Revista Varela
Vol. 26, Núm. 75, septiembre-diciembre de 2026:e2026267505
https://revistavarela.uclv.edu.cu
ISSN: 1810-3413

Evaluación del perfil competencial innovador en docentes de educación pública

Evaluation of the innovative competency profile among public education teachers

Vinicio Ramón Jaramillo, vinicio.ramon@ister.edu.ec
Instituto Superior Tecnológico Universitario Rumiñahui, Ecuador
https://orcid.org/0000-0003-3045-2318

Joseph Montecé Zambrano, joseph.montece@ister.edu.ec
Instituto Superior Tecnológico Universitario Rumiñahui, Ecuador
https://orcid.org/0009-0003-4052-1345

Byron Vilema Cangahuamin, byron.vilema@ister.edu.ec
Instituto Superior Tecnológico Universitario Rumiñahui, Ecuador
https://orcid.org/0000-0003-2392-1104

DOI: *10.5281/zenodo.24140291*

Palabras clave

Competencias docente
Formación Docente
Innovación educativa
Perfil competencial
Práctica pedagógica

Resumen: El artículo examina el perfil competencial innovador de docentes de educación pública a partir de un estudio cuantitativo, no experimental, transversal y descriptivo. La muestra estuvo conformada por 60 docentes de una institución educativa pública, con experiencia en Educación Inicial, Educación Básica y Bachillerato, seleccionados mediante muestreo intencional. Se aplicó un cuestionario validado por juicio de expertos, estructurado en dimensiones individuales e interpersonales, cognitivas, actitudinales e institucionales. Los resultados ubican el perfil global en un nivel principalmente moderado. Las dimensiones actitudinal y cognitiva aparecen como las más consolidadas; en cambio, las competencias individuales e interpersonales y el ámbito institucional muestran necesidades de fortalecimiento. Al tratarse de una sola institución, los hallazgos se interpretan como evidencia situada y no como generalización del sistema educativo. Se concluye que el grupo docente cuenta con condiciones favorables para innovar, pero requiere acompañamiento institucional y formación sostenida para consolidar dichas capacidades.

Keywords

Competency profile
Educational innovation
Pedagogical practice
Teacher training
Teaching competencies

Abstract: This article examines the innovative competency profile of public education teachers through a quantitative, non-experimental, cross-sectional, and descriptive study. The sample consisted of 60 teachers from a public educational institution, with experience in Early Childhood Education, Basic Education, and High School, selected through intentional sampling. Data were collected using an expert-validated questionnaire structured around individual and interpersonal, cognitive, attitudinal, and institutional dimensions. The results place the overall profile mainly at a moderate level. Attitudinal and cognitive dimensions appeared as the most consolidated areas, whereas individual and interpersonal competencies, along with institutional conditions, showed greater need for strengthening. Since the study was conducted in a single institution, the findings are interpreted as situated evidence rather than as a generalization to the whole educational system. It is concluded that the teaching staff has favorable conditions for innovation, but institutional support and sustained training are needed to consolidate these capacities.

Cómo citar:
Ramón, V., Montecé, J. y Vilema, B. (2026). Evaluación del perfil competencial innovador en docentes de educación pública. *Revista Varela*, *26*(75):e2026267505.
Recibido: julio de 2026, Aceptado: agosto de 2026, Publicado: 1 de September de 2026

INTRODUCCIÓN

En los últimos años, la innovación educativa ha dejado de ser un tema accesorio para convertirse en una exigencia cotidiana de las instituciones escolares. Los cambios sociales, tecnológicos y culturales modifican la forma en que los estudiantes aprenden y, en consecuencia, también obligan a revisar la manera de enseñar. En ese escenario, el docente ocupa un lugar decisivo: no basta con incorporar recursos digitales ni con repetir metodologías conocidas, sino que se requiere leer el aula, tomar decisiones y ajustar la práctica con criterio pedagógico. La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económica (OCDE (2021) ubican el liderazgo pedagógico, la colaboración, el uso pertinente de recursos y el desarrollo profesional continuo entre los componentes necesarios de la docencia actual.

El perfil competencial innovador permite observar ese conjunto de capacidades desde varias dimensiones: personales, interpersonales, cognitivas, actitudinales e institucionales. Esta mirada evita reducir la innovación a una actividad llamativa o a una herramienta tecnológica. Más bien, permite entenderla como un proceso en el que intervienen la comunicación, la creatividad, la toma de decisiones, la adaptación al cambio y la reflexión sobre la propia práctica. Desde el enfoque por competencias, Perrenoud (2004) y Tobón (2010) señalan que el desempeño profesional exige articular saberes, habilidades y actitudes en situaciones concretas. En consecuencia, evaluar este perfil ayuda a reconocer qué fortalezas posee el profesorado y qué condiciones limitan o favorecen la mejora pedagógica.

En el contexto escolar, innovar supone intervenir con intención formativa. Una estrategia puede ser novedosa y, sin embargo, tener poco impacto si no responde a una necesidad real del grupo. Por ello, el docente innovador observa, interpreta, ajusta y propone alternativas de acuerdo con las características de sus estudiantes. Esta lectura resulta especialmente relevante en instituciones de educación pública, donde la experiencia acumulada del profesorado convive con demandas administrativas, expectativas sociales y, en ocasiones, limitaciones de recursos o de formación.

Las condiciones del entorno también influyen en la manera en que una propuesta innovadora se sostiene. Álvarez et al. (2024) advierten que las estrategias educativas deben comprenderse desde el contexto donde se aplican, porque una misma acción pedagógica no produce los mismos resultados en todos los escenarios. Conocer el nivel de desarrollo de las competencias innovadoras docentes ofrece, por tanto, una base para orientar acciones de formación continua, acompañamiento pedagógico y toma de decisiones institucionales.

A partir de esta preocupación, el estudio evaluó el perfil competencial innovador en docentes de educación pública. Para ello, se consideraron dimensiones individuales e interpersonales, cognitivas, actitudinales e institucionales, con el propósito de obtener una lectura integrada de las capacidades docentes y de las condiciones asociadas a la innovación educativa en el contexto analizado.

El objetivo fue analizar el perfil competencial innovador de docentes de educación pública mediante la aplicación de un instrumento validado por expertos, con el fin de identificar fortalezas, necesidades formativas y condiciones institucionales vinculadas al desarrollo de prácticas pedagógicas innovadoras.

MARCO TEÓRICO

Competencias docentes e innovación educativa

El perfil competencial innovador docente se entiende, en este trabajo, como una construcción profesional que combina conocimientos, habilidades, actitudes y condiciones de actuación. Enseñar implica dominar contenidos, pero también interpretar situaciones, relacionarse con estudiantes y colegas, tomar decisiones y corregir la ruta cuando el aula lo exige. Perrenoud (2004) y Tobón (2010) sostienen que las competencias se expresan cuando el docente moviliza saberes ante problemas reales. Zabala y Arnau (2007), por su parte, destacan que actuar competentemente requiere integrar conocimiento, acción y criterio en situaciones concretas.

Desde esta perspectiva, la innovación educativa no se limita al uso de tecnología, si no que se concreta cuando el docente revisa su práctica, introduce mejoras con propósito formativo y valora si esas decisiones contribuyen al aprendizaje (OCDE, 2021). Estas capacidades no operan de manera aislada; dependen de cómo el profesorado interpreta el contexto y de qué apoyos encuentra para sostener los cambios.

Evaluar el perfil competencial innovador permite mirar esas capacidades en la planificación, la interacción pedagógica, la apertura al cambio y la relación con la institución. Así, la evaluación no se queda en una declaración general sobre la

innovación, sino que ayuda a identificar fortalezas concretas y necesidades formativas que pueden orientar procesos de mejora.

Dimensiones del perfil competencial innovador docente

El perfil competencial innovador integra dimensiones individuales, interpersonales, cognitivas, actitudinales e institucionales. Las dos primeras se relacionan con la forma en que el docente organiza su trabajo, comunica sus ideas, coopera con otros actores educativos, ejerce liderazgo pedagógico y afronta situaciones de convivencia. Espinoza Freire y Campuzano Vásquez (2019) plantean que las competencias docentes articulan conocimientos, habilidades y actitudes para responder a situaciones educativas concretas. Desde esta mirada, innovar exige diálogo, coordinación y construcción de acuerdos dentro de la comunidad educativa.

La dimensión cognitiva se expresa en el saber hacer y el saber crear, de ahí que las competencias cognitivas no consisten en acumular información, sino en aplicar el conocimiento frente a situaciones reales. Villarroel y Bruna (2017) vinculan la calidad del desempeño docente con la relación entre dominio disciplinar y habilidades pedagógicas. En el perfil innovador, esta dimensión se evidencia cuando el profesorado analiza problemas del aula, selecciona estrategias, adapta recursos y diseña respuestas pertinentes. El saber crear amplía esta capacidad, porque permite proponer alternativas cuando las prácticas habituales resultan insuficientes (Benítez y Barajas, 2014).

Las competencias actitudinales ofrecen otra entrada para comprender el perfil. Acuña et al. (2023) destacan la importancia de la actualización, la reflexión sobre la práctica, la comunicación asertiva, la toma de decisiones y el trabajo colaborativo. Esta dimensión permite valorar la disposición del docente para aprender de la experiencia, asumir cambios y participar en procesos de mejora. En otras palabras, la innovación no depende únicamente de conocer una metodología; también requiere voluntad profesional para revisar límites, aceptar retos y actuar con responsabilidad frente al aprendizaje de los estudiantes.

Salazar et al. (2022) explican que las competencias docentes integran saber, saber hacer, saber estar, querer hacer y poder hacer. Esta clasificación resulta útil porque muestra que la innovación surge de la relación entre capacidades técnicas, disposición personal y condiciones reales para actuar. Un docente puede tener creatividad y apertura al cambio, pero sin acompañamiento, recursos, tiempo institucional o espacios de colaboración, esas capacidades difícilmente se convierten en prácticas sostenidas.

Contexto institucional y sostenibilidad de la innovación

La innovación educativa también está atravesada por el contexto institucional. Las competencias personales, cognitivas y actitudinales pueden fortalecerse o debilitarse según la cultura organizacional, el acceso a recursos, la formación continua y el acompañamiento pedagógico. Álvarez et al. (2024) señalan que las estrategias innovadoras deben considerar el entorno, las necesidades del estudiantado y las condiciones en las que ocurre el aprendizaje. En la educación pública, esta lectura es especialmente importante, porque el compromiso docente suele convivir con demandas administrativas, limitaciones materiales y necesidades de actualización.

El uso de tecnologías educativas requiere una mirada pedagógica antes que instrumental. Acosta et al. (2025) señalan que las habilidades digitales enriquecen la enseñanza cuando se articulan con recursos tecnológicos, herramientas digitales y metodologías activas. Sin embargo, la tecnología no cambia por sí sola la práctica educativa; su valor depende de la planificación, la pertinencia metodológica y la capacidad docente para integrarla al proceso de enseñanza-aprendizaje. Castro (2025) coincide en que el uso educativo de las TIC necesita capacitación, políticas coherentes, infraestructura adecuada y una cultura institucional orientada a la innovación, la equidad y la participación.

La competencia digital docente y la madurez institucional influyen en la continuidad de los procesos innovadores. Ralda et al. (2024) relacionan dicha madurez con formación continua, autoeficacia docente, evaluación de competencias digitales, integración pedagógica de tecnologías y espacios colaborativos. Por ello, la innovación no debería descansar en esfuerzos individuales aislados, sino en una estructura institucional que acompañe y evalúe las prácticas. En la educación pública, las limitaciones de planificación, gestión, autonomía o recursos pueden afectar la implementación de propuestas pedagógicas contextualizadas (Herrera et al., 2022).

En síntesis, el perfil competencial innovador docente se construye en la relación entre capacidades personales, cognitivas, actitudinales e institucionales. Su evaluación permite reconocer fortalezas del profesorado, necesidades formativas y

condiciones que facilitan o restringen la innovación pedagógica. Analizar este perfil en una institución educativa pública aporta evidencia situada para orientar procesos de formación continua, acompañamiento docente y mejora institucional.

METODOLOGÍA

El estudio tuvo enfoque cuantitativo, diseño no experimental, corte transversal y alcance descriptivo. Esta ruta permitió analizar el perfil competencial innovador a partir de las percepciones y prácticas declaradas por los docentes, sin modificar variables ni introducir una intervención. La información obtenida ofrece una caracterización del fenómeno en un momento determinado del proceso investigativo.

La investigación se realizó en una institución educativa pública del cantón Rumiñahui, Ecuador, perteneciente al sistema fiscal ecuatoriano. Participaron 60 docentes con experiencia en Educación Inicial, Educación Básica y Bachillerato. La selección fue no probabilística e intencional, ya que se trabajó con profesores vinculados directamente al contexto institucional analizado. En la caracterización inicial predominó el grupo con desempeño frecuente en Educación Básica, seguido por docentes de Bachillerato y Educación Inicial.

La información se recogió mediante un cuestionario diseñado para evaluar el perfil competencial innovador docente. La versión inicial estuvo compuesta por 61 ítems distribuidos en cinco apartados: datos generales, competencias individuales e interpersonales, competencias cognitivas del saber hacer y saber crear, competencias actitudinales y competencias vinculadas al contexto institucional.

Antes de aplicarlo, el instrumento fue revisado mediante juicio de expertos. Diez especialistas valoraron cada ítem según coherencia, relevancia y claridad, con una escala de cuatro niveles: 1 = bajo, 2 = medianamente bajo, 3 = alto y 4 = muy alto. Las observaciones recibidas permitieron ajustar redacción, reorganizar apartados y depurar ítems. Como resultado, se obtuvo una versión final de 44 preguntas.

La versión definitiva quedó organizada en cinco secciones. La primera incluyó 6 ítems de caracterización general: sexo, edad, grado académico, formación inicial, años de experiencia y nivel educativo de desempeño. La segunda reunió 8 ítems sobre competencias individuales e interpersonales; la tercera, 14 ítems sobre competencias cognitivas del saber hacer y saber crear; la cuarta, 9 ítems actitudinales; y la quinta, 7 ítems referidos al ámbito institucional.

El cuestionario utilizó escalas tipo Likert de cuatro opciones, ajustadas a la naturaleza de cada dimensión. En competencias individuales e interpersonales se usó una escala de frecuencia: nunca, rara vez, a veces y frecuentemente. En la dimensión cognitiva se aplicó una escala de dominio: nada, poco, suficientemente y completamente. En la dimensión actitudinal se trabajó con una escala de acuerdo: totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo. Para el ámbito institucional se empleó una escala de frecuencia: nunca, a veces, frecuentemente y siempre.

La aplicación se efectuó el 13 de agosto de 2025 mediante Google Forms. El enlace fue enviado a los docentes para facilitar la recepción y organización de las respuestas. La dirección del proyecto coordinó el envío, el seguimiento y la consolidación de la información. Antes de la aplicación se solicitó autorización a la autoridad institucional; además, en el formulario se informó que las respuestas serían confidenciales y utilizadas únicamente con fines investigativos.

Los datos se organizaron en una matriz y se procesaron en Microsoft Excel. Para la presentación académica de tablas y resultados se utilizó un editor LaTeX. El análisis fue descriptivo y consideró frecuencias, porcentajes, medias, desviaciones estándar, valores mínimos y máximos.

Los puntajes se interpretaron en tres niveles: bajo, moderado y alto. Los intervalos se definieron a partir del rango de puntuaciones posibles en cada dimensión. En la distribución institucional y en el perfil global se aplicó un cálculo ponderado, de acuerdo con el procesamiento estadístico realizado. Este procedimiento facilitó la clasificación por dimensión y la comparación de los resultados.

El análisis se desarrolló en dos momentos. Primero se describieron las características sociodemográficas de los participantes, considerando grado académico, sexo, nivel educativo de desempeño y años de experiencia docente. Luego se analizaron las dimensiones del perfil competencial innovador: individuales e interpersonales, cognitivas, actitudinales e institucionales. Esta organización permitió reconocer fortalezas, áreas de mejora y condiciones asociadas al desarrollo de competencias innovadoras en el grupo participante.

Resultados

1. Datos sociodemográficos

Tabla 1

Distribución de docentes según grado académico

Grado académico	Frecuencia	Porcentaje
Doctorado	1	1,67 %
Licenciatura	31	51,67 %
Posgrado	26	43,33 %
Técnico	2	3,33 %
Total general	**60**	**100,00 %**

Tabla 2

Distribución de docentes según sexo

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	36	60,00 %
Masculino	24	40,00 %
Total general	**60**	**100,00 %**

Tabla 3

Distribución de docentes según nivel educativo donde han laborado con mayor frecuencia

Nivel educativo	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato	14	23,33 %
Básica	39	65,00 %
Inicial	7	11,67 %
Total general	**60**	**100,00 %**

Tabla 4

Distribución de docentes según años de experiencia docente

Años de experiencia docente	Frecuencia	Porcentaje
0–3	1	1,67 %
4–7	5	8,33 %
8–15	16	26,67 %
16 o más	38	63,33 %
Total general	**60**	**100,00 %**

Interpretación

La caracterización sociodemográfica corresponde a una muestra de 60 docentes. En el grupo predominan la licenciatura y el posgrado como niveles de formación. También se observa mayor participación femenina y una concentración del desempeño docente en Educación Básica.

La experiencia profesional es un dato relevante para interpretar los resultados. La mayoría registra 16 años o más de ejercicio docente, lo que sitúa el análisis en una población con trayectoria acumulada en la práctica educativa. Esta condición puede favorecer la reflexión pedagógica y la incorporación de cambios, siempre que existan apoyos adecuados.

2. Habilidades y Competencias Individuales e Interpersonales

Tabla 5

Estadísticos descriptivos de habilidades y competencias individuales e interpersonales

Estadístico	Valor
Media	13,229
Desviación estándar	1,715
Mínimo	6,875
Máximo	15,000

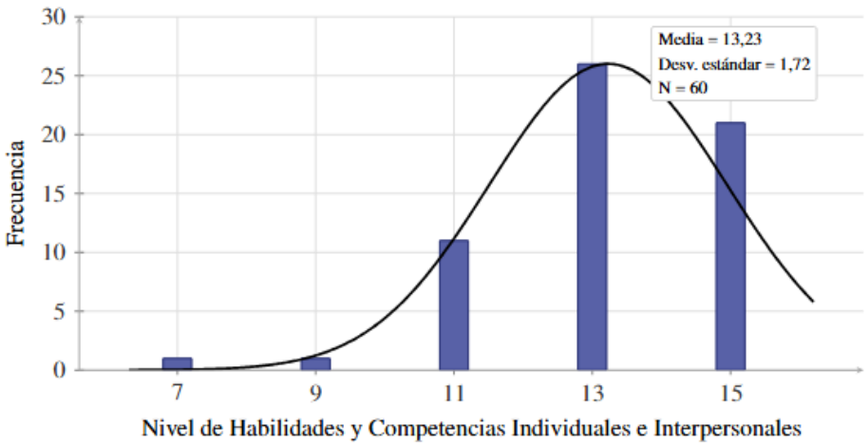
Tabla 6

Distribución por nivel: habilidades y competencias individuales e interpersonales

Nivel	Puntaje	Frecuencia
Baja	6–10	2
Moderada	10–14	37
Alta	14–18	21
Total general		**60**

Figura 1

Distribución de frecuencias según puntajes de habilidades y competencias individuales e interpersonales



Interpretación

En las competencias individuales e interpersonales, la media fue de 13,23 puntos y la desviación estándar de 1,72. La mayor parte de docentes se ubicó en nivel moderado: 37 participantes, equivalentes al 61,67 %. Otros 21 docentes, es decir el 35,00 %, alcanzaron nivel alto.

La distribución muestra que el grupo posee bases para comunicarse, colaborar, tomar decisiones y trabajar con objetivos compartidos. Sin embargo, el predominio del nivel moderado indica que estas competencias aún requieren fortalecimiento si se busca sostener procesos de innovación con mayor alcance colectivo.

3. Habilidades y Competencias Cognitivas del Saber Hacer y Saber Crear

Tabla 7

Estadísticos descriptivos de habilidades y competencias cognitivas del saber hacer y saber crear

Estadístico	Valor
Media	23,036
Desviación estándar	4,389
Mínimo	10,714
Máximo	30,000

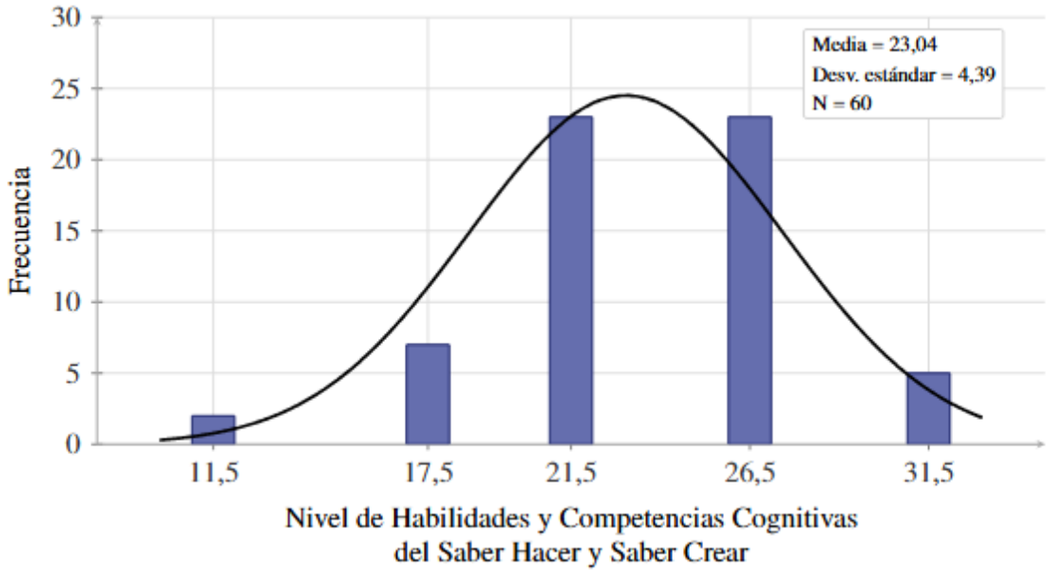
Tabla 8

Distribución por nivel: habilidades y competencias cognitivas del saber hacer y saber crear

Nivel	Puntaje	Frecuencia	Porcentaje
Baja	9–16	4	6,67 %
Moderada	16–23	25	41,67 %
Alta	23–30	31	51,67 %
Total general		**60**	**100,00 %**

Figura 2

Distribución de frecuencias según puntajes de habilidades y competencias cognitivas



Interpretación

En la dimensión cognitiva del saber hacer y saber crear se registró una media de 23,04 puntos y una desviación estándar de 4,39. La mayoría se ubicó en nivel alto: 31 docentes, equivalentes al 51,67 %. Otros 25 participantes, correspondientes al 41,67 %, se situaron en nivel moderado.

Estos datos muestran una tendencia favorable en capacidades asociadas al análisis pedagógico, la creatividad, la adaptación de estrategias y la aplicación del conocimiento en situaciones educativas. Por ello, la dimensión cognitiva aparece como una fortaleza del perfil evaluado.

4. Habilidades y Competencias Actitudinales

Tabla 9

Estadísticos descriptivos de habilidades y competencias actitudinales

Estadístico	Valor
Media	22,886
Desviación estándar	3,060
Mínimo	8,333
Máximo	25,000

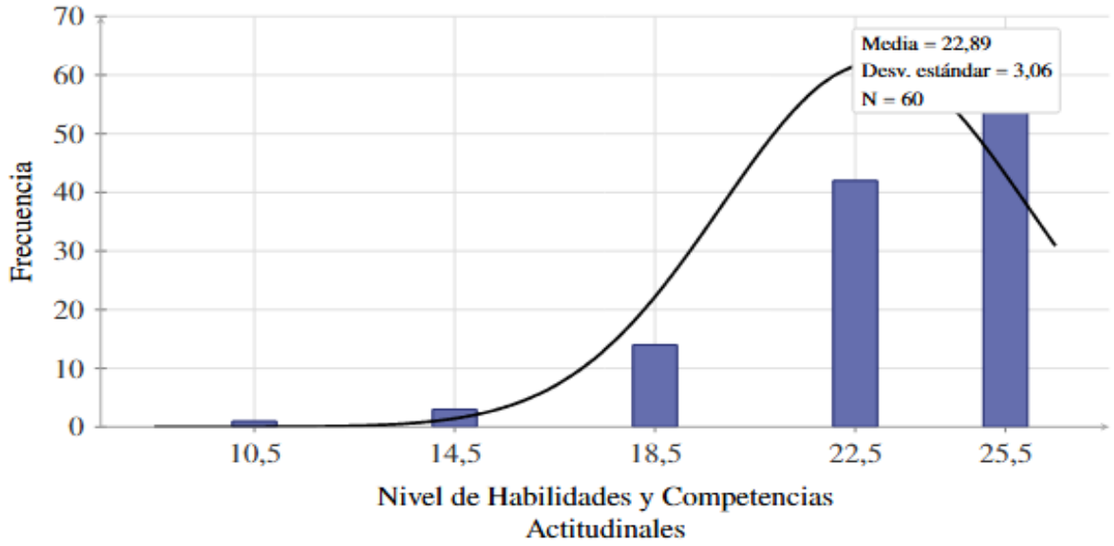
Tabla 10

Distribución por nivel: habilidades y competencias actitudinales

Nivel	Puntaje	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	8–14	1	1,67 %
Moderado	14–20	7	11,67 %
Alto	20–26	52	86,67 %
Total general		**60**	**100,00 %**

Figura 3

Distribución de frecuencias según puntajes de habilidades y competencias actitudinales



Interpretación

La dimensión actitudinal alcanzó una media de 22,89 puntos y una desviación estándar de 3,06. En esta dimensión, 52 docentes, equivalentes al 86,67 %, se ubicaron en nivel alto; 7 docentes, correspondientes al 11,67 %, quedaron en nivel moderado.

Este resultado convierte a la dimensión actitudinal en la fortaleza más visible del estudio. Los datos sugieren apertura al cambio, valoración de la diversidad y compromiso con el acompañamiento del aprendizaje estudiantil.

5. Habilidades y Competencias del Ámbito Institucional

Tabla 11

Estadísticos descriptivos de habilidades y competencias del ámbito institucional

Estadístico	Valor
Media	15,167
Desviación estándar	7,430
Mínimo	1,429
Máximo	30,000

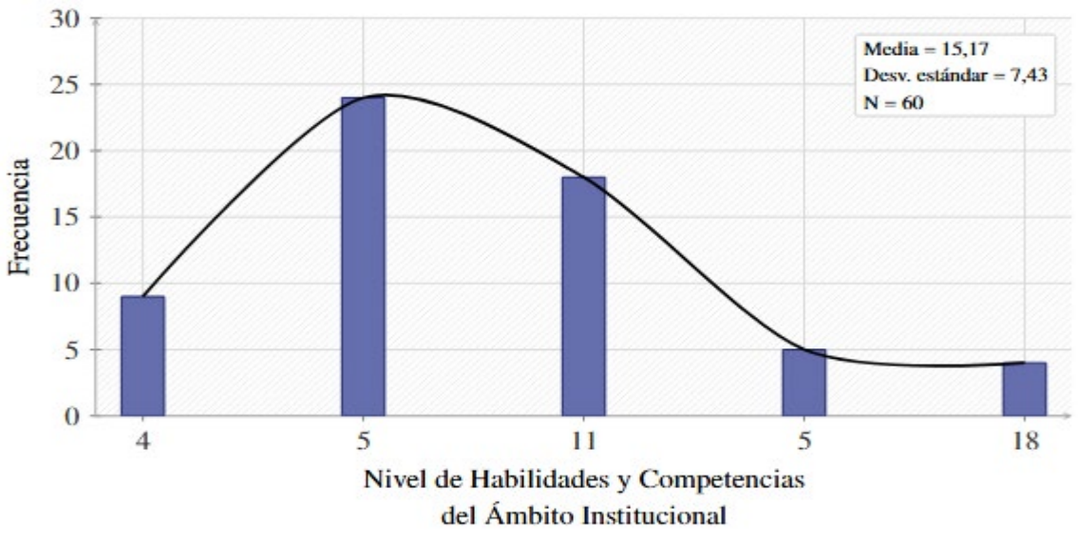
Tabla 12

Distribución por nivel: habilidades y competencias del ámbito institucional

Nivel	Puntaje	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1–11	18	13,97 %
Moderado	11–21	28	47,10 %
Alto	21–31	14	38,93 %
Total general		**60**	**100,00 %**

Figura 4

Distribución de frecuencias según puntajes de habilidades y competencias del ámbito institucional



Interpretación

En el ámbito institucional se obtuvo una media de 15,17 puntos y una desviación estándar de 7,43. La distribución ubica a 28 docentes en nivel moderado, 18 en nivel bajo y 14 en nivel alto. Con base en el cálculo ponderado, el nivel moderado concentra el mayor peso de esta dimensión.

El ámbito institucional aparece, por tanto, como un punto crítico de atención. Aunque existen condiciones que favorecen parcialmente la innovación, también se observan limitaciones relacionadas con apoyo institucional, formación continua, recursos, capacitación tecnológica y acompañamiento a las iniciativas docentes.

6. Perfil global de habilidades y competencias docentes

Tabla 13

Estadísticos descriptivos del perfil global de habilidades y competencias docentes

Estadístico	Valor
Media	74,317
Desviación estándar	13,426
Mínimo	30,208
Máximo	99,286

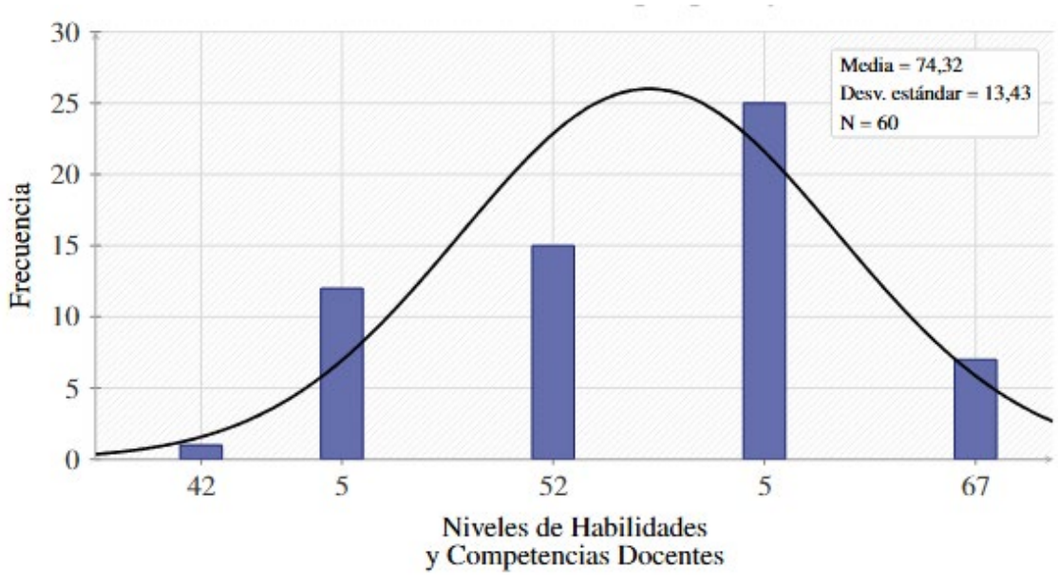
Tabla 14

Distribución por nivel del perfil global de habilidades y competencias docentes

Nivel	Puntaje	Frecuencia	Porcentaje
Baja	30–55	3	2,98 %
Moderada	55–80	37	57,27 %
Alta	80–105	20	39,75 %
Total general		**60**	**100,00 %**

Figura 5

Distribución de frecuencias según puntajes del perfil global de habilidades y competencias docentes



Interpretación

El perfil global de habilidades y competencias docentes alcanzó una media de 74,32 puntos y una desviación estándar de 13,43. La distribución muestra 37 docentes en nivel moderado, 20 en nivel alto y 3 en nivel bajo. Según el cálculo ponderado, el nivel moderado concentra el mayor peso del perfil general.

En conjunto, el perfil competencial innovador se presenta como predominantemente moderado, aunque con una presencia importante de niveles altos. Esta lectura permite reconocer una base favorable para la innovación, pero también señala la necesidad de fortalecer el ámbito institucional y las competencias interpersonales para sostener procesos de mejora.

Discusión

Los hallazgos permiten leer el perfil competencial innovador como una construcción desigual, con avances claros y zonas que todavía requieren apoyo. El resultado global se concentra en el nivel moderado, mientras que las dimensiones actitudinal y cognitiva muestran mayor fortaleza. Esta combinación es relevante: existe disposición y capacidad pedagógica, pero esas condiciones no bastan si el entorno institucional y las competencias relacionales no se consolidan.

La información sociodemográfica ayuda a situar esta lectura. La mayoría de participantes cuenta con una trayectoria docente amplia, en especial quienes registran 16 años o más de experiencia. Ese recorrido puede ser un recurso para innovar, siempre que no se convierta en simple repetición de prácticas. La experiencia adquiere valor cuando se articula con actualización, reflexión y apertura para revisar decisiones pedagógicas.

En las competencias individuales e interpersonales predominó el nivel moderado. Esto indica que el profesorado posee bases para comunicarse, colaborar, decidir y organizar acciones, aunque dichas capacidades aún necesitan fortalecerse. Este resultado dialoga con Espinoza y Campuzano (2019), quienes conciben las competencias docentes como articulación de conocimientos, habilidades y actitudes ante situaciones educativas concretas. Desde esta perspectiva, innovar no depende solo del dominio técnico; también requiere capacidades sociales para construir acuerdos y sostener cambios con otros actores.

La dimensión cognitiva presentó una tendencia favorable y una mayoría ubicada en nivel alto. Este dato sugiere que los docentes cuentan con recursos para analizar situaciones pedagógicas, adaptar estrategias y aplicar conocimientos en el aula. Villarroel y Bruna (2017) relacionan el desempeño docente con la articulación entre dominio disciplinar y habilidades pedagógicas. En este estudio, esa dimensión aparece como una base importante para la innovación.

La dimensión actitudinal fue la fortaleza más marcada. La alta proporción de docentes en nivel alto refleja disposición hacia la innovación, apertura al cambio y compromiso con el aprendizaje. Acuña et al. (2023) asocian el desempeño docente con actualización, reflexión, comunicación asertiva, toma de decisiones y trabajo colaborativo. Sin embargo, una actitud

favorable no garantiza por sí misma prácticas innovadoras sostenidas. Salazar et al. (2022) recuerdan que el saber, el saber hacer, el saber estar, el querer hacer y el poder hacer deben integrarse para que la competencia se exprese plenamente.

El ámbito institucional mostró mayores tensiones. Los datos revelan apoyos parciales, pero también limitaciones vinculadas con recursos, capacitación, acompañamiento y condiciones para sostener iniciativas docentes. Álvarez et al. (2024) señalan que las estrategias innovadoras deben responder al contexto y a las condiciones reales donde se aplican. De igual manera, Castro (2025) y Ralda et al. (2024) destacan que el uso pedagógico de tecnologías requiere infraestructura, formación, políticas coherentes y madurez institucional. Sin estos elementos, la innovación corre el riesgo de quedar reducida al esfuerzo individual.

El perfil global confirma esta lectura. Hay una base favorable para promover innovación educativa, pero las competencias evaluadas no aparecen plenamente consolidadas. La mejora requiere formación continua, liderazgo pedagógico, acompañamiento institucional y espacios de colaboración. En este punto, la institución no funciona solo como escenario del estudio, sino como una condición que puede potenciar o limitar el desarrollo competencial del profesorado.

Como derivación de los hallazgos se elaboró un manual para el desarrollo de competencias innovadoras en docentes. El material fue concebido como apoyo para la formación, la reflexión y la mejora de la práctica pedagógica. Su contenido articula orientaciones metodológicas, actividades aplicables, recursos digitales, estrategias de evaluación y una proyección basada en la investigación-acción. De esta manera, el estudio no se limita a describir resultados, sino que ofrece un insumo para acompañar procesos de fortalecimiento docente.

En conjunto, los resultados muestran condiciones favorables para el cambio pedagógico, especialmente por las fortalezas actitudinales y cognitivas del profesorado. No obstante, también evidencian áreas de intervención, en particular el ámbito institucional y las competencias individuales e interpersonales. La principal implicación es clara: la innovación educativa debe asumirse como una responsabilidad compartida entre docentes e institución.

Conclusiones

El perfil competencial innovador de los docentes participantes se ubicó principalmente en nivel moderado, con presencia relevante de niveles altos en algunas dimensiones. Este resultado muestra una base favorable para impulsar prácticas pedagógicas innovadoras en la institución educativa pública analizada, pero también confirma que dichas competencias necesitan consolidarse para sostener procesos de mejora.

La dimensión actitudinal fue la principal fortaleza del perfil evaluado. Los docentes evidencian apertura al cambio, disposición para revisar su práctica y compromiso con el acompañamiento del aprendizaje. A ello se suma una tendencia favorable en la dimensión cognitiva, vinculada con el análisis pedagógico, la adaptación de estrategias y la generación de respuestas ante necesidades del aula.

Las habilidades individuales e interpersonales se ubicaron sobre todo en nivel moderado. Por ello, resulta necesario fortalecer comunicación, liderazgo, trabajo colaborativo, toma de decisiones y resolución de conflictos. Estas capacidades son indispensables para que la innovación no dependa de esfuerzos aislados, sino de prácticas construidas colectivamente.

El ámbito institucional requiere atención prioritaria. El apoyo, la formación continua, el acceso a recursos, la capacitación tecnológica y el acompañamiento inciden directamente en la posibilidad de sostener prácticas innovadoras. En este sentido, la mejora del perfil docente no puede separarse de las condiciones organizacionales que la institución ofrece.

En síntesis, los docentes participantes poseen condiciones personales, cognitivas y actitudinales favorables para avanzar hacia una práctica pedagógica innovadora. La consolidación del perfil requiere fortalecer las competencias interpersonales y mejorar las condiciones institucionales, de modo que la disposición al cambio pueda traducirse en acciones permanentes, articuladas y evaluables.

Referencias

Acosta, K. R., Moreno, E. de los Á., y Castillo, A. (2025). Importancia de las habilidades digitales para la enseñanza universitaria: Revisión de literatura desde el año 2020. *Conectividad*, 6(1), 240–248. https://doi.org/10.37431/conectividad.v6i1.218

Acuña, J. F., Escamilla, R. G., Martínez, E. G., y Pérez, J. C. (2023). *Impacto del grado de estudios en las habilidades docentes del maestro en servicio de educación obligatoria de educación primaria (1.º-3.º) en Durango, México*. IQ4 Editores.

Álvarez, K. G., Carrillo, J. R., Arévalo, M. J., Arequipa, J. A., Malacatus, L. R., y Satama, W. I. (2024). Aplicación de la teoría de las inteligencias múltiples en la Educación Básica: una revisión sistemática de la literatura. SAGA. *Revista Científica Multidisciplinar*, 1(4), 87–100. https://doi.org/10.63415/saga.v1i4.15

Benítez, L., y Barajas, M. (2014). Las competencias docentes: el desafío de la educación superior. *Innovación Educativa*, 14(66), 129–145. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-26732014000300008

Castro, M. C. (2025). Transformando la educación a través del uso de TIC: una revisión sistemática. *Polo del Conocimiento*, 10(4), 1078–1092. https://doi.org/10.23857/pc.v10i4.9364

Espinoza, E. E., y Campuzano, J. A. (2019). La formación por competencias de los docentes de educación básica y media. *Conrado*, 15(67), 250–258. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000200250

Herrera, M. Á., Orellana, V., Espinoza, Y., y Rodríguez, J. D. E. (2022). Posibilidades y limitaciones de implementación de un nuevo modelo pedagógico para la educación pública ecuatoriana. *Revista de Ciencias Humanísticas y Sociales*, 7(3), 63–80. https://doi.org/10.33936/rehuso.v7i3.5151

OCDE. Organization for Economic Cooperation and Development (2021). Teachers and leaders in vocational education and training. OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/59d4fbb1-en

Perrenoud, P. (2004). Diez nuevas competencias para enseñar: invitación al viaje. Graó.

Ralda, A., Lázaro, J. L., y Holgado, J. (2024). La mejora de la competencia digital docente, avanzando hacia la madurez digital institucional: una revisión sistemática. Edutec. *Revista Electrónica de Tecnología Educativa*, (88), 179–199. https://doi.org/10.21556/edutec.2024.88.3143

Salazar, G. V., Ponce, J. A., Ormaza, C. P., y Mendoza, L. F. (2022). Competencias docentes: realidad y desafíos en el contexto latinoamericano. Revista EDUCARE, 26(Extraordinario), 717–732. https://doi.org/10.46498/reduipb.v26iExtraordinario.1660

Tobón, S. (2010). *Formación basada en competencias: pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica*. ECOE Ediciones.

Villarroel, V. A., y Bruna, D. V. (2017). Competencias Pedagógicas que Caracterizan a un Docente Universitario de Excelencia: Un Estudio de Caso que Incorpora la Perspectiva de Docentes y Estudiantes. *Formación Universitaria*, 10(4), 75–96. https://scielo.conicyt.cl/pdf/formuniv/v10n4/art08.pdf

Zabala, A., y Arnau, L. (2007). Cómo aprender y enseñar competencias. Graó.