



Determinación de las competencias y su forma de evaluación en docentes de Instituciones Fiscales del Nivel Medio en Manabí

Determination of the competences and their form of evaluation in teachers of Middle Level Fiscal Institutions in Manabí

Determinação das competências e sua forma de avaliação em professores de Instituições Fiscais de Nível Médio em Manabí

Karla Xiomara Guayasamín-Cantos ^I
kguayasamin7371@pucesm.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0001-6426-3449>

Yanelis Ramos-Alfonso ^{II}
yramos@pucem.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0001-8383-1245>

Correspondencia: kguayasamin7371@pucesm.edu.ec

Ciencias de la Educación
Artículo de investigación

***Recibido:** 15 de mayo de 2020 ***Aceptado:** 12 de junio de 2020 * **Publicado:** 22 de julio de 2020

- I. Ingeniera Comercial, Licenciada en Lingüística Aplicada al Idioma Inglés, Maestría en Administración de Empresas, Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Ecuador.
- II. Doctora en Ciencias Técnicas, Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Ecuador.

Resumen

La gestión por competencias es una tendencia de gran valor en la actualidad, dado el impacto de la formación del capital humano, máxime al tratarse de servicios profesionales como la docencia. La presente investigación tuvo el objetivo de determinar las competencias y su forma de evaluación en docentes de Instituciones Fiscales del Nivel Medio en Manabí, Ecuador. Para ello se realizó un trabajo con expertos, con la utilización del método Delphi y el método analítico jerárquico, a partir de la revisión de la literatura especializada. Se pudieron identificar las competencias científicas, metodológicas, sociales y personales (con ese orden de prioridad); se propuso un cuestionario para su valoración en los docentes en el contexto de las instituciones fiscales del nivel medio en Manabí y se diseñó un Índice Integral valorativo de las Competencias docentes (ICd).

Palabras claves: Competencias; docentes del nivel medio; Índice integral.

Abstract

Management by competencies is a trend of great value today, given the impact of human capital training, especially since it is professional services such as teaching. The present investigation had the objective of determining the competences and their form of evaluation in teachers of Fiscal Institutions of the Middle Level in Manabí, Ecuador. For this, a work with experts was carried out, using the Delphi method and the hierarchical analytical method, based on the review of the specialized literature. Scientific, methodological, social and personal competences could be identified (with that order of priority); A questionnaire was proposed for its evaluation in the teachers in the context of the medium level fiscal institutions in Manabí and a Comprehensive Evaluation Index of the Teaching Competencies (ICd) was designed.

Keywords: Competences; middle level teachers; Comprehensive index.

Resumo

Atualmente, o gerenciamento por competências é uma tendência de grande valor, dado o impacto do treinamento em capital humano, principalmente por se tratar de serviços profissionais, como o ensino. A presente investigação teve como objetivo determinar as competências e sua forma de avaliação em professores de Instituições Fiscais de Nível Médio em Manabí, Equador. Para isso, foi realizado um trabalho

com especialistas, utilizando o método Delphi e o método analítico hierárquico, com base na revisão da literatura especializada. Poderiam ser identificadas competências científicas, metodológicas, sociais e pessoais (com essa ordem de prioridade); Foi proposto um questionário para sua avaliação nos professores no contexto das instituições fiscais de nível médio em Manabí e foi elaborado um Índice de Avaliação Abrangente das Competências de Ensino (ICd).

Palavras-chave: Competências; professores de nível médio; Índice abrangente.

Introducción

En la actualidad, los docentes se han constituido en agentes claves para la formación de los ciudadanos del siglo XXI. Desde las aulas, construyen una comunidad de aprendizaje, en la que los estudiantes son motivados para que desarrollen sus competencias y contribuyan a la construcción de la sociedad.

De acuerdo con (Bozu, Z., 2015), la Educación a nivel global está viviendo cambios sustanciales, no únicamente en el acceso, cobertura, pertinencia y equidad; sino en cómo las Tecnologías de la información y comunicación (TICs) están reconstruyendo paradigmas, desarrollando nuevas ciencias y teorías; las mismas que a su vez han reconfigurado modelos de enseñanza que proponen ambientes de aprendizaje interconectados, flexibles y dinámicos.

Es así, como los docentes deben adaptarse, actualizarse y reestructurar sus prácticas, comportamientos y aprendizajes para orientar a una nueva generación que posee toda la información en la palma de su mano. (Martínez, G, 2016); que a la vez, viene con la curiosidad innata de comprender y entender el mundo en el que vive, al cual desea buscarle soluciones que sean aplicables a sus contextos y necesidades próximas.

Con todo lo que se ha aprendido en estos últimos tiempos, el rol de los formadores ha cambiado. Según (Guzmán, I.; Marín, R., 2011), en la actualidad “la función del maestro no se concreta solo en enseñar unos conocimientos que tendrán vigencia limitada y estarán siempre accesibles cuando los estudiantes quieran recuperar”, lo importante en estos tiempos es "aprender a aprender" de manera autónoma y promover el desarrollo cognitivo mediante actividades críticas y aplicativas, las cuales exijan un procesamiento activo e interdisciplinario de la información para que construyan su propio conocimiento y no se limiten a realizar una simple recepción pasiva-

memorización de la información. Los docentes deben estar dotados de un alto nivel de conocimientos científicos.

Una de las consecuencias de lo antes descrito es que el profesor tendrá que volverse más profesional, es decir, tendrá que formalizar su preparación, sobre todo en lo que se refiere a la didáctica y comenzar a impartir clases sólo después de demostrar el dominio de las habilidades docentes.

En la actualidad, el docente es considerado un profesional del conocimiento, con el mismo nivel y demanda que las grandes corporaciones tienen por este tipo de profesional. (Orozco, J, 2015). Es por ello que es de vital importancia la gestión de las competencias docentes para mejorar la calidad en el proceso enseñanza-aprendizaje, en una era de grandes cambios en materia educativa y profundos avances de las TICs.

Muchos son los autores y definiciones que han abordado el tema de las competencias; (Salas Perea , 2004) plantea que son el “conjunto de comportamientos socio-afectivos y habilidades cognoscitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten llevar a cabo adecuadamente un papel, una función, una actividad o una tarea”

Se debe entender que su definición se ha ido construyendo en el devenir histórico, que siempre ha existido, que aún se seguirá redefiniendo y que los profesionales en educación se perciben como docentes competentes, que realmente con la labor desarrollada estén dando respuesta a las exigencias actuales. De acuerdo con (Ocampo, L., 2018) “la profesionalización es una transformación estructural que nadie puede controlar por sí solo, es un oficio, una aventura colectiva, pero se presenta a través de las opciones personales de los profesores”, sus proyectos, sus estrategias. Las políticas de la educación no deben frenar su proceso, sino que cada uno contribuirá a su evolución, para ampliar las competencias adquiridas y construir nuevas.

Manifiesta (Tejena, J., 2015) que “el desarrollo de competencias en los docentes constituye un proceso complejo que avanza paulatinamente en la medida que se recrean en la práctica profesional, innovando constantemente, combinando conocimientos, procedimientos y actitudes con las capacidades personales”.

Es necesario mejorar en los futuros profesionales, la habilidad de aplicar o llevar la teoría a la práctica, porque es una forma certera de saber si el estudiante está desarrollando las competencias que a futuro requerirá fortalecer en su trabajo cotidiano. (Torche, P., 2015).

En el argot del mundo académico y profesional se infiere la competencia solamente si existe encadenamiento o convergencia de conocimientos, procedimientos, actitudes y capacidades personales complementarias, mutuas, necesarias e interrelacionadas; es por ello que cuando se presenta un diseño curricular por competencias, es necesario presentarlo en forma clara, con los dominios conceptuales, procedimentales y actitudinales que espera desarrollar el docente; de tal forma que se les permita respuestas satisfactorias a situaciones problemáticas o tareas en las que hay necesidad de recurrir a la movilización y clasificación de factores cognitivos.

Es igualmente necesario generar estrategias para formar integralmente a los docentes, ya que, después de todo, es el sistema educacional de una nación el que produce la futura fuerza laboral del país y una ciudadanía bien educada e innovadora es vital para el bienestar de una nación (Torres, A., 2014); asimismo, esa ciudadanía bien educada es esencial para fortalecer compromisos de participación política. En el mismo sentido, los docentes son actores fundamentales para la mejora del aprendizaje de los estudiantes, para elevar los niveles de la calidad educativa y para contribuir al desarrollo de la sociedad del conocimiento.

La actividad docente recibe influencia de diversos factores que contribuyen a su éxito (Naranjo, 2017). El proceso de selección y de incorporación a los centros educativos, es un momento donde se impone la evaluación de las competencias para un buen desempeño docente.

Hoy en día los maestros que tienen a su cargo un grupo de estudiantes deben demostrar que se encuentran calificados en el desempeño de sus funciones, ya que se requiere de profesionales mejor preparados, para obtener resultados efectivos en materia de educación.

Entonces, de acuerdo con (Torche, P., 2015). “es necesario tener plena conciencia de que las competencias en educación no son estáticas, requieren una constante actualización, aun las que ya se han desarrollado, pues podrían desfasarse y perder operatividad debido al dinamismo social, el cual presenta nuevos desafíos y retos” y requiere de nuevas respuestas mediante nuevas estrategias y metodologías; que deben aplicarse y alimentarse con nuevas experiencias y prácticas. Dichos retos y desafíos de la sociedad actual demandan de la educación la formación y capacitación de recursos humanos competentes.

En función de lo anterior, se impone la necesidad de determinar cuáles deben ser estas competencias y cómo evaluarlas, en un determinado contexto, para poder gestionar un mejor desempeño docente. El objetivo de la presente investigación es desarrollar un procedimiento para la determinación y evaluación de competencias en los docentes en Instituciones Fiscales del nivel

medio de la provincia de Manabí, Ecuador, como base para la orientación de estrategias de mejora.

Métodos o Metodología

La propuesta metodológica utilizada en el presente estudio consta de seis pasos esenciales, se aplican métodos cualitativos y cuantitativos, en una investigación no experimental.

Paso 1 Creación de un grupo de expertos

Para la determinación de competencias, los autores coinciden en la utilización de métodos de expertos, por lo cual la selección de los participantes es de vital importancia. Por ello, se planteó la selección de expertos a partir del índice de experticia, utilizado por (Cossio Alonso, Mondèjar Fierro, Gòmez Figueroa, & Chumacero Botet, 2017), el que permite la identificación a partir de criterios de conocimiento y argumentación del propio experto, además de aspectos objetivos como los años vinculados al sector, el número de investigaciones realizadas a fines, entre otros. Se debe velar por la presencia de docentes, administrativos, psicólogos y especialistas de talento humano en el grupo, para que cada uno aporte de acuerdo a su experiencia y conocimientos específicos referentes a la temática estudiada.

Paso 2 Identificación y descripción de competencias

Se partió de la revisión de la literatura especializada, identificando la generalidad de lo abordado por los autores reconocidos en la temática. Dentro de las competencias se incluyeron, tanto las capacidades emocionales innatas como las adquiridas mediante el estudio (conocimientos) y la experiencia.

En este paso se listaron y describieron un número de competencias, analizando la afinidad entre los constructos de las mismas, con el objetivo de no incluir dualidades en la concepción y valoración de las competencias evaluadas.

Paso 3 Selección de las competencias

Del listado obtenido en el paso anterior, se decidió la inclusión de la competencia atendiendo a la aplicación del Método Delphi, cuando al menos el 80 % de los expertos coinciden en que Sí se debe incluir la competencia por ser vital para un docente del nivel medio.

Paso 4 Diseño de los instrumentos para evaluar las competencias

La elaboración de cuestionarios partió de la identificación y descripción de las competencias (Paso 2). Luego, se solicitó al grupo de expertos que propusieran las preguntas (ítems) posibles a evaluar, en relación con las definiciones dadas. Después de la realización de varias rondas de análisis (Método Delphi), se constituyeron los cuestionarios correspondientes en cada caso; la inclusión de las variables utilizadas estuvo sujeta a un coeficiente de concordancia superior al 70 %. La escala utilizada fue de Likert de 5 categorías, donde 1 representó la ausencia de la competencia y 5 la máxima presencia de la misma.

Paso 5 Otorgar peso a cada competencia

Se otorgaron los pesos relativos a cada una de las competencias identificadas, mediante el triángulo de Fuller¹, que permite la comparación de cada competencia con las restantes, para la evaluación de las mismas, lo que permite establecer la importancia relativa en cada caso. Luego dicho valor fue afectado por la valoración cuantitativa de la competencia correspondiente, de acuerdo a las escalas consideradas; para la valoración general del Índice de competencia del docente.

Paso 6 Diseño del Índice para evaluar las competencias docentes (ICd)

Se plantea la utilización de una función aditiva, basado en el método analítico jerárquico, que permita la valoración en un único valor de la tenencia de competencias en los docentes evaluados.

Para la construcción de la escala cualitativa y cuantitativa de evaluación se propone la utilización del método de rango y amplitud que establece iguales intervalos en el rango entre 0 y 1. Según (Alava, 2008), la escala de valoración de intervalos es la que ordena a los sujetos u objetos según la magnitud de la característica que se estudie y que, además, establece intervalos iguales.

Resultados y Discusión

Seguidamente se presentan los resultados obtenidos de aplicar los pasos antes enunciados.

¹ Referenciado por: Medina León (2013), en relación a su amplio uso en Tesis Doctorales defendidas en el Tribunal Nacional de Ciencias Técnicas, en el período 1997-2013.

Paso 1 Creación de un grupo de expertos

Se conformó un grupo de 15 miembros, que incluyó docentes, administrativos, psicólogos y especialistas de talento humano. Los mismos con un índice de experticia superior a 0,7 de acuerdo al método de experticia antes propuesto, el que permite la identificación a partir de criterios de conocimiento y argumentación del propio experto.

Paso 2 Identificación y descripción de competencias

En la revisión de la literatura realizada, se aprecian diversas competencias básicas y propuestas por diferentes autores como se detalla a continuación:

- a) Competencias personales (saber ser), científicas (saber), sociales (saber estar), metodológicas (saber hacer) según (Sánchez & Tarazaga, 2017)
- b) Competencias digitales según (Rangel , 2015)
- c) Competencias Cognitivas, Sociales, Comunicativas, Tecnológicas y Personales según (Villaroel,V; Bruna,D, 2017)
- d) Competencia de Participación Social y Ciudadana, Competencia Digital según (Ríos Ariza & Gómez Barajas, 2013)

Paso 3 Selección de las competencias a ponderar

Los expertos, mediante la realización de tres rondas, con un nivel de concordancia, superior al 80% identificaron las competencias mostradas en la tabla 1.

Tabla 1. Competencias docentes del Nivel Medio

Competencias Científica	El docente debe conocer la materia que imparte y manejar los diversos sistemas informáticos, las plataformas digitales, y el correcto uso de tecnológicas de la información.
Competencias Metodológicas	Los docentes deben aplicar estas competencias, en base a los procedimientos que realizan durante el proceso de enseñanza-aprendizaje.
Competencias Sociales	Los docentes deben utilizarlas en base a la comunicación e interacción de los miembros de la comunidad educativa como son estudiantes, padres de familia y docentes.
Competencias Personales	Los docentes deben tener un perfil adecuado y cualidades que lo caracterizan en el desempeño de sus funciones.

Fuente: Elaboración propia

Paso 4 Diseño de los instrumentos para evaluar las competencias

Se diseñaron los cuestionarios para la valoración de las competencias en los docentes, para las competencias científicas, metodológicas, sociales y personales. La tabla 1 muestra los ítems identificados, con la utilización de una escala de Likert de 5 categorías que establece desde nunca hasta siempre se alcanza el planteamiento (competencia) por el docente.

Tabla 2. Cuestionario sobre competencias científicas

Competencias científicas	Nunca	A vece s	Regul armente	Casi siempre	Siempre
1.-Impartir el conocimiento a los estudiantes					
2.-Comprender las estrategias educativas					
3.-Entender las TIC'S					
4.-Saber transmitir los conocimientos a los estudiantes					
5.-Comprender los contenidos de la materia					
Competencias metodológicas					
1.- Utilizar estrategias grupales para los estudiantes					
2.- Ejecutar actividades para estudiantes con necesidades educativas					
3.- Emplear sistemas de evaluación para los estudiantes					
4.- Generar un ambiente adecuado en el aula					
5.- Solucionar conflictos en el aula de clases					
Competencias sociales					
1.- Intervenir en proyectos de la comunidad educativa					
2.- Crear la comunicación con los miembros de la comunidad educativa.					
3.- Mantener una actitud colaborativa con la comunidad educativa					
4.- Crear trabajos en equipos con otros profesionales					
5.- Respetar y aplicar el código de convivencia					
Competencias personales					
1.- Promover un clima de respeto					
2.- Mantener el auto-control y equilibrio de las emociones					

3.- Enseñar en base a valores a los estudiantes					
4.- Tener convicción de mis conocimientos y capacidades					
5.- Aplicar decisiones oportunas					

Fuente: Elaboración propia

Paso 5 Otorgar peso a cada competencia

Los pesos relativos de las competencias fueron establecidos con la utilización del triángulo de Fuller, obteniendo que las competencias científicas tienen un valor de 0,35; la metodológicas de 0,25; y un valor compartido de 0,2 para las competencias sociales y personales.

Paso 6 Diseño del Índice para evaluar las competencias docentes (ICd)

El Índice de Competencias del docente (ICd) se expresa en la fórmula 1. Se halla la razón de la sumatoria de puntuaciones otorgadas a los ítems por competencia y la máxima puntuación posible, dicha relación se afecta por el peso relativo de la competencia y se acumula dicho análisis para el total de competencias analizadas.

$$ICd = \sum_{j=1}^4 P_j * \frac{\sum_{i=1}^{n_j} E_{ij}}{E_{mi}} \quad (1)$$

Donde:

ICd: Índice de Competencias docentes

P_j: Peso relativo de la competencia j

$$j=1 \dots 4$$

E_{ij}: Evaluación del ítem i de la competencia j

n_j: es el número de ítems (preguntas) relativas a la competencia j

E_{mi}: Valor máximo de puntuación posible a obtener en la competencia j

$$E_{mi} = n_j * 5 \quad (2)$$

Siendo 5 el máximo valor de la escala, por tanto, es una constante para cada competencia.

Para la valoración general del ICd se propone el establecimiento de cinco intervalos, utilizando la escala de rango y amplitud; en consideración a la escala utilizada para evaluar los ítems en los cuestionarios correspondientes. (Tabla 3)

Tabla 3. Escala valorativa del ICd

ICE	Valoración
[0; 0,2)	Constituye un docente incompetente.
[0,2; 0,4)	Posee deficientes competencias para desempeñarse como docente del nivel medio.
[0,4; 0,6)	Posee regulares competencias para desempeñarse como docente del nivel medio.
[0,6; 0,8)	Posee competencias aceptables para desempeñarse como docente del nivel medio.
[0,8; 1]	Posee alta competencia para desempeñarse como docente del nivel medio.

Fuente: Elaboración propia

El cuestionario propuesto y competencias identificadas es plenamente coherente con lo abordado por el (Ministerio de Educación, 2015). En las Instituciones Educativas Fiscales los docentes deben cumplir con cuarenta horas de trabajo por semana, que corresponden a 30 horas pedagógicas durante las actividades de clases y diez horas restantes destinadas a la labor educativa, cuando no se encuentren en un salón de clases que se consideran de gestión individual (planificar actividades educativas; revisar tareas estudiantiles, evaluarlas y redactar informes de retroalimentación; diseñar materiales pedagógicos; conducir investigaciones relacionadas a su labor; asistir a cursos de formación permanente) y de gestión participativa (realizar reuniones con otros docentes; atender a los representantes legales de los estudiantes; realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesiten; colaborar en la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles, y otras que fueren necesarias según la naturaleza de la gestión docente).

El cuestionario propuesto constituye una contextualización del propuesto por (Sánchez & Tarazaga, 2017), en su tesis doctoral dirigida a la valoración de las competencias y su importancia percibida por los docentes de la enseñanza secundaria. La contextualización fue realizada a partir del consenso de los expertos de las variables consideradas necesarias para la gestión por competencias en los docentes del nivel medio en Manabí, Ecuador.

La propuesta de un índice integral valorativo de las competencias, es un aspecto significativo y valioso que permite evaluar en un índice único la competencia de un docente, en torno a su peso

relativo para el contexto analizado. En la utilización de índices integrales para la valoración de competencias, se coincide con (Poveda Morales, 2017), quien propone en su Tesis Doctoral un índice integral valorativo de competencias emprendedoras para la puesta en marcha de MIPYME en el contexto ecuatoriano.

En términos generales, se considera la actual propuesta un acercamiento valioso que permite la autoevaluación de las competencias en docentes del nivel medio en instituciones fiscales manabitas. Constituye un instrumento útil para identificar debilidades y trazar estrategias de formación, entrenamiento y superación personal, en torno al desarrollo de las competencias que sustenten un desempeño docente cada vez más cercano a las exigencias crecientes del proceso enseñanza-aprendizaje.

Referencias

1. Alava, A. (18 de 12 de 2008). Obtenido de http://www.cmapspublic2.ihmc.us/rid=1177276475560_1547633048_5025/tratamientoinformacion-1.pdf
2. Bozu, Z. (2015). El perfil de las competencias profesionales del profesorado de la eso. Barcelona, España: Departamento de Didáctica y Organización Educativa. Interuniversitario de Barcelona.
3. Cossio Alonso, I. M., Mondéjar Fierro, S., Gómez Figueroa, O., & Chumacero Botet, I. (2017). Proyección de la estrategia y la política de operaciones del proceso "Diseño de la Empresa de Proyectos de Arquitectura e Ingeniería (EMPAI) de Matanzas". Revista de Arquitectura e Ingeniería, 1-14.
4. Guzmán, I.; Marín, R. (2011). La competencia y las competencias docentes: reflexiones sobre el concepto y la evaluación. Zaragoza, España: Asociación Universitaria de Formación del Profesorado.
5. Martínez, G. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. El Fuerte, México: RA XIMHAI.
6. Ministerio de Educación. (2015). Reglamento General a la ley Orgánica de Educación. Obtenido de <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/02/Reglamento-General-a-la-Ley-OrgAnica-de-Educacion-Intercultural.pdf>

7. Naranjo, A. (2017). Las competencias docentes profesionales. Obtenido de www.aufop.com/aufop/uploaded_files/articulos/1301588498.pdf
8. Ocampo, L. (2018). Características y competencias de los docentes en los planes y programas de los modelos educativos en educación media superior. México: Atlante.
9. Orozco, J. (2015). ¿Calidad de la educación o educación de calidad? una preocupación más allá del mercado. España: Redalyc.
10. Poveda Morales, T. (2017). Determinación de las competencias personales de emprendedores jóvenes para la creación de empresas Ecuatorianas.Caso Abarrotes,Ambato. Scielo.
11. Rangel , B. A. (2015). Competencias Docentes Digitales: Propuesta de un Perfil. Revista de Medios y Educación, 235-248.
12. Ríos Ariza, J. M., & Gómez Barajas, E. R. (2013). Relación entre competencias básicas de los estudiantes y competencias del profesorado. Revista Fuentes, 209-230.
13. Salas Perea , R. (2004). Scribd. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/384328627/Competencias>
14. Sánchez, L., & Tarazaga, V. (2017). Las Competencias Docentes del Profesor de educación Secundaria. Universitat Jaume, 1-451.
15. Tejena, J. (2015). Competencias Docentes. Granada, España: Profesorado.
16. Torche, P. (2015). ¿Qué es “educación de calidad” para directores y docentes? España: EDECSA.
17. Torres, A. (2014). Las competencias docentes: el desafío de la educación superior. Innovación Educativa.
18. Villaroel,V; Bruna,D. (2017). Competencias Pedagógicas que Caracterizan a un Docente Universitario de Excelencia: Un Estudio de Caso que Incorpora la Perspectiva de Docentes y Estudiantes. Concepción, Chile: Universidad del Desarrollo, Facultad de Psicología, Centro de Investigación y Mejoramiento de la Educación.

References

1. Alava, A. (18 of 12 of 2008). Obtained from http://www.cmapspublic2.ihmc.us/rid=1177276475560_1547633048_5025/tratamientoinformacion-1.pdf
2. Bozu, Z. (2015). The profile of the professional competences of the teaching staff of the IT. Barcelona, Spain: Department of Didactics and Educational Organization. Interuniversity of Barcelona.
3. Cossio Alonso, I. M., Mondéjar Fierro, S., Gómez Figueroa, O., & Chumacero Botet, I. (2017). Projection of the strategy and operations policy of the process "Design of the Matanzas Architectural and Engineering Projects Company (EMPAI)". *Architecture and Engineering Magazine*, 1-14.
4. Guzmán, I. ; Marín, R. (2011). Teaching competence and competences: reflections on the concept and evaluation. Zaragoza, Spain: University Association for Teacher Training.
5. Martínez, G. (2016). Teaching performance and educational quality. El Fuerte, Mexico: RA XIMHAI.
6. Ministry of Education. (2015). General Regulations to the Organic Law of Education. Obtained from <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/02/Reglamento-General-a-la-Ley-Organica-de-Educacion-Intercultural.pdf>
7. Naranjo, A. (2017). Professional teaching skills. Obtained from www.aufop.com/aufop/uploaded_files/articulos/1301588498.pdf
8. Ocampo, L. (2018). Characteristics and competences of teachers in the plans and programs of educational models in upper secondary education. Mexico: Atlante.
9. Orozco, J. (2015). Quality of education or quality education? a concern beyond the market. Spain: Redalyc.
10. Poveda Morales, T. (2017). Determination of the personal competences of young entrepreneurs for the creation of Ecuadorian companies. Case Abarrotes, Ambato. Scielo.
11. Rangel, B. A. (2015). Digital Teaching Competencies: Proposal of a Profile. *Media and Education Magazine*, 235-248.
12. Ríos Ariza, J. M., & Gómez Barajas, E. R. (2013). Relationship between basic skills of students and skills of teachers. *Fuentes Magazine*, 209-230.

13. Salas Perea, R. (2004). Scribd. Obtained from <https://es.scribd.com/document/384328627/Competencias>
14. Sánchez, L., & Tarazaga, V. (2017). The Teaching Competencies of the Secondary Education Teacher. Universitat Jaume, 1-451.
15. Tejena, J. (2015). Teaching Competences. Granada, Spain: Teaching staff.
16. Torche, P. (2015). What is "quality education" for principals and teachers? Spain: EDECSA.
17. Torres, A. (2014). Teaching competences: the challenge of higher education. Educational Innovation.
18. Villaroel, V; Bruna, D. (2017). Pedagogical Competencies that Characterize a University Teacher of Excellence: A Case Study that Incorporates the Perspective of Teachers and Students. Concepción, Chile: Universidad del Desarrollo, Faculty of Psychology, Center for Research and Improvement of Education.

Referências

1. Álava, A. (18 de 12 de 2008). Obtido em http://www.cmapspublic2.ihmc.us/rid=1177276475560_1547633048_5025/tratamientoinformacion-1.pdf
2. Bozu, Z. (2015). O perfil das competências profissionais do corpo docente de TI. Barcelona, Espanha: Departamento de Didática e Organização da Educação. Interuniversidade de Barcelona.
3. Cossio Alonso, I.M., Mondéjar Fierro, S., Gómez Figueroa, O. & Chumacero Botet, I. (2017). Projeção da estratégia e política de operações do processo "Projeto da Empresa de Projetos de Arquitetura e Engenharia de Matanzas (EMPAI)". Revista de Arquitetura e Engenharia, 1-14.
4. Guzmán, I.; Marín, R. (2011). Competência de ensino e competências: reflexões sobre o conceito e avaliação. Zaragoza, Espanha: Associação Universitária de Formação de Professores.
5. Martínez, G. (2016). Desempenho docente e qualidade educacional. El Fuerte, México: RA XIMHAI.

6. Ministério da Educação. (2015). Regulamento Geral da Lei Orgânica da Educação. Obtido de <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/02/Reglamento-General-a-la-Ley-Organica-de-Educacion-Intercultural.pdf>
7. Naranjo, A. (2017). Habilidades de ensino profissional. Obtido em www.aufop.com/aufop/uploaded_files/articulos/1301588498.pdf
8. Ocampo, L. (2018). Características e competências dos professores nos planos e programas de modelos educacionais no ensino médio. México: Atlante.
9. Orozco, J. (2015). Qualidade da educação ou educação de qualidade? uma preocupação além do mercado. Espanha: Redalyc.
10. Poveda Morales, T. (2017). Determinação das competências pessoais de jovens empreendedores para a criação de empresas equatorianas Case Abarrotes, Ambato. Scielo.
11. Rangel, B. A. (2015). Competências Digitais de Ensino: Proposta de um Perfil. Revista Mídia e Educação, 235-248.
12. Ríos Ariza, J.M. & Gómez Barajas, E.R. (2013). Relação entre habilidades básicas dos alunos e habilidades dos professores. Revista Fuentes, 209-230.
13. Salas Perea, R. (2004). Scribd. Obtido em <https://es.scribd.com/document/384328627/Competencias>
14. Sánchez, L. & Tarazaga, V. (2017). As competências de ensino do professor de ensino médio. Universitat Jaume, 1-451.
15. Tejena, J. (2015). Competências de ensino. Granada, Espanha: Corpo docente.
16. Torche, P. (2015). O que é "educação de qualidade" para diretores e professores? Espanha: EDECSA.
17. Torres, A. (2014). Competências de ensino: o desafio do ensino superior. Inovação educacional.
18. Villaroel, V; Bruna, D. (2017). Competências pedagógicas que caracterizam um professor universitário de excelência: um estudo de caso que incorpora a perspectiva de professores e alunos. Concepción, Chile: Universidad del Desarrollo, Faculdade de Psicologia, Centro de Pesquisa e Melhoria da Educação.