

Perfil de competencias de los docentes de la carrera de Enfermería en una Universidad pública de Paraguay

Competency profile of Nursing career teachers at a public University in Paraguay

Miguel Porfirio Almeida Panza¹  , Lira Andrea Del Padre Bentrón¹  , Juan José Vázquez Alcaraz²  

RESUMEN

Una competencia es un conjunto integrado de conocimientos, capacidades, representaciones y comportamientos movilizados para resolver problemas profesionales. Ser competente implica poder realizar una actividad profesional, resolver problemas o desarrollar proyectos en tiempo oportuno movilizando integralmente un saber realizar, conjuntamente con los saberes conceptuales pertinentes y con capacidades diversas de acción y de relación, con el fin de obtener resultados de calidad. El objetivo de la investigación fue describir el perfil de competencias de los docentes de la Carrera de Enfermería de una universidad pública de Paraguay, en el año 2022. La investigación fue de tipo cuantitativo, de nivel descriptivo y diseño no experimental. Se trabajó con una población constituida por 42 docentes, mediante un muestreo censal. El instrumento de recolección de datos que se utilizó fue la encuesta por medio del cuestionario y la observación documental, elaborado en base a cada objetivo específico. Como resultados destacaron: 69% de los docentes fueron del sexo femenino, 52% con más de 10 años en la docencia, y 57% con formación especialista. En cuanto a las competencias específicas, en todos los indicadores los participantes se puntuaron en nivel excelente sobre el 80%, lo que también fue evidenciado en las competencias transversales. En conclusión, los docentes poseen competencias específicas y genéricas o transversales para el cumplimiento del desarrollo de la enseñanza en la educación superior en niveles elevados, según la capacidad, habilidad, práctica, valores y actitudes para realizar el proceso de enseñanza.

Palabras clave: Perfil, competencias, universidades, enfermería, docente.

ABSTRACT

A competency is an integrated set of knowledge, skills, representations and behaviors mobilized to solve professional problems. Being competent implies being able to carry out a professional activity, solve problems or develop projects in a timely manner by integrally mobilizing a know-how, together with relevant conceptual knowledge and with diverse capacities for action and relationship, in order to obtain quality results. The objective of the research was to describe the competency profile of teachers in the Nursing Career of a public university in Paraguay, in the year 2022. The research was quantitative, descriptive and non-experimental design. We worked with a population of 42 teachers, by means of a census sampling. The data collection instrument used was a survey by means of a questionnaire and documentary observation, elaborated on the basis of each specific objective. The results were as follows: 69% of the teachers were female, 52% had been teaching for more than 10 years, and 57% had specialist training. Regarding the specific competencies, in all indicators the participants scored an excellent level above 80%, which was also evidenced in the cross-cutting competencies. In conclusion, teachers possess specific and generic or transversal competencies for the fulfillment of the development of teaching in higher education at high levels, according to the capacity, ability, practice, values and attitudes to carry out the teaching process.

Keywords: Profile, competencies, universities, nursing, teacher.

Autor correspondiente:

Miguel Porfirio Almeida Panza,
Correo electrónico:
miguel.almeidapy@gmail.com

Conflicto de intereses:

Los autores declaran no tener conflicto de interés.

Contribucion de los autores:

Miguel Porfirio Almeida Panza: fue el autor principal y participó en la elección del tema, elaboración del protocolo, recolección y análisis de datos, conclusiones y elaboración del artículo científico. Lira Andrea Del Padre Bentrón: fue la coautora principal y participó en la elección del tema, elaboración del protocolo, recolección y análisis de datos, conclusiones y elaboración del artículo científico. Juan José Vázquez Alcaraz: contribuyó con la revisión crítica del documento, la elaboración del artículo científico y aprobación del borrador final.

Financiamiento:

El trabajo se financió con los recursos propios del equipo investigador.

Editora responsable:

María Isabel Rodríguez 
Universidad Sudamericana. Pedro Juan Caballero, Paraguay.

Histórico:

Recibido: 02-02-2024
Aceptado: 01-07-2024

Periodo de publicación:

May-Ago 2024

Licencia de uso:

Este es un artículo publicado en acceso abierto bajo una Licencia Creative Commons.



¹ Universidad Nacional de Asunción, Facultad de Enfermería y Obstetricia, Carrera de Enfermería, Filial Concepción. Concepción, Paraguay.

² Universidad Nacional de Asunción, Facultad de Enfermería y Obstetricia, Dirección de Postgrado. San Lorenzo, Paraguay.

INTRODUCCIÓN

La Universidad está viviendo uno de los momentos de mayor transformación de su historia, esto conlleva nuevos requerimientos y exigencias para el profesorado, donde la tarea urgente se centra en delimitar las competencias que precisa el docente universitario para desarrollar adecuadamente las funciones, roles, etc. derivados de este nuevo escenario de actuación profesional (1). En este marco general, la docencia es la actividad central de la función y eje del proceso de formación, capacitación y actualización de los miembros de una comunidad académica, cuyo núcleo es el proceso de enseñanza-aprendizaje (2).

Desde el final del siglo XX, el quehacer en educación se ha desarrollado en un contexto profundamente cambiante, caracterizado principalmente por grandes avances científicos, tecnológicos, pedagógicos y de la comunicación. Considerando este panorama, ya en el año 1998, la UNESCO en su primera Conferencia Mundial sobre Educación Superior, avizoro el surgimiento de una nueva cultura universitaria, de la que fundamentalmente formaría parte la calidad, la evaluación y la rendición de cuentas, una docencia desarrollada tanto en entornos presenciales como virtuales, con una gestión estratégica eficaz, la apertura internacional y la movilidad, retos que en la actualidad está afrontando la educación superior (3).

En este contexto, las instituciones formadoras se convierten en agentes protagónicos del progreso de la sociedad, y el profesorado se constituye en un pilar fundamental para llevar a cabo esta misión. De ahí surge la recomendación que, para garantizar la calidad en la enseñanza superior, es necesario atraer y retener a un personal docente y de investigación calificado, talentoso y comprometido con su labor, así como promover la formación y realización de investigaciones pedagógicas que mejoren las estrategias didácticas y aseguren condiciones profesionales apropiadas, todo con el fin de garantizar la excelencia de la enseñanza, para hacer frente a los desafíos mundiales y construir economías basadas en el conocimiento, que sean más integradoras, equitativas y sostenibles (4).

La actividad docente, como función esencial de la vida universitaria, no debe ser realizada sin asegurar, al menos, unos mínimos requisitos que garanticen su calidad y más en una etapa de cambios como la actual. Desarrollar el nuevo modelo universitario exige una mayor implicación del profesorado en la docencia y por tanto, requiere estar atentos e implicados con la calidad de los aprendizajes de los estudiantes (5)

Actualmente, Paraguay afronta desafíos relacionados con la enseñanza y la formación de los docentes

universitarios, estando bajo la mirada de entes reguladores como el Ministerio de Educación y Ciencias (MEC), el Consejo Nacional de Educación Superior (CONES), la Agencia Nacional de Evaluación y Acreditación de la Enseñanza Superior (ANEAES) y el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT). La calidad educativa en Paraguay se expone a través de organismos creados por ley, que regulan la apertura de las Universidades y, las funciones educativas dentro de las mismas (6–8)el Paraguay afronta dos situaciones bien claras, la enseñanza y la formación de los docentes universitarios. La enseñanza en la educación universitaria se encuentra bajo la mirada de los entes reguladores como el Ministerio de Educación y Ciencias (MEC).

En la formación relacionada al sector de la salud, como es la Carrera de Enfermería, las competencias se basan en las experiencias clínicas, donde los estudiantes son monitorizados por profesionales de la respectiva disciplina, quienes son los responsables de facilitar el proceso enseñanza-aprendizaje, siendo el desafío de propiciar el desarrollo de capacidades actitudinales y profesionales, ya que el ambiente de aprendizaje generado en la realidad de un centro de salud es totalmente diferente al que existe en el aula, el cual es diseñado para el cumplimiento de objetivos determinados (9).

A raíz de todo lo mencionado, se realizó este trabajo de investigación centrado en determinar el perfil de competencias de los docentes de la Carrera de Enfermería, en una Universidad Pública del Paraguay, en el año 2022. Como un intento de contextualizar el tema de estudio en el ámbito de una institución formadora nacional.

MATERIALES Y MÉTODOS

El diseño de la investigación fue observacional, descriptivo, de corte transversal, con enfoque cuantitativo, y se llevó adelante con 42 docentes de la carrera de Enfermería de una Universidad Pública de Paraguay en el año 2022, lo que representó al 100% del total de los docentes de dicha institución. El muestreo fue censal, los criterios de inclusión fueron: ser docente de la institución y aceptar formar parte del trabajo. Fuera de esto, la investigación carece de criterios de exclusión.

El método utilizado fue la encuesta. El instrumento el cuestionario, que consistió en preguntas cerradas. La aplicación de la misma fue realizada por los investigadores a través de un formulario electrónico distribuido a cada docente, solicitando su consentimiento y explicando cada pregunta con las instrucciones para el llenado. Con el propósito de describir el perfil de competencias del docente, se utilizó un cuestionario con opciones de tipo Likert,



con valores de 0 a 4, donde el (0) significa que aún no posee ese indicador para realizar lo que se le presenta; (1) que posee el indicador en un nivel básico; (2) que tiene el indicador en un nivel intermedio; (3) que el nivel alcanzado en el indicador es bueno y (4) excelente en la competencia indagada. Se tuvo en cuenta las consideraciones éticas de respeto, beneficencia y justicia.

Una vez recogida la información se procedió a la tabulación de los datos y analizados con estadística descriptiva, y fueron representados en tablas de frecuencias absolutas y porcentuales.

RESULTADOS

De la investigación participaron 42 docentes de la carrera de enfermería. En general, la muestra está compuesta predominantemente por mujeres (69%) con una vasta experiencia docente, ya que más de la mitad tienen más de 10 años de antigüedad. La titulación máxima más común observada es la de Especialista, seguida por Magister y Doctorado. Este perfil sugiere un grupo de docentes altamente calificados y con experiencia significativa en el campo educativo (Tabla 1).

Seguidamente se presentan los resultados de las dimensiones evaluadas. La tabla 2 presenta una evaluación de competencias específicas de los docentes en cinco categorías: Planificación de la Enseñanza, Habilidades Lingüísticas y de Comunicación, Ambiente Propicio para el Aprendizaje, Estrategias y Recursos, y Evaluación del Aprendizaje. Los docentes fueron evaluados en una escala de 0 a 4, donde 4 es Excelente y 0 significa que no posee el indicador.

Los datos de la tabla 2 muestran que los docentes tienen un desempeño predominante en el nivel "Excelente" (4) en la mayoría de las competencias

evaluadas. Las áreas en las que destacan más son: 1) Explicación clara y ordenada: 83% de los docentes son evaluados como "Excelentes". 2) Generación de un ambiente de aceptación y respeto: 88% de los docentes son evaluados como "Excelentes". 3) Comunicación de criterios de evaluación: 83% de los docentes son evaluados como "Excelentes".

Las áreas que podrían mejorar incluyen: 1) Propuesta de estrategias y actividades creativas: aunque el 60% se evaluó como "Excelente", el 40% restante se consideró "Bueno", sin docentes en los niveles inferiores. 2) Recomendación de fuentes de consulta útiles y de fácil acceso: donde el 62% se evaluó como "Excelente" y el 5% como "Intermedio".

La tabla 3 evalúa las competencias genéricas o transversales de los docentes en cuatro categorías: Valores y Actitudes del Ámbito Personal, Compromiso e Implicación en la Tarea Docente, Espíritu de Trabajo en Equipo y Liderazgo. Cada competencia se evalúa en una escala de 0 a 4, donde 4 es Excelente y 0 significa que no posee el indicador.

Los datos de la tabla 3 muestran que los docentes poseen una alta competencia en la mayoría de los indicadores evaluados. Las áreas en las que destacan más son: 1) Trato cordial y respetuoso: 90% de los docentes son evaluados como "Excelentes". 2) Respeto a la diversidad cultural, étnica, social y religiosa: 93% de los docentes son evaluados como "Excelentes". 3) Disfrute y pasión por la docencia: 88% de los docentes son evaluados como "Excelentes".

Las áreas que podrían mejorar incluyen: 1) Claridad en la comunicación de iniciativas: aunque el 62% se evaluó como "Excelente", el 38% restante se consideró "Bueno". 2) Participación activa en el equipo docente: donde el 71% se evaluó como "Excelente" y el 29% como "Bueno".

Tabla 1. Características sociodemográficas de la población de estudio. n=42.

Características sociodemográficas	Indicadores	n	%
Sexo	Masculino	13	31
	Femenino	29	69
Antigüedad en la docencia	1 a 5 años	8	19
	6 a 10 años	12	29
	Más de 10 años	22	52
Titulación máxima alcanzada	Especialista	24	57
	Magister	16	38
	Doctorado	2	5

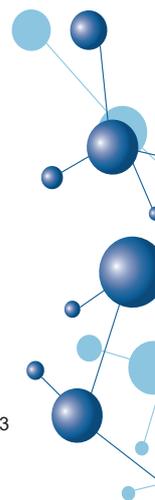


Tabla 2. Competencias específicas de los docentes. n=42.

Indicador	Nivel				
	4 Excelente	3 Bueno	2 Intermedio	1 Básico	0 No posee el indicador
Docencia Universitaria – Planificación de la enseñanza					
A. Reflexionar, prepararse y planificar la acción docente					
<i>Planificó con anticipación el proceso educativo, temporalizando las diferentes actividades a desarrollar en la asignatura</i>	30 (71%)	9 (21,5%)	3 (7,5%)	0(0%)	0(0%)
<i>Conoce el perfil de los estudiantes y planificó en función de las características y necesidades de ellos</i>	26 (62%)	15 (36%)	1(2%)	0(0%)	0(0%)
<i>Busca y maneja bibliografía básica y complementaria de las asignaturas a su cargo</i>	27 (64%)	14 (34%)	1(2%)	0(0%)	0(0%)
B. Utilizar habilidades lingüísticas y de la comunicación para relacionarse con los estudiantes					
<i>Explica de manera clara y ordenada, destacando los aspectos más importantes de la asignatura.</i>	35 (83%)	7 (17%)	0(0%)	0(0%)	0(0%)
<i>Responde con agilidad a las preguntas e inquietudes que los alumnos formulan</i>	30 (71%)	11(27%)	1(2%)	0(0%)	0(0%)
<i>Identifica las barreras de comunicación y plantea estrategias a los estudiantes que permitan a los estudiantes expresarse con libertad sobre la asignatura, la docencia o el propio aprendizaje.</i>	27 (64%)	14 (34%)	1(2%)	0(0%)	0(0%)
C. Crear un ambiente propicio para el aprendizaje de los estudiantes					
<i>Identifica e implica a los alumnos distraídos o con dificultades en el aprendizaje</i>	27 (64%)	14 (34%)	1(2%)	0(0%)	0(0%)
<i>Establece y mantiene normas consistentes de convivencia y contribuye a la solución de conflictos</i>	32 (76,5%)	8 (19,5%)	2 (4%)	0(0%)	0(0%)
<i>Genera un ambiente de aceptación, cordialidad y respeto en el cual los estudiantes puedan actuar sin temor.</i>	37 (88%)	5 (12%)	0(0%)	0(0%)	0(0%)
D. Selecciona, propone estrategias, actividades y recursos					
<i>Recomienda a los estudiantes fuentes de consulta útiles y de fácil acceso</i>	26 (62%)	14 (34%)	2 (4%)	0(0%)	0(0%)
<i>Propone estrategias y actividades creativas y variadas para facilitar el desarrollo de competencias y dinamizar el aprendizaje de todos los estudiantes</i>	25 (60%)	17 (40%)	0(0%)	0(0%)	0(0%)
<i>Promueve en los estudiantes el desarrollo de las competencias genéricas seleccionadas para la asignatura</i>	27 (64%)	14 (34%)	1(2%)	0(0%)	0(0%)
E. Evaluación del aprendizaje					
<i>Utiliza criterios de evaluación adecuados para valorar el trabajo realizado por los estudiantes a través de todo el curso</i>	30 (71%)	12 (29%)	0(0%)	0(0%)	0(0%)
<i>Selecciona técnicas y estrategias de evaluación formativa y sumativa, coherentes con las competencias que se quieren desarrollar.</i>	29 (69%)	13 (31%)	0(0%)	0(0%)	0(0%)
<i>Da a conocer a los estudiantes desde el inicio los criterios de evaluación que se aplicarán</i>	40 (96%)	0(0%)	1(2%)	0(0%)	1(2%)

Tabla 3. Competencias genéricas o trasversales de los docentes. n=42.

Indicador	Nivel				
	4 Excelente	3 Bueno	2 Intermedio	1 Básico	0 No posee el indicador
Valores y actitudes del ámbito personal					
A. Cumplimiento con sentido ético, lealtad e integridad					
<i>Trata en forma cordial y respetuosa a todas las personas con quienes se relaciona</i>	38 (90%)	4 (10%)	0(0%)	0(0%)	0(0%)
<i>Respeto las normas éticas y sociales establecidas por la institución</i>	35 (83%)	7 (17%)	0(0%)	0(0%)	0(0%)
<i>Se compromete con la visión y la misión institucional</i>	35 (83%)	7 (17%)	0(0%)	0(0%)	0(0%)
B. Compromiso e implicación con responsabilidad en la tarea docente					
<i>Escucha con atención los problemas de los estudiantes y se preocupa por ayudarles</i>	36 (86%)	6 (14%)	0(0%)	0(0%)	0(0%)
<i>Respeto las diferentes culturas, étnicas, sociales y religiosas de sus alumnos y compañeros</i>	39 (93%)	3 (7%)	0(0%)	0(0%)	0(0%)
<i>Le gusta la docencia y disfruta enseñar</i>	37 (88%)	5 (12%)	0(0%)	0(0%)	0(0%)
C. Promueve el desarrollo de un espíritu de colegiado, participando activamente en los equipos de trabajo que integra					
<i>Participa en las tareas del equipo docente compartiendo información, conocimientos y experiencias</i>	30 (71%)	12 (29%)	0(0%)	0(0%)	0(0%)
<i>Es flexible, receptivo y capaz de cambiar de acuerdo a las demandas del grupo</i>	32 (76%)	10 (24%)	0(0%)	0(0%)	0(0%)
<i>Prefiere trabajar en equipo cuando hay posibilidad de hacerlo</i>	34 (81%)	8 (19%)	0(0%)	0(0%)	0(0%)
D. Influye sobre las personas y grupos para contribuir con su desarrollo y alcanzar objetivos comunes					
<i>Su comunicación con los estudiantes y colegas es fluida y espontánea, creando un clima de confianza</i>	33 (79%)	9 (21%)	0(0%)	0(0%)	0(0%)
<i>Reconoce y valora la contribución de los demás en el logro de los objetivos comunes</i>	31 (74%)	11 (26%)	0(0%)	0(0%)	0(0%)
<i>Comunica sus iniciativas con claridad</i>	26 (62%)	16 (38%)	0(0%)	0(0%)	0(0%)

DISCUSIÓN

El perfil de competencias es un modelo integral que describe comportamientos que se pueden observar, desarrollar y evaluar en el desempeño; permite introducir el enfoque de competencias en una propuesta de desarrollo de capacidades, favoreciendo una formación integral de la persona; la estandarización (uso de un lenguaje común) y la articulación entre el mundo laboral y educativo; mejora la empleabilidad y la adaptación del profesional a espacios laborales cambiantes; y el involucramiento de capital humano competitivo en el desarrollo de un sistema (10) adoptar estándares comunes, y reforzar

las estrategias de desarrollo nacional, mejorando el uso de las evaluaciones para retroalimentar las políticas públicas y lograr evidencias que sustenten un desarrollo sostenible con inclusión y equidad. En nuestro país, los programas sociales y diversos programas presupuestales que desarrolla el Estado peruano, así como los programas y proyectos que apoya la cooperación internacional, hacen evidente la demanda de sistemas nacionales de ME capaces de obtener evidencias rigurosas sobre los resultados y que estos se reflejen tanto en la asignación presupuestal, como en la mejora de procesos y estrategias. El perfil de competencias del profesional que cumple funciones de ME es el conjunto de



conocimientos, habilidades y actitudes que debe poseer la persona para desempeñar adecuadamente sus funciones. En el presente artículo se identifican las funciones de los profesionales en el área de ME y se propone el perfil de competencias que deben adquirir así como los contenidos de las competencias específicas de ME.

Se presenta el perfil de competencias validado como un aporte a la gestión por resultados y decisiones basadas en evidencias para su implementación en procesos de gestión de recursos humanos y sistemas de ME; es una herramienta para ser aplicada prioritariamente en la planificación y dotación, organización del trabajo, el desarrollo de capacidades y la compensación en el proceso de gestión de recursos humanos en el área y sistemas de ME.

El perfil de competencias del profesional que cumple funciones de ME constituye una experiencia pionera en el país, y se pone a disposición de las instituciones académicas, instituciones gubernamentales u otras que ofrecen servicios de ME y a la comunidad en general. En este trabajo, donde se encuestó a 42 docentes, se indagaron en las competencias que deben tener los docentes universitarios de la carrera de enfermería de una Universidad Pública de Paraguay, lo que se focalizó en dos grandes aristas, la primera relacionada con las competencias específicas y la segunda en las transversales.

Considerando la población en sus características sociodemográficas, resalto que 7 de cada 10 docentes fueron mujeres, con una antigüedad mayoritaria de más de 10 años en el ejercicio educativo (52%), y con formación más frecuente de especialista (57%). Este perfil, evidencia una educación impartida preferentemente por el sexo femenino, con experiencia y formación especialista.

Comparando con los resultados de otras investigaciones, existe similitud con las características propias de la profesión de enfermería en cuanto a que mayormente se encuentran integradas por mujeres, donde si existe diferencia es en relación con la formación especialista, ya que a nivel país solo el 18% cuenta con este nivel, lo que podría indicar que ser docente y sus exigencias para el ingreso y permanencia en el cargo, hacen más necesario el contar con este requerimiento (11).

De acuerdo a la identificación de las competencias específicas de los docentes de la carrera de enfermería, Facultad de Enfermería y Obstetricia, en cuanto a la Planificación de la enseñanza, en general, en todas las dimensiones evaluadas en este trabajo de investigación, resaltaron como mayoritarios los niveles excelente y bueno, demostrándose una alta identificación con estas competencias por parte de

los sujetos de estudio.

En este sentido, es importante destacar que según la literatura, para desempeñar eficientemente una profesión es requerimiento contar con sólidos conocimientos (componente técnico) y saberes prácticos (componente metodológico), siendo cada vez más imprescindible e importante en el contexto laboral en constante evolución saber ser (componente personal) y saber estar (componente participativo) (12)reflejado en las primeras páginas del artículo con razones explicativas.

Tras su análisis, el autor presenta su concepción sobre la competencia de acción profesional -CAP, asentada sobre un pormenorizado análisis documental del estado de la cuestión. A partir de la misma, aporta un modelo de gestión de la CAP, contrastado en parte por su equipo de investigación en la Sociedad ALECOP del grupo Mondragón Corporación Cooperativa (MCC).

De igual manera, en las competencias de tipo transversales, en este estudio fueron más prevalentes los niveles excelentes y buenos. Sobre este punto, las competencias transversales o genéricas son, sin duda, uno de los aspectos más valorados por los titulares en los procesos de selección de personal, puesto que la capacidad de comunicarse con efectividad o de trabajar colaborativamente, por ejemplo, se puede poner en práctica en diferentes contextos; en contraparte, las habilidades técnicas o específicas tienden a quedar obsoletas debido al vertiginoso avance de la ciencia y la tecnología.

Ahora bien, además de ser transferibles, las competencias transversales son perfectibles, por lo tanto, requieren un desarrollo constante durante la formación universitaria (13)en sus modos de relacionarse con las empresas, abriendo nuevos cauces de comunicación, entendiendo de un modo diferente la transmisión de información y de conocimiento, exigiendo de un modo especial la inmediatez en los servicios o descubriendo una nueva dimensión para gestionar las relaciones, tanto personales como institucionales.

Muy pronto, la mayoría de las organizaciones tendrán que haber evolucionado hacia un nuevo modelo mental para no morir. Para ello se necesitarán profesionales con visión, capacidad de trabajo colaborativo, con habilidades comunicativas, habilidades emocionales, capacidad para gestionar la imagen, visión para captar tendencias y ser creativos, o capacidades de autoliderazgo, autogestión y autoaprendizaje, entre otras competencias transversales.

Sólo las instituciones -entre las que se incluye la universidad- que tengan un fuerte concepto de sentido que defina su identidad, tendrán la motivación y el



valor suficientes para reflexionar sobre sí mismas, su nivel de responsabilidad en este cometido y la capacidad para adaptarse eficazmente a los cambios que el entorno exige. Es importante recalcar, que los cambios paradigmáticos que introduce la sociedad del conocimiento, promueven la adopción del modelo educativo basado en competencias, como menciona Durán Arellano, es evidente la necesidad de incorporar un cambio de perspectiva del docente universitario para mejorar el desempeño de las funciones básicas de docencia, investigación y extensión, mediante un nuevo enfoque (14).

En este estudio se pudo observar que los docentes evaluados demuestran una alta competencia en diversas áreas, especialmente en la creación de un ambiente propicio para el aprendizaje y en la comunicación efectiva. Así también en el trato respetuoso y la pasión por la docencia. No obstante, siempre hay margen para mejorar, tales como en la propuesta de estrategias creativas y en la recomendación de recursos accesibles para los estudiantes; de igual manera siguen necesitando de mejora en la claridad en la comunicación de iniciativas y la participación en equipo.

Como limitaciones, este estudio se centró en las referencias propias de los docentes, así como el tipo de muestreo utilizado no permite la generalización de los resultados, por lo que sería interesante dar seguimiento a este trabajo con una metodología basada en la observación directa. No obstante, esta investigación brinda información valiosa, que sirve de base para la toma de decisiones relacionadas al estamento de docentes.

CONCLUSIONES

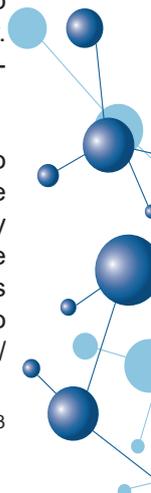
En general, las competencias de los docentes de la carrera de enfermería de la Universidad Pública se caracterizan por un perfil elevado, considerando que la mayoría se posicionó en los niveles excelente y bueno. Esto es importante teniendo en cuenta que la educación de calidad exige profesores formados integralmente, que no solo tengan dominio de los contenidos teóricos y técnica, sino también cuenten con actitudes y valores que fortalezcan los procesos de enseñanza aprendizaje.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Mas Torelló Ò. El Profesor Universitario: sus competencias y formación. *Rev Currículum y Form Profr* [Internet]. 2011 [citado el 9 de julio de 2024];15:195–211. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/567/56722230013.pdf>
2. Torrelles C, Coiduras JL, Isus S, Carrera FX, París G, Cela JM. Competencia de trabajo en equipo: definición y categorización. *Profr Rev Curric y Form*

del Profr [Internet]. [citado el 9 de julio de 2024]; 2011;15 (3)(Diciembre):329–44. Disponible en: <http://redined.mecd.gob.es/xmlui/handle/11162/94159>

3. Tünnermann Bernheim C. La Educación superior en América Latina y el Caribe: diez años después de la Conferencia Mundial de 1998. Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe; 2008. 525 p.
4. UNESCO. Conferencia mundial sobre la educación superior - 2009: la nueva dinámica de la educación superior y la investigación para el cambio social y el desarrollo. *Rev da Avaliação da Educ Super* [Internet]. 2009 [citado el 9 de julio de 2024];14(3). Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=219114871013>
5. Vilà Suñé M, Díaz MP, Noell JF. La inclusión laboral de los jóvenes con discapacidad intelectual: Un reto para la orientación psicopedagógica. *Rev Esp Orientac y Psicopedag*. 2012;23(1):85–93.
6. Saucedo Argüello O, Saucedo Piccinini OA. Enseñanza y la Formación del Docente Universitario del Siglo XXI en el Paraguay. *Rev Innovación y Desarro Sosten* [Internet]. 2021 [citado el 9 de julio de 2024];1(2):56–60. Disponible en: <http://revistas.iudigital.edu.co/index.php/ids/article/view/29>
7. Agencia Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior. Modelo Nacional de Acreditación de la Educación Superior [Internet]. 2007 [citado el 9 de julio de 2024]. p. 23. Disponible en: http://www.aneaes.gov.py/aneaes/datos/modelo_nacional/2007_Parte1ConceptosFundamentales.pdf
8. Agencia Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior. Agencia Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior [Internet]. Institucional. 2021 [citado el 15 de julio de 2021]. p. 1. Disponible en: <http://www.aneaes.gov.py/aneaes/index.php/ct-menu-item-2>
9. Illesca Pretty M, Cabezas González M, Nuin Orrio C, Jürschik Jiménez P. Competencias del docente clínico Enfermera/o. Universidades Lleida (España) y la Frontera (Chile). Percepción del estudiante. *Cienc y enfermería* [Internet]. 2010 [citado el 9 de julio de 2024];16(2). Disponible en: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532010000200010&lng=en&nrm=iso&tlng=en
10. Miranda E, Torres A, Rotondo E, Mostajo P. Perfil de competencias del profesional que cumple funciones de monitoreo, evaluación y gestión de evidencias de programas y proyectos de desarrollo. Un aporte para las decisiones basadas en evidencias. *An la Fac Med* [Internet]. 2015 [citado el 9 de julio de 2024];76:67. Disponible en: <http://>



revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/
anales/article/view/10974

11. Quintero MV, Gallardo M, Villagra N, Rodríguez H, Armoa ME, Rovere J. Employment situation of Nursing in Paraguay: nursing survey of Paraguay 2020. Rev salud publica del Paraguay [Internet]. 2022 [citado el 9 de julio de 2024] ;12(2):41–7. Disponible en: http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2307-33492022000200041&lng=es&nr_m=iso&tlng=es

12. Echeverría B. Gestión de la competencia de acción profesional. Rev Investig Educ [Internet]. 2002 [citado el 9 de julio de 2024] ;20(1):7–43. Disponible en: <http://revistas.um.es/rie/article/view/97411/93521>

13. Secanella J. Nuevas competencias para la empleabilidad de los estudiantes universitarios. La Cuestión Univ Los Estud Univ en la era Digit [Internet]. 2016 [citado el 9 de julio de 2024] ;0(7):40–7. Disponible en: <http://polired.upm.es/index.php/lacuestionuniversitaria/article/view/3357>

14. Durán Arellano AM. Formación en competencias del docente universitario. Educere [Internet]. 2016 [citado el 9 de julio de 2024] ;20:529–38. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=35654966008>

