

# ***XIX Congreso Internacional sobre Innovaciones en Docencia e Investigación en Ciencias Económico Administrativas***

## ***Título de la Ponencia:***

El desempeño docente de los profesores de la Universidad de Sonora, como base para la creación de perfiles por competencias

***Rodolfo Alcántara Castelo<sup>1</sup>; Martín Guillermo Durán Acosta<sup>2</sup> y José Alfredo Heredia Bustamante<sup>3</sup>***

***Institución de Adscripción:*** Universidad de Sonora

***Temática a Desarrollar con énfasis en Estrategias de Aprendizaje:*** Modelos de evaluación del desempeño docente.

## ***Resumen***

Los profundos cambios por la calidad y la internacionalización que están viviendo las Instituciones de Educación Superior en México, conllevan alteraciones en las funciones, roles y tareas asignadas al profesor, exigiéndole a este el desarrollo de nuevas competencias para desarrollar adecuadamente sus funciones profesionales. El trabajo de investigación se realiza bajo un enfoque metodológico de corte exploratorio y descriptivo y, se aplicó a los profesores del Departamento de Contabilidad de la Universidad de Sonora, Unidad Hermosillo para conocer sus opiniones en referencia a su formación y actualización dentro de las áreas de Investigación, Disciplinar y Didáctica-Pedagógica con el objetivo de que la información obtenida sirva a la universidad como una referencia al momento de crear perfiles docentes basado en competencias acorde a los actuales modelos curriculares. Los resultados, en las opiniones de los profesores muestra que éstos cuentan con un mayor dominio en la formación disciplinar y un menor dominio en formación metodológica de Investigación y, didáctica-pedagógica. En conclusión el desempeño docente sirven como base para la creación de perfiles docentes basados en competencias.

***Palabras Claves:*** Competencias, Formación Docente, Perfil Docente.

---

<sup>1</sup> Licenciado en Administración y Maestría en Mercadotecnia, Profesor de Asignatura del Departamento de Contabilidad, Universidad de Sonora, Av. Rosales S/N, Col. Centro, Hermosillo, Sonora, México. Tel. 01(662)2592211 y 12, jralcantara@gmail.com

<sup>2</sup> Licenciado en Contaduría Pública y Maestría en Mercadotecnia, Profesor de Asignatura del Departamento de Contabilidad, Universidad de Sonora, Av. Rosales S/N, Col. Centro, Hermosillo, Sonora, México. Tel. 01(662)2592211 y 12, martin.duran@eca.uson.mx.

<sup>3</sup> Licenciado Contaduría Pública y Maestría en Administración, Profesor de Tiempo Completo del Departamento de Contabilidad, Universidad de Sonora, Av. Rosales S/N, Col. Centro, Hermosillo, Sonora, México. Tel. 01(662)2592211 y 12, aheredia@pitic.uson.mx

*Necesidad de implementar perfil docente basado en competencias en el las Instituciones de Educación Superior*  
**Índice**

Resumen	2
Introducción	3
I. Marco Teórico	6
II. Metodología	11
III. Resultados	12
IV. Conclusiones y discusión	16
Bibliografía	18

## **INTRODUCCIÓN**

En los escenarios de actuación profesional donde el profesor universitario desarrolla su actividad se suceden los cambios de forma imparable y, concretamente, en la institución universitaria han sido propiciados, entre otros motivos, por la convergencia de llevar a las Instituciones de Educación Superior hacia espacios basados en la investigación. Tejada (2005 y 2007), menciona que esos cambios están englobados en lo siguiente:

- un cambio de paradigma educativo (pasándose de centrar la atención en la enseñanza y en el profesor a centrarse, ahora, en el aprendizaje y el alumno);
- unos cambios estructurales (grados, ECTS, nuevo diseño curricular modular e interdepartamental, etc.);
- y unos cambios sustantivos (relacionados con los dos apartados anteriores, como por ejemplo: revisión de los objetivos de aprendizaje en términos de competencias, revisión de los conocimientos de cada título, cambio de la concepción docente y de culturas profesionales arraigadas, revisión de las metodologías utilizadas, nuevos modelos de evaluación, etc.).

En el marco docente actual, los profesores siguen utilizando los métodos tradicionales como las clases teóricas y las evaluaciones escritas; aún se sigue presentando un Perfil Docente Tradicional que ordena memorizar conceptos, es impositivo, enseña procesos de forma mecánica, no promueve la reflexión, no realimenta el desempeño estudiantil, no desarrolla el pensamiento crítico, el Alumno sólo recibe indicaciones, no tiene iniciativa, no participa, no utiliza la

imaginación y por lo tanto no tiene un pensamiento crítico ni reflexivo; todo esto con base en la observación del trabajo de los profesores observados (Ayala, 2008).

A nivel mundial los sistemas de educación superior están siendo sometidos a fuertes presiones para elevar la calidad de su enseñanza hasta el punto que ésta se ha convertido en su prioridad estratégica (Cid *et al.*, 2009).

En el presente trabajo de investigación se busca conocer el desempeño docente de los profesores del Departamento de Contabilidad de la Universidad de Sonora, Unidad Hermosillo con el objetivo de comprender cual es la formación y actualización que tienen los profesores en las áreas de Investigación, Disciplinar y Didáctica-Pedagógica con el objetivo de que la información obtenida se utilice por la universidad como una referencia al momento de crear perfiles docentes basado en competencias acorde a los actuales modelos curriculares.

## **I. MARCO TEÓRICO**

### ***1.1. Desempeño del docente de las Instituciones de Educación Superior***

Uno de los rasgos distintivos de este nivel educativo es buscar resultados de aprendizaje ambiciosos y profundos por ser ya un nivel terminal de estudios, donde concluye la educación formal. Por ejemplo, Hativa (2000) indica que, independientemente del tipo de disciplina o especialidad, las universidades deben formar en sus estudiantes un pensamiento de alto nivel y convertirlos en aprendices autónomos. Si bien estas metas son compartidas, hay diferencias entre las disciplinas sobre lo que para cada una de ellas es importante. Por ejemplo, los maestros de ciencias y matemáticas le dan gran importancia al aprendizaje del dominio factual de los hechos y principios de sus disciplinas; en cambio, los de humanidades y ciencias sociales otorgan mayor peso al desarrollo personal del estudiante, a la discusión y a las habilidades comunicativas y sociales.

En México, al profesor de educación superior, de acuerdo con el programa sectorial para el sexenio 2006-2012, se le concibe la responsabilidad de contar con la capacidad de realizar con alto desempeño las funciones básicas de docencia, generación y aplicación innovadora de conocimiento, tutoría y gestión académico administrativa (Secretaría de Educación Pública, 2012).

Lo anterior muestra un contexto donde las universidades están siendo presionadas a realizar innovaciones en su modelo curricular de forma continua, lo que hace difícil disponer de un modelo educativo coherente que integre en su conjunto la visión institucional y no sean sólo partes de un todo muchas veces incongruentes entre sí. Más preocupante es cuando los docentes no comprenden el modelo, siendo como son los principales actores que deberán aplicarlo (Díaz Barriga, 2006).

Las reformas educativas difícilmente se materializarán si no se le da una atención especial a la formación y al cambio de las concepciones pedagógicas de los maestros, dado que son ellos quienes determinan el éxito o fracaso de cualquier innovación educativa (Mellado, 2009). Los cambios en la docencia no se circunscriben únicamente a la actualización de determinada técnica didáctica o al uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC); implican confrontar las creencias que subyacen a la práctica docente —donde son sinónimos enseñar y exponer— para ayudar a los profesores a aceptar nuevos riesgos, abrirse a otras visiones de la enseñanza, hacer cosas que no hacían antes, volver a ser aprendices y mostrarse dispuestos a vivir nuevas experiencias educativas (Ferrerres, 2001).

## ***1.2 Las competencias docentes***

Las competencias docentes, describen la intervención pedagógica del profesor sustentada en el dominio de su disciplina o campo del conocimiento, en la capacidad para compartir sus conocimientos y habilidades, así como en la disposición para mediar y animar el aprendizaje de sus alumnos.

Esto implica realizar una praxis educativa innovadora, orientarla hacia qué, cómo, cuándo, a quién y para qué enseñar, y convertirse en un profesional de la educación, reflexivo y crítico. Perrenoud (2004), realiza un conjunto de competencias para docentes de primaria, cuyo origen hay que ubicarlo en los cursos de formación continua de dichos profesionales, las cuales son agrupadas de la siguiente manera:

- Organizar y animar situaciones de aprendizaje
- Gestionar la progresión de los aprendizajes
- Elaborar y hacer evolucionar dispositivos de diferenciación
- Implicar a los alumnos en su aprendizaje y en su trabajo

- Trabajar en equipo
- Participar en la gestión de la escuela
- Informar e implicar a los padres
- Utilizar las nuevas tecnologías
- Afrontar los deberes y los dilemas éticos de la profesión
- Organizar la propia formación continua

También podemos tomar como ejemplo el Perfil del Docente de Educación Media Superior que se está trabajando en el seno de la Reforma Integral de la Educación Media Superior en México (2008), que se conforma a partir de ocho competencias profesionales:

- Organiza su formación continua a lo largo de su trayectoria profesional.
- Domina y estructura los saberes para facilitar experiencias de aprendizaje significativo.
- Planifica los procesos de enseñanza y de aprendizaje atendiendo al enfoque por competencias, y los ubica en contextos disciplinares, curriculares y sociales amplios.
- Lleva a la práctica procesos de enseñanza y de aprendizaje de manera efectiva, creativa e innovadora a su contexto institucional.
- Evalúa los procesos de enseñanza y de aprendizaje con un enfoque formativo.
- Construye ambientes para el aprendizaje autónomo y colaborativo.
- Contribuye a la generación de un ambiente que facilite el desarrollo sano e integral de los estudiantes.
- Participa en los proyectos de mejora continua de su escuela y apoya la gestión institucional.

Zabalza (2003), afronta el perfil del docente universitario y desde una óptica funcional, alude a 10 competencias docentes:

- Planificar el proceso enseñanza-aprendizaje,
- Seleccionar y preparar los contenidos disciplinares,
- Ofrecer informaciones y explicaciones comprensibles y bien organizadas,
- Manejo de las nuevas tecnologías,
- Diseñar metodología y organizar actividades,
- Comunicarse-relacionarse con los alumnos,
- Tutorizar,
- Evaluar,

- Reflexionar e investigar sobre la enseñanza,
- Identificarse con la institución y trabajar en equipo.

Por su parte Frade (2009), define las competencias docentes desde la perspectiva de las inteligencias múltiples, en la que señala que existe una inteligencia mas, la inteligencia educativa, o sea la capacidad para educar a los demás en un momento histórico determinado de manera adecuada a las demandas que se producen en el entorno, dicha inteligencia cuenta con 8 competencias pedagógicas:

**1. Diagnóstica** capacidad de detectar las necesidades de aprendizaje del alumno, definir qué debe aprender el sujeto y los contenidos relevantes para la vida laboral con éxito.

**2. Cognitiva** capacidad que guarda relación con la adquisición del conocimiento que necesita el profesor para el desarrollo de los contenidos temáticos de sus diferentes asignaturas.

**3. Ética** capacidad que incide en la toma de decisiones por parte de los docentes sobre su compromiso ante la sociedad, la responsabilidad al impartir sus clases, los valores que promoverá.

**4. Lógica** capacidad para organizar el contenido de la enseñanza de una manera lógica – secuencial, misma que se demuestra mediante la organización, ordenamiento, graduación y dosificación de los contenidos conforme a lo detectado en el diagnóstico.

**5. Empática** capacidad que permite entender a los alumnos en tres diferentes planos: afectivo, cognitivo y psicomotriz.

**6. Comunicativa** habilidad para lograr la mediación entre el aprendizaje y la enseñanza, corresponde a la utilización de los diferentes tipos de lenguaje que posibiliten al estudiante de apropiarse del conocimiento y hacer su propia construcción significativa.

**7. Lúdica** capacidad que permite diseñar y aplicar diversas estrategias de enseñanza – aprendizaje, apropiadas a cada contenido temático, objetivo de enseñanza y estilo de aprendizaje de los alumnos.

**8. Metacognitiva** capacidad para evaluar el proceso enseñanza y aprendizaje en dos vías: hacia los alumnos verificando avances y estableciendo medidas correctivas pero, además, a su propio desempeño como docente lo que le permitirá mejorar día a día en su profesión.

Valcárcel (2005), realiza una investigación sobre el docente universitario en el contexto del EEES y apunta al perfil del nuevo profesor en las siguientes competencias:

- Competencias cognitivas propias de la función de profesor de una determinada disciplina, lo que conlleva una formación adecuada, esto es, un conocimiento amplio en los ámbitos disciplinar específico y pedagógico, que le permita desarrollar las acciones formativas pertinentes en apoyo del aprendizaje de los estudiantes

- Competencias meta-cognitivas que le conviertan en un profesional reflexivo y autocrítico con su enseñanza, con el objetivo de revisarla y mejorarla de forma sistemática.

- Competencias comunicativas, estrechamente vinculadas al uso adecuado de los lenguajes científicos (numéricos, alfabéticos, gráficos, etc.) y de sus diferentes registros (artículos, informes, ensayos conferencias, lecciones, etc.).

- Competencias gerenciales, vinculadas a la gestión eficiente de la enseñanza y de sus recursos en diversos ambientes y entornos de aprendizaje.

- Competencias sociales que le permitan acciones de liderazgo, de cooperación, de persuasión, de trabajo en equipo, etc., favoreciendo así la formación y disposición de sus estudiantes en este ámbito, así como su propio desarrollo profesional, prioritariamente dentro del espacio europeo de educación superior.

- Competencias afectivas que aseguren unas actitudes, unas motivaciones y unas conductas favorecedoras de una docencia responsable y comprometida con el logro de los objetivos formativos deseables.

Entonces ¿qué profesorado necesitamos? Uno que esté actualizado científica y culturalmente, que sea facilitador del aprendizaje, reflexivo sobre su práctica, orientador y agente de transición a la vida activa. Porque vivimos en una sociedad de la información y el conocimiento (en proceso de ser sociedad del conocimiento) por ello el docente debe involucrar en su práctica educativa, actividades que involucren al alumno conocer y aplicar conocimientos científicos y tecnológicos, a través de una práctica humanista entendiendo a esta cómo se relaciona con la ética, la moral y los valores.

Vivimos una época dónde los avances científicos y tecnológicos, se hacen más presentes, es decir, los cambios, son constantes, por lo tanto el alumno debe comprender estos cambios a través de la causa – consecuencia. Necesitamos seres humanos que hagan ciencia, que se involucren y produzcan nuevos avances tecnológicos que se valore que tan bueno o malo es para la sociedad. Esto se logra cuando en el aula se muestra ambientes de aprendizaje donde se haga ciencia, se haga uso de la tecnología y se inculquen valores.

Si nos centramos ahora en la formación de competencias en el ámbito más estrictamente didáctico, el profesional de la docencia universitaria, además de ser un experto en la disciplina académica correspondiente, deberá tener una amplia gama de competencias profesionales básicas.

Por su parte Tejada (2009), realiza una síntesis de competencias necesarias para el perfil del profesor universitario que sería la siguiente:

1. Conocimiento del proceso de aprendizaje del estudiante en contextos académicos y naturales
2. Planificación de la enseñanza y de la interacción didáctica
3. Utilización de métodos y técnicas didácticas pertinentes
4. Gestión de interacción didáctica y de las relaciones con los alumnos
5. Evaluación, control y regulación de la propia docencia y del aprendizaje.
6. Conocimiento de normas legales e institucionales reguladoras de derechos y deberes del profesor y del estudiante.
7. Gestión de su propio desarrollo profesional como docente
8. Diagnóstico e identificación de necesidades y objetivos de innovación y mejora de su docencia y de su formación

## **II METODOLOGÍA**

Este trabajo de investigación se realizó en el Departamento de Contabilidad de la Universidad de Sonora, Unidad Regional Centro, durante el mes de marzo del 2016. Es un trabajo Exploratorio y descriptivo. Exploratorio porque evalúa el desempeño docente para conocer desde las opiniones de los profesores cual es su formación y actualización en las áreas de Investigación, Disciplinar y Didáctica-Pedagógica con el objetivo de que la información obtenida se utilice por la universidad como una referencia al momento de crear perfiles docentes basado en competencias acorde a los actuales modelos curriculares.

Se obtuvo información mediante un instrumento (cuestionario) dividido en dos apartados: 1. Datos Generales, 2. Calidad basada en la formación y actualización docente de las áreas de Investigación, Disciplinar y Didáctica – Pedagógica, instrumento validado en base a la escala de



Likert, aplicándose a Maestros de Tiempo Completo (MTC) y Maestros de Horas Sueltas adscritos al Departamento de Contabilidad de la Universidad de Sonora, Unidad Centro donde la población esta formada por 118 maestros de los cuales 56 son de MTC y 62 son MHS.

Del total de la población, se obtuvo una muestra de 90 docentes, la cual fue definida mediante la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N Z^2 p q}{(N-1) E^2 + Z^2 p q}$$
$$n = \frac{(118) (1.96)^2 (.5) (.5)}{(118-1)(.5)^2 + (1.96)^2 (.5) (.5)}$$

$$n = 90.45 \approx 90$$

#### **Dónde:**

n = es el tamaño de la muestra

Z = es el nivel de confianza.

p = es la variabilidad positiva

q = es la variabilidad negativa

E = es la precisión o error.

N= es el tamaño de la población

#### **Datos numéricos:**

n = 90

Z = Consideramos un nivel de confianza de 95%, por lo tanto el valor es: 1.96

p = Ya que se desconoce, se aplicará la opción más desfavorable, por lo tanto el valor es: 0.5

q = 1-p, por lo tanto el valor es: 0.5

E = 5% = 0.05.

N = Tamaño del universo = 118

Por lo tanto, para lograr un nivel de confianza del 95% y considerando un error de estimación del 5%, el tamaño de la muestra debe ser de 90 encuestas. Se decidió hacer las encuestas por medio de encuesta en línea, mediante correo electrónico para poder obtener la información de manera más directa y que el estudio fuera confiable.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Datos Generales

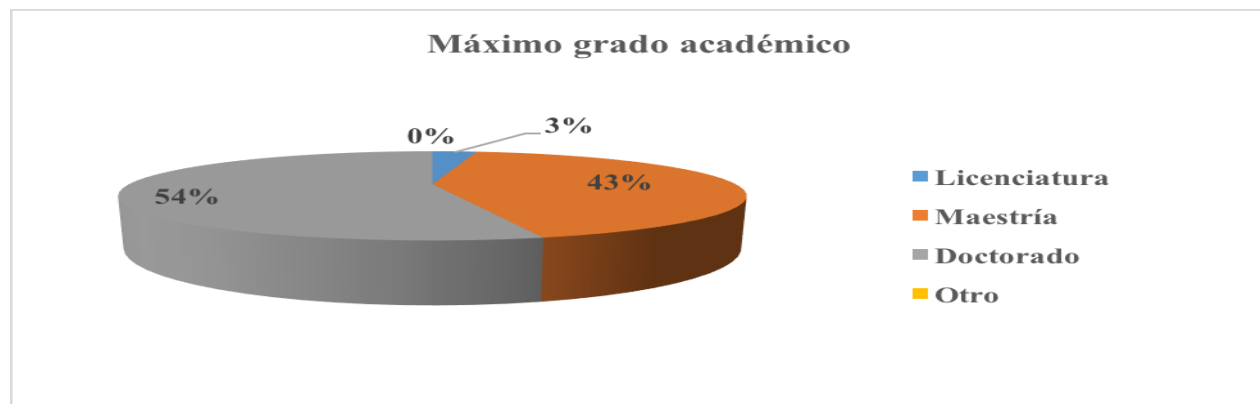
**Tabla 1;** Categoría docente

Categoría	Total
MTC Indeterminado	56
MHS Indeterminado	57
MHS Determinado	5

**Fuente:** Elaboración propia en base a los resultados de la investigación

En referencia a la categoría docente se puede observar que el Departamento de Contabilidad cuenta con 56 MTC Indeterminado, 57 MHS Indeterminado y 5 MHS Determinado. Lo anterior muestra que casi toda la planta docente esta integrada por docentes de contratación permanente.

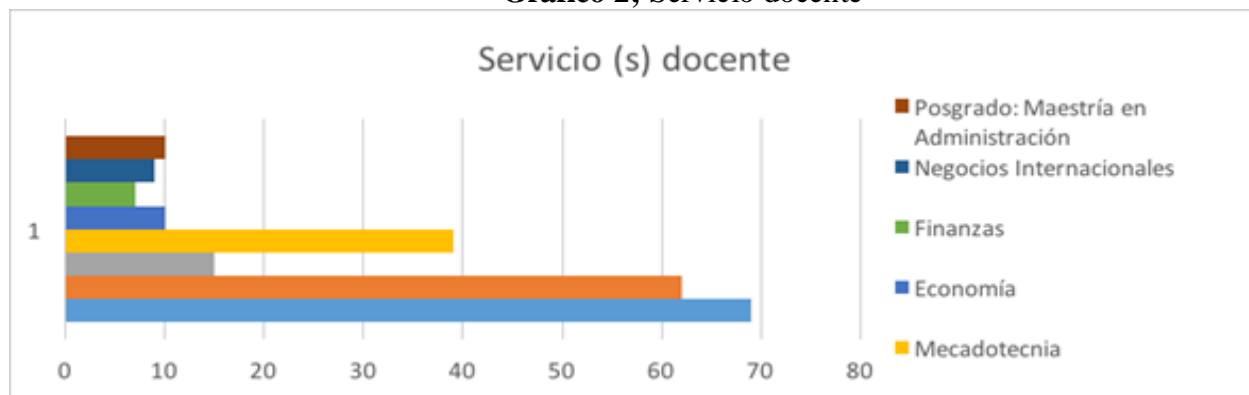
**Gráfico 1;** Grado académico del docente



**Fuente:** Elaboración propia en base a los resultados de la investigación

El gráfico 2, muestra que el 54% de los docentes cuentan con un máximo grado académico de doctorado, el 43% cuenta con maestría y solo el 3% cuenta con licenciatura.

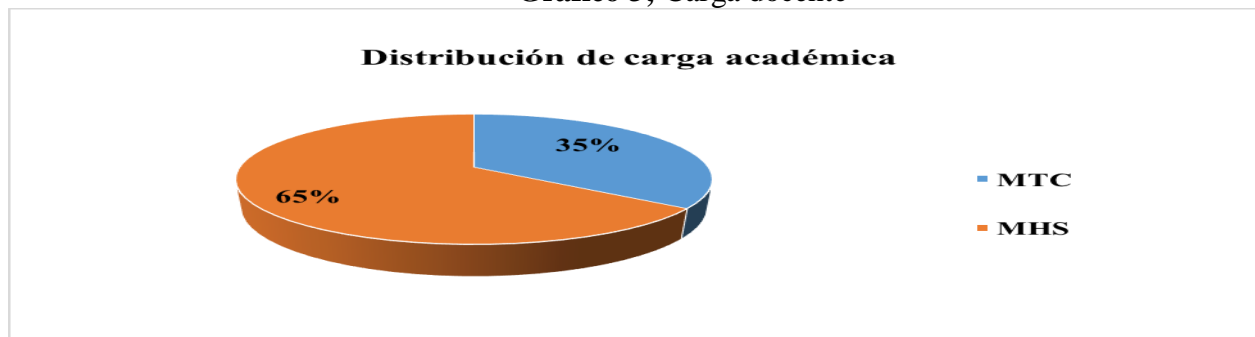
**Gráfico 2; Servicio docente**



**Fuente:** Elaboración propia en base a los resultados de la investigación.

En el Gráfico 2, se observa que el 69% de los docentes ofrecen servicio en la Licenciatura en Administración, el 62% en la Licenciatura en Contaduría, 39% en la licenciatura en Mercadotecnia, 9% en la Licenciatura en Negocios Internacionales, hay una igualdad del 10% que mencionan que ofrecen su servicio en la Licenciatura en Economía y en el Posgrado: Maestría en Administración, el 7% ofrece su servicio en la Licenciatura en Finanzas y el 15% en Informática Administrativa.

**Gráfico 3; Carga docente**



**Fuente:** Elaboración propia en base a los resultados de la investigación.

En referencia a la carga docente, en el gráfico 3 se observa que la distribución de carga en el Departamento de Contabilidad es del 65% en los MHS y el 35% en los MTC. Lo anterior muestra que la carga docente se encuentra centrada en el MHS.

**Tabla 2; Permanencia por categoría docente**

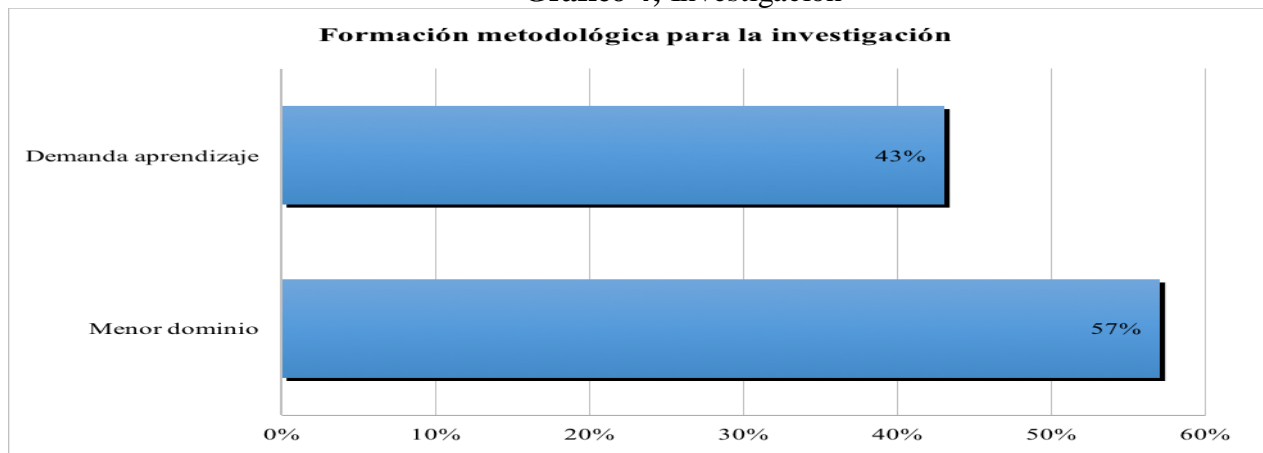
<b>Categoría</b>	<b>Promedio de años de antigüedad</b>
MTC	26
MHS Indeterminado	19
MHS Determinado	6

**Fuente:** Elaboración propia en base a los resultados de la investigación.

La Tabla 2, muestra que el promedio de permanencia docente es de 26 años en los MTC, de 19 años en MHS Indeterminado y de 6 años en MHS Determinado.

### 3.2. Calidad basada en la formación y actualización docente

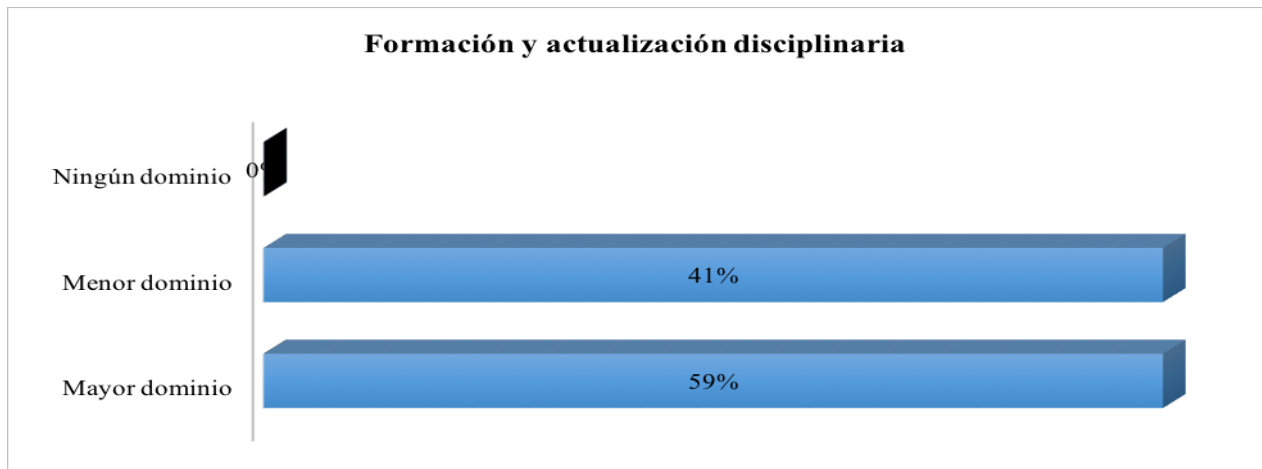
**Gráfico 4; Investigación**



**Fuente:** Elaboración propia en base a los resultados de la investigación.

Los resultados del Gráfico 5 muestran que en la línea de investigación, el 57% de los profesores opinan contar con un menor dominio y el 43% opinan una demanda aprendizaje.

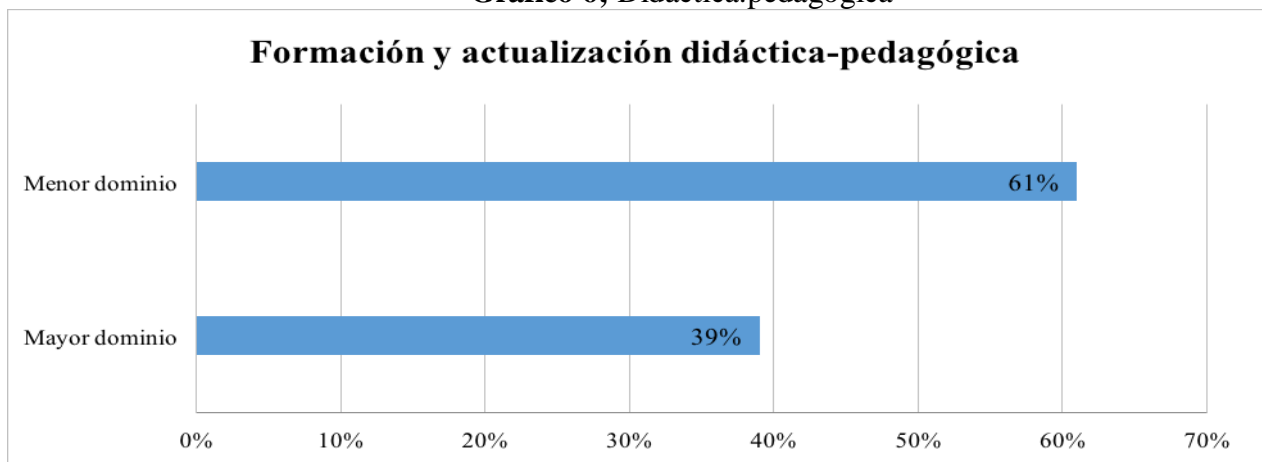
**Gráfico 5; Disciplinar**



**Fuente:** Elaboración propia en base a los resultados de la investigación.

Los resultados del Gráfico 5 muestran que en la línea de formación y actualización disciplinaria, el 65% de los profesores opinan contar con un mayor dominio de formación y actualización disciplinaria y el 35% opinan contar con menor dominio.

**Gráfico 6;** Didáctica.pedagógica



**Fuente:** Elaboración propia en base a los resultados de la investigación.

Los resultados del Gráfico 6, muestran que en esta línea de formación, el 39% de los profesores opinan que cuentan con un mayor dominio de formación y actualización didáctica-pedagógica y el 61% opinan contar con menor dominio.

## V. CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN

Con base en los resultados de la presente investigación, al conocer el desempeño académico de los profesores del Departamento de Contabilidad de la Universidad de Sonora, Unidad Hermosillo se pudo comprender cual es la formación y actualización que tienen los profesores en las áreas de Investigación, Disciplinar y Didáctica-Pedagógica cumpliendo con el objetivo planteado de que estos resultados son una valiosa información que puede ser tomada en consideración por la Universidad de Sonora al momento de crear perfiles docentes basado en competencias acorde a los actuales modelos curriculares.

Los resultados muestran que el MHS del Departamento de Contabilidad de la Universidad de Sonora, Unidad Centro cuenta con una mayor carga docente que el MTC y también, un promedio de permanencia docente por debajo del MTC, por lo que es necesario tomar en consideración su desempeño en el proceso de enseñanza aprendizaje dentro del aula para que al momento de crear los perfiles docentes basado en competencias se pueda cumplir no solo con un compromiso de trabajo sino mejores resultados del proceso de enseñanza - aprendizaje.

Por otro lado, en referencia a la Calidad, la formación disciplinar de los profesores es más significativa que la formación de investigación y la didáctica-pedagógica creando la necesidad de desarrollar competencias docentes y la implicación de un perfil docente basado en competencias partiendo de la base del actual desempeño docente.

Lo anterior hace ver la necesidad de concientizar no solo a los profesores sino también al departamento, en la importancia que tiene un proyecto formativo de los docentes para el desarrollo de competencias y así mejorar su práctica en las aulas. La formación docente además de dar respuesta a la consecución de los objetivos propuestos y al desarrollo de las competencias prefijadas, debe adaptarse a la disponibilidad y realidad laboral actual del profesorado, siendo conveniente utilizar diferentes modalidades de formación como son la presencial, semipresencial y distancia (pudiendo contar todas ellas con la utilización de recursos tecnológicos como videoconferencias, campus virtuales, tutorías online, etc.); aunque para seleccionar estas modalidades debemos considerar las características del profesorado a quien va dirigida la acción formativa (profesorado con experiencia o experimentado, sus competencias tecnológicas, etc.) y, de nuevo, la finalidad del curso (difícilmente podremos adquirir o desarrollar determinadas competencias con un curso totalmente a distancia), etc.

Hay que destacar que las estrategias didácticas que los docentes adquieren a lo largo de su formación fomentan la creencia de un saber acerca de cómo aprende un alumno. Sin embargo, se

observa cómo el docente, en general, cuenta con un saber disciplinar sólido (qué enseñar), y un saber didáctico (cómo enseñar) pero las incongruencias aparecen en el aprendizaje; porque los estudiantes no logran el perfil de egreso propuesto en los planes y programas, no demuestran un desempeño óptimo de conocimiento y práctica en las competencias para la vida porque el profesor universitario no cuenta con una formación docente que se requiere dentro de este nivel educativo.

A modo de conclusión podemos decir que todos los aspectos mencionados en el presente trabajo de investigación, apuntan caminos no solo para la mejora de la calidad de la docencia universitaria y, paralelamente del proceso de enseñanza-aprendizaje, sino para que sirvan como base al momento de crear el perfil del docente del Departamento de Contabilidad que ayude en la aplicación de los nuevos modelos curriculares por competencias que se exigen a las Instituciones de Educación Superior.

## **BIBLIOGRAFÍA**

- Ayala, F. (2008). El modelo de formación por competencias. <http://www.modelo.edu.mx/uni/mcom.ppt> , consultado el 15 de febrero de 2016.
- Cid, A., Pérez, A. y Zabalza, M. (2009). Las prácticas de enseñanza declaradas de los 'mejores profesores' de la Universidad de Vigo", *Relieve*, vol. 15, núm. 2, pp. 1-29.
- Díaz-Barriga, Á. (2006). El enfoque de competencias en la educación. ¿Una alternativa o un disfraz de cambio?, *Perfiles Educativos*, 28 (111), pp. 7-36.
- Ferreres, V.S. (2001). El desarrollo profesional del profesorado universitario: Circunstancias, problemas y propuestas. *Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado*, 5(2), 1-26.
- Frade, L. (2009), *Desarrollo de competencias en educación: desde preescolar hasta bachillerato*, México: Inteligencia educativa. Primer edición, Editorial Inteligencia Educativa, Mexico. ISBN: 978-607-00-0120-8
- Hativa, N. (2000), *Teaching for Effective Learning in Higher Education*. Editorial Kluwer Academic Publishers, Dordrecht/Boston/ London.
- Mellado, V. (2009). La formación y el desarrollo profesional del profesorado de ciencias experimentales, en COMIE (comp.), *Conferencias magistrales*, México, Consejo Mexicano de Investigación Educativa, pp. 141-178.

- Perrenoud, P. (2004). Diez nuevas competencias para enseñar. Cuarta edición. Barcelona, Graó.
- SEP Secretaria de Educación pública (2012). La visión de la educación y el perfil de los maestros, Formación Docente, Internet: [http://ses2.sep.gob.mx/dg/dgespe/cuader/cuad1/4\\_vis.htm](http://ses2.sep.gob.mx/dg/dgespe/cuader/cuad1/4_vis.htm) , consultado el 24 de enero de 2016
- Tejada, J. (2005). La formación profesional superior y el EEES. En J. Tejada et alt (Coord). IV Congreso de formación para el Trabajo. Libro de Actas. Madrid: Tornapunta Ediciones.
- Tejada, J. (2007). Programación en clave ECTS. Conferencia en las Jornadas Adaptación de las Universidades al EEES de la Facultad de Derecho de la Universidad de Granada. Granada, 2 de febrero de 2007 (material policopiado).
- Tejada, J. (2009). Competencias docentes. Profesorado. Revista de curriculum y formación del profesorado. Vol. 13, (2).
- Valcarcel, M. (2005) (Coord.) La preparación del profesorado universitario para la convergencia europea en educación superior, Informe Investigación, Proyecto EA2003-0040,
- Zabalza, M. A. (2003) Competencias docentes del profesorado universitario. Calidad y desarrollo profesional, Madrid: Narcea.