INNOVACADEMIA
Revista Científica en Educación de la Universidad Autónoma de Nuevo Leór

DOI: https://doi.org/10.29105/innoacad.v2i3.77

Recibido - Received: 2 de diciembre 2025
Aceptado - Accepted: 7 de julio 2026

Ensayo

Desarrollo de competencias del personal docente de la UANL a través de la formación continua

Development of Competencies of Teaching Staff at UANL through Continuing Education

José Armando Peña Moreno[1], Felipe Abundis De León[2], Patricia Delgado Rodríguez[3], Jhonatan Oswaldo Osoria Quiñonez*

Cómo referenciar:
Peña, J., Abundis, A., Delgado, P. y Osoria, J. (2026). Desarrollo de competencias del personal docente de la UANL a través de la formación continua. *INNOVACADEMIA, 2*(3), 93-102
https://doi.org/10.29105/innoacad.v2i3.77

[1] Doctorado en Educación por la Universidad Autónoma de Tamaulipas, México.
Universidad Autónoma de Nuevo León, México.
ORCID: 0000-0003-2723-7123
Contacto: jose.penam@uanl.mx

[2] Doctorado en Filosofía con acentuación en estudios de la Educación por la Universidad Autónoma de Nuevo León, México.
Universidad Autónoma de Nuevo León, México.
ORCID: 0000-0001-9504-3596
Contacto: felipe.abundisdln@uanl.edu.mx

[3] Maestría en Lingüística Aplicada a la Enseñanza de Lenguas Extranjeras por la Universidad Autónoma de Nuevo León, México.
Universidad Autónoma de Nuevo León, México.
ORCID: 0009-0007-7529-2107
Contacto: patricia.delgadordz@uanl.edu.mx

* Autor para correspondencia. Maestría en Administración por la Universidad Autónoma de Nuevo León, México.
Universidad Autónoma de Nuevo León, México.
ORCID: 0000-0002-0485-7488
Contacto: jhonatan.osoriaqnn@uanl.edu.mx

Esta revista y sus artículos se publican bajo la licencia *Creative Commons* Atribución-NoComercial-Compartir Igual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0), por lo cual el usuario es libre de usar, compartir y adaptar el contenido de INNOVACADEMIA siempre que se otorgue el crédito, no se use para fines comerciales, y se comparta cualquier material derivado bajo la misma licencia.

RESUMEN

El presente ensayo tiene como objetivo analizar el esquema de desarrollo de competencias del personal docente de la Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL), desde la formación continua como motor que articula las exigencias del modelo educativo institucional con las demandas actuales de innovación pedagógica y tecnológica. La formación y actualización docente es una necesidad y una tarea nunca terminada en todas las instituciones educativas que trabajan en pro de la excelencia e innovación en los procesos formativos que en ellas se operan; por lo anterior, la creación y desarrollo de programas orientados a tal propósito, es un signo del esfuerzo, compromiso y responsabilidad social, centrados en formar, de manera integral, a la comunidad académica que en el día a día instrumentan y desarrollan sus tareas de enseñanza y aprendizaje en beneficio de los estudiantes. En el caso de la UANL, se han configurado experiencias formativas y de actualización para su personal docente, diseñándose una serie de cursos agrupados en las áreas institucional, pedagógica, tecnológica, de desarrollo humano, de comunicación y lenguaje e investigación. Se concluye que el desarrollo de competencias implementado por la UANL constituye una base sólida para impulsar la profesionalización docente y mantener la coherencia entre su modelo educativo y las tendencias internacionales.

Palabras clave:

universidad, docencia, formación profesional superior.

ABSTRACT

This essay aims to analyze the competency development framework for teaching staff at the Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL), focusing on continuing professional development as a driving force that aligns the requirements of the institutional educational model with current demands for pedagogical and technological innovation. Teacher training and professional development are an ongoing necessity and a never-ending task for all educational institutions committed to excellence and innovation in their processes. Therefore, the creation and implementation of programs aimed at this purpose reflect the effort, commitment, and social responsibility involved in providing comprehensive training to the academic community, whose members carry out and develop teaching and learning activities on a daily basis for the benefit of students. In the case of UANL, training and professional development initiatives have been established for its teaching staff through the design of a series of courses organized into the following areas: institutional, pedagogical, technological, human development, communication and language, and research. It is concluded that the competency development framework implemented by UANL provides a solid foundation for promoting teacher professionalization and maintaining alignment between its educational model and international trends.

Keywords:

university, teaching, faculty professional development.

INTRODUCCIÓN

A lo largo del tiempo, se ha constatado que para el desarrollo de una vida académica de excelencia es fundamental atender la formación y actualización permanentes del personal docente. Si se quiere garantizar una educación de calidad, no se puede relegar la actualización disciplinar, pedagógica y humana de quienes desarrollan el trabajo de docencia.

Hoy en día, organismos internacionales como la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, por sus siglas en inglés) recomiendan atender de manera puntual la formación docente, sin la cual no se logrará una educación integral y de calidad para los estudiantes (UNESCO, 2016). La Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL), desde el año 2008, dio a conocer su modelo educativo para precisar su filosofía institucional, visión y misión, y sentó las bases de toda la vida universitaria. En su estructura, este modelo se compone de apartados sobre contextos educativos, ejes rectores y formación académica. En lo que concierne a la formación integral, el modelo alude a las competencias generales de la UANL y a las competencias específicas del profesorado de la institución (UANL, 2024).

Por lo tanto, se descubre la riqueza de las competencias contenidas en el modelo educativo de la UANL, diseñadas según lo prescrito por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) para el año 2030 (2017). Estas proponen tres tipos de habilidades: 1) cognitivas y metacognitivas, que incluyen el pensamiento crítico y la autorregulación; 2) sociales y emocionales, donde se incorporan la empatía y la colaboración; y finalmente, 3) habilidades prácticas, que engloban el uso de las tecnologías de la información como herramientas fundamentales en el quehacer universitario.

Además de las competencias generales, el modelo educativo (UANL, 2024) establece las competencias que necesita el personal académico para orientar su práctica docente y propiciar el desarrollo de habilidades en sus estudiantes. El fin es formar personas competentes para el ejercicio profesional, con una conciencia social y ética en su relación con los demás. Bajo este escenario, el presente ensayo tiene como objetivo analizar el esquema de desarrollo de competencias del personal docente de la UANL, desde la formación continua como motor que articula las exigencias del modelo educativo institucional con las demandas actuales de innovación pedagógica y tecnológica. A través de esta reflexión, se busca reconocer la importancia de los programas de formación docente, no solo como un requisito administrativo, sino como una estrategia esencial para garantizar la excelencia académica y el compromiso social que caracterizan a la Máxima Casa de Estudios.

DESARROLLO

Si se enfocan los esfuerzos en la formación de los profesores, se favorece el logro de la calidad educativa. Es así como durante el 2020, en la pandemia por COVID-19, se diseñó e instrumentó un programa titulado *Estrategia digital*, el cual tuvo como meta formar a los docentes para hacer frente a la contingencia sanitaria y, de esta manera, dar continuidad a las tareas formativas de los estudiantes de nivel medio superior, superior y de posgrado. Al término de esta experiencia de capacitación, las autoridades académicas de esa época se dieron cuenta de que los resultados fueron positivos, dado que la cobertura de esta participación fue de aproximadamente el 97% de toda la planta académica, de acuerdo con lo que registró la Dirección de Innovación Educativa.

Para atender las necesidades de formación identificadas, la UANL ha diseñado una oferta permanente de experiencias formativas orientadas al fortalecimiento de las competencias profesionales de su planta académica a través del Programa de Capacitación Docente (PCD), el cual se desarrolla en dos ediciones anuales, verano e invierno, y desde su primera convocatoria, realizada en el verano de 2021, con una oferta inicial de ocho cursos, ha experimentado un crecimiento sostenido, alcanzando 30 cursos en la edición de invierno de 2025. El PCD ofrece una serie de experiencias de aprendizaje a la planta docente de la universidad a través de las siguientes dimensiones:

- **Área institucional:** En esta área se integran las experiencias de aprendizaje orientadas a fortalecer la identidad universitaria y el

conocimiento del marco normativo, filosófico y estratégico de la UANL. Los cursos abordan aspectos relacionados con su modelo educativo, el Plan de Desarrollo Institucional, la normatividad universitaria, la integridad académica, la responsabilidad social, la cultura de paz, la inclusión y demás políticas institucionales que orientan el quehacer docente. Su propósito es favorecer que el profesorado comprenda el contexto en el que desarrolla su práctica, actúe con apego a los principios y valores universitarios y contribuya al cumplimiento de la misión institucional mediante una actuación ética, responsable y comprometida con la calidad educativa.

- **Área pedagógica:** en ella se incluye una serie de cursos de carácter pedagógico y didáctico que tienen como propósito lograr que el maestro adquiera recursos, estrategias y técnicas para hacer su labor de una manera más eficiente. Considera que la enseñanza y el aprendizaje deben ser innovadores, creativos y contextualizados; la formación en este campo es trascendente, pues hace más eficiente la labor del maestro y el alcance de los objetivos instruccionales, establecidos con anticipación para la acción formativa.
- **Área tecnológica:** Es donde se concentran aquellos cursos que tienen como meta preparar a la planta docente en aspectos referentes a la tecnología y los recursos digitales de los que se dispone en la actualidad para hacer más creativo y eficiente el proceso de enseñanza y aprendizaje. En este sentido, Rodríguez et al. (2023), citado en Alastor et al. (2023), afirman que:

> La rápida adopción de tecnologías y plataformas en línea ha permitido una mayor accesibilidad, flexibilidad y colaboración global en el proceso educativo. Esta acelerada digitalización ha llevado a la diversificación de los recursos educativos y a la exploración de nuevas metodologías pedagógicas, abriendo oportunidades para una educación más inclusiva y personalizada. (p. 287)

La mayor parte de los estudiantes que están en las aulas hoy en día son nativos digitales. Es así que, en un contexto educativo mediado por la tecnología, es fundamental dotar a toda la planta docente del conocimiento de nuevos recursos, aplicaciones y herramientas que se han incorporado de manera gradual en el contexto educativo.

- **Área de desarrollo humano:** En esta área se contienen aquellas experiencias de aprendizaje que abonan al desarrollo personal del docente y toman en cuenta necesidades de acompañamiento, desarrollo como ser humano y la necesidad de ir adquiriendo herramientas socioemocionales. El objetivo es hacer frente a situaciones conflictivas y de tipo relacional que se dan en las interacciones humanas dentro del contexto de la vida académica.
- **Área de comunicación y lenguaje:** En esta área se agrupan las experiencias de aprendizaje encaminadas a fortalecer las competencias comunicativas del profesorado, tanto en lengua materna como en lenguas extranjeras. Se reconoce que la comunicación constituye una competencia transversal para la docencia, la investigación y la vinculación académica. Los cursos promueven el desarrollo de habilidades de expresión oral y escrita, comunicación académica, lectura crítica, redacción científica, comprensión de textos especializados y dominio del idioma inglés para fines académicos y profesionales. Asimismo, se busca que el docente fortalezca sus capacidades para comunicar de manera efectiva el conocimiento, favorecer la interacción con estudiantes y participar en redes nacionales e internacionales de colaboración académica.
- **Área de investigación:** En esta área se concentran las experiencias de aprendizaje dirigidas al fortalecimiento de las competencias investigativas del profesorado y se promueve una cultura de generación, aplicación y difusión del conocimiento. Los cursos abordan contenidos relacionados con metodología de la investigación, formulación de proyectos, análisis

de datos, redacción y publicación científica y ética en la investigación, propiedad intelectual y uso responsable de la inteligencia artificial en los procesos de investigación. El propósito es que el personal docente desarrolle las habilidades necesarias para integrar la investigación a su práctica educativa, contribuir a la innovación del conocimiento y participar activamente en la solución de problemas educativos y sociales desde una perspectiva científica.

La decisión de agrupar los cursos que conforman el PCD fue determinada por la Dirección de Innovación Educativa de la UANL. Se tomaron como referencia los resultados de la encuesta de satisfacción que se aplica al término de cada periodo de capacitación. Gracias a esta encuesta, no solo se pudo recuperar el grado de satisfacción y la percepción de los docentes que participan en los cursos, sino que, a la vez, se pudo detectar una serie de necesidades de capacitación. A partir de allí, y contando con un equipo de apoyo pedagógico, se diseñó una serie de experiencias formativas para los docentes.

Si bien es complejo definir qué es una competencia, para los fines del presente ensayo se adopta la definición propuesta por Tobón (2008):

> Procesos complejos de desempeño con idoneidad en determinados contextos, integrando diferentes saberes (saber ser, saber hacer, saber conocer y saber convivir), para realizar actividades y/o resolver con sentido de reto, motivación, flexibilidad, creatividad, comprensión y emprendimiento, dentro de una perspectiva de procesamiento cognitivo, mejoramiento continuo y compromiso ético. (p. 5)

Las competencias engloban una serie de elementos dignos de consideración y análisis: por una parte, son habilidades que abarcan el ser integral de la persona, su cuerpo, su mente y su ser trascendente. Por otro lado, alude a que estas habilidades son evidenciadas en acciones que lleva a cabo la persona, en una continua interacción con su entorno personal, social y laboral.

En el contexto de la formación de profesores, una definición ad hoc de competencias que es de utilidad para comprender mejor el desarrollo de las mismas es aquella que ofrece Verdejo (2006):

> La capacidad de un profesional de tomar decisiones, con base en los conocimientos, habilidades y actitudes asociadas a la profesión, para solucionar los problemas complejos que se presentan en el campo de su actividad profesional. Un aspecto clave para el comportamiento competente es la habilidad de coordinar las habilidades constituyentes de la competencia, y usar continuamente el conocimiento para recombinar las habilidades y actitudes de tal forma que sean más útiles para tratar con situaciones nuevas. (p.158)

Lo importante no es la posesión de determinados conocimientos, sino el uso que se haga de ellos en una realidad concreta, ya sea personal o profesional. Por su parte, la OCDE (2017), en sus informes más recientes, promueve una toma de conciencia sobre la necesidad de contar en las instituciones de educación con un profesorado competente, debidamente capacitado, que pueda responder a las diversas problemáticas de la educación, en especial las emergentes, considerando la atención a la diversidad y las nuevas tecnologías aplicadas a la educación. Las competencias docentes a las que alude el modelo educativo (UANL, 2024) son las siguientes:

Competencias específicas del profesorado

1. **Desarrollar recursos educativos acordes con las necesidades de los estudiantes y del programa para facilitar el proceso de enseñanza y aprendizaje en espacios físicos y virtuales.**

El contexto actual demanda del docente habilidades para generar recursos propios. Esto requiere comprender los procesos de aprendizaje y la etapa de desarrollo de los alumnos, apoyándose en la psicología educativa. Es fundamental fortalecer los conocimientos pedagógicos de la comunidad docente para crear entornos ideales de instrucción y valorar su efectividad, tarea que debe considerarse prioritaria para el éxito institucional.

2. **Planear la secuencia del proceso de aprendizaje a partir de los elementos didácticos, las teorías del aprendizaje y el desarrollo del individuo, usando diversas estrategias para la formación integral.**

Esta competencia invita a una práctica planeada y sistemática que evite la improvisación. Ser experto disciplinar no es suficiente; se requiere dominar la planeación didáctica y vincular elementos de competencia, contenidos, actividades y recursos con mecanismos de evaluación exitosos. Asimismo, el dominio de las teorías del aprendizaje, la metacognición y las neurociencias permite comprender cómo se gestan los procesos evolutivos y biológicos del estudiante.

3. **Conducir los procesos de aprendizaje planeados, equilibrando la libertad de cátedra con el currículo y los requerimientos reales de los estudiantes y la sociedad.**

Más allá del saber disciplinar, el docente requiere madurez psicológica para conducir asertivamente el aula y dinamizar entornos creativos. Esta competencia se perfecciona con la práctica y, en el contexto de la UANL, implica armonizar la libertad de cátedra con las metas establecidas en los programas analíticos y el modelo académico. Además, enfatiza la necesidad de conectar la tarea docente con las demandas del entorno social.

1. **Evaluar el desarrollo de las competencias del estudiante de forma integral a través de momentos, agentes e instrumentos que permitan retroalimentar el proceso de aprendizaje.**

La evaluación no debe verse como un tema complejo, sino como la oportunidad de constatar el alcance de las metas (UNESCO, 2022). Requiere planeación y diseño de instrumentos ad hoc para fomentar una cultura de mejora. Al respecto, Tyler (como se citó en Castillo y Cabrerizo, 2010) afirma que "el proceso de evaluación es esencialmente determinar hasta qué punto los objetivos educativos han sido alcanzados mediante los programas" (p. 5). La evaluación formativa apoya la toma de decisiones para incidir en la calidad y sirve como retroalimentación mutua: el estudiante conoce su progreso y el docente valora la efectividad de su propia práctica.

Con el propósito de identificar la correspondencia entre el PCD y las competencias establecidas en el modelo educativo, se realizó un análisis de las experiencias formativas ofertadas desde 2021 hasta 2025. Para ello, se revisaron los objetivos, contenidos y resultados de aprendizaje de los cursos y se clasificaron de acuerdo con las seis dimensiones que integran el programa, identificando las competencias institucionales a cuyo desarrollo contribuyen de manera predominante. Este ejercicio permitió valorar el grado de alineación entre la estrategia institucional de formación continua y el perfil docente definido por la Universidad.

Como resultado de este proceso de clasificación, la Tabla 1 presenta las principales líneas de formación del PCD, así como las competencias del Modelo Educativo UANL 2024 que se fortalecen de manera prioritaria. La descripción y las características de estas competencias pueden consultarse en el mismo modelo (UANL, 2024).

Tabla 1

Dimensiones del Programa de Capacitación Docente y competencias del modelo educativo de la UANL

Dimensión	Líneas de formación	Competencias
Tecnológica	Inteligencia artificial, creación de materiales, producción audiovisual, plataformas digitales, herramientas colaborativas, innovación tecnológica	CE1, CE3, CI3
Pedagógica	Planeación, evaluación, diseño instruccional, metodologías activas, innovación didáctica	CE1, CE2, CE3, CE4
Desarrollo humano	Bienestar docente, liderazgo, salud mental, convivencia, cultura de paz	CPIS, CINT
Institucional	Inclusión, modelo educativo, integridad académica, responsabilidad social, transparencia, normatividad	CPIS
Comunicación y lenguaje	Comunicación efectiva, inglés, francés, escritura	CI4, CI5
Investigación	Metodología, protocolos, publicación científica	CI8

Nota: CE, Competencias Específicas Docentes; CI, Competencias Instrumentales; CPIS, Competencias Personales y de Interacción Social; y CINT, Competencias Integradoras.

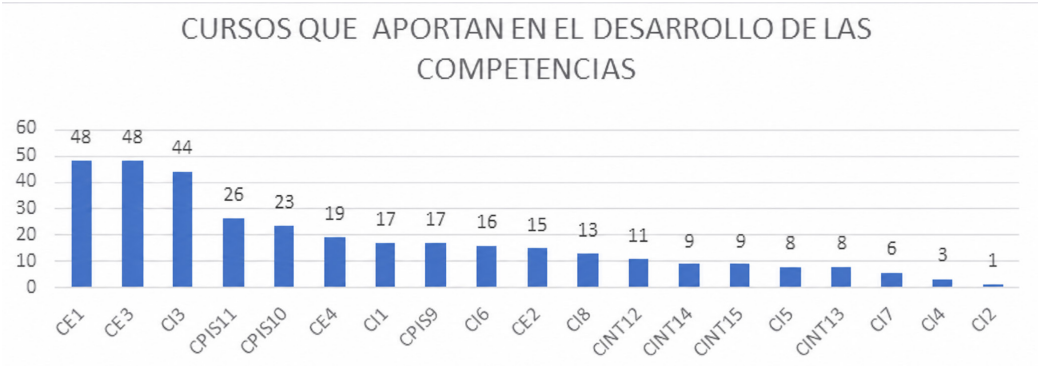
La información sintetizada en la Tabla 1 permite observar que el PCD mantiene una estructura equilibrada que atiende las diferentes dimensiones del desarrollo profesional del docente. Mientras las dimensiones pedagógica y tecnológica concentran la mayor diversidad de experiencias formativas, las dimensiones: institucional, de desarrollo humano, de comunicación y lenguaje e investigación complementan el desarrollo de competencias éticas, sociales, comunicativas y científicas indispensables para el ejercicio docente en educación superior. Esta organización evidencia que la formación continua propuesta por la UANL responde a una visión integral del desarrollo profesional docente.

En términos generales, la distribución de la oferta refleja una estrategia institucional congruente con las tendencias actuales de innovación educativa, al priorizar el desarrollo de competencias digitales y pedagógicas. Sin embargo, también pone de manifiesto áreas susceptibles de fortalecimiento para lograr una formación integral que responda de manera más equilibrada a las competencias definidas por el modelo educativo.

En conjunto, los resultados permiten afirmar que el PCD constituye un mecanismo estratégico para operacionalizar el perfil competencial establecido en el modelo educativo. La distribución de la oferta evidencia una alineación significativa entre las experiencias formativas y las competencias que la institución considera prioritarias para el ejercicio docente contemporáneo, en particular aquellas relacionadas con la innovación pedagógica, la transformación digital y la mejora continua de la práctica educativa. No obstante, el análisis también permite identificar áreas susceptibles de fortalecimiento, especialmente en competencias asociadas al liderazgo, el trabajo interdisciplinario, la comunicación científica y la resolución de problemas complejos, cuya incorporación progresiva contribuiría a una formación docente más equilibrada e integral. La Figura 1 presenta la distribución de los cursos del PCD en función de las competencias institucionales a las que contribuyen, permitiendo visualizar las áreas de mayor concentración y aquellas que representan oportunidades para diversificar y fortalecer la oferta formativa.

Figura 1

Distribución de los cursos del Programa de Capacitación Docente según las competencias del Modelo Educativo de la UANL



Nota: La figura presenta el número de cursos del Programa de Capacitación Docente de la UANL asociados con cada una de las competencias establecidas en el modelo educativo institucional. Un mismo curso puede contribuir al desarrollo de más de una competencia; por ello, el número total de asociaciones supera el total de cursos ofertados.

A partir de la Figura 1 se observa que las competencias con mayor cobertura dentro de la oferta formativa del PCD son aquellas asociadas con la práctica docente y la forma en que esta se desarrolla. Las competencias específicas relacionadas con el desarrollo de recursos educativos (CE1) y con la conducción de los procesos de enseñanza y aprendizaje (CE3) son las que cuentan con el mayor número de cursos asociados, 48 en cada caso. La primera se orienta a crear recursos que hagan más eficiente la experiencia de enseñanza y aprendizaje, volviéndola creativa, dinámica y acorde con las necesidades de los estudiantes más que con las del docente; la segunda promueve procesos de enseñanza planeados, flexibles y orientados al logro de propósitos educativos de vanguardia. A ellas se suma la competencia instrumental referente al manejo

de las Tecnologías de la Información, Comunicación, Conocimiento y Aprendizaje Digitales (CI3), con 44 cursos, lo que sugiere una atención particular al desarrollo de capacidades digitales para la docencia.

En un segundo nivel de cobertura (entre 17 y 26 cursos) se ubican la práctica de los valores institucionales (CPIS11, con 26), la intervención frente a los retos de la sociedad contemporánea (CPIS10, con 23), la evaluación del aprendizaje (CE4, con 19), el aprendizaje autónomo (CI1, con 17) y el compromiso y respeto hacia la diversidad de prácticas sociales y culturales (CPIS9, con 17). Su presencia indica que la formación continua propuesta por la UANL no se limita al fortalecimiento de competencias pedagógicas y tecnológicas, sino que incorpora también componentes éticos, sociales y de desarrollo profesional, en consonancia con los principios del modelo educativo.

Con una cobertura intermedia (entre 11 y 16 cursos) se encuentran el uso de un segundo idioma, preferentemente el inglés (CI6, con 16); la aplicación de estrategias de aprendizaje (CE2, con 15); el uso de métodos y técnicas de investigación tradicionales y de vanguardia (CI8, con 13) y la construcción de propuestas innovadoras basadas en una comprensión holística de la realidad (CINT12, con 11). En particular, CE2 alude a una formación integral que considera los distintos niveles y campos de conocimiento y concibe el aprendizaje como una experiencia de desarrollo, crecimiento y transformación, y no como un proceso rutinario; su posición intermedia sugiere que este enfoque tiene aún espacio para ampliarse en la oferta.

Por último, algunas competencias presentan una menor representación, con menos de 10 cursos cada una: la resolución de conflictos (CINT14) y la adaptabilidad (CINT15), con 9; las habilidades para el desarrollo de diversas expresiones del pensamiento lógico, crítico, creativo y propositivo (CI5) y el liderazgo (CINT13), con 8; el trabajo interdisciplinario (CI7), con 6; la comunicación científica en la lengua materna (CI4), con 3; y el uso de lenguajes lógico-formales (CI2), con 1. Destaca la baja cobertura de las competencias vinculadas con el pensamiento lógico y crítico (CI2 y CI5). Si bien todas ellas forman parte del perfil docente definido por la Universidad, su menor presencia representa una oportunidad para fortalecer áreas que favorecen la gestión académica, el trabajo colaborativo y la capacidad de respuesta ante contextos educativos complejos y cambiantes.

Las competencias docentes, en el contexto de la educación superior, son el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que el profesorado moviliza en su práctica para mejorarla y avanzar en su profesionalización. En este marco, la Dirección de Innovación Educativa tiene como meta fortalecer la formación del personal académico de la Universidad y contribuir a asegurar la calidad de la educación que esta ofrece. Con este propósito se diseña la oferta formativa del PCD, cuya cobertura por competencia se analiza a continuación.

En promedio, de acuerdo con los datos proporcionados por la Dirección de Innovación Educativa, cada edición registra aproximadamente 2,600 docentes, lo que representa alrededor de 5,355 constancias de participación emitidas anualmente. De manera acumulada, entre 2021 y 2025 el Programa ha generado 28,640 constancias de participación, evidencia del alcance y la consolidación de esta estrategia institucional de formación continua. Más allá de los indicadores cuantitativos, estas experiencias formativas están orientadas al fortalecimiento de las competencias pedagógicas, tecnológicas, institucionales, de desarrollo humano, de lenguaje e investigación, desarrollándolas en los docentes para los retos que enfrenta la educación superior en un contexto caracterizado por la innovación, la transformación digital y la necesidad de ofrecer una educación de mayor calidad y pertinencia social.

CONCLUSIONES

El análisis realizado pone de manifiesto que la formación del profesorado no puede entenderse como un proceso limitado a la adquisición de conocimientos técnicos o al cumplimiento de programas institucionales de capacitación. Por el contrario, las competencias docentes representan un proceso dinámico de construcción profesional que integra saberes pedagógicos, disciplinares, tecnológicos, éticos y socioemocionales, los cuales evolucionan de manera permanente en función de las transformaciones científicas, tecnológicas y

sociales que caracterizan a la educación contemporánea.

No obstante, este estudio presenta limitaciones derivadas de su naturaleza teórico-documental. Al sustentarse en el análisis de literatura especializada y de documentos institucionales, no incorpora evidencia empírica que permita conocer la percepción del profesorado ni valorar el nivel de apropiación de las competencias en los distintos contextos disciplinares. Esta limitación abre la posibilidad de desarrollar investigaciones con enfoques mixtos o longitudinales que analicen la relación entre la formación docente, la innovación educativa y el impacto en los aprendizajes estudiantiles, generando evidencia que fortalezca la toma de decisiones institucionales.

De acuerdo con esta perspectiva, el esquema de desarrollo de competencias implementado por la UANL constituye una base sólida para impulsar la profesionalización docente y mantener la coherencia entre su modelo educativo y las tendencias internacionales propuestas por organismos como la OCDE. Sin embargo, este trabajo sostiene que la existencia de un marco competencial, por sí sola, no garantiza la transformación de las prácticas educativas. La verdadera innovación ocurre cuando dichas competencias se traducen en procesos de reflexión crítica, toma de decisiones pedagógicas fundamentadas y mejora continua de la enseñanza, aspectos que dependen tanto de las políticas institucionales como del compromiso profesional de cada docente.

En este sentido, se considera que uno de los principales desafíos para las universidades públicas consiste en transitar de una cultura centrada en la oferta de capacitación hacia una cultura institucional de aprendizaje permanente, donde la actualización profesional sea concebida como un proceso continuo de investigación, experimentación, colaboración e innovación educativa. Este cambio implica reconocer que la formación docente debe evaluarse no solo por el número de cursos impartidos o por la participación del profesorado, sino por la evidencia de cambios significativos en las prácticas de enseñanza, en la experiencia de aprendizaje de los estudiantes y en los resultados educativos alcanzados.

Asimismo, el acelerado desarrollo de tecnologías emergentes, en particular la inteligencia artificial, la analítica del aprendizaje y los ecosistemas digitales, plantea la necesidad de redefinir continuamente el perfil competencial del profesorado universitario. En consecuencia, las competencias docentes no deben concebirse como un conjunto estático de atributos prescritos en documentos institucionales, sino como capacidades flexibles que permitan responder de manera ética, crítica e innovadora a escenarios educativos cada vez más complejos e inciertos.

La principal aportación de este ensayo consiste en argumentar, bajo este punto de vista, que el desarrollo de competencias adquiere pleno sentido cuando favorece procesos de innovación pedagógica que inciden en el aprendizaje, fortalecen la formación integral del estudiantado y contribuyen a consolidar una cultura universitaria orientada a la mejora continua. Con este fin, el análisis de la oferta formativa del PCD permite identificar en qué competencias se concentra el esfuerzo institucional y cuáles ofrecen oportunidades de fortalecimiento.

Finalmente, este ensayo sostiene que la evidencia revisada permite afirmar que las competencias docentes adquieren sentido solo cuando favorecen procesos permanentes de reflexión, innovación y mejora de la enseñanza, trascendiendo el cumplimiento de lineamientos institucionales. En este contexto, la UANL cuenta con bases sólidas para impulsar el desarrollo profesional de su profesorado; sin embargo, la consolidación de una cultura de aprendizaje permanente exige evaluar el impacto de la formación en las prácticas docentes y en los aprendizajes del estudiantado. Desde esta perspectiva, las universidades deben adaptarse a los cambios científicos, tecnológicos y sociales, además de anticiparse a ellos mediante modelos flexibles de desarrollo profesional que fortalezcan la capacidad del profesorado para responder, con sentido crítico, ético e innovador, a los desafíos de una educación superior en constante transformación.

REFERENCIAS

Alastor, E., Sánchez, E., Martínez-García, I. y Rubio, M. (2023). *TIC en educación en la era digital: propuestas de investigación e intervención. UMA Editorial.* https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=982418

Castillo, S. y Cabrerizo, J. (2010). *Evaluación educativa de aprendizajes y competencias.* Pearson Prentice Hall. https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24689w/Evaluacion_educativa.pdf

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). (2016). *Education 2030: Incheon Declaration and Framework for Action for the implementation of Sustainable Development Goal 4: Ensure inclusive and equitable quality education and promote lifelong learning opportunities for all.* UNESCO. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000245656

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). (2022, 28 de enero). *UNESCO leads consultations to develop a learning assessment framework for the Arab region*. UNESCO. https://www.unesco.org/en/articles/unesco-leads-consultations-develop-learning-assessment-framework-arab-region

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2017). *Panorama de la educación 2017*. OCDE. http://educalab.es/documents/10180/15676/INEE_PanoramaEducacion2017InformeEsp.pdf/961006fd-cbe6-4d6d-bfbc-49e4accd37d6

Tobón, S. (2008). *La formación basada en competencias en la educación superior: El enfoque complejo*. Universidad Autónoma de Guadalajara, Curso IGLU 2008. https://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/bitstream/123456789/3491/1/Formaci%C3%B3n_basada_competencias.pdf

Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL). (2024). *Modelo educativo UANL 2024*. UANL. https://uanl.mx/wp-content/uploads/2024/09/modelo-educativo-uanl-2024.pdf

Verdejo, P. (2006). *Modelo para la educación y evaluación por competencias (MECO).* http://www.innovacesal.org/redic_v2016/proyecto_6x4/p01/11.pdf