

Propuesta de un catalogo de competencias docentes en la  
Facultad de Ciencias Políticas y Administración Pública de la  
UANL, a través del método: proceso de análisis jerárquico  
(AHP)

*Proposal of a catalog of teaching competences in the Faculty of Political  
Sciences and Public Administration of the UANL, through the method:  
hierarchical analysis process (AHP)*

**Oswaldo Leyva Cordero**

Universidad Autónoma de Nuevo León

[oswaldo.leyva@uanl.mx](mailto:oswaldo.leyva@uanl.mx)

[wal7425@hotmail.com](mailto:wal7425@hotmail.com)

**Virginia E. Reyna Zambrano**

Universidad Autónoma de Nuevo León

[verz2203@hotmail.com](mailto:verz2203@hotmail.com)

**Xochitl Arango Morales**

Universidad Autónoma de Nuevo León

[xochitl.arangomr@uanl.edu.mx](mailto:xochitl.arangomr@uanl.edu.mx)

**Verónica A. Cuevas Pérez**

Universidad Autónoma de Nuevo León

[veronica.cuevasp@uanl.mx](mailto:veronica.cuevasp@uanl.mx)

**Gerardo Tamez González**

Universidad Autónoma de Nuevo León

[geratamez80@hotmail.com](mailto:geratamez80@hotmail.com)

## Resumen

Actualmente las instituciones de Educación Superior en México tanto públicas como privadas se encuentran bajo un enfoque de competencias, lo que ha llevado a los académicos-investigadores a buscar desarrollar perfiles docente apropiado en relación a los nuevos requerimientos educativos. En este sentido, es fundamental establecer qué competencias, conocimientos y habilidades cognitivas y creativas debe poseer el docente, que además sean capaces de ejecutar efectivamente como un ejercicio eficaz en su función. Así mismo las competencias docentes son un pilar importante para la formación integral de los estudiantes. Para ello, es necesaria su capacitación en el desarrollo de las competencias, así como su verificación mediante el monitoreo. Sin embargo, en el área de las Ciencias Políticas, existe una ausencia del perfil docente generado a través de un catálogo de competencias. Es por ello, que el presente estudio tiene como objetivo identificar las competencias del perfil docente de la licenciatura de Ciencias Políticas y Administración Pública. La importancia del estudio se basa en proponer un catálogo de perfil docente (ingreso o permanencia) bajo el enfoque de competencias, generado a través de un modelo de análisis multicriterio para generar y validar el perfil de competencias a través de expertos, utilizando el método “AHP” (Proceso de Análisis Jerárquico), creando una matriz apareada por criterios jerarquizados, que combina los métodos deductivos e inductivos, dando como resultado un catálogo el cual servirá de referencia a las Instituciones de Educación Superior en el área de Ciencias Políticas y Administración Pública.

**Palabras clave:** Perfil Docente, Proceso de Análisis Jerárquico (AHP), Competencias, Ciencia Política.

## Abstract

Currently, both public and private institutions of higher education in Mexico are under a competency approach, which has led academic-researchers to seek to develop appropriate teaching profiles in relation to new educational requirements. In this sense, it is fundamental to establish what competences, knowledge and cognitive and creative skills the teacher should possess, which are also capable of executing effectively as an effective exercise in their function. Also the teaching competences are an important pillar for the

integral formation of the students. To do this, it is necessary to train them in the development of competencies, as well as their verification through monitoring. However, in the area of Political Science, there is an absence of the teaching profile generated through a catalog of competencies. It is for this reason that the present study aims to identify the competences of the teaching profile of the degree in Political Science and Public Administration. The importance of the study is based on proposing a catalog of teaching profile (income or permanence) under the competencies approach, generated through a multicriteria analysis model to generate and validate the proficiency profile through experts, using the "AHP" (Hierarchical Analysis Process), creating a matrix matched by hierarchical criteria, combining deductive and inductive methods, resulting in a catalog that will serve as a reference to Higher Education Institutions in the area of Political Science and Public Administration .

**Key words:** Teaching Profile, Hierarchical Analysis Process (AHP), Competences, Political Science.

**Fecha recepción:** Agosto 2012

**Fecha aceptación:** Diciembre 2012

## Introducción

En la profesión docente como formadores universitarios para el ejercicio profesional de los jóvenes, es fundamental establecer qué competencias, referidas a competencias como un conjunto de conocimientos y habilidades cognitivas y creativas que el docente debe poseer, como un conjunto de actuaciones prácticas que los docentes han de ser capaces de ejecutar efectivamente como un ejercicio eficaz de la función, competencias como un conjunto de actitudes, formas de actuación, sensibilidad, valores entre otros, como un conjunto de experiencias por las que el docente ha de pasar, conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas que el docente ya posee, comportamientos profesionales sociales, y éticos en cuanto a conocimientos, saber hacer, habilidades, aptitudes.

Sin embargo, se encuentra que en la institución educativa en la que se aborda el problema de no tener un perfil docente, no permitirá un resultado de desarrollo y evaluación de competencias en los estudiantes que se forman en este ambiente educativo pues, es necesario determinar y categorizar las competencias de los maestros, pues de otra forma no será posible establecer de manera coherente la validez de los planes de estudio en el ámbito universitario. La investigación se llevó a cabo en una Institución de Educación Superior Pública en el área de las ciencias políticas y la administración pública.

Por lo tanto, el propósito de este estudio es diseñar y validar el perfil docente por competencias de educación superior en el área de Ciencias Políticas y Administración Pública, para el diseño de los programas educativos impactando en el proceso de aprendizaje, así como para su uso en investigaciones posteriores.

## **REVISIÓN LITERARIA**

Una de las características de la sociedad actual tiene que ver con el hecho de que el conocimiento es uno de los principales valores de sus ciudadanos. El valor de las sociedades actuales está directamente relacionado con el nivel de formación de sus ciudadanos y de la capacidad de innovación. Pero los conocimientos, en estos días, tienen fecha de caducidad y se obliga ahora más que nunca a establecer compromisos para que los ciudadanos y profesionales actualicen constantemente su competencia. Hemos entrado en una sociedad que exige de los profesionales una permanente actividad de formación y aprendizaje.

La necesidad de aprender a lo largo de toda la vida se ha convertido en un lema cotidiano. Zabalza (2002) hablaba de que se ha convertido la agradable experiencia de aprender algo nuevo cada día, en un inexcusable principio de supervivencia y las estructuras y procesos que facilitan ese aprendizaje toman el nombre de formación.

El llegar a este conocimiento no solo es relevante para las instituciones educativas y para el propio profesor, este conocimiento es el que la gente usa para crear el mundo de una

manera diferente a la que lo han conocido. Así el impacto entonces de las acciones tomadas por los mismos protagonistas, en este caso el profesor, tendrá la trascendencia que se propongan para adaptarse y ser partícipes de una nueva cultura de cambio. Los cambios como la globalización, así como el desarrollo tecnológico, y las mismas necesidades de la sociedad han creado que se ponga especial atención en la formación de los profesores. Es posible que muchos de ellos tengan sus reservas en cuanto a la revolución tecnológica, pero es importante entonces que se les guíen en la búsqueda crítica, autónoma y responsable de la información deseada (Segovia,1999).

Asimismo el profesor necesita ser formado en su propia experiencia para que desarrolle habilidades que le permitan generar en sus alumnos habilidades de pensamiento que les permitan ser crítico, creativo, actor de su propio aprendizaje. Esto implica que el profesor tendrá que profundizar en sus propias competencias en cuanto habilidades como el análisis, la indagación, la creatividad, la toma de decisiones e incluso actitudes y valores frente a los que aprende y frente a su realidad social.

Adicionalmente, respecto a los tipos de clasificación de las competencias del Proyecto Tuning, el cual impulsa el desarrollo de planes de estudio en educación superior, define los objetivos educativos en: competencias generales (transferibles a otras titulaciones) y competencias específicas ligadas a un área de estudio determinada (Muñoz, 2008).

Day (1999) afirmaba que los profesores son el activo más importante de la visión de una sociedad del aprendizaje y efectivamente es así. Por lo que se debe prestar atención en los profesores, a su formación inicial, a su período de inserción profesional y a su formación continua.

## **METODOLOGÍA PROCESO ANALÍTICO JERÁRQUICO (AHP)**

El AHP fue desarrollado y promovido por Saaty desde 1971, y es un método de análisis lógico, psicológico y matemático que combina los métodos deductivos e inductivos. Es un método efectivo para la toma de decisiones que incluye los procesos de desagregación, de juicio y de síntesis implícitos, en el pensamiento decisorio de los humanos. El método es utilizado en la toma de decisiones de múltiples-metas y permite convertir los problemas de decisión complejos en diagramas jerárquicos que aclaran las interrelaciones y estructuran el problema de decisión. Con la estructura resultante de criterios jerarquizada se calculan las raíces características o eigenvalues (valores propios) utilizando una matriz de comparaciones por pares o pareadas de cada criterio mediante una escala nominal. Los valores resultantes de estas comparaciones son ponderaciones (weights) o pesos relativos para cada criterio que son la referencia del análisis decisorio.

La metodología emplea en su primer etapa la discusión y el consenso del experto, en una segunda etapa construye una matriz apareada por criterios jerarquizados, en las comparaciones los expertos se cuestionan por el grado de importancia relativa de un criterio frente al otro, es decir le otorgan un valor. Para una colección de pesos determinada debe cumplirse la relación de consistencia, para todos los elementos de la matriz (Saaty, 2008; Cantón, Pérez, y Vázquez, 2008).

## **PARTICIPANTES Y CRITERIOS DE INCLUSIÓN, MUESTRA.**

Se diseñó un cuestionario para seleccionar a los docentes expertos, que validan el catálogo de competencias del perfil docente. Estos docentes fueron seleccionados conforme criterios preestablecidos como: experiencia profesional de 10 años mínimo, experiencia docente de 10 años mínimo, distinciones y reconocimientos profesionales, distinciones y reconocimientos docentes, profesores de tiempo completo, profesores reconocidos por el programa PROMEP, profesores que tuvieran a su cargo por lo menos un proyecto de investigación financiado, que tuvieran registrados artículos indexados, libros publicados,

participación en congresos, participación en foros, coloquios, simposios, que tuvieran evaluaciones de desempeño arriba de 90, puntualidad y asistencia en sus clases y profesores que sean reconocidos por el programa del Sistema Nacional de Investigadores de CONACYT (SNI). Es decir, se consideran a los docentes expertos de la Dependencia.

Estos cuestionarios fueron aplicados a un grupo de 34 profesores de tiempo completo, y se seleccionaron a 10 docentes expertos. Estos 10 docentes, fueron seleccionados también según una situación ideal definida por Saaty (2008): grupo pequeño de participantes, bien informados sobre el tema, altamente motivados, pacientes y estar de acuerdo y en congruencia con el enfoque educativo por competencias. También estuvieron completamente dispuestos a participar en un riguroso proceso estructurado, cuyo resultado determinará en parte, sus actividades futuras como docente, sin importar las diferencias de opinión que hayan surgido durante el proceso. Idealmente el grupo debe ser lo suficientemente paciente para reconsiderar las comparaciones, a través de la iteración y las diferencias de opinión deben ser debatidas hasta que se llegue a un cierto acuerdo o que al menos el rango de la diferencias sea muy estrecho, según Saaty (2008, p. 263).

## **INSTRUMENTOS Y HERRAMIENTAS**

Descripción del Software utilizado para la aplicación del AHP.

Se utilizó un Software desarrollado en Visual Basic por Rositas, J. (2011) con interfaces y ventanas en español. Este software-guía, lleva el proceso de aplicación del método AHP en un grupo de trabajo, siendo francamente amigable y sencillo de emplear.

El método a pesar de estar fundamentado rigurosamente en teorías, axiomas y teoremas matemáticos altamente complejos, con el uso de software no se requiere del dominio de estas fundamentaciones, para la aplicación del AHP; llegando a conclusiones eficientes en la toma de decisiones.

Los principios de desagregación, juicios de preponderancia sobre pares de elementos y la síntesis de prioridades, que enuncia Saaty (2006, pp.337-339), se encuentran incorporados dentro del software.

## **ELABORACIÓN DE CATÁLOGO DE COMPETENCIAS**

Para validar el perfil docente del área de las ciencias políticas y de la administración pública, lo primero que se realizó fue construir un catálogo de competencias docentes.

Este catálogo se diseña a partir de la búsqueda y lectura crítica de la literatura actual internacional altamente especializada de expertos, tanto en la práctica como en la actividad docente por competencias.

La metodología estuvo a cargo de un líder con un asistente y un observador. Sesiones que duraron, la primera 3 horas y media y la segunda 4 horas

En la primera sesión, se explicó el Método AHP para su aprendizaje por parte de los expertos que participan en la metodología, ilustrándose a través de un caso tangible (Rositas, 2011).

Se describió y realizó un análisis con los expertos sobre la validación de la ausencia de un perfil docente por competencias del área de las ciencias políticas y administración pública en educación superior.

Se les entregó el catálogo preliminar de competencias docentes dividido por categorías (ver figura 1).

Posteriormente los expertos evalúan de forma individual, señalando el grado de dominio requerido para cada indicador de subcompetencia. Con esto nos aseguramos que las competencias, las categorías y subcompetencias presentarán pertinencia y congruencia. Y no se eliminó ninguna categoría ni subcompetencia, más adelante se hará referencia detallada en el apartado de resultados de las estadísticas descriptivas de este cuestionario.

Se determinó la estructura y las relaciones jerárquicas por categorías como a continuación se comenta:

- Las subcompetencias.
- Las categorías
- Las competencias

Se obtuvieron y revisaron cada una de las ponderaciones, las razones de consistencia y el índice de referencia de las subcompetencias, categorías y competencias. Al verificar su congruencia y consistencia de estos indicadores, se puede comentar, que queda definido el perfil de un docente por competencias en el área de las ciencias políticas y administración pública.

Adicionalmente se aplicó una encuesta a los participantes para conocer el nivel de satisfacción del proceso analítico jerárquico (AHP) aplicado.

## **CATEGORÍAS DE COMPETENCIAS DOCENTES PARA EL PERFIL DOCENTE**

El catálogo de competencias docentes para un perfil docente del área de las ciencias políticas y la administración pública, se decidió categorizarlo en siete apartados, por la trascendencia y complejidad de cada categoría. Que en seguida se definen:

### ***Categoría A: Conocimiento de las ciencias políticas y la administración pública.***

Esta categoría define las subcompetencias que debe desglosar el docente en cuestión de conocimiento de teoría del campo de las ciencias políticas y la administración. Que incluye el conocer, argumentar, analizar, explicar la teoría política y sus tendencias. Contrastar, comparar, diferenciar y evaluar los sistemas políticos y estructuras de poder. Explicar, analizar y comparar las instituciones políticas. Explicar, comparar y evaluar los procesos de democratización en América Latina. Delimitar, clasificar y explicar el comportamiento legítimo político. Argumentar, comparar y valorar los componentes teóricos de la administración pública. Discutir, argumentar, analizar y evaluar las nuevas

corrientes en el estudio de la administración pública. Explicar, reconocer, evaluar y analizar las relaciones intergubernamentales. Discutir, analizar y evaluar la gobernabilidad y gobernanza. Explicar, analizar y evaluar el gobierno local y la sustentabilidad.

***Categoría B: Uso de modelos de las ciencias políticas y la administración pública.***

En esta categoría se define el uso de las herramientas, métodos, procedimientos, y modelos aplicados a las ciencias políticas y la administración pública. Que desglosa subcompetencias como explicar, desarrollar ampliamente, aplicar y evaluar la planeación y evaluación de la gestión pública. Explicar, comparar y evaluar las políticas públicas, así como su implementación. Diseñar y aplicar estrategias de comunicación y marketing político. Y el manejo de idiomas.

***Categoría C: Habilidades y conocimientos económico-jurídicos.***

Esta categoría define subcompetencias como explicar y analizar la economía del sector público, las finanzas públicas y el marco jurídico del Estado Mexicano. El docente debe mostrar la capacidad para discutir, explicar y analizar la economía del sector público. El planear y programar el presupuesto público. Analizar la contabilidad nacional, y evaluar la política fiscal. Explicar y contrastar el marco jurídico del Estado Mexicano.

***Categoría D: Habilidades metodológicas e investigativas.***

En esta categoría se definen subcompetencias como aplicar con rigor la metodología de la investigación en proyectos de conocimientos del área de las ciencias política y la administración pública. Aplicar y evaluar las herramientas y técnicas estadísticas avanzadas. Así como habilidades de investigación.

El desarrollo de las competencias intelectuales dará al docente la capacidad de aplicar un conjunto de conocimientos fundamentales en la comprensión de un tipo de sujetos, de una institución educativa y/o de un conjunto de fenómenos y procesos, convirtiéndose en el complemento de los saberes que intervienen en el desarrollo de las competencias profesionales. Un mayor dominio de contenidos referidos a una disciplina, a un conjunto de metodologías que colocarán en mejores condiciones a los egresados de la Universidad y

se dará respuesta de esta manera a las exigencias sociales, detectadas en la investigación, que requieren docentes con saberes disciplinarios más sólidos y profundos.

### ***Categoría E: Competencias de Práctica Docente.***

Esta categoría se define por el desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas de la docencia por competencias. El docente es capaz de diseñar un programa analítico con enfoque de competencias y centrado en el aprendizaje del estudiante, con estrategias innovadoras.

Es capaz de escuchar, interesarse y construir estrategias de apoyo para los estudiantes. También organizar y gestionar ambientes de aprendizaje idóneos. Gestionar. Muestra una habilidad total para comunicarse. Combinar elementos disciplinares para integrar tratamientos didácticos eficientes dentro del aula, manejar y aplicar estrategias basadas en competencias y centradas en el aprendizaje del estudiante. Utilizar y explotar el uso de nuevas tecnologías. Desarrollar la cooperación y formas simples de enseñanza mutua entre alumnos. Fomentar el deseo de aprender y desarrollar la capacidad de autoevaluación en el estudiante. Manejar fuentes y utilizar las técnicas de documentación.

Tutorizar. Orientar vocacionalmente e informar acerca de la normatividad de la dependencia. Descubrir necesidades y aciertos y comunicárselas al estudiante. Favorecer la definición de un proyecto personal del estudiante. Investigar, presentar informes y publicaciones relacionadas con la docencia. Trabajar en equipo, así como en grupos multidisciplinarios, brindar feedback a los demás participantes explicando cómo y porqué las cosas se hacen de determinada manera, integrar los diferentes estilos y habilidades con que cuentan los docentes a fin de optimizar el desempeño del mismo. Establecer un control de competencias y un programa personal de formación continua propios.

### ***Categoría F: Competencias de Habilidades Personales***

En esta categoría se definen las competencias del perfil docente como la autoevaluación y aceptación de la retroalimentación de la evaluación efectuada por la Institución. El manejo adecuado en el contexto interpersonal profesor-estudiante, intercambio de percepciones y reforzar el clima de confianza y respeto mutuo, resolver

problemas, mediar formalmente en un conflicto, prestar atención, tiempo e interés a los estudiantes. Sentir pertenencia y lealtad institucional, coordinarse en el desempeño de las labores de la institución. Diseñar y coordinar proyectos nacionales e internacionales, haciendo uso de herramientas innovadoras. Responder a los problemas y desafíos que salen de lo habitual, con creatividad y efectividad. Utilizar los procedimientos de la institución y de la dependencia para asegurar eficiencia interna-externa y un constante estándar de la calidad de la institución con actitud positiva y emprendedora. Ser reconocido por la excelencia del trabajo que realiza dentro del aula, por los consejos y asesoramientos que brinda. Realizar modificaciones en su práctica docente para alcanzar las expectativas de calidad que la institución requiere. Realizar ejercitación compartida de las habilidades del pensamiento creativo, es decir, la práctica grupal de la generación de ideas (fluidez), variada (flexibilidad), nuevas (originalidad) y con detalles (elaboración) en la disciplina, que genere un conocimiento didáctico integrador que conduzcan a una propuesta para la acción.

La necesidad de desarrollar estas competencias se fundamenta en el nivel de relaciones que se presentan en el mundo de hoy, complejo, cambiante y convulsionado. El docente debe estar abierto e inmerso en los cambios para orientar y estimular el aprendizaje, debe desarrollar el liderazgo, al capacidad de interactuar armónicamente con las personas y resolver conflictos, así mismo desarrollar la capacidad de aprender a aprender, la capacidad de innovar de auto-motivarse y persistir frente a los problemas.

### ***Categoría G: Comportamientos Profesionales, Sociales y Éticas***

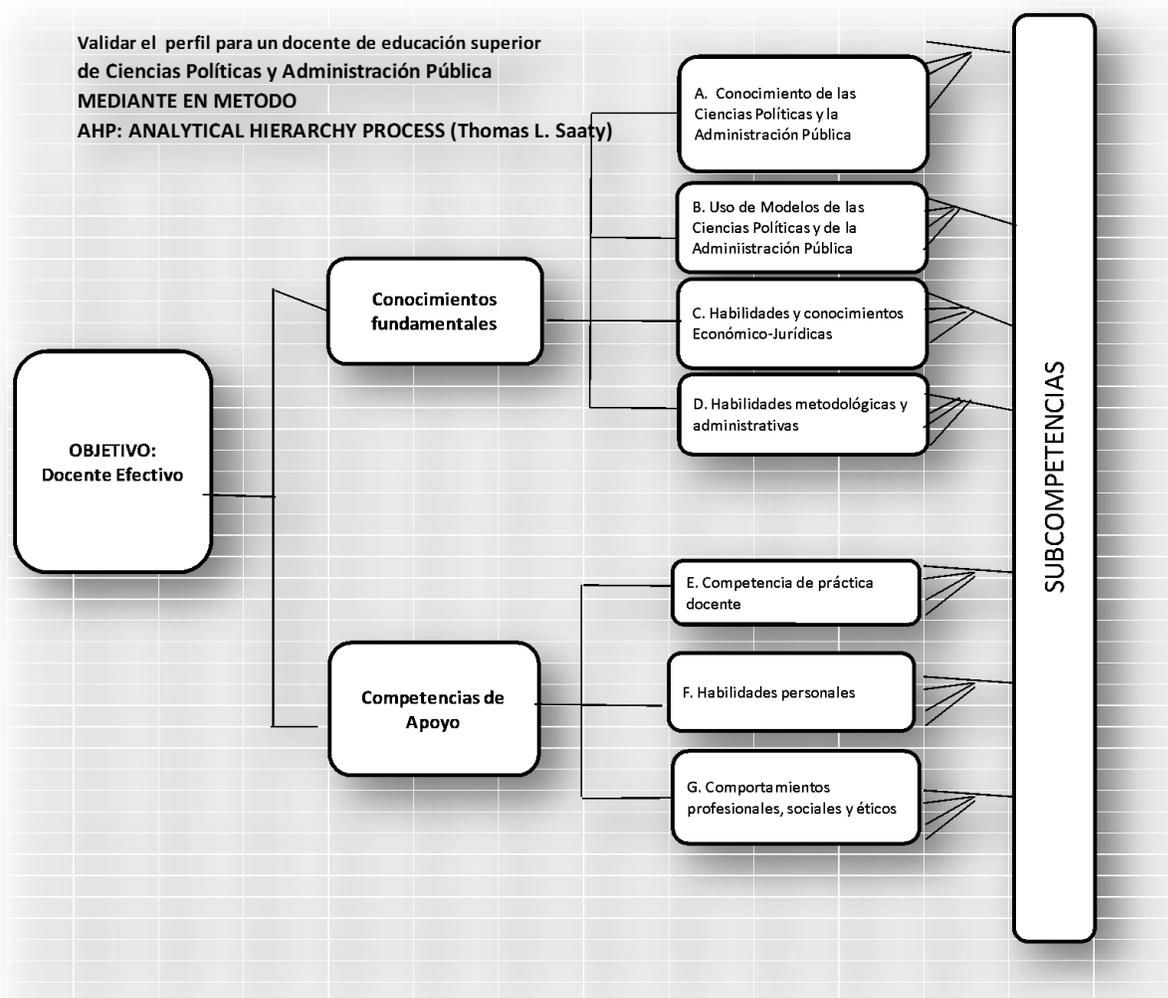
En esta categoría se definen subcompetencias del docente que muestran la capacidad de la formación académica, para desempeñarse en el área básica, área básica común y en las orientaciones. Mantener contactos y relaciones profesionales y sociales que favorezcan el desarrollo institucional. Demostrar congruencia con las reglas morales y sociales en su comportamiento público. Actuar con equidad en los grupos de estudiantes. Apoyar iniciativas tendientes a la aplicación de las normas morales y sociales en un determinado contexto aún por sobre intereses propios y del sector en donde labora. Promover en la dependencia los valores sociales sobre los valores internos asegurando el interés general.

Las competencias profesionales son propias del desempeño de la labor docente, razón por la cual pueden ser enunciadas en forma general para ser adaptadas a la didáctica particular de cada una de las especialidades de la Universidad. Es necesario desarrollar las competencias profesionales para proporcionar al docente criterios de selección entre una serie de estrategias para intervenir intencionadamente produciendo aprendizajes y creando otras donde las disponibles fuesen insuficientes o no pertinentes para facilitar procesos de aprendizaje cada vez más autónomos. Los docentes deben de conocer, saber seleccionar, utilizar, evaluar, perfeccionar, crear y recrear estrategias de intervención didáctica efectivas, donde se incluya el uso de la tecnología de la información y la comunicación.

La vida en sociedad requiere que el docente desarrolle competencias que le permitan estimular la capacidad de comunicarse, de asociarse de negociar, de emprender y concretar proyectos educativos, así mismo, conocer la cultura de los niños y jóvenes, las particularidades de las comunidades, la forma de funcionamiento de la sociedad civil y su relación con el Estado. Sin embargo, la sociedad le exige al docente que esta acción sea ejecutada bajo un marco de valores y ética, que le permita actuar razonablemente en el contexto de las relaciones interpersonales.

En el siguiente mapa se pueden observar las categorías del Catálogo de competencias docentes.

Figura1. Mapa Conceptual del Perfil docente de Educación Superior en Ciencias Políticas y Administración Pública.



Fuente: Dra. Virginia E. Reyna Zambrano

## DESCRIPCIÓN DEL SOFTWARE UTILIZADO PARA LA APLICACIÓN DEL AHP.

Se utilizó un Software desarrollado en Visual Basic por Rositas, J. (2011) con interfaces y ventanas en español. Este software-guía, lleva el proceso de aplicación del método AHP en un grupo de trabajo, siendo francamente amigable y sencillo de emplear.

El método, a pesar de estar fundamentado rigurosamente en teorías, axiomas y teoremas matemáticos altamente complejos, con el uso de software no se requiere del dominio de estas fundamentaciones, para la aplicación del AHP, llegando a conclusiones eficientes en la toma de decisiones.

Los principios de desagregación, juicios de preponderancia sobre pares de elementos y la síntesis de prioridades, que enuncia Saaty (2008), se encuentran incorporados dentro del software.

### **RESULTADOS**

Los docentes validan las competencias, las categorías y las subcompetencias, a continuación se muestran los resultados de la evaluación.

Tabla 1. Tabla de validación de categorías y subcompetencias.

<b>CATEGORÍAS</b>	<b>PROMEDIO</b>	<b>DESVIACIÓN ESTANDAR</b>
<b>Categoría A: Conocimiento de las Ciencias Políticas y Administración Pública</b>	<b>9.11</b>	<b>0.68</b>
<b>Categoría B: Uso de Modelos de las Ciencias Políticas y de la Administración Pública</b>	<b>9.33</b>	<b>0.63</b>
<b>Categoría C: Habilidades Económico-Jurídicas</b>	<b>8.95</b>	<b>0.74</b>
<b>Categoría D: Habilidades Metodológicas e Investigativas</b>	<b>9.35</b>	<b>0.64</b>
<b>Categoría E: Competencias de actuaciones prácticas docentes</b>	<b>9.13</b>	<b>0.62</b>
<b>Categoría F: Competencias de actitudes, de experiencia y creativas en las Ciencias Políticas y Administración Pública</b>	<b>9.28</b>	<b>0.62</b>
<b>Categoría G: Habilidades de Comportamiento</b>	<b>9.49</b>	<b>0.53</b>

Como se observa, tanto en la tabla como en gráfica anterior, todos los docentes evaluaron de dominio avanzado a dominio completo (9-10), en promedio todas las categorías y subcompetencias.

Se muestran los resultados del análisis AHP:

- En el análisis de AHP, todos los criterios de las subcompetencias resultaron significativos en relación a agruparlos en bloques temáticos y por su importancia, según los expertos.
- Todos los bloques temáticos recibieron un peso (W), y dentro de ellos a sus asociados, a través de un proceso jerárquico analítico (AHP), que refleja la opinión de los expertos del área. Los pesos son números entre 0 y 1 que indican el grado de importancia concedido a los bloques temáticos y dentro de ellos a sus asociados.
- Saaty (2008) y Cantón, Pérez, & Vázquez (2008) consideran admisibles las matrices de comparación con una razón de consistencia  $CR < .1$ . Como se observa en la siguiente tabla, todas las Razones de Consistencia, fueron menores a .1, obteniéndose valores admisibles para todos los bloques.

Tabla 2. Perfil de competencias docentes validado por el método AHP.

PERFIL DE COMPETENCIAS DOCENTES VALIDADO POR MÉTODO AHP DE LA LICENCIATURA DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA															
Competencias	Pond. W1	Razón de consistencia	Índice de referencia	Categorías	1.000			Subcompetencias	Pond. W3	Pond Global	Razón de consistencia	Índice de referencia			
					Pond. W2	Razón de consistencia	Índice de referencia								
Conocimientos fundamentales	0.5			A. Conocimiento de las Ciencias Políticas y la Administración Pública	0.481	0.058	0.090	A1. Teoría política	0.219	0.053	0.0115	0.1000			
								A2. Sistemas políticos y estructuras de poder	0.101	0.024					
								A3. Instituciones políticas comparadas	0.100	0.024					
								A4. Procesos de Democratización en América Latina	0.041	0.010					
								A5. Comportamiento político y legitimidad	0.038	0.009					
								A6. Componentes teóricos de la Administración Pública	0.152	0.037					
								A7. Nuevas Corrientes en el Estudio de la Administración Pública	0.071	0.017					
								A8. Relaciones intergubernamentales	0.048	0.012					
								A9. Gobernabilidad y Gobernanza	0.163	0.039					
								A10. Gobierno Local y Sustentabilidad	0.066	0.016					
				B. Uso de Modelos de las Ciencias Políticas y de la Administración Pública	0.210			0.210	0.058	0.090	B2. Políticas Públicas	0.356	0.037	0.0575	0.1000
											B1. Planeación y Evaluación de la Gestión Pública	0.169	0.018		
											B3. Formulación de Políticas Públicas	0.169	0.018		
											B4. Implementación de Políticas Públicas	0.106	0.011		
C. Habilidades y Conocimientos Económico-Jurídicas	0.098			0.098			B5. Evaluación de Políticas Públicas	0.140	0.015	0.0000	0.1000				
							B6. Comunicación y Marketing Político	0.060	0.006						
D. Habilidades Metodológicas e Investigativas	0.210			0.210			C3. Marco Jurídico del Estado Mexicano	0.714	0.035	0.0633	0.1000				
							C2. Finanzas Públicas	0.143	0.007						
PERFIL DOCENTE				E. Competencias de práctica docente	0.333			C1. Economía del Sector Público	0.143	0.007	0.0445	0.1000			
								D1. Metodología de la Investigación	0.724	0.076					
								D3. Habilidades de Investigación	0.193	0.020					
								D2. Estadística Avanzada	0.083	0.009					
								E.1. Planificación del Proceso de Aprendizaje-Enseñanza	0.121	0.020					
								E6. Estrategias de aprendizaje-enseñanza basada en competencias	0.105	0.018					
								E2. Organizar para promover situaciones de aprendizaje	0.079	0.013					
								E3. Gestionar la progresión de los aprendizajes	0.048	0.008					
								E4. Comunicatividad	0.040	0.007					
								E5. Tratamiento didáctico	0.048	0.008					
								E8. Elaborar y hacer evolucionar dispositivos de diferenciación	0.057	0.010					
								E13. Reflexión e investigación sobre la práctica educativa	0.114	0.019					
								E.11 Tutorizar	0.088	0.015					
								E9. Implicar a los alumnos en su aprendizaje y en su trabajo	0.094	0.016					
E15. Organizar la propia formación continua	0.097	0.016													
E12. Evaluar	0.046	0.008													
E14. Trabajo en Equipo	0.040	0.007													
E10. Manejo Fuentes	0.022	0.004													
Competencias de apoyo	0.5			F. Habilidades personales	0.333		0.050	PF1. Autoevaluación y aceptación de la retroalimentación de evaluación por la Institución	0.058	0.010	0.0821	0.1000			
								PF9. Autonomía y comportamiento reflexivo	0.103	0.017					
								PF7. Creatividad	0.162	0.027					
								PF5. Demuestra valor a los productos del estudiante	0.052	0.009					
								PF3. Identificación con la institución	0.063	0.011					
								P12. Trabajar al límite de las propias capacidades	0.061	0.010					
								IF8. Creatividad grupal	0.124	0.021					
								IF2. Manejo adecuado en el contexto interpersonal profesor-estudiante	0.149	0.025					
								IF6. Metodología para la calidad	0.088	0.015					
								IF4. Gerenciamiento de Proyectos	0.068	0.011					
								IF11. Manejo de nuevas tecnologías	0.037	0.006					
								IF10. Idiomas	0.035	0.006					
								G4. Saberes profesionales del docente	0.273	0.046					
								G1. Perfil profesional	0.273	0.046					
G3. Ética profesional	0.225	0.038													
G5. Responsabilidad social	0.153	0.025													
G2. Relaciones públicas	0.075	0.013													

Una vez realizado el proceso de análisis jerárquico (AHP), las categorías preliminares se modificaron en el orden, como se muestra en la tabla 3.

Tabla 3: Competencias para la Formación de un Perfil Docente de las Ciencias Políticas y Administración Pública por categoría

CATEGORÍA: PRELIMINAR	CATEGORÍA: FINAL
Categoría A: Conocimiento de la Ciencias Políticas y la Administración Pública	Categoría A: Conocimiento de la Ciencias Políticas y la Administración Pública
Categoría B: Uso de Modelos de las Ciencias Políticas y de la Administración Pública	Categoría B: Habilidades Metodológicas e Investigativas
Categoría C: Habilidades y Conocimientos Económico-Jurídicas	Categoría C: Uso de Modelos de las Ciencias Políticas y de la Administración Pública
Categoría D: Habilidades Metodológicas e Investigativas	Categoría D: Habilidades y Conocimientos Económico-Jurídicas
Categoría E: Competencias de práctica docente	Categoría E: Competencias de práctica docente
Categoría F: Habilidades Personales	Categoría F: Habilidades Personales
Categoría G: Comportamientos Profesionales, Sociales y Éticos	Categoría G: Comportamientos Profesionales, Sociales y Éticos

Este catálogo presenta la construcción de un perfil docente, para un Maestro de Educación Superior en Ciencias Políticas y Administración Pública, se estructura a partir de la literatura actual internacional altamente especializada de expertos, en la práctica y actividad docente por competencias. También se utilizó, el catálogo de desarrollo de competencias de la Maestría en Ciencias Políticas y del Doctorado en Filosofía con Orientación en Ciencias Políticas de la institución de educación superior. Todo esto, con el propósito de construir un instrumento que nos ayude a conocer el perfil docente en una institución educativa pública del Norte de México.

En base a los resultados de la investigación, se sugieren las siguientes recomendaciones:

- Las instituciones públicas y/o privadas de educación superior, deberían acordar contar con un perfil de competencias docentes en el área de Ciencias Políticas y Administración Pública en los programas educativos y en la normatividad institucional.
- Las Instituciones de Educación Superior deberán contar con una estructura común básica sobre las competencias del perfil docente universitario en el área de Ciencias Políticas y Administración Pública.
- Las competencias del perfil docente deberán ser parte importante del diseño de los programas educativos.

A partir de esta investigación se propone un catálogo de competencias del perfil docente (ingreso o permanencia) como una herramienta para conocer si el docente cumple o no cumple con dichas competencias.

Se espera que si el docente se prepara en estas competencias, estará en condiciones de poder desarrollar habilidades, actitudes y valores en sus alumnos y que puedan tener un rol más activo en su propio proceso de aprendizaje, creando en ellos un pensamiento crítico y la flexibilidad para enfrentarse a los cambios para poder ser individuos con altas capacidades y con habilidades en la resolución de problemas y que pueda crear sus conocimientos acorde con la realidad.

## Bibliografía

- Cantón, A., Pérez, S., y Vázquez, G. (2008). Definición de indicadores para evaluación de competencias. UPM, Madrid.
- Day, C. (1999). *Developing Teachers. The Challenges of Lifelong Learning*. London: Falmer Press.
- Muñoz, I. (2008). Perfil profesional del educador social con personas mayores. Identificación de competencias (Tesis Doctoral). Granada, España: Universidad de Granada.
- Rositas, J. (2011). AHP-guiado. Monterrey, N.L., México: Instrumento no publicado.
- Saaty, T. (2008). *Decision Making for Leaders* (1ra. Edición ed.). Pittsburgh, EUA: RWS Publications.
- Segovia, F. (1999) *El aula inteligente, nuevo horizonte educativo*. Ed. ESPASA. Madrid, España. Shulman, L. (1986). Those Who Understand: Knowledge Growth in Teaching. *Educational Researcher*, 15 (2), 4-14. UNESCO Disponible en <http://www.unesco.cl/medios/biblioteca/documentos/formaciondocente>
- Zabalza, M.(2002) *La enseñanza universitaria, El escenario y sus protagonistas*. Ed. Nancea. Madrid, España.