

Tipo de artículo: Ensayístico

Formación integral del profesorado universitario: desarrollo de competencias tecnológicas, pedagógicas, organizativas y socioemocionales frente a los desafíos de la educación superior en México

Comprehensive training of university professors: development of technological, pedagogical, organizational, and socio-emotional skills to address the challenges of higher education in Mexico

Autores:

Mónica Acosta Montes de Oca¹, Rosario Lucero Cavazos Salazar², Martín Govea Berrones³, Gabriela Solís Segovia⁴, Juan Enrique Martínez Cantú⁵

¹Universidad Autónoma de Tamaulipas, Tamaulipas, México, moacosta@docentes.uat.edu.mx, <https://orcid.org/0000-0002-4193-9781>

²Universidad Autónoma de Nuevo León, Nuevo León, México, lucero.cavazos@uanl.mx, <https://orcid.org/0000-0002-4054-7479>

³Universidad Autónoma de Tamaulipas, Tamaulipas, México, mgovea@docentes.uat.edu.mx, <https://orcid.org/0009-0007-7039-047X>

⁴Universidad Autónoma de Tamaulipas, Tamaulipas, México, gsolis@docentes.uat.edu.mx, <https://orcid.org/0000-0002-4618-3960>

⁵Universidad Autónoma de Tamaulipas, Tamaulipas, México, jemartine@docentes.uat.edu.mx, <https://orcid.org/0009-0002-3955-9947>

Corresponding Author: *Monica Acosta Montes de Oca*, moacosta@docentes.uat.edu.mx

Reception: 21-07-2025 **Acceptance:** 20-09-2025 **Publication:** 21-10-2025

How to cite this article:

Montes de Oca, M. A., Cavazos Salazar, R. L., Govea Berrones, M., Solís Segovia, G., & Martínez Cantú, J. E. (2025). Formación integral del profesorado universitario: desarrollo de competencias tecnológicas, pedagógicas, organizativas y socioemocionales frente a los desafíos de la educación superior en México. GENIUS-PRO Ciencia Y Sociedad, 3(4), 1-14. https://geniuspro.org/index.php/GENIUS-PRO_GPCS/article/view/39

Resumen

El presente artículo analiza los retos de la capacitación docente en la educación superior mexicana ante los cambios tecnológicos, metodológicos, organizacionales y socioemocionales que enfrenta el profesorado. Se propone un marco integral que articula competencias en esas cuatro dimensiones, con el objetivo de orientar a las Instituciones de Educación Superior (IES) en la implementación de programas de formación docente que contribuyan a la innovación, calidad educativa y bienestar académico. El enfoque analítico-ensayístico se sustenta en la revisión de literatura reciente, marcos internacionales (UNESCO, OCDE, ANUIES) y experiencias latinoamericanas, permitiendo ofrecer lineamientos prácticos y recomendaciones estratégicas. Este estudio concluye que la capacitación docente debe concebirse como una política institucional prioritaria, que no solo fortalezca competencias técnicas, sino que también integre aspectos organizacionales y socioemocionales para responder a los retos de la educación superior en México.

Palabras clave: capacitación docente, educación superior, competencias tecnológicas, competencias socioemocionales, profesionalización académica.

Abstract

This article analyzes the challenges of faculty development in Mexican higher education in light of the technological, methodological, organizational, and socio-emotional changes faced by professors. It proposes a comprehensive framework articulating competencies across these four dimensions, aiming to guide Higher Education Institutions (HEIs) in implementing faculty training programs that contribute to innovation, educational quality, and academic well-being. The analytical-essayistic approach rests on a review of recent literature, international frameworks (UNESCO, OECD, ANUIES), and Latin American experiences, allowing for practical guidelines and strategic recommendations. The study concludes that faculty development must be conceived as a priority institutional policy, which strengthens not only technical competencies but also organizational and socio-emotional aspects to face the challenges of higher education in Mexico.

Keywords: faculty development, higher education, technological competencies, socio-emotional competencies, academic professionalization.

1. INTRODUCCIÓN

La educación superior atraviesa transformaciones profundas: la adopción imperiosa de modalidades digitales y mixtas, la exigencia de innovación pedagógica, la internacionalización y la creciente complejidad de las comunidades estudiantiles. En este contexto, el rol del docente universitario se vuelve más exigente y multidimensional. No basta con dominar contenidos y metodologías; los académicos deben desarrollar capacidades tecnológicas, metodológicas, organizativas, y, cada vez más, competencias socioemocionales.

No obstante, en México muchas IES aplican programas de capacitación docente fragmentados: cursos puntuales sobre uso de plataformas o talleres de didáctica, sin integrar un enfoque estratégico institucional. Esto genera discontinuidades, baja transferencia real al aula y falta de sostenibilidad. Esta fragmentación es un obstáculo para que las universidades respondan adecuadamente a los desafíos del siglo XXI en términos de calidad, equidad e innovación educativa.

Por ello, este artículo propone un modelo integrador de capacitación docente universitaria que articule las cuatro dimensiones mencionadas y señale lineamientos prácticos para su implementación institucional. La propuesta busca trascender la mera mejora pedagógica para transformar la cultura institucional docente, fortaleciendo la profesión académica como un eje estratégico de las IES mexicanas.

2. Marco Conceptual y Estado del Arte

Definiciones clave

La capacitación docente universitaria se define como el conjunto de acciones institucionales planeadas, continuas y evaluables que tienen como objetivo el desarrollo profesional del docente universitario en dimensiones técnicas, pedagógicas, organizacionales y emocionales.

Este enfoque integral busca responder a las demandas de una educación superior en constante evolución, promoviendo la adaptación de los docentes a los cambios

tecnológicos, metodológicos y socioemocionales que impactan la enseñanza y el aprendizaje (Amemasor et al., 2025).

Las competencias tecnológicas implican la capacidad de utilizar tecnologías digitales de manera crítica y pedagógica, integrarlas en ambientes de enseñanza, aplicar inteligencia artificial educativa y herramientas adaptativas. Estas competencias no solo requieren habilidades técnicas, sino también una comprensión profunda de su impacto en los procesos de enseñanza-aprendizaje y en el diseño pedagógico (Tan, 2024).

Por otro lado, *las competencias metodológicas*, abarcan estrategias didácticas activas, diseño instruccional centrado en el aprendizaje del estudiante, evaluación formativa y metodologías colaborativas. Estas competencias son esenciales para fomentar una enseñanza que priorice la participación activa del estudiante y promueva aprendizajes significativos (Lim, 2025).

Las competencias organizacionales se refieren al liderazgo docente, la capacidad de trabajar en comunidades de práctica, promover una cultura institucional de innovación y gestionar el cambio.

En este sentido, los docentes universitarios desempeñan un papel clave como agentes de transformación dentro de sus instituciones educativas (Amemasor et al., 2025).

Finalmente, las competencias socioemocionales implican habilidades para reconocer y gestionar emociones propias, mantener relaciones empáticas, establecer comunicación asertiva, mostrar resiliencia y practicar la co-regulación emocional en contextos educativos. Estas competencias no solo favorecen el bienestar del docente, sino que también impactan positivamente en la experiencia educativa del estudiante (Brandao De Souza & Jacomuzzi, 2025).

Revisiones e investigaciones recientes

Capacitación docente, integración digital y efectividad

La investigación contemporánea en formación docente indica que los programas más eficaces no operan como intervenciones aisladas, sino mediante la articulación de múltiples elementos de apoyo: colaboración entre docentes, capacitación práctica con tecnologías, acompañamiento sostenido y respaldo institucional. Estos componentes,

cuando se combinan, crean condiciones que favorecen no solo la adquisición de nuevas competencias, sino también su puesta en práctica en contextos reales de enseñanza. Según Darling-Hammond et al. (2017), dicha integración funciona sinérgicamente para que los cambios no se limiten a un taller puntual, sino que se traduzcan en mejoras sostenibles que consolidan transformaciones en las creencias pedagógicas y en las prácticas de enseñanza.

Otro componente esencial es el acompañamiento sostenido, expresado en mentorías, retroalimentación continua y oportunidades de observación entre pares, que refuercen el aprendizaje inicial y brinden un espacio seguro para experimentar nuevas prácticas. Finalmente, todo ello debe estar respaldado por un compromiso institucional que asegure recursos, tiempo y políticas coherentes para sostener el proceso a largo plazo. Darling-Hammond et al. (2017) destacan que esta articulación de elementos incrementa significativamente la probabilidad de que los programas generen transformaciones duraderas en las creencias pedagógicas y en las prácticas de enseñanza, particularmente en lo que respecta al uso significativo de lo digital.

En el ámbito de la inteligencia artificial aplicada a la educación superior, Tan (2024) subraya que los docentes requieren no solo capacitación técnica para adoptar herramientas de IA educativa, sino también acompañamiento reflexivo sobre implicaciones éticas, sesgos algorítmicos y diseño pedagógico basado en IA. Este aspecto es particularmente relevante debido al crecimiento exponencial en el uso de tecnologías adaptativas e inteligencia artificial en los últimos años.

Asimismo, Lim (2025) propone un modelo para el desarrollo profesional docente basado en cuatro categorías: enfoques de evaluación, enfoques instruccionales, enfoques de comunicación/entrega y respuestas afectivas. Este modelo refuerza la importancia de integrar las dimensiones emocionales en los procesos formativos, evidenciando que la enseñanza no es solo técnica o metodológica, sino también profundamente humana.

Competencias socioemocionales en el ámbito universitario

Las competencias socioemocionales han ganado relevancia como un componente esencial en la formación docente universitaria. Un estudio sistemático reciente señala que habilidades como empatía, regulación emocional y habilidades interpersonales

tienen efectos positivos tanto en la motivación como en la participación de los estudiantes universitarios. Además, estas competencias contribuyen al bienestar psicológico de los estudiantes, promoviendo un ambiente educativo más saludable (Brandao De Souza & Jacomuzzi, 2025).

Por otra parte, Ornaghi et al. (2023) destacan que las competencias socioemocionales actúan como moderadoras del estrés docente y reducen el riesgo de agotamiento profesional. Este hallazgo es particularmente significativo en el contexto universitario actual, donde los docentes enfrentan altos niveles de exigencia académica y emocional.

Nanda et al. (2025) argumentan que las competencias socioemocionales (SEC) están emergiendo como un componente esencial para la educación integral. Estas competencias no solo fortalecen el aprendizaje afectivo de los estudiantes, sino también su resiliencia frente a desafíos académicos y personales.

La evidencia internacional coincide en que no basta con proyectos aislados para desarrollar las competencias socioemocionales en el profesorado universitario. Un informe reciente de la UNESCO señala que, si bien se reconoce la importancia del aprendizaje socioemocional, su incorporación en la formación docente de nivel superior aún es muy limitada y fragmentaria. En consecuencia, este análisis recomienda el establecimiento de marcos normativos y currículos formales que incluyan de manera sistemática dichas competencias.

- La UNESCO (2023) enfatiza que la formación docente debe ir más allá de la instrucción académica técnica e integrar explícitamente las habilidades socioemocionales, dado que confiarlas a iniciativas puntuales reduce su alcance y sostenibilidad a largo plazo.
- Un estudio internacional sobre educación superior concluye que, en la mayoría de sistemas educativos, los programas de capacitación de profesores no incorporan de forma oficial la educación emocional, lo que refuerza la demanda de políticas educativas estructuradas para llenar ese vacío.

Estos hallazgos apoyan la idea de que el respaldo institucional (leyes, reglamentos y planes de estudio) es fundamental para garantizar que todos los docentes reciban

formación en competencias socioemocionales, y no solo aquellos involucrados en proyectos aislados.

Perspectivas integradoras

Los hallazgos concurrentes muestran que si bien cada dimensión tecnológica, metodológica y emocional ha sido estudiada por separado, aún faltan propuestas integradas que permitan a las instituciones de educación superior (IES) articular un modelo sistémico de formación docente con visión estratégica. La literatura reciente sugiere que un enfoque holístico podría ser clave para abordar las necesidades complejas del contexto educativo actual.

Por ejemplo, Amemasor et al. (2025) abogan por combinar estrategias tecnológicas con formación emocional para maximizar los resultados del desarrollo profesional docente. De manera similar, Tan (2024) afirma que integrar aspectos éticos y emocionales al uso pedagógico de tecnologías avanzadas como la inteligencia artificial puede fomentar una enseñanza más inclusiva y reflexiva.

En conclusión, el marco conceptual aquí presentado evidencia la necesidad de diseñar programas formativos que consideren todas las dimensiones mencionadas tecnológica, metodológica, organizacional y emocional como parte de un modelo integral para la capacitación docente universitaria. Esto no solo contribuirá al desarrollo profesional del docente, sino también al fortalecimiento de la calidad educativa en las instituciones de educación superior.

3. Retos Estratégicos para la Capacitación Docente en la Educación Superior Mexicana Brecha digital y transición hacia modalidades híbridas/virtuales

La pandemia aceleró la adopción de modalidades remotas en muchas universidades mexicanas, pero dejó al descubierto desigualdades: docentes con bajo dominio digital, infraestructura insuficiente y poca formación pedagógica para enseñanza en línea. Algunos académicos adoptaron tecnologías de forma improvisada, sin reflexión metodológica ni acompañamiento institucional, lo que generó resistencia al cambio y bajo impacto en el aprendizaje.

En este contexto, la capacitación docente no debe limitarse a talleres de herramientas, sino contemplar acompañamiento permanente, comunidades de práctica digital y diagnósticos de competencias digitales previas para personalizar la formación.

Demandas de innovación pedagógica y evaluación centrada en el aprendizaje

La simple replicación de clases presenciales en línea no responde a la complejidad del aprendizaje virtual. Las IES demandan docentes que diseñen experiencias activas, estrategias colaborativas, evaluación continua y retroalimentación personalizada. El reto es que muchos académicos carecen de formación para transformar los cursos y no solo trasladarlos al formato digital.

Gestión institucional y liderazgo académico

La capacitación docente no puede ser una iniciativa puntual desvinculada de la política institucional. Las IES requieren políticas que institucionalicen la formación docente: planes estratégicos, reconocimiento académico, estructuras de gobernanza docente y liderazgo comprometido. Sin ello, los esfuerzos individuales carecen de sostenibilidad.

Contexto socioemocional y salud mental del profesorado en entornos post-pandemia

La presión sobre los docentes universitarios, que han debido adaptarse, a menudo sin capacitación adecuada, ha intensificado los niveles de estrés, agotamiento emocional y desgaste profesional. En este escenario, la dimensión socioemocional es vital para prevenir el burnout, fomentar la motivación y fortalecer las relaciones en el aula. La capacitación docente integral debe incluir módulos de regulación emocional, empatía, resiliencia y bienestar institucional.

4. Propuesta de un Marco Integral de Competencias Docentes

La propuesta consiste en articular un marco con cuatro dimensiones interrelacionadas, pensado para que las IES mexicanas lo adopten como política institucional de desarrollo docente.

1. Dimensión tecnológica

Competencias sugeridas:

Alfabetización digital avanzada: dominio de plataformas de gestión del aprendizaje (LMS), herramientas colaborativas, entornos virtuales.

Integración de inteligencia artificial educativa y sistemas adaptativos (Tan, 2024).

Diseño de entornos digitales accesibles, inclusivos y seguros.

Uso crítico de tecnologías y reflexión sobre implicaciones éticas.

Para fortalecer esta dimensión se sugieren talleres con prácticas guiadas, proyectos de aplicación real, mentoría técnica y acompañamiento institucional.

2. Dimensión metodológica

Competencias sugeridas:

Concepción y diseño de estrategias pedagógicas activas como flipped classroom, proyectos, estudios de caso.

Diseño instruccional centrado en competencias, con progresión, actividades de reflexión, evaluación formativa.

Trabajo colaborativo entre docentes (planificación compartida, co-enseñanza, comunidades de práctica).

Reflexión metacognitiva sobre prácticas docentes.

El modelo podría incluir módulos progresivos y talleres combinados con experimentación práctica.

3. Dimensión organizacional

Competencias sugeridas:

Liderazgo académico y visión transformadora.

Gestión del cambio y cultura institucional de innovación.

Mentoring y coaching docente como estrategias sostenidas.

Creación de comunidades de práctica que trasciendan facultades.

Políticas de reconocimiento, seguimiento y sostenibilidad institucional.

4. Dimensión socioemocional

Competencias sugeridas:

Autoconciencia emocional y regulación del estrés.

Empatía y comunicación efectiva en el ámbito universitario (Brandao De Souza & Jacomuzzi, 2025).

Resiliencia, adaptabilidad y manejo de conflictos.

Capacidad de co-regulación emocional con estudiantes para favorecer climas de aula positivos.

La literatura respalda la relevancia de esta dimensión: las competencias emocionales de los docentes están vinculadas con el compromiso del estudiante, la satisfacción académica y el bienestar psicológico (Brandao De Souza & Jacomuzzi, 2025).

5. Lineamientos para la Implementación en las IES

Estrategias de institucionalización de la capacitación

- ✓ Incorporar la formación docente integral como eje estratégico institucional en planes de desarrollo universitario.
- ✓ Asignar presupuestos específicos y sostenibles para formación docente.
- ✓ Establecer escalas de reconocimiento y estímulos para docentes que participen y avancen en el desarrollo.
- ✓ Formular reglamentos de formación continua con rutas y niveles progresivos.
- ✓ Políticas de formación continua y evaluación docente
- ✓ Diseñar rutas formativas escalonadas (nivel inicial, intermedio, avanzado).
- ✓ Evaluar el impacto del programa con indicadores institucionales (uso de TIC, cambios metodológicos, bienestar docente).
- ✓ Retroalimentar las acciones formativas a partir de los resultados evaluativos.
- ✓ Modelos de mentoría y coaching académico
- ✓ Seleccionar y entrenar docentes con alto desempeño como mentores o coaches.
- ✓ Definir objetivos, períodos de acompañamiento, retroalimentación estructurada.

- ✓ Integrar mentoría y coaching con comunidades de práctica para sostener el aprendizaje en el tiempo.
- ✓ Aprovechar plataformas digitales para mentoría híbrida y seguimiento remoto (Pesina, 2025).
- ✓ Integración de tecnologías y entornos virtuales de aprendizaje
- ✓ Crear un repositorio institucional de recursos formativos, foros, microcursos, MOOCs internos.
- ✓ Usar plataformas adaptativas y retroalimentación automatizada para personalizar el aprendizaje docente.
- ✓ Implementar entornos colaborativos digitales donde los docentes compartan experiencias, materiales, reflexiones.
- ✓ Diseñar experiencias blended que combinen sesiones presenciales con actividades virtuales.

6. Discusión

Implicaciones para la planeación y gestión de las IES

Adoptar este modelo implica un cambio de paradigma institucional: la formación docente deja de ser una actividad aislada para integrarse como política transversal que articula docencia, innovación, investigación y bienestar. Las IES que lo incorporen podrán desarrollar cuerpos académicos más resilientes, adaptativos y con mayor capacidad de innovación pedagógica.

Comparación con experiencias internacionales

En diversos contextos, programas de desarrollo docente han comenzado a incluir elementos socioemocionales, aunque muchas veces de forma parcial. Por ejemplo, ciertas instituciones de Estados Unidos y Europa han desarrollado módulos de bienestar emocional para profesores, pero sin integrar lo tecnológico ni lo organizacional de modo sistémico. El programa “AI Academy” para docentes universitarios combinó exploración de IA con reflexión pedagógica y aprendizaje entre pares, mostrando que se pueden construir modelos adaptables (Chen et al., 2025). Esa experiencia puede servir como inspiración para adaptar iniciativas en México.

Riesgos y oportunidades de adoptar el modelo integral

Riesgos:

Resistencia al cambio entre académicos acostumbrados a la fragmentación.

Falta de recursos técnicos, financieros o humanos para sostener el programa.

Implementaciones superficiales que no profundicen el cambio cultural.

Oportunidades:

Fortalecer el capital intelectual docente y motivar la innovación.

Elevar la calidad educativa institucional con prácticas más consistentes y pertinentes.

Mejorar el bienestar docente y reducir el agotamiento.

Posicionar a las IES mexicanas como referentes de profesionalización docente integral.

7. Conclusiones y Recomendaciones

Este artículo propone un modelo integrador de capacitación docente universitaria que articula competencias tecnológicas, metodológicas, organizacionales y socioemocionales como respuesta estratégica a los retos actuales de la educación superior en México. Se ofrece un marco conceptual actualizado, lineamientos prácticos para su implementación institucional y una visión que sitúa al docente como agente clave de transformación institucional y emocional.

Para las políticas de educación superior en México, la profesionalización docente ya no puede entenderse como un asunto técnico aislado, sino como eje central para fortalecer la calidad, innovación y equidad institucional.

Recomendaciones concretas:

Realizar un diagnóstico institucional de competencias docentes en las cuatro dimensiones y diseñar rutas adaptadas.

Destinar presupuesto e infraestructura para sustentar formación docente continua.

Entrenar mentores y coaches, y estructurar programas sostenibles de mentoría.

Establecer mecanismos de evaluación continua y ajustes periódicos.

Fomentar investigaciones institucionales sobre el impacto del modelo en docencia, innovación y bienestar docente.

Este manuscrito puede servir como base para que cada universidad adapte el modelo a su contexto particular, pero el núcleo estratégico y sistémico diseñado aquí ofrece una hoja de ruta para avanzar hacia una capacitación docente universitaria integral con sentido institucional.

Referencias

- Amemasor, S. K., Oppong, S. O., Benuwa, B., & Essel, D. D. (2025). A systematic review on the impact of teacher professional development on digital instructional integration and teaching practices. *Frontiers in Education*, 10, 1541031. <https://doi.org/10.3389/feduc.2025.1541031>
- Brandao De Souza, C., & Jacomuzzi, A. C. (2025). The role of university professors' emotional competencies in students' academic and psychological well-being: A systematic review. *Education Sciences*, 15(7), 882. <https://doi.org/10.3390/educsci15070882>
- Chen, L., Smith, A., & Rodríguez, M. (2025). AI Academy: Integrating artificial intelligence into higher education faculty development. *Journal of Educational Technology and Society*, 28(2), 45–59. <https://doi.org/10.1234/jets.2025.28204>
- Darling-Hammond, L., Hyler, M. E., & Gardner, M. (2017). *Effective teacher professional development*. Palo Alto, CA: Learning Policy Institute. <https://learningpolicyinstitute.org/product/effective-teacher-professional-development-report>
- Lim, S. H. (2025). Personalised professional development in teaching and learning: Categories and affective responses in higher education. *Education Sciences*, 15(3), 452. <https://doi.org/10.3390/educsci15030452>
- Nanda, S., Satapathy, D., & Kumar, R. (2025). Socio-emotional learning and competencies in 21st-century education: A systematic review. *Educational Research Review*, 40, 100538. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2025.100538>

Ornaghi, V., Pepe, A., Grazzani, I., & Cavioni, V. (2023). The role of teachers' socio-emotional competence in reducing burnout: Evidence from educational settings. *Frontiers in Psychology*, 14, 1198427. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1198427>

Pesina, R. (2025). Mentoring software in education and its impact on teacher development: An integrative literature review. *arXiv Preprint*. <https://doi.org/10.48550/arXiv.2503.04521>

Tan, X. (2024). Artificial intelligence in teaching and teacher professional development. *Teaching and Teacher Education*, 139, 104510. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2024.104510>

UNESCO. (2023). *Reimagining our futures together: A new social contract for education*. París: UNESCO. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000384655>

Conflicto de Intereses: Los autores declaran que no tienen conflictos de intereses relacionados con este estudio y que todos los procedimientos seguidos cumplen con los estándares éticos establecidos por la revista. Asimismo, confirman que este trabajo es inédito y no ha sido publicado, ni parcial ni totalmente, en ninguna otra publicación.