tareas que se desarrollan, respetando las normas que hemos acordado.	1 2 3 4 5
12. **Expresar emociones**: identificar tus propias emociones (enfado, tristeza, mal humor, miedo, alegría, agradecimiento, etc.) considerando si es necesario para ti expresarlas, eligiendo en ese caso a la persona y momento adecuados para compartirlas.	1 2 3 4 5

13. **Recibir las emociones de otros**: escuchar a la otra persona, intentar ponerte en su lugar, manifestarle tu comprensión, tu apoyo o aceptación (en el caso de una disculpa o elogio) y saber dar alternativas si así fuera necesario.	1 2 3 4 5
14. **Liderar a otros**: capacidad de influir y dirigir a los otros mediante el ejercicio de las funciones de coordinación (plantear objetivos o metas comunes, sugerir ideas y planes de acción) y control (ayudar al orden cuando hay conflictos graves), de estimulación de la participación de las personas con las que se trabaja (pidiendo sus opiniones, escuchando sus ideas, etc.), de motivación hacia la tarea y de generar un sentimiento de grupo.	1 2 3 4 5
15.**Cooperar**: establecer relaciones de colaboración con el resto de grupo, interesándose y contribuyendo con diversas aportaciones al logro y mejoramiento de su aprendizaje y desarrollo en diferentes aspectos,	1 2 3 4 5
16. **Control emocional**: reconocer las propias emociones que interfieran en la relación con los otros (la ira, la agresividad, la tristeza, el desánimo, etc.) y saber controlarlas (respirando profundamente, contando hasta diez, etc.).	1 2 3 4 5
17. **Manejo de conflictos:** Afrontar con cierta serenidad los conflictos: de forma constructiva, expresando y defendiendo las posiciones propias, considerando las de los demás, conciliando puntos de vista discrepantes, buscando llegar a acuerdos aceptables para todos.	1 2 3 4 5
18. **Mediación en situaciones conflictivas**: ejercer funciones y roles de mediación en situaciones de conflicto interpersonal, analizando comprensivamente cómo se sienten, qué piensan y cómo actúan los implicados, adoptando con flexibilidad estrategias para lograr una salida consensuada y un compromiso satisfactorio.	1 2 3 4 5
19. **Participación activa**: contribuir al establecimiento de objetivos, planificación y distribución de funciones, aplicación de los proceso de trabajo en grupo y realización de las tareas asignadas, fomentando un clima de confianza en la orientación y consecución de un rendimiento elevado.	1 2 3 4 5
20. **Toma de decisiones**: colabora en la toma de decisiones en el grupo, aplicando procedimientos con coherencia, acierto y seguridad, explicitando las limitaciones inherentes y los niveles de compromiso exigidos.	1 2 3 4 5

IIº ¿Son importantes estas competencias en el trabajo en equipo en el ejercicio profesional?

1.- Irrelevante

2.- Algo importante

3.-Medianamente importante

4.- Muy importante

5.- Absolutamente importante

1. **Escuchar activamente**: saber estar en silencio, sin interrumpir, haciendo preguntas que permitan comprobar que entiendo al otro, mostrando una actitud de interés (mirando a la cara, asintiendo...) y respeto.	1 2 3 4 5
2. **Expresarse**: saber ordenar los mensajes (de forma que haya un inicio, desarrollo y final) expresándolos de forma clara y precisa (usando frases cortas y un lenguaje accesible) acompañando de un tono de voz, gestos o movimientos corporales adecuados al mensaje.	1 2 3 4 5
3 **Pedir un favor a alguien del grupo**: saber diferenciar cuándo realmente necesitas pedir algo, saber elegir a la persona adecuada y pedirlo en el momento oportuno. Saber cómo solicita la ayuda (según la persona y la relación que mantienes con ella) agradecer y valorar la ayuda recibida.	1 2 3 4 5
4. **Disculparse**: darse cuenta de que has cometido un error, pensar en la manera más conveniente (dependiendo de la situación o del suceso) de expresar con palabras o con gestos que lo sientes.	1 2 3 4 5
5. **Defender los derechos**: darse cuenta de que no se está respetando mis derechos (noto que estoy molesto, disgustado o insatisfecho), saber elegir a quién debo expresar mi malestar y hacerlo de forma clara, directa y respetuosa pero con un tono firme y tranquilo.	1 2 3 4 5
6. **Negociar**: saber cuáles son mis propios intereses y los del otro (preguntar a la otra persona lo que opina), saber expresar lo que quiero, con claridad y serenamente y ser capaz de buscar junto a la otra persona todas las soluciones posibles e intentar elegir conjuntamente, la solución más justa y más sensata, es decir, la que salve mejor los intereses de ambas partes.	1 2 3 4 5
7. **Expresar y defender opiniones**: posicionarme sobre un determinado tema, pensando las razones que me llevan a opinar de esa manera, expresándolo de forma clara y saber rebatir los argumentos de los otros de manera adecuada (sin intimidar al otro, sin tratar de imponer mi opinión haciéndoles entender mi punto de vista).	1 2 3 4 5
8. **Afrontar críticas**: saber escuchar al otro intentando comprender los argumentos que te aporta, saber que el hecho de que esa persona te critique un aspecto determinado no significa que tú no le gustes ni que tenga nada en contra tuya, tener la capacidad de reflexionar sobre el aspecto criticando y ver cómo cambiarlo en caso de estar de acuerdo con la crítica.	1 2 3 4 5
9. **Elogiar**: reconocer a otro con una palabra, frase o comentario qué es lo que nos gusta o apreciamos de él o de una intervención suya.	1 2 3 4 5
10. **Integrarse en un grupo**: establecer relaciones de comunicación positiva, aceptando las diferencias, cumpliendo la normativa del grupo, orientado a intereses compartidos, y mostrando su disposición a contribuir a un horizonte común.	1 2 3 4 5
11. **Colaborar y compartir**: ser capaz de dar y recibir ayuda, intercambiar responsabilidades, ofrecer y recibir apoyo (material o emocional), elogios, participar activamente (haciendo	1 2 3 4 5

propuestas, secundando sugerencias o ideas) en las tareas que se desarrollan, respetando las normas que hemos acordado.	
12. **Expresar emociones**: identificar tus propias emociones (enfado, tristeza, mal humor, miedo, alegría, agradecimiento, etc.) considerando si es necesario para ti expresarlas, eligiendo en ese caso a la persona y momento adecuados para compartirlas.	1 2 3 4 5
13. **Recibir las emociones de otros**: escuchar a la otra persona, intentar ponerte en su lugar, manifestarle tu comprensión, tu apoyo o aceptación (en el caso de una disculpa o elogio) y saber dar alternativas si así fuera necesario.	1 2 3 4 5
14. **Liderar a otros**: capacidad de influir y dirigir a los otros mediante el ejercicio de las funciones de coordinación (plantear objetivos o metas comunes, sugerir ideas y planes de acción) y control (ayudar al orden cuando hay conflictos graves), de estimulación de la participación de las personas con las que se trabaja (pidiendo sus opiniones, escuchando sus ideas, etc.), de motivación hacia la tarea y de generar un sentimiento de grupo.	1 2 3 4 5
15.**Cooperar**: establecer relaciones de colaboración con el resto de grupo, interesándose y contribuyendo con diversas aportaciones al logro y mejoramiento de su aprendizaje y desarrollo en diferentes aspectos,	1 2 3 4 5
16. **Control emocional**: reconocer las propias emociones que interfieran en la relación con los otros (la ira, la agresividad, la tristeza, el desánimo, etc.) y saber controlarlas (respirando profundamente, contando hasta diez, etc.).	1 2 3 4 5
17. **Manejo de conflictos:** Afrontar con cierta serenidad los conflictos: de forma constructiva, expresando y defendiendo las posiciones propias, considerando las de los demás, conciliando puntos de vista discrepantes, buscando llegar a acuerdos aceptables para todos.	1 2 3 4 5
18. **Mediación en situaciones conflictivas**: ejercer funciones y roles de mediación en situaciones de conflicto interpersonal, analizando comprensivamente cómo se sienten, qué piensan y cómo actúan los implicados, adoptando con flexibilidad estrategias para lograr una salida consensuada y un compromiso satisfactorio.	1 2 3 4 5
19. **Participación activa**: contribuir al establecimiento de objetivos, planificación y distribución de funciones, aplicación de los proceso de trabajo en grupo y realización de las tareas asignadas, fomentando un clima de confianza en la orientación y consecución de un rendimiento elevado.	1 2 3 4 5
20. **Toma de decisiones**: colabora en la toma de decisiones en el grupo, aplicando procedimientos con coherencia, acierto y seguridad, explicitando las limitaciones inherentes y los niveles de compromiso exigidos.	1 2 3 4 5

Ficha de Observación

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

SEDE ESMERALDAS

FICHA DE OBSERVACIÓN

1. **C.I.: ……..**
2. **Sexo: Varón: …… Mujer: ……**
3. **Situación:** Tiempo completo…… Medio tiempo.....
4. **Asignatura/as que imparte:**
5. **Carrera:**

Fecha: **Elaborado por:**	
Aspecto observado	**Comentarios**

Cuestionario sobre Competencias Docentes

El presente cuestionario tiene como finalidad recolectar información para llevar a cabo la investigación Norma 200-06 de competencias del personal docente de la escuela de contabilidad y auditoría de la PUCESE, previa obtención del título de Ingeniería en Contabilidad y Auditoría CPA, acorde a lo anteriormente, se le agradece de forma muy especial su colaboración

Cuestionario sobre Competencias Docentes
A continuación se presenta una batería de preguntas la cual deberá valorar siendo 0, nada importante y 3 muy importante

1. Competencias científicas (Saber)				
1.1. Conocer los contenidos de la materia que imparto	**0**	**1**	**2**	**3**
1.2. Estar actualizado sobre las novedades en la materia	**0**	**1**	**2**	**3**
1.3. Conocer la historia y evolución de la materia de la que soy profesor	**0**	**1**	**2**	**3**
1.4. Saber transferir mis conocimientos para que el alumno aprenda	**0**	**1**	**2**	**3**
1.5. Saber planificar y organizar los contenidos	**0**	**1**	**2**	**3**
1.6. Tener formación en pedagogía y psicología aplicada a jóvenes	**0**	**1**	**2**	**3**
1.7. Conocer estrategias educativas innovadoras	**0**	**1**	**2**	**3**
1.8. Conocer las TIC (nuevas tecnologías, Internet)	**0**	**1**	**2**	**3**
1.9. Tener un alto nivel de competencia lingüística en lenguas oficiales	**0**	**1**	**2**	**3**
1.10. Conocer una lengua extranjera para poder dar clases (inglés)	**0**	**1**	**2**	**3**
2. Competencias metodológicas (Saber hacer)				
2.1. Gestionar el clima del aula (ambiente de trabajo, confianza, diálogo...)	**0**	**1**	**2**	**3**
2.2. Aplicar estrategias para que los alumnos trabajen en grupo	**0**	**1**	**2**	**3**
2.3. Fomentar dinámicas para la cohesión de la clase	**0**	**1**	**2**	**3**
2.4. Dar respuesta a los problemas de diversidad en el aula	**0**	**1**	**2**	**3**
2.5. Elaborar propuestas para alumnos con necesidades educativas	**0**	**1**	**2**	**3**
2.6. Saber resolver conflictos dentro del aula	**0**	**1**	**2**	**3**
2.7. Desarrollar las tutorías y saber orientar académica y profesionalmente	**0**	**1**	**2**	**3**
2.8. Introducir elementos de mejora, tras una reflexión sobre mi práctica	**0**	**1**	**2**	**3**

2.9. Dominar las competencias comunicativas verbales y no verbales	**0**	**1**	**2**	**3**
2.10. Utilizar diferentes técnicas y sistemas de evaluación del alumnado	**0**	**1**	**2**	**3**
2.11. Explorar conocimientos previos del alumno mediante evaluac. inicial	**0**	**1**	**2**	**3**
2.12. Realizar un seguimiento del grado de aprendizaje de los alumnos	**0**	**1**	**2**	**3**
2.13. Utilizar la evaluación como herramienta de mejora de aprendizaje	**0**	**1**	**2**	**3**
2.14. Diseñar una programación didáctica	**0**	**1**	**2**	**3**
2.15. Saber elaborar materiales didácticos	**0**	**1**	**2**	**3**
2.16. Dominar las TIC para utilizarlas como recurso en clase	**0**	**1**	**2**	**3**
2.17. Educar al alumnado para la información y comunicación tecnológica	**0**	**1**	**2**	**3**
3. **COMPETENCIAS SOCIALES (Saber estar)**				
3.1. Dinamizar el alumnado para construir reglas de convivencia	**0**	**1**	**2**	**3**
3.2. Potenciar en el alumnado una actitud de ciudadanía crítica	**0**	**1**	**2**	**3**
3.3. Tener una actitud colaborativa con la comunidad educativa	**0**	**1**	**2**	**3**
3.4. Trabajar en equipo con otros profesionales	**0**	**1**	**2**	**3**
3.5. Participar en los proyectos del centro (Plan Acción Tutorial, Calidad...)	**0**	**1**	**2**	**3**
3.6. Facilitar la comunicación con alumnos y familias	**0**	**1**	**2**	**3**
3.7. Respetar y saber aplicar la normativa del sistema educativo	**0**	**1**	**2**	**3**
3.8. Fomentar la relación del centro educativo con los agentes del entorno	**0**	**1**	**2**	**3**
3.9. Participar en proyectos de investigación educativa	**0**	**1**	**2**	**3**
4. Competencias personales (saber ser)				
4.1. Tener un buen conocimiento de mí mismo y de mis capacidades	**0**	**1**	**2**	**3**
4.2. Saber tomar decisiones individualmente	**0**	**1**	**2**	**3**
4.3. Asumir responsabilidades en el centro y liderazgo, si es necesario	**0**	**1**	**2**	**3**
4.4. Fomentar un clima basado en el respeto y en la libertad de expresión	**0**	**1**	**2**	**3**
4.5. Tener autocontrol y equilibrio emocional, resistente a la frustración	**0**	**1**	**2**	**3**
4.6. Educar en valores a los alumnos (y ser consciente de ello)	**0**	**1**	**2**	**3**
4.7. Asumir la necesidad de desarrollo profesional continuado	**0**	**1**	**2**	**3**
4.8. Mostrar capacidad de relación y comunicación	**0**	**1**	**2**	**3**