

EL DESARROLLO PROFESIONAL DE LOS PROFESORES DE LA UANL EN FUNCIÓN DE LA PERSONALIDAD, LIDERAZGO, MOTIVACIÓN Y COMPETENCIAS

Pimentel Niño Alberto¹

*Mendoza Gómez Joel**

*García de la Peña María Eugenia***

RESUMEN

El desarrollo profesional para Gartia (2012), es la idea que las personas buscan la mejora continua en sus habilidades profesionales y conocimientos, más allá de la formación básica requerida inicialmente. De acuerdo a Pia (2011), son los trabajadores mismos responsables en la actualización de sus competencias; del continuo mejoramiento de sus habilidades y conocimientos en razón que su desarrollo requiere la formación continua. Las organizaciones invierten en la mejoría de sus trabajadores, habilitándolos con mayores conocimientos y lograr mayor aportación de ellos en la organización. (Enache, 2012). Esta investigación analiza el desarrollo profesional de los profesores de la UANL. En función de la personalidad, el liderazgo transformacional, la motivación en términos de la justicia distributiva y las competencias. Se procesó la información via ecuaciones estructurales de 98 casos, calculando las correlaciones entre la variable dependiente con las independientes

Palabras clave: Desarrollo profesional, competencias profesionales, justicia distributiva.

ABSTRACT

Professional development for Gartia (2012), is the idea that people seek continuous improvement in professional skills and expertise, beyond the basic training required initially. According to Pia (2011), workers are responsible for same update their skills; continuous improvement of skills and knowledge because their development requires continuous training. Organizations invest in the improvement of its employees, enabling them with greater knowledge and achieve greater contribution from them in the organization. (Enache, 2012). This research examines the professional development of professors in upper level of the UANL. According to the independent variables the personality, transformational leadership, motivation in terms of distributive justice and professional skills. The information was processed via structural equation modeling, 98 cases using the SmartPLS software, calculating correlations between the dependent variable and the independents

Keywords: professional development, professional skills and distributive justice.

¹ **Universidad Autónoma de Nuevo León. Facultad de Contaduría Pública y Administración.

INTRODUCCIÓN

En la nueva economía del conocimiento, el capital humano de las organizaciones, representa el activo estratégico más importante. (Bassellier & Benbasat. 2004). Para Abrudan, Lazar & Munteanu (2012) las personas son el recurso crucial para cualquier organización y los valores que una organización busca en ellas están enfocados en su educación y desarrollo. Esta teoría señala que la contribución del individuo a la organización depende de su capacidad para resolver los problemas que están relacionados con su perfil de trabajo y tareas. (Kollmann, Häsel & Breugst, 2009)

El mercado laboral ha sufrido intensos cambios en la última década, estos indican que el trabajo para toda la vida ha terminado; como consecuencia, la seguridad de mantener el puesto de trabajo por un empleado está en base a su desempeño y de sus habilidades y no por referencias o antigüedad. Los empleadores exigen altos estándares de sus empleados, como fácil adaptación al cambio, talento, competencias y habilidades nuevas. (Abrudan et al.2012).

El estudio del recurso humano se orienta fundamentalmente en habilitarlo con mayor calificación para el desempeño de sus actividades ya sea como dirigente, como administrador o como profesor. (Likert, 1969).

Los trabajadores de cualquier nivel, de acuerdo a Pia (2011), son ellos mismos responsables en la actualización de sus competencias; del continuo mejoramiento de sus habilidades y conocimientos en razón que su desarrollo requiere la formación continua de conocimientos y habilidades.

Asimismo las organizaciones invierten en la mejoría del recurso humano, habilitándolo con mayores conocimientos administrativos y directivos con la finalidad de lograr mayor aportación del individuo en la organización. (Enache)

En el caso de México, Villafuerte (2012) señala que la vida laboral nos exige una constante renovación a cada momento; la persona debe prepararse para la vida, esta idea apunta al desarrollo continuo de la persona para la conservación de su fuente de trabajo, ajustándose a los cambios tecnológicos y para el crecimiento de su status laboral. Este desarrollo se presenta bajo dos perspectivas: en primer término; es el empleado, quien debe estar al pendiente de actualizar sus habilidades y conocimientos; y por otro lado, la organización, quien debe fomentar las oportunidades de crecimiento de sus empleados.

En relación al profesor, el gobierno mexicano ha implementado un programa para la promoción del desarrollo profesional según lo indica el Diario Oficial de la Federación (DOF) del 29 de diciembre del 2013, en el “Acuerdo número 712” que entró en vigor el 1 de enero del 2014, donde se establecen las reglas de operación de este programa.

En suma todo trabajador tiene nuevas responsabilidades en el mundo actual que requieren de su desarrollo personal y profesional (Abrudan et al. 2012).

La pregunta de investigación.

¿Está la personalidad, el liderazgo transformacional, la motivación en términos de la justicia distributiva y las competencias profesionales relacionadas con el desarrollo profesional de los profesores de nivel superior de la UANL?

Objetivo general.

Determinar que la personalidad, el liderazgo transformacional, la motivación en términos de la justicia distributiva y las competencias profesionales son factores que influyen en el desarrollo profesional de los profesores de nivel superior en la UANL.

REVISIÓN DE LA LITERATURA.

Los avances tecnológicos se producen tan rápidamente, de tal manera que, una persona puede caer en la obsolescencia profesional en cuestión de meses. Para seguir siendo eficaces es imprescindible que los profesionales se mantengan al corriente ante estos cambios, significa que deben librar algún tipo de capacitación formal (Guskey, 1991). Ante esta premisa, Loveland (2012) establece que la educación y la actualización son un proceso de continuo aprendizaje y de transformación y señala su necesidad debido a la continua investigación y los cambios en las tecnologías que se suscitan día con día.

Las organizaciones deben esforzarse por construir más altos niveles de desarrollo de los trabajadores que marca significativamente la carrera de la persona y la interdependencia laboral, las posiciones de las personas en su actividad laboral, que continua con los cambios en las preferencias, valores, experiencia y comportamiento. (Simona, Matjaž, Amna, & Maja. 2012).

El desarrollo profesional.

El desarrollo profesional para Gartia (2012), es la idea que las personas buscan la mejora continua en sus habilidades profesionales y conocimientos, más allá de la formación básica requerida inicialmente. En la academia, dicho desarrollo suele llamarse capacitación en el servicio, según Gardner (1979).

Por otra parte según la Asociación Internacional de Educadores de Ingeniería y Tecnología (ITEEA) el desarrollo profesional es: “Un proceso continuo de aprendizaje y crecimiento que comienza en la vida temprana, continúa a través de la experiencia universitaria, y se extiende a través de los años en servicio.” (Glosario de ITEEA del 31 de Marzo del 2014).

Como las escuelas continúan cambiando y las reformas educativas continúan dominando la escena de la educación, se espera que los profesores continúen en su desarrollo, actualizando sus conocimientos y habilidades y se mantengan en paralelo con los cambios y reformas educativas según Gartia.

Para el logro del desarrollo profesional en los profesores, Barrett, Butler & Toma, (2012), señalan los programas de certificación bajo el supuesto que estos procesos contribuyen a la efectividad del profesor y por consiguiente la mejora de resultados en el alumnado. Esta suposición examina el trabajo de los profesores en términos de su propio aprendizaje y se ha encontrado que el desarrollo profesional aumenta por la formación de conocimientos y habilidades docentes.

La definición del desarrollo profesional del profesor, para este trabajo se basa en la propuesta de Allison Brooks, Mullins Nelson & Murrell (2011), “como una actividad que involucra a un individuo en el proceso de adquisición y aplicación de nuevos conocimientos y prácticas, con el propósito de convertirse en el más eficaz en su trabajo” (p.125).

LAS VARIABLES INDEPENDIENTES

La personalidad

1346

Mat, Mat, Romli, Jusoff, Dahlan & Osman (2010) señalan que existen facetas en relación a la personalidad, la primera es la reputación social de la persona, que se refiere a la manera que un individuo es percibido; esto es la personalidad desde la perspectiva de observador, es pública y verificable. La segunda, se refiere a las estructuras, las dinámicas, los procesos y propensiones que explican por qué una persona se comporta de una manera característica; es privada y debe ser deducida.

En su estudio Higgins, Thoresen y Barrick (1999) citado por Mat et al. (2010), demuestran que los rasgos relevantes de la personalidad son capaces de predecir el éxito profesional, también señalan que los conocimientos sobre la inteligencia y la personalidad demuestran ser un eficaz predictor del éxito de la persona.

La personalidad, sus antecedentes teóricos.

Para Mat et al. (2010) citando a McCrae y Costa (1989), la personalidad es la maduración emocional, interpersonal, experiencial, actitudinal y de estilos motivacionales que explican el comportamiento de la persona. Consideran la personalidad como el despliegue de estilos emocionales, interpersonales, experienciales, actitudinales y motivacionales que explican el comportamiento en diferentes situaciones.

Mat et al. definen la personalidad como los rasgos que se refieren a las características constantes en el tiempo y proporcionan las razones del comportamiento de la persona, que además, son psicológicos y reflejan quiénes somos y determinan el estilo afectivo, conductual y cognitivo de las personas.

Un resumen sobre la evolución de las teorías de la personalidad del profesor Butcher (2010), afirma que las teorías y evaluaciones sobre la personalidad básicamente se inician en Europa a fines del siglo XIX y principios del XX, Empezando con el desarrollo de las técnicas proyectivas de Rorschacht, que han sido perfeccionadas en el ámbito clínico y de la psicología.

Las descripciones más antiguas según Butcher, sobre la personalidad se pueden encontrar en el antiguo testamento, cuando Gedeon observaba los hombres temblar de miedo y cómo bebían agua de un arroyo como indicadores para la selección de sus soldados.

Desde la antigüedad los médicos como Galeno y Soranoy utilizaban las técnicas médicas conocidas en esos tiempos para observar y entender el pensamiento y la conducta de las personas. Galeno (130-200 D.C.) creía que el temperamento de una persona estaba relacionado con el predominio de diversos fluidos corporales. Mientras que Sorano (AD 96-138) describió diferentes factores de la personalidad involucrados en varios trastornos mentales, en base a observaciones y exámenes médicos.

En la edad media, (siglos XV y XVII), la evaluación de la personalidad tomó un giro mórbido que contribuyó a la ejecución de miles de personas. Creencias de la Santa Inquisición (española y romana) sostenían que algunas personas eran brujas que trabajaban en nombre del diablo o estaban mentalmente desequilibradas y debían ser identificadas y detenidas.

En el siglo XIX aparece la Teoría de la Frenología, del médico vienés Franz Joseph Gall (1758-1828), que postula características de los individuos mediante el examen de la forma y tamaño de la cabeza.

En Inglaterra, Francis Galton (1822-1911), llevó a cabo experimentos mentales, planteo el proyecto de medir los atributos psicológicos, usando la tipología de Galeno, propuso el desarrollo de cuestionarios para medir rasgos mentales. James McKeen Cattell, siguiendo las ideas de Galton, buscó la manera de medir los procesos mentales y evaluar las cualidades humanas, el acuño el término "pruebas mentales" proporcionando con ello una base científica en el estudio de las características humanas.

El primer inventario sobre personalidad fué desarrollado por Robert Woodworth (1919, 1920) para el ejército de Estados Unidos, con el fin de detectar problemas psiquiátricos entre reclutas, inventario de 116 items.

Otras estrategias de evaluación de la personalidad como el inventario de Robert Bernreuter (1931), que evalúa las tendencias neuróticas, las posibilidades de ascenso y la Introversión-Extroversión. El inventario de Bernreuter inspiró a otros, como a Humm & Wadsworth (1934), quienes realizaron un inventario de 318-items diseñado para analizar los mecanismos como emotividad, egoísmo y armonía o desarmonía.

El uso de las evaluaciones de la personalidad alcanzó su punto más alto con el proyecto para seleccionar las fuerzas especiales del ejército de EE.UU, programa supervisado por Henry Murray. (Butcher, 2010).

Las mediciones de la personalidad actuales

Según Olson (2006), en la década de 1930, inicio la era moderna de la psicología de la personalidad, los investigadores han tratado de identificar los rasgos de la personalidad. A fines de la década de 1930s de acuerdo a Butcher aparece el Minnesota Multiphasic Personality Inventory (MMPI), desarrollado por Hathaway & McKinley. En 1943 aparece el Myers-Briggs Type Indicator (MBTI), según Shuit (2003) desarrollado por Isabel Myers y su madre Katharine Cook Briggs basado en la corriente psicológica de Carl Jung. El MBTI distingue los tipos de personalidad en base a cuatro conjuntos opuestos; introvertido/extrovertido, juicios/percepción, sensación/intuición y pensamientos/sentimientos. La prueba descubre las características dominantes de la personalidad e identifica las fortalezas y las potenciales áreas débiles.

En 1985 el NEO inventario de personalidad (NEOPI) en términos de Butcher, fue desarrollado por Paul Costa & Robert McCrae, conocido como el "Big Five" o modelo de cinco factores de personalidad.

El "big five" el modelo de los cinco factores.

Instrumento de identificación y medición de la personalidad, el modelo de los cinco factores (Five-Factor Model. FFM). Los rasgos jerárquicamente ordenados por Olson, el modelo describe las dimensiones básicas de la personalidad, se centra en las características sobre la manera de actuar, pensar y sentir del individuo.

1. Adaptación (Neuroticism). Se refiere a la tendencia a experimentar angustia y los estilos cognitivos y conductuales que siguen esta tendencia.
2. Sociabilidad (Extraversion). La tendencia de la persona a ser sociable, extrovertida, afectuosa y comunicativa.
3. Apertura (Openness to experience): Se refiere a la apertura al cambio, a la innovación, las nuevas experiencias y aprendizajes, originalidad y complejidad.

4. Cordialidad (Agreeableness): Una persona asertiva y afable, es un factor de orientación social y comunitario hacia los demás.
5. Conciencia (Conscientiousness): Una persona escrupulosa, confiable, fiable y disponible para interiorizar los valores y normas de una organización.

La taxonomía de la personalidad de estos cinco factores se considera la más completa y aceptada, para la investigación aplicada. Las dimensiones fueron derivadas de años de análisis estadístico y considerable estabilidad a través de las situaciones multiculturales según Mayfield, Perdue, & Wooten (2008).

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Los investigadores del liderazgo transformacional tales como Gavan O'Shea, Foti, Hauenstein & Bycio (2009); Ahmadi, Ahmadi & Zohrabi (2012); Ng & Sears (2012) y Obiwuru, Okwu, Akpa & Nwankwere (2011) subrayan la idea que estos líderes intentan modificar y elevar las inquietudes de los subalternos, incrementan en ellos los niveles de conciencia sobre la importancia y valor de los resultados planeados y la manera de alcanzarlos, se centran en cuestiones de alto nivel de resultados. También motivan a los subalternos a trascender por su propio interés y por el bien de la misión y visión de la organización.

El liderazgo transformacional es integrado por cuatro componentes según (Gavan O'Shea et al. 2009; Ahmadi et al. 2012; Chu & Lai, 2011; Currie & Lockett, 2007). y son:

1349

Consideración individualizada: el líder respeta de sus subordinados la singularidad de cada uno de ellos, sus habilidades y aspiraciones. Les da atención y satisfacción a sus necesidades y hace que sean valorados y satisfechos.

Estimulación intelectual: el líder promueve el espacio intelectual de los seguidores para adquirir más conocimientos, cuestionando viejos paradigmas y procurando nuevas perspectivas y formas de hacer las cosas, estimulando la creatividad así como desarrollando la capacidad de resolver problemas.

Motivación inspiradora: el líder articula una visión atractiva en sus seguidores, para ello inyecta esperanza en las mentes de sus subordinados, inspira la motivación por el trabajo, los anima a enfrentar los retos y realizar peticiones a través de la interacción sincera.

Influencia idealizada/carisma: el líder muestra convicción, toma naturalidad en cuestiones difíciles, evalúa el potencial de los seguidores en realizar su trabajo y sostener puestos de mayor responsabilidad. Procura que sus seguidores le confíen y le respeten con buenas ideas de previsión y determinación y que estén dispuestos a aceptar las tareas, destacando la importancia de los objetivos.

Por otro lado el liderazgo transaccional (Ahmadi et al. 2012; Gavan O'Shea et al. 2009; Ng & Sears; Obiwuru et al. 2011), se basa en el ejercicio de autoridad burocrática y poder legítimo, se enfoca en la relación de intercambio sobre el cumplimiento de esfuerzos, productividad y lealtad de los seguidores por premios, felicitaciones y castigos.

Así los líderes óptimamente eficaces pueden involucrarse en comportamientos transformacionales y transaccionales según Gavan O'Shea et al. aunque exhiben un comportamiento más transformacional.

Así la definición del liderazgo transformacional de Salman, Riaz, Saifullah, & Rashid (2011) guía esta investigación; la capacidad de crear integridad y armonía en la organización a través de la alineación de la gente y de los sistemas, motivar a sus empleados para ir más allá del promedio y enfocarlos en un orden superior en lugar de expectativas comunes.

LA MOTIVACIÓN

La motivación de acuerdo a Hunter (2012), constituye la base de la práctica de la administración efectiva, del ejercicio del liderazgo, del funcionamiento de los equipos de trabajo y de la toma de decisiones así como del cambio organizacional y transformacional. Muchas teorías se han planteado para explicar la relación entre la motivación, la satisfacción y el desempeño en el trabajo (Müller, Alliata, & Benninghoff, 2009), en este apartado se presentan algunas de las más importantes teorías sobre motivación.

Definiciones y teorías en relación a la motivación.

La motivación definida por Vlad (2012) es la suma de fuerzas, energías internas y externas que inicializan y administran el comportamiento humano hacia un propósito definido. La motivación derivada en base a la teoría de la justicia distributiva de Adams (1965) se logra cuando las aportaciones y las compensaciones de los participantes son proporcionales.

En términos de Hunter, la motivación es el proceso de desarrollo de la intención, la energía, la determinación y la acción para llevar a cabo cierto comportamiento. Los motivos empujan a la persona a percibir, pensar y actuar de manera específica con el propósito de satisfacer sus necesidades. Estar motivado significa ser movido para hacer algo. Una persona que no siente un impulso, ni inspiración para actuar se caracteriza como desmotivado, mientras que alguien que es energizado o activado hacia el otro extremo se considera motivado (Müller et al. 2009). La esfera de la motivación del individuo representa un sistema de motivos basados en su esencia humana, necesidades espirituales y sociales. En cuanto mayor sea el nivel de desarrollo personal del individuo más rica será su esfera de motivación y más compleja la relación, espiritual y social, (Shashkova, 2010).

La Teoría de la Equidad se ha mantenido en la literatura motivacional desde el trabajo inicial de Adams publicado en 1963. (Fadil, Williams, Limpaphayom, & Smatt 2005). Las personas consideran que una justa distribución de recompensas se logrará entre ellos en proporción a sus contribuciones.

Una relación de intercambio se considerará equitativa si la percepción del individuo de sus resultados o recompensas respecto a las entradas o aportaciones se iguala a la misma relación correspondiente de resultados o recompensas respecto las entradas o contribuciones de su contraparte. (Fadil et al. 2005).

El Modelo de la Teoría de la Equidad

Del modelo de la teoría de la equidad de Adams se desprenden cuatro variables fundamentales según lo planteado por Fadil et al. las entradas o aportaciones, los resultados, la elección del referente y las formas para reducir la inequidad o injusticia que se explican a continuación:

- 1. Las entradas ó aportaciones** son descritas como las percepciones de una persona de su contribución al intercambio, incluyen los activos y pasivos que el individuo percibe aportar y del que espera resultados.
- 2. Los resultados** son un componente importante en la ecuación de equidad, los resultados o recompensas se definen como los logros de un individuo debido al intercambio por los servicios prestados.
- 3. La elección de otro referente**, para que un individuo sea electo como referente se debe contar con suficiente información disponible y hacer las comparaciones pertinentes.
- 4. Formas para reducir la inequidad** es el último componente de la Teoría de la Equidad es la motivación del individuo para reducir la inequidad cuando es percibida. La percepción de inequidad motivará al individuo a igualar los componentes de la ecuación de la equidad.

Sobre las formas para reducir la inequidad Terpstra & Honoree (2005) sintetizan seis métodos o formas para reducir la inequidad o injusticia percibida en relación a la Teoría de la Equidad de Adams.

Un primer método implica que el individuo cambie sus aportaciones en un intento de restaurar la igualdad o equidad.

Un segundo método involucra que el individuo cambie sus resultados para restablecer la equidad. Podría incrementar la cantidad de su producción y no preocuparse por la calidad.

Un tercer método propuesto implica la distorsión individual o la alteración de su percepción de sí mismo.

Un cuarto método consiste en la distorsión individual o la alteración de su percepción de los demás trabajadores.

Un quinto método implica que el individuo cambie la persona de referencia. Por ejemplo, puede sentirse mal pagado cuando se compara con su compañero “X”, pero podría sentirte mejor si compara su relación con la del compañero de trabajo “Y”.

Un sexto método de solución propuesto por esta teoría es cuando la persona abandona el trabajo.

Las personas son el factor humano y el principal factor que determina el funcionamiento de la organización, por ello cantidad de autores en las últimas décadas analizaron los factores que motivan a las personas. De esta manera se han elaborado recomendaciones para los administradores de instrumentos efectivos para aumentar la motivación de su personal. (Župerkiene & Žilinskas, 2008).

Thoonen, Slegers, Oort, Peetsma & Geijsel, (2011) señalan que la participación de los docentes en el aprendizaje profesional es predictor para la práctica de la buena enseñanza. Los factores motivacionales se conjugan con las condiciones organizativas de la escuela y las prácticas de liderazgo del profesor en el proceso de la enseñanza - aprendizaje. Los beneficios de la motivación se reflejan en el éxito individual y la productividad, es el resultado de una motivación positiva en el trabajo además del interés de la organización, así como de una mejora continua en la formación y desarrollo del profesor. (Hardré, 2003).

Los variados enfoques de las teorías analizadas sobre la motivación, unas sobre la naturaleza intrínseca del individuo, y otras sobre el entorno, es decir extrínseca. Otras sobre las metas y logros personales y motivación individual o colectiva, así como los planteamientos de jerarquías de necesidades que son motivadoras del individuo, se basa esta investigación la motivación como variable derivada de la teoría de la justicia distributiva planteada por Adams.

LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES

El cambio tecnológico día a día, trae consigo nuevos métodos de trabajo y nuevas formas organizativas, genera una evolución constante ya que las tareas en las organizaciones cambian. Pia establece que cuando las tareas de trabajo cambian, las competencias requeridas de una persona también cambian. Estos cambios en el trabajo influyen directamente en la necesidad de una mayor y nueva formación de la persona. Además de las competencias en profundidad, una persona necesita habilidades profesionales nuevas y más amplias.

La formación de los nuevos universitarios consiste en la formación integral del alumno: además de aprender los contenidos de su especialidad, también tiene que aprender cuestiones de método, relaciones sociales, trabajar en equipo, comunicación oral y escrita, así como tener iniciativa y capacidad de liderazgo. Miró & Antoni (2010).

Las competencias pueden dividirse en genéricas y en técnicas; las genéricas son las asociadas con la personalidad como el logro, la influencia, la eficacia personal, la solución de problemas y la gestión de personal y las técnicas son las asociadas con el conocimiento de determinada área. (Díaz Nava & Árraga Barrios (2012). (p. 9)

La competencia profesional del docente universitario Torres & Gutiérrez (2007), es la capacidad para realizar una actividad o tarea determinada, implica poner en acción, armónicamente, diversos conocimientos (saber), actitudes y valores que guíen la toma de decisiones y la acción en el gobierno de clase (saber ser), así como las habilidades, tanto de orden intelectual como motricial, en el manejo de los recursos didácticos (saber hacer).

García García, Arranz Manso, Blanco Cotano, Edwards Schachter, Hernández Perdomo, Mazadiego Martínez & Piqué, (2010). Señalan que las competencias son el resultado medible de un proceso de aprendizaje en el que se han adquirido e integrado conocimientos, capacidades, habilidades, actitudes y valores, permitiendo el desarrollo de una persona en diferentes ámbitos.

Las competencias profesionales en las organizaciones.

Las competencias laborales según Thompson (1995) requeridas por cualquier organización son: mantener y mejorar los servicios y operaciones de producción; contribuir al cambio; eficientar el uso de los recursos; contribuir en el reclutamiento y selección y mejoramiento del personal; en el desarrollo de equipos.

Govender & Parumasur proponen ocho competencias administrativas requeridas en un directivo para ser eficiente: la de mentor, facilitador, monitor, coordinador, director, productor, intermediario y la de innovador.

Por su parte, Bassellier & Benbasat (2004) proponen las competencias necesarias por los profesionales de la tecnología de la información que son; hablar en un lenguaje adecuado e interactuar con el personal y se desglosan en dos apartados; 1.- Las competencias sobre la organización y 2.- Las competencias relativas a la comunicación y administración del conocimiento:

Otros autores señalan que las competencias de los profesionales de la tecnología de la información según Kollmann et al. (2009), se sitúan en tres dimensiones: competencias sobre la tecnología de la información, competencia empresarial y la competencia interdisciplinaria.

La identificación de las competencias requeridas para el éxito profesional señaladas por McEvoy, Hayton, Warnick, Mumford, Hanks, & Jo Blahna. (2005) están en términos de los conocimientos y habilidades que se combinan y lo que buscan los empleadores son habilidades de comunicación oral y escrita, liderazgo, habilidades de negociación, conocimiento organizacional y comprensión estratégica de recursos humanos.

Las competencias del profesor en la UANL.

Las competencias del profesor de nivel superior en la UANL según el Programa de Superación Académica (PSA) del 2013. Señalan las competencias necesarias para el proceso enseñanza aprendizaje. Aplicando los lineamientos teóricos y metodológicos del aprendizaje, con la utilización de las herramientas metodológicas de investigación y deben contar con elementos sobre administración educativa para que participen en la gestión y planeación de su dependencia.

Las competencias del profesor de la UANL son competencias generales y específicas, según lo establece el Programa de Superación Académica (PSA) de la UANL (2013), que tiene el propósito lograr la formación de ciudadanos comprometidos consigo mismo y con la sociedad.

Estas competencias para la UANL se conforman en dos grupos: A) Las competencias generales y B) las competencias específicas.

- A) En cuanto a las competencias generales o transversales se subdividen en 3 áreas: 1) Las instrumentales, 2) Las Personales y de Interacción Social y 3) las Integradoras.
- B) Las Competencias Específicas: En base al PSA de la UANL, (2013, pp. 9) las competencias específicas se subdividen en 1) La práctica docente, 2) La investigación académica, 3) Tutorías y 4) Gestión y planeación universitaria.

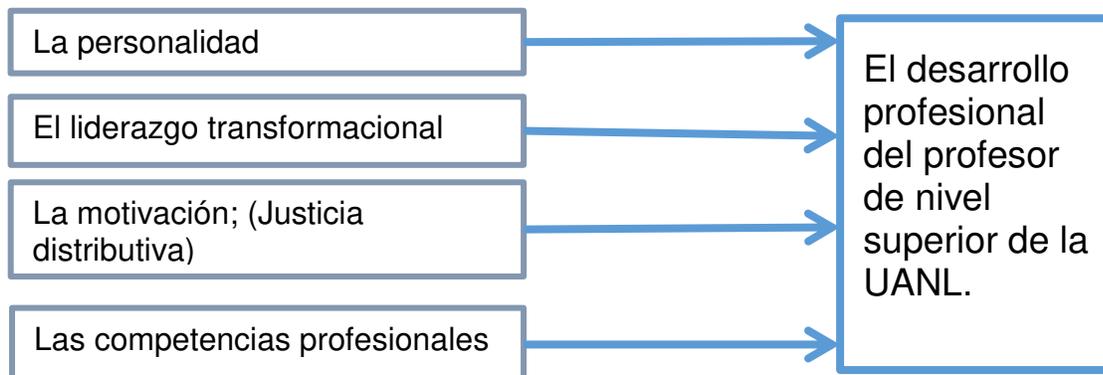
De acuerdo a la literatura, la definición de competencias para esta investigación son el resultado de un proceso de aprendizaje integrador donde los conocimientos, habilidades, experiencia y destrezas. (Díaz Nava et al. 2012; Gammie & Joyce (2009); Khomeiran et al, García García et al; McCall et al), son medibles a través de los resultados, (Gammie & Joyce; García García et al; McCall et al), mediante un estándar definido según el entorno de trabajo y en concordancia con los objetivos organizacionales (Gammie & Joyce).

Las competencias y el desarrollo profesional.

De las competencias profesionales de acuerdo a Gammie & Joyce la educación teórica, basada en el conocimiento no satisface las necesidades de todos los empleadores. Los procesos de calificación lo comprenden tres componentes de competencias: la educación profesional, la experiencia en el trabajo y la evaluación de los resultados.

Gráfica 1

El modelo gráfico.



Hipótesis

Las hipótesis que se derivan del modelo gráfico y del marco teórico son:

H₁. La personalidad está relacionada de manera positiva con el desarrollo profesional de los profesores de nivel superior de la UANL.

H₂. El liderazgo transformacional está relacionado de manera positiva con el desarrollo profesional de los profesores de nivel superior de la UANL.

H₃. La motivación en términos de la justicia distributiva, está relacionada de manera positiva con el desarrollo profesional de los profesores de nivel superior de la UANL.

H₄. Las competencias profesionales están relacionadas de manera positiva con el desarrollo profesional de los profesores de nivel superior de la UANL.

1355

METODOLOGÍA

Tipo de investigación

El tipo de investigación del presente trabajo es exploratorio, descriptivo, correlacional y explicativo.

Diseño y Técnicas de Investigación.

El diseño de Investigación es no experimental debido a que se realizó sin manipular las variables, lo que se hizo fue observar el desarrollo profesional de los profesores tal y como se presenta en la UANL. Además se procedió con diferentes técnicas en el levantamiento de la información según las diferentes etapas del proyecto: Técnica documental, bibliográfica y de campo (Zorrilla y Ed.. 1991):

Elaboración del cuestionario.

Se diseñó un cuestionario con 51 preguntas, del tipo escala Likert con opciones de intensidad del 1 al 7. Donde el 1 el entrevistado esta en total desacuerdo y en el 7 en total acuerdo con la afirmación presentada. (Mendoza & Garza. 2009).

Validación del cuestionario

1. Clasificación y ubicación de los ítems en un constructo o variable
2. Evaluación del grado de relevancia.

La validez predictiva; la prueba de confiabilidad

Posteriormente se procedió con la validez predictiva del instrumento, realizando la prueba de confiabilidad a través del índice de Alfa Cronbach, con los siguientes resultados de la prueba piloto aplicada en mayo 2015.

Cuadro 1

Validez predictiva. Alfa de Cronbach

Des. Prof.	Competencias	Liderazgo	Motivación	Personalidad
0.769	0.779	0.855	0.713	0.727

De acuerdo con George y Mallery (2003, p. 231) si los coeficientes de alfa de Cronbach es mayor o igual que 7 la variable es aceptada y si es menor que 7 es inaceptable

Determinación del tamaño de la muestra

Para el Sistema de Ecuaciones Estructurales (SEM), Hair, Anderson, Tatham, & Black (1998) indican que el tamaño de muestra debe ser al menos mayor que el número de covarianzas o correlaciones o bien la razón mínima de al menos 5 cuestionarios por cada parámetro estimado, con una razón de 10 cuestionarios por parámetro estimado. Con esta indicación el tamaño de muestra mínimo sería de 50 cuestionarios. p.(604).

Validación del Modelo

El software SmartPLS elabora el cálculo del Factor de la Inflación de la Varianza, con el propósito de checar la colinealidad entre las variables. Este cálculo según Lind, Marchal, & Wathen (2012) , si el resultado es mayor que 10 la variable independiente debe ser eliminada del modelo, si es menor a 10 es aceptada.

Cuadro 2.

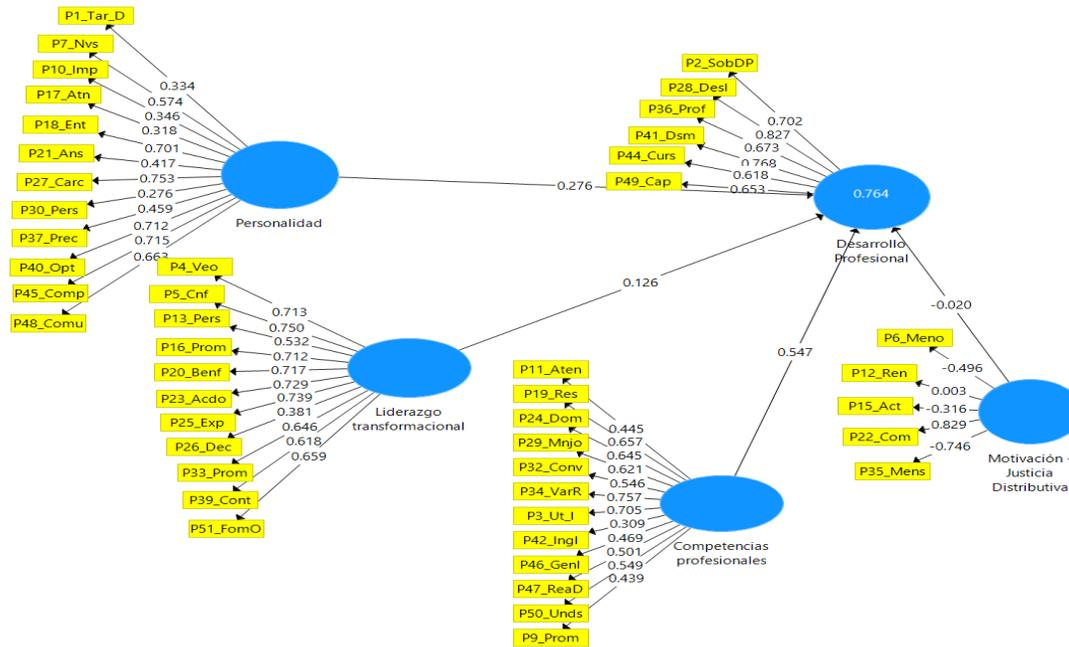
Colinealidad (VIF)

	Competencias	Liderazgo	Motivación	Personalidad
Des. Prof	3.051	4.900	1.457	3.599

De acuerdo a los cálculos las variables no presentan problema de colinealidad.

Gráfico 2

El modelo grafico completo.



1357

Resultados

Los coeficientes de correlación que sería equivalente a los coeficientes de correlación ajustados son:

	Competencias	Liderazgo	Motivación	Personalidad
Des. Prof	0.547	0.126	-0.020	0.276

Todas con un valor p value menor al 0.05.

CONCLUSIONES

La presente investigación sigue un enfoque cuantitativo de acuerdo a Mittwede (2012). Así también Creswell (2009), establece que la investigación cuantitativa es un medio para probar teorías objetivas mediante el examen de la relación entre las variables. Se aplicó el SEM y se usó el software SmartPLS (v.3.2.1). Ringle, Wende, & Becker (2015), elaborando un análisis con 98 casos.

Un indicador preliminar del desarrollo profesional de los profesores, es explicado por la variable Competencias Profesionales con un R^2 de 0.547 y seguidamente por el Liderazgo Transformacional con un R^2 de 0.276, con más baja correlación aun la variable liderazgo transformacional y encontrando coeficiente negativo en el caso de la motivación.

Esta muestra indica aceptar solamente la hipótesis que indica que la variable competencias profesionales influyen sobre el desarrollo profesional de los profesores.

REFERENCIAS

Abrudan, D., Lazar, M. & Munteanu, A. (2012). Internship roles in training and professional development of students. *Annals of the University of Oradea. Economic Science Series*, 21(1), 986-991.

Adams, J. S. (1965). Inequity in Social Exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *Behavioral Research Service*. General Electric Company. Crotonville, New York.

Ahmadi, S., Ahmadi, F. & Zohrabi, M. (2012). Effect of the Leadership Styles on the Organizational Commitment Given the Staff Personality Traits (The Case study: Iran's State Retirement Organization). *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business*, 4(1), 247-264.

Allison Brooks, C., Mullins Nelson, B. y Murrell, P. (2011). Personal and Professional Development for Judges: The Institute for Faculty Excellence. *Journal of Adult Development*, 18(3), 135-143.

Barrett, N., Butler, J. S. & Toma, E. F. (2012). Do Less Effective Teachers Choose Professional Development Does It Matter?. *Evaluation Review*, 36(5), 346-374.

Bassellier, G. & Benbasat, I. (2004). Business competence of information technology professionals: conceptual development and influence on it-business partnerships. *MIS Quarterly*, 28(4), 673-694.

Butcher, J. N. (2010). Personality Assessment from the Nineteenth to the Early Twenty-First Century: Past Achievements and Contemporary Challenges. *Annual Review of Clinical Psychology*, 6(1), 1-20.

Chu, L. & Lai, C. (2011). A Research on the Influence of Leadership Style and Job Characteristics on Job Performance among Accountants of County and City Government in Taiwan. *Public Personnel Management*, 40(2), 101-118.

Creswell, J. W. (2009). *Research design. Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. 3rd. Ed. Thousand Oaks, California, USA. Sage Publications.

Currie, G. & Lockett, A. (2007). A critique of transformational leadership: Moral, professional and contingent dimensions of leadership within public services organizations. *Human Relations*, 60(2), 341-370.

Díaz Nava, J. y Árraga Barrios, M. (2012). Programa Director de promoción del desarrollo humano para estudiantes de Orientación. *Revista Mexicana De Orientación Educativa*, 8-16.

Enache, F. (2012). Career development - the individual progress plan process. *Young Economists Journal / Revista Tinerilor Economisti*, 9(18), 141-148.

Fadil, P. A., Williams, R. J., Limpaphayom, W. & Smatt, C. (2005). Equity or Equality? A Conceptual Examination of the influence of Individualism/Collectivism on the Cross-Cultural Application of Equity Theory. *Cross Cultural Management*, 12(4), 17-35.

Gammie, E. & Joyce, Y. (2009). Competence-based Approaches to the Assessment of Professional Accountancy Training Work Experience Requirements: The ICAS Experience. *Accounting Education*, 18(4/5), 443-466.

García García, M., Arranz Manso, G., Blanco Cotano, J., Edwards Schachter, M., Hernández Perdomo, W., Mazadiego Martínez, L. y Piqué, R. (2010). Ecompetentis: una herramienta para la evaluación de competencias genéricas. (Spanish). *Revista De Docencia Universitaria*, 8(1), 111-120.

Gardner, R. C. (1979). Speaking from experience. *Training & Development Journal*, 33(12), 52.

Gartia, R. (2012). Continuous professional development: a panacea for teachers. *Golden Research Thoughts*, 1(7), 1-4.

Gavan O'Shea, P., Foti, R. J., Hauenstein, N. M. A. & Bycio, P. (2009). Are the Best Leaders Both Transformational and Transactional? A Pattern-oriented Analysis. *Leadership*, 5, 237.

Govender, P. & Parumasur, S. (2010). Evaluating the roles and competencies that are critical considerations for management development. *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 36(1), 835.

Guskey, T. R. (1991). Enhancing the Effectiveness of Professional Development Programs. *Journal Of Educational & Psychological Consultation*, 2(3), 239-247.

Hair, Jr. J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L. & Black, W. C. (1998). *Multivariate Data Analysis*. 5th Ed. New Jersey. Prentice Hall.

Hardré, P. L. (2003). Beyond Two Decades of Motivation: A Review of the Research and Practice in Instructional Design and Human Performance Technology. *Human Resource Development Review*, 2(54).

Hunter, M. (2012). How motivation really works: towards an emoto-motivation paradigm. *Economics, Management & Financial Markets*, 7(4), 138-196.

Khomeiran, R., Yekta, Z. P., Kiger, A. M. & Ahmadi, F. F. (2006). Professional competence: factors described by nurses as influencing their development. *International Nursing Review*, 53(1), 66-72.

Kollmann, T., Häsel, M. & Breugst, N. (2009). Competence of IT Professionals in E-Business Venture Teams: The Effect of Experience and Expertise on Preference Structure. *Journal of management information systems*, 25(4), 51-79.

Likert, R. (1969). *El factor humano en la empresa: Su dirección y valoración*. Bilbao, España: Ediciones Deusto.

Lind, D. A., Marchal, W. G. y Wathen, S. A. (2012). *Estadística aplicada a los negocios y la economía*. 15 ed. México. McGraw-Hill.

Loveland, T. (2012). Professional Development Plans for Technology Education: Accountability-Based Applications at the Secondary and Post-Secondary Level. *Technology & Engineering Teacher*, 71(7), 26-31.

Mat, N., Mat, N., Romli, R., Jusoff, K., Dahlan, N. & Osman, I. (2010). A Measurement Model of Lecturer's Personality for Public Higher Education Institution in Malaysia. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*, 2(1), 432-447.

Mayfield, C., Perdue, G. & Wooten, K. (2008). Investment Management and Personality Type. *Financial Services Review*, 17(3), 219-236.

McEvoy, G. M., Hayton, J. C., Warnick, A. P., Mumford, T. V., Hanks, S. H. & Jo Blahna. (2005). A Competency-Based Model for Developing Human Resource Professionals. *Journal of Management Education*, 29(3), 383-402.

Mendoza Gómez, J. y Garza Villegas, J. B. (2009). La medición en el proceso de investigación científica: Evaluación de validez de contenido y confiabilidad. *Innovaciones de Negocios*, 6(1), 17-32.

Miró, J. y Antoni, J. (2010). Repositorio de actividades. *Revista de Docencia Universitaria*, 8(1), 101-110. ISSN:1887-4592.

Mittwede, S. K. (2012). Research Paradigms and Their Use and Importance in Theological Inquiry and Education. *Journal Of Education & Christian Belief*, 16(1), 23-40.

Müller, K., Alliata, R. & Benninghoff, F. (2009). Attracting and Retaining Teachers. A Question of Motivation. *Educational Management Administration & Leadership*, 37(5), 574-599.

Ng, E. & Sears, G. (2012). CEO Leadership Styles and the Implementation of Organizational Diversity Practices: Moderating Effects of Social Values and Age. *Journal Of Business Ethics*, 105(1), 41-52.

Obiwuru, T. C., Okwu, A. T., Akpa, V. O. & Nwankwere, I. A. (2011). Effects of leadership style on organizational performance: a survey of selected small scale enterprises in ikosi-ketu council development area of Lagos state, Nigeria. *Australian Journal of Business & Management Research*, 1(7), 100-111.

Olson, K. R. (2006). A Literature Review of Social Mood. *Journal of Behavioral Finance*, 7(4), 193-203.

Pia, H. (2011). The dialectics between boundaryless career and competence development findings among Finnish ICT and paper managers. *International Journal of Human Resource Management*, 22(1), 181-196.

Ringle, C. M., Wende, S. & Becker, J-M. (2015). SmartPLS. Rel. 3. SmartPLS GmbH. Boenningstedt, Germany. URL: www.smartpls.com

Salman, Z., Riaz, A., Saifullah, M. & Rashid, M. (2011). Leadership styles and employee performance (A Case Study of Shakarganj Mills Limited Jhang Pakistan). *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(6), 257-267.

Shashkova, S. N. (2010). The Transformation of the Motivation Sphere as a Factor in the Formation of the Professional and Personality Qualities of Graduates of Higher Educational Institutions. *Russian Education & Society*, 52(2), 19-36.

Shuit, D. P. (2003). At 60, Myers-Briggs is still sorting out and identifying people's types. *Workforce Management*, 82(13), 72-74.

Simona, Š., Matjaž, M., Amna, P. & Maja, K. (2012). Personal and Personality Development as Basis of Successful Employee Diversity and Well-Being Management. *China-USA Business Review*, 11(1), 114-130.

Terpstra, D. E. & Honoree, A. L. (2005). Employees' Responses to Merit Pay Inequity. *Compensation & Benefits Review* 37(51).

Thompson, P. J. (1995). Competence-based learning and qualifications in the UK. *Accounting Education*, 4(1), 5-15.

Thoonen, E. E. J., Slegers, P. J. C., Oort, F. J., Peetsma T. T. D. & Geijsel, F. P. (2011). How to Improve Teaching Practices: The Role of Teacher Motivation, Organizational Factors, and

Leadership Practices. *Educational Administration Quarterly*, 47(3), 496– 536. Originally published online, Feb. 28, 2011.

Torres, E. y Gutiérrez, I. (2007). Competencias directivas del docente universitario. (Spanish). *Revista Panamericana De Pedagogía: Saberes Y Quehaceres Del Pedagogo*, (10), 61-83.

Villafuerte, K. (2012). <http://www.cnnexpansion.com/mi-carrera/2012/08/16/4-pecados-en-tu-desarrollo-profesional>.

Vlad, S. (2012). The Motivation and Ways Of Motivating the Human Resources - Best Western Hotel Central Arad. *Annals of The University Of Oradea, Economic Science Series*, 21(2), 398-403.

Župerkiene, E. & Žilinskas, V. (2008). Analysis of Factors Motivating the Managers' Career. *Engineering Economics*, 57(2), 85-91.

http://www.iteea.org/TAA/Resources/TAA_Glossary.html#C (Mar 31, 2014)

http://www.uanl.mx/sites/default/files/PSA_2013.pdf (Nov. 20th. 2013)

<http://www.uanl.mx/universidad>. Nov. 15, 2014.

Las opiniones y los contenidos de los trabajos publicados son responsabilidad de los autores, por tanto, no necesariamente coinciden con los de la Red Internacional de Investigadores en Competitividad.



Esta obra por la Red Internacional de Investigadores en Competitividad se encuentra bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 3.0 Unported. Basada en una obra en riico.net.