



**VOL.28, Nº 2 (Julio, 2024)**

ISSN 1138-414X, ISSNe 1989-6395

DOI:10.30827/profesorado.v28i2.29462

Fecha de recepción: 21/11/2023

Fecha de aceptación: 29/04/2024

# PERCEPCIÓN DE ESTUDIANTES Y PROFESORES SOBRE EL DESEMPEÑO INNOVADOR DOCENTE EN LOS GRADOS DE MAGISTERIO

*Students' and teachers' perceptions of innovative teaching performance in teacher training degrees*



*Francisco José Fernández-Cruz<sup>1</sup> y Fidel Rodríguez-Legendre<sup>2</sup>*

*<sup>1</sup> Universidad Complutense de Madrid*

*<sup>2</sup> Universidad Francisco de Vitoria de Madrid*

*E-Mail: [fjfernandezcruz@ucm.es](mailto:fjfernandezcruz@ucm.es);*

*[f.rodriguez.prof@ufv.es](mailto:f.rodriguez.prof@ufv.es)*

*ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-6103-5272>;*

*<https://orcid.org/0000-0002-8329-3712>*

## **Resumen:**

A partir de la entrada en vigor del Espacio Europeo de Educación Superior, se ha enfatizado el papel que tienen los docentes en el cambio del paradigma educativo, resultando clave el desarrollo de proyectos dirigidos al estudio del desempeño innovador del profesor/a y las variables que lo condicionan: carencias en su formación, condiciones institucionales, mejora de la calidad de la institución universitaria, entre otras. El presente trabajo trata de analizar la competencia innovadora del profesorado universitario de los grados de magisterio, a través de sus valoraciones y la de los estudiantes, con el fin de estudiar sus diferencias, mejorar el desempeño docente y el aprendizaje de los alumnos/as. Con el objeto de alcanzar dicha finalidad, se elaboró y aplicó un cuestionario (CIDU-A) para el registro empírico de las dimensiones fundamentales asociadas al perfil competencial innovador del docente universitario y se aplicó a una muestra significativa de docentes y estudiantes de los grados de magisterio de instituciones universitarias públicas y



privadas (597 sujetos). El principal resultado que se obtuvo de este análisis es que se pudo detectar un nivel competencial medio-bajo del perfil competencial innovador del docente universitario, aunque la percepción que registran los profesores/as de su competencia innovadora tiende a ser bastante mayor respecto de la percibida por sus propios estudiantes en las aulas de clase. Igualmente, se identificó que la percepción que tienen los estudiantes sobre la competencia innovadora de sus docentes es significativamente mejor en las universidades privadas que en las públicas.

**Palabras clave:** *Competencias del profesorado; eficacia del profesorado; enseñanza superior; evaluación del profesorado; innovación educativa; métodos de enseñanza; procesos de aprendizaje.*

### **Abstract:**

Since the entry into force of the European Higher Education Area, the role of teachers in the change of the educational paradigm has been emphasised, with the development of projects aimed at studying the innovative performance of teachers and the variables that condition it being key: shortcomings in their training, institutional conditions, improvement of the quality of the university institution, among others. The present work tries to analyze the innovative competence of the university teaching staff of the teaching degrees, through the evaluations of the students and of the professors themselves, to study their differences, improve the teaching performance and the students' learning. To achieve this purpose, a questionnaire (CIDU-A) for the empirical recording of the fundamental dimensions associated with the innovative competency profile of university teachers was developed and applied to a significant sample of teachers and students of the teaching degrees of public and private university institutions (597 subjects). The main result obtained from this analysis is that it was possible to detect a medium-low level of competence in the innovative competence profile of university teachers. However, the teachers' perception of their innovative competence tends to be much higher than that perceived by their own students in the classroom. Likewise, it was identified that students' perception of their teachers' innovative competence is significantly better in private universities than in public universities.

**Key Words:** *Educational Innovation; higher education; learning processes; teacher competencies; teacher effectiveness; teacher evaluation; teaching methods.*

## **1. Introducción**

Múltiples condicionantes están conduciendo a una reformulación más exigente del propio rol del docente y de los procesos de aprendizaje por parte del estudiante universitario: los sistemas universitarios en el nuevo escenario condicionado por las exigencias de la agenda de la Comisión Europea (Ferrerías-García et al., 2021); la necesidad de formar maestros que manejen una gama compleja de conocimientos, comprensiones, habilidades y estrategias dentro de las pedagogías cambiantes (Fletcher & Everatt, 2021); la incorporación de las tecnologías en la educación (Şentürk et al., 2021; Aguiar et al., 2019); dinamizar la capacidad de innovación de los estudiantes mediante una nueva cultura organizacional universitaria (Selznick et al., 2021); investigar la efectividad de los incentivos financieros y regulaciones como elementos que promueven y sustentan las innovaciones pedagógicas (Guerra & Costa, 2021), entre otros factores.

De esta forma, los centros de enseñanza universitaria se ven en la necesidad de optimizar procesos y evaluación de resultados, mejorar recursos y tomar en

cuenta las necesidades requeridas por los agentes laborales y productivos, para lo cual, comienzan a diseñar modelos que impulsen “la innovación, superando paradigmas tradicionales y actuando como incubadoras para estudiantes, docentes y personal administrativo, de modo que puedan enfocarse en el diseño y desarrollo de soluciones que resuelvan problemas” (Figueras-Maz et al., 2018, pp. 162-163).

Vistas las anteriores puntualizaciones, se debe tomar en cuenta cómo es definida la innovación en los centros universitarios, y cómo es planteada su operatoria. En tal sentido, al ser concebida la universidad como un “entorno multidimensional”, para operativizar los cambios exigidos por la sociedad (Aguiar et al., 2019, p. 1) se plantea el concepto de innovación educativa como “...una transformación en el pensamiento educativo, a partir de problemas determinados y en función de perspectivas situacionales educativas deseables y deliberadas”, operando desde criterios como la pertinencia, la eficacia y la evidencia tanto en el proceso como en los resultados (2019, p.3).

El proceso de desarrollo de la innovación, su adaptación a los estudiantes y al contexto y su mantenimiento en las prácticas académicas, exige el ejercicio de un nuevo rol por parte del docente. Por ello, el profesor/a universitario juega un papel importante en la sostenibilidad de las innovaciones producidas, lo cual implica “nuevas formas” de trabajo, prácticas y estrategias que además incluyan a los estudiantes y a otros factores socioeducativos. Sin embargo, se debe resaltar la existencia de otras variables que también concurren en la implantación y desarrollo de la innovación, como las ideas que la sustentan y que se deben reflejar en las prácticas educativas (González-Castro & Cruzat, 2019), la eficiente organización de factores humanos y tecnológicos (Losada et al., 2012), o las políticas generales del sistema educativo, (Meza et al., 2020), por señalar otros condicionantes.

Teniendo en cuenta que los factores que inciden en la innovación en el ámbito universitario pueden deberse a múltiples factores y debido a la incapacidad de abordarlos todos en su totalidad, en el presente trabajo se pone el acento en la competencia innovadora del docente, cuyos procesos deberían estar dirigidos al aumento de la productividad y la eficiencia del aprendizaje y mejorar su calidad (Guerra & Costa, 2021, p.3).

### **1.1. La competencia innovadora del docente universitario y su evaluación: definiciones y particularidades**

Seguidamente, serán expuestas algunas investigaciones que abordan la competencia de innovación y la innovación en general en la enseñanza universitaria, lo cual nos permitirá afinar algunos conceptos e ideas, además de constatar la originalidad de la propuesta, ya que la misma toma como referencia la percepción del estudiante respecto de la competencia innovadora de su profesor/a, a fin de contrastarla con la que el propio docente tiene de su propia competencia innovadora. Comparar la percepción de dicha competencia desde el punto de vista del estudiante y el docente es un trabajo que no se ha desarrollado en otros estudios, tal y como se demuestra a continuación.

Una primera modalidad para el estudio de la competencia innovadora del docente universitario, parte de un análisis en el cual se incluye a directivos, estudiantes y a los mismos profesores/as. Sobre esta estrategia Wilson et al. (2015, p. 339) establecen cinco dominios distribuidos en habilidades subyacentes para el registro de dicha competencia:

- **Innovar:** Enseñar la mentalidad y los comportamientos innovadores del personal y la capacidad de ponerlos en práctica para mejorar la prestación de servicios o productos
- **Facilitar la sociedad del conocimiento:** Capacidad del personal docente para crear y difundir los conocimientos y habilidades que necesitan los estudiantes y la sociedad, además de actuar como consultor de información en un área de especialidad y en temas generales de la vida y la sociedad.
- **Colaborar y crear redes:** Capacidad del personal docente para trabajar a través de equipos, asociaciones y redes para mejorar la prestación de servicios o productos.
- **Diseñar y desarrollar la educación superior:** Capacidad del personal docente para prever los conocimientos y habilidades que necesiten los estudiantes en la economía global del conocimiento y la innovación.
- **Emprender:** Mentalidad y comportamiento empresarial del personal docente y su puesta en práctica a través de la creación de empresas comerciales o no comerciales.

Una segunda modalidad para medir la competencia de innovación dirige su análisis hacia el punto de vista de profesores/as, estudiantes y egresados. Es el caso de la investigación planteada por Kopelyan et al. (2016, p. 554), cuyo objetivo trata de comparar las percepciones de los estudiantes y los graduados sobre el desarrollo de las competencias relacionadas con la innovación en el programa, en contraste con las percepciones de los docentes en referencia a su aporte para la impartición de dichas innovaciones. Para el desarrollo de esta investigación se aplicó el Barómetro INCODE cuyo diseño parte de la valoración de tres dimensiones:

- **Individual:** Se refiere a las habilidades para utilizar los recursos disponibles con ingenio y presentar ideas orientadas a realizar tareas creativas, además de su puesta en práctica.
- **Interpersonal:** Abarca las capacidades de escuchar a los compañeros de equipo, utilizar el diálogo para transmitir ideas a los miembros de un grupo social eficazmente y colaborar activamente para el funcionamiento del grupo.
- **Trabajo en la red:** Se refiere al uso de los contactos en red para alcanzar objetivos, aplicar valores éticos en las decisiones y acciones y evaluar consecuencias de una acción específica en la sociedad.

Inscrito como una variante en esta segunda modalidad, destaca la propuesta elaborada por Pagés et al. (2016, p.35) quienes desde el Grupo Interuniversitario de Formación Docente (GIFD) -, al analizar la competencia innovadora, centran la investigación en profesores/as, estudiantes de grado o licenciatura y estudiantes de máster. Para tal fin, los investigadores del GIFD, establecen seis competencias del docente universitario: la interpersonal, la metodológica, la comunicativa, la de planificación y gestión docente, la de trabajo en equipo y la de innovación docente. En referencia a esta última competencia, para su registro proponen los siguientes indicadores:

- CDI1. Analizar el contexto de enseñanza-aprendizaje para identificar las necesidades de mejora y aplicar estrategias y/o recursos innovadores.
- CDI2. Reflexionar e investigar sobre los procesos de enseñanza-aprendizaje para buscar nuevas estrategias que permitan mejorarlos.
- CDI3. Definir un objetivo preciso de la innovación que se pretende llevar a cabo.
- CDI4. Adaptar las innovaciones a las características y particularidades de cada contexto.
- CDI5. Introducir innovaciones que tengan como objetivo una mejora del proceso de enseñanza aprendizaje.
- CDI6. Participar activamente en proyectos y experiencias de innovación docente.
- CDI7. Evaluar y transferir resultados y experiencias de innovación al propio contexto de enseñanza aprendizaje orientados a la mejora de la calidad docente.

La tercera modalidad se corresponde con un análisis dirigido únicamente a los funcionarios y responsables que coordinan el desarrollo de la innovación en las universidades, pudiéndose contemplar entre otras variables el manejo de la competencia innovadora. En esta modalidad, existen investigaciones centradas en el estudio de herramientas mediáticas como recurso innovador y las destrezas en el uso educativo del m-learning. De esta forma, dicho elemento cobra utilidad si es dispuesto en un entorno operativo innovador, dentro del espacio físico del aula. En esta línea, Figueras-Maz et al. (2018, p.166), investigan la percepción de las personas responsables de coordinar la introducción de innovaciones en las universidades de España, a partir de cuatro dimensiones:

- Conceptualización de la innovación docente;
- Uso de los dispositivos móviles en sus instituciones;
- Perspectiva institucional existente sobre el tema;

- El perfil innovador de los docentes en sus universidades.

En referencia a la última dimensión dirigida a determinar el perfil competencial del profesor/a universitario, de acuerdo con la percepción de los coordinadores de innovación, son planteados los siguientes ítems (Figueras-Maz et al., 2018, p.167):

- ¿Qué percepción global tiene sobre la “actitud innovadora” de los profesores/as en su universidad?
- ¿Cuáles son sus motivaciones, resistencias, valoraciones?
- ¿Cuáles son, en lo personal y en lo institucional, las principales razones que dificultan la innovación docente en su universidad? ¿Tiene datos?
- ¿Cuál es el perfil del profesorado innovador (edad, experiencia, género, formación, estudios que imparte)?

### **1.2. Herramienta para evaluar la competencia innovadora del docente por parte del estudiante (CIDU-A)**

En las distintas modalidades revisadas, cabe apuntar la propuesta de Fernández-Cruz & Rodríguez-Legendre (2021) quienes estudian la competencia de innovación del profesorado universitario, centrandó el análisis fundamentalmente, en el cuerpo docente. Para tal fin, dicha competencia es estructurada en las siguientes dimensiones:

- Disposición y Actitud innovadora.
- Desarrollo de las innovaciones.
- Formación para la innovación.
- Investigación para la innovación.
- Diseño y programación de la innovación.
- Metodología innovadora.
- Recursos innovadores.
- Evaluación innovadora.
- Difusión de la innovación.

Estas nueve áreas son subdivididas por los autores, en 33 indicadores y 67 ítems, para el diseño de un cuestionario dirigido a detectar la competencia de innovación del docente universitario, además de recabar datos sobre las características sociodemográficas del profesorado y su valoración respecto de la innovación en el contexto universitario (Fernández-Cruz & Rodríguez-Legendre, 2021

- p.5). Esta herramienta de evaluación posee la ventaja de estar validada y poseer un índice de fiabilidad excelente ( $\alpha$  de Cronbach de 0.982).

Vistas las características fundamentales de la mencionada herramienta, y tomando como referencia la estructura del cuestionario, se realizó una adaptación con el objeto de abordar el perfil competencial del docente a partir de la percepción del estudiante, de acuerdo con su experiencia en el proceso de enseñanza/aprendizaje. Este aspecto estimamos que puede ser novedoso, ya que contempla la percepción del estudiante respecto de la competencia innovadora de su profesor/a, contrastándola con la percepción del propio docente respecto de la valoración estudiantil.

En este estudio se propone definir esta competencia como el conjunto de capacidades que permiten al profesor/a diseñar, aplicar y evaluar un grupo coherente de actividades creativas, motivadoras y variadas, mediante la introducción de nuevos conocimientos, metodologías, recursos y/o evaluación, con el objetivo principal de mejorar el proceso de aprendizaje de los estudiantes y, en último término, su rendimiento. Para ello, se deben tener en cuenta las herramientas didácticas y tecnológicas de las que dispone cada entorno educativo concreto, las necesidades sociales del medio en el que se incorpora el proceso de enseñanza y las posibles aportaciones para el desarrollo de competencias morales y democráticas en el estudiante, entendido como un potencial sujeto social multidimensional.

A partir de las anteriores consideraciones, se fijaron los siguientes criterios para la adaptación del cuestionario original:

- Establecer cuáles son las subdimensiones e indicadores que definen el perfil competencial del docente en función de la percepción del estudiante.
- Concretar los ítems que evidencian las subdimensiones e indicadores establecidos.
- Organizar los ítems en tres niveles desde un perfil bajo, pasando por uno intermedio y otro avanzado con el objeto de concretar y diagnosticar las competencias del docente, percibidas por el estudiante.
- Diseñar una nueva herramienta que facilite la valoración de la competencia innovadora del profesor/a o del cuerpo docente por parte del estudiante.

En atención a los anteriores criterios, a partir de la propuesta formulada por Fernández-Cruz & Rodríguez-Legendre (2022), se seleccionaron aquellas subdimensiones cuya concreción efectiva por parte del docente, podría ser percibida y valorada por el estudiante en los diferentes niveles, manteniendo el siguiente número de ítems por subdimensión (Tabla 1):

Tabla 1.  
*Estructura de las dimensiones e ítems para evaluar la competencia innovadora del docente por parte del estudiante.*

SUBDIMENSIONES	ITEMS
Preparación para la innovación (Actitud)	1-4
Desarrollo de las innovaciones	5-9
Diseño y programación de la innovación	10-13
Metodología innovadora	14-22
Recursos innovadores	23-24
Evaluación innovadora.	25-28

Fuente: Elaboración propia.

Las restantes como formación, investigación y difusión para la innovación, no se tomaron en cuenta, ya que son privativas del profesor/a, quedando conformado el cuestionario por 28 ítems cuya redacción fue adaptada para la comprensión del alumno, agregando notas explicativas en algunos términos que pudieran ser muy técnicos, para una mejor comprensión y cumplimentación de las respuestas.

Vistas las anteriores especificaciones, el objetivo principal del presente estudio sería analizar la competencia innovadora del profesorado universitario de los grados de magisterio, a través de las valoraciones de los estudiantes y de los propios profesores/as, con el fin de mejorar su desempeño docente y el aprendizaje de sus estudiantes.

## 2. Método

Este estudio se ha llevado a cabo mediante una metodología de investigación cuantitativa con un diseño de tipo exploratorio ex-post-facto y no experimental. (Bisquerra, 2004; Kerlinger & Lee, 2002). Se utilizó este tipo de metodología debido a que la competencia de innovación en el docente no era manipulada y no se disponían de datos anteriores a la aplicación de la herramienta de obtención de información.

### 2.1. Participantes

La muestra del estudio estaba formada por profesores/as (N=93 - 15.6%) y estudiantes (N=504 - 84.4%) de la Facultad de Educación de dos universidades de la Comunidad de Madrid, una de titularidad pública (N=512 - 85.8%) y otra privada (N=85 - 14.2%).

Se utilizó un muestreo incidental, tomando a los profesores/as y estudiantes de la Facultad de Educación de ambas instituciones que desearon participar. Se seleccionó estos centros universitarios debido a que los miembros del equipo de trabajo pertenecían o tenían acceso a dichas instituciones. En concreto, la muestra estaba formada por 597 sujetos, distribuidos como puede verse en la Tabla 2.

Tabla 2.  
*Distribución de la muestra en función de la titularidad de la institución y el perfil del encuestado.*

Variable	Opciones	Estudiantes		Docentes			
		N	%	N	%		
Titularidad	Pública	512	85.8	427	83.4	85	16.6
	Privada	85	14.2	77	90.6	8	9.4

Fuente: Elaboración propia.

Un 83.4% de los sujetos de la muestra son mujeres (87.1% estudiantes; 63.4% docentes). En los docentes, el 21.5% tienen entre 45 y 49 años, mientras que en los estudiantes el 83.3% tiene entre 18 y 24 años.

En relación con los profesores/as de la muestra, el 43% tienen menos de 10 años de experiencia docente y un 53.76% tienen una antigüedad de menos de 10 años. El 62.39% poseen una titulación de doctorado, disponen de una actitud muy alta hacia la innovación (54.8%) y presentan una formación de usuario en cuanto a dicha competencia (40.9%).

Con respecto a los estudiantes que han participado en el estudio, el 53.17% están en el primer curso del grado. El 46.4% de los estudiantes están en clases de entre 16 y 30 estudiantes (34% en la pública y 76.5% en la privada), el 91.5% disponen de tecnologías en sus aulas, aunque un 36.5% de los estudiantes tienen una actitud intermedia hacia la innovación docente y solo un 39.9% de ellos dispone de formación específica en innovación docente.

## 2.2. Elaboración del instrumento

Con el objeto de obtener la relación entre las variables sometidas a análisis y poder abordar el estudio de la competencia del docente, se adaptó un cuestionario ya validado (Fernández-Cruz & Rodríguez-Legendre, 2022) para recabar la información requerida. Para tal fin, la herramienta estuvo dirigida a la valoración de las distintas dimensiones contempladas en el cuestionario y definidas en el apartado de fundamentación teórica, por parte de los miembros de la muestra en cuanto a la actitud, conocimiento y situación de dichas dimensiones, con el uso de una escala Likert de cinco puntos (1 el más bajo y 5 el más alto).

Seguidamente, la herramienta contempla variables independientes referidas a los rasgos sociodemográficos del docente, que funcionan como factores categóricos, además de la valoración que ofrece respecto de la innovación en el marco de la educación superior española. Igualmente, la competencia de innovación docente entendida como variable dependiente, fue estructurada en un conjunto de subdimensiones (ver Tabla 1), con un total de 28 ítems para la identificación del perfil competencial (ver Tabla 4).

Una vez elaborado el instrumento, tras solicitar los respectivos trámites, consentimientos y permisos (consentimientos informados, autorizaciones del Comité

Ético, legislación de protección de datos, directrices de la Declaración de Helsinki, etc.), se distribuyó el instrumento para obtener las respuestas de la muestra, tanto de estudiantes como de docentes, cuyos resultados se analizan a continuación.

### 2.3. Estudio de la fiabilidad del instrumento

Se utilizó el  $\alpha$  de Cronbach, vista su eficiencia para medir la consistencia interna de la escala, con el fin de analizar la fiabilidad del cuestionario. De esta forma, al registrarse valores por encima de 0.5 los indicadores asociados a la homogeneidad (correlación elemento-total corregida) fueron considerados como óptimos. Por tanto, al haberse obtenido un .966 en el  $\alpha$  de Cronbach (Tabla 3), se puede medir la competencia innovadora del profesor/a universitario, ya que la fiabilidad es excelente.

Tabla 3.  
*Análisis de la fiabilidad del instrumento:  $\alpha$  de Cronbach.*

COMPETENCIA INNOVADORA	Nº Ítems	$\alpha$ de Cronbach	Fiabilidad
CUESTIONARIO TOTAL	28	.966	Excelente
SUBDIMENSIÓN	Nº Ítems	$\alpha$ de Cronbach	Fiabilidad
PREPARACIÓN INNOVADORA	4	.860	Buena
DESARROLLO DE LAS INNOVACIONES	5	.849	Buena
DISEÑO DE LA INNOVACIÓN	4	.858	Buena
METODOLOGÍA INNOVADORA	9	.911	Excelente
RECURSOS INNOVADORES	2	.897	Buena
EVALUACIÓN INNOVADORA	4	.849	Buena

Fuente: Elaboración propia.

### 2.4. Análisis de los datos

Con los datos obtenidos se procedió a realizar análisis descriptivos en cuanto a la evaluación de la competencia innovadora del profesor/a de educación superior. Posteriormente, se realizaron análisis diferenciales (aplicando la prueba t para muestras independientes, ANOVA y Scheffe con un nivel de significación de 0,05) para identificar las diferencias en dicha competencia en función de variables independientes incluidas en el estudio (Titularidad, Perfil, Departamento, Nivel de Estudios, Titulación en la que participa, Sexo, Edad, Curso, Grupo, Experiencia y Antigüedad Docente, Titulación que posee, Ratio de estudiante en clase, TIC's, Fortalezas, Limitaciones, Actitud y Formación). Estos estudios se complementaron con un análisis de varianza factorial para analizar el posible efecto de interacción entre las variables categóricas del estudio para las dimensiones de titularidad y perfil del encuestado. Además, también se realizó un análisis de conglomerados con el fin de identificar los diferentes perfiles competenciales del docente universitario.

### 3. Resultados

#### 3.1. Análisis descriptivos

Los estudios descriptivos realizados muestran un nivel medio global en la competencia innovadora del profesor/a de educación superior (puntuación media de 2.69 y desviación típica de 1.212, en una escala de 1 a 5 con una media teórica de 3) lo que indica una heterogeneidad media en las puntuaciones (Tabla 4).

Tabla 4.  
*Análisis descriptivo de los ítems de la competencia innovadora del docente universitario.*

	Media	DT
1. Da la oportunidad en clase para indicarle aspectos a mejorar en su asignatura y las toma en cuenta.	3.22	1.233
2. Recibe las críticas a su labor docente como puntos de mejora constructiva.	3.15	1.243
3. Introduce actividades en las que colaboran otros profesores/as de MI grado/postgrado.	2.34	1.255
4. Tiene en cuenta las aptitudes. motivaciones. necesidades personales y/o profesionales de los alumnos/as para trabajar en clase.	3.12	1.237
5. Utiliza metodologías diferentes. útiles. creativas y motivadoras para el desarrollo de las competencias del grado/postgrado.	2.86	1.175
6. Introduce actividades en las que colaboran profesores/as de OTROS grados/postgrados de mi universidad.	1.84	1.106
7. Introduce actividades en las que colaboran profesores/as de OTRAS universidades de mi área de estudio.	1.92	1.105
8. Introduce actividades en las que colaboran profesionales reconocidos de mi área de estudio.	2.17	1.194
9. Aplica encuestas o cuestionarios para determinar la mejora en nuestro aprendizaje por la introducción de actividades innovador.	2.58	1.325
10. Propone actividades que tienen en cuenta las competencias necesarias para desarrollar mi futura profesión.	3.34	1.127
11. Propone actividades que tienen en cuenta las exigencias profesionales MÁS ACTUALES de mi futuro ámbito laboral.	3.12	1.168
12. Propone actividades que tienen en cuenta los problemas sociales que necesitan ser resueltos.	3.09	1.22
13. Propone proyectos interdisciplinarios con otros docentes para trabajar VARIAS ASIGNATURAS de mi grado/postgrado.	2.16	1.255
14. Realiza actividades asociadas a experiencias reales que tienen relación con nuestro futuro laboral (empresas. instituciones. etc.).	3.08	1.228
15. Realiza actividades cooperativas/colaborativas como metodologías para el aprendizaje en su asignatura.	3.45	1.157
16. Realiza proyectos donde se aplican todos los aprendizajes de la asignatura (Aprendizaje Basado en Proyectos-ABPy).	2.9	1.263
17. Realiza problemas que debemos resolver utilizando los aprendizajes de la asignatura (Aprendizaje Basado en Problemas - ABPb).	2.96	1.237
18. Realiza actividades basadas en la metodología Flipped-Classroom para el aprendizaje.	2.37	1.205
19. Realiza actividades basada en la tutoría de pares . donde los alumnos/as	2.32	1.231

enseñamos a otros compañeros/as.		
20. Realiza actividades basadas en el juego (ABJ-Gamificación) para el aprendizaje.	2.21	1.18
21. Realiza actividades basadas en el desarrollo del pensamiento (Visual and Design Thinking) para el aprendizaje.	2.43	1.203
22. Realiza actividades basadas en el desarrollo de las Inteligencias Múltiples para el aprendizaje	2.4	1.245
23. Utiliza recursos docentes nuevos. actuales o diferentes de los que disponen la mayoría de los profesores/as en sus clases.	2.75	1.184
24. Introduce recursos materiales novedosos y actuales relacionados con mi ámbito laboral o profesional.	2.81	1.216
25. Tiene en cuenta en la evaluación a todos los implicados en el aprendizaje (profesores/as, alumnos/as, empleadores/as, trabajadores/as, etc.).	2.78	1.216
26. Introduce actividades donde los propios alumnos/as podemos evaluar el desempeño de nuestros compañeros.	2.84	1.229
27. Propone actividades donde los alumnos/as evaluamos nuestro propio aprendizaje (autoevaluación).	2.74	1.273
28. Permite participar en la definición de los criterios evaluativos de las actividades.	2.39	1.233
TOTAL	2.69	1.212

Fuente: Elaboración propia.

Hay que resaltar que los ítems que son mejor valorados por la muestra respecto a la competencia innovadora del docente hacen referencia al desarrollo de metodologías cooperativas/colaborativas en el aula (ítem 15), la aplicación de competencias relacionadas con el futuro desempeño profesional (ítem 10) y ofrecer la oportunidad al estudiante de indicar al docente los aspectos que se pueden mejorar en la asignatura (ítem 1). Por el contrario, los elementos que se identifican como claramente mejorables tratan sobre aspectos de trabajo en equipo para el desarrollo de la actividad docente (ítem 6 - colaboración con otros grados; ítem 7 - colaboración con otras universidades; ítem 3 - colaboración con otros profesores/as del grado).

En lo referente de los resultados medios obtenidos por subdimensión (Tabla 5), tomando los datos en conjunto se puede observar que los valores de cada una de ellas son muy parecidos ( $\bar{x}=2.27$  en Desarrollo y  $\bar{x}=2.96$  en Preparación). No obstante, cuando se observan los datos de manera desagregada, los docentes perciben un perfil competencial innovador mayor del que aprecian sus estudiantes (cerca de 0.9 puntos de diferencia) y en las instituciones privadas se percibe un mejor perfil que en las públicas (cerca de 0.7 puntos de diferencia).

Tabla 5.  
*Análisis descriptivo de las subdimensiones en función de la titularidad y el perfil del encuestado.*

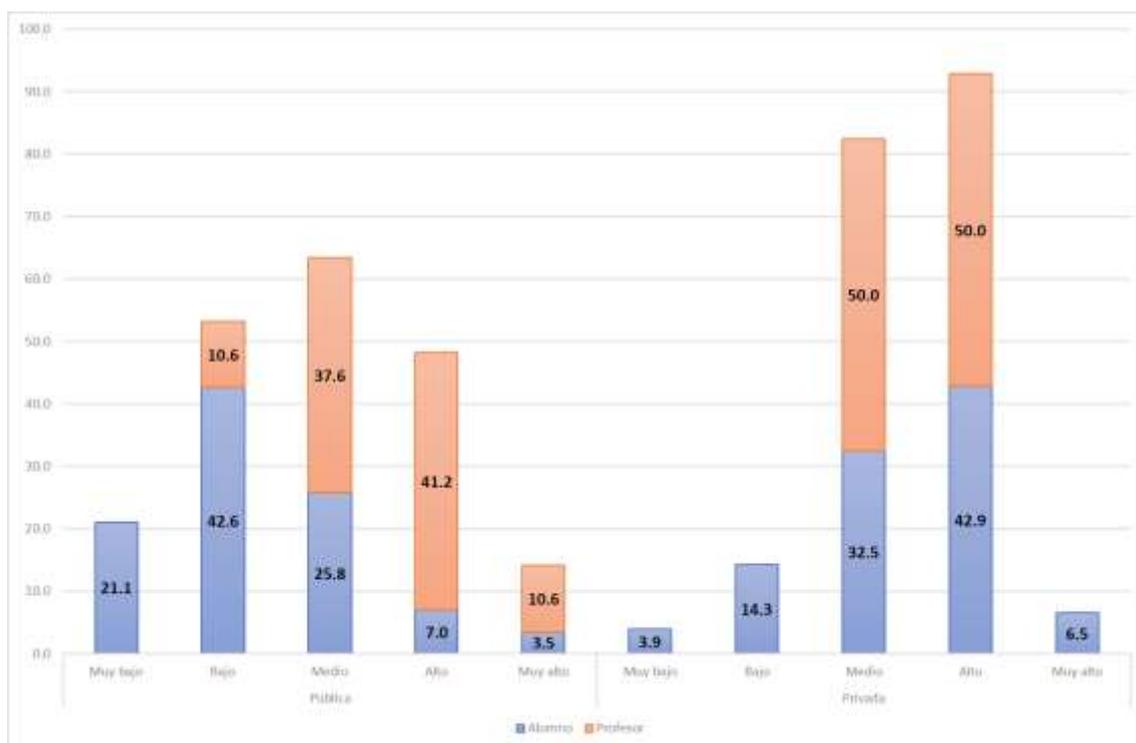
	TOTAL	Docentes	Estudiantes	Pública	Privada
Subdimensión	$\bar{x}$	$\bar{x}$	$\bar{x}$	$\bar{x}$	$\bar{x}$
Preparación	2.96	4.010	2.762	2.875	3.452
Desarrollo	2.27	2.860	2.165	2.166	2.920

Diseño	2.92	3.828	2.757	2.842	3.417
Metodología	2.68	3.268	2.570	2.584	3.249
Recursos	2.78	3.779	2.594	2.677	3.388
Evaluación	2.69	3.352	2.562	2.556	3.464
TOTAL	2.69	3.430	2.552	2.590	3.284

Fuente: Elaboración propia.

Por otro lado, cabe destacar que el 49.42% de los docentes y estudiantes piensa que el perfil competencial del docente es “Bajo” o “Muy bajo”, mientras que con un perfil “Alto” o “Muy alto” se ubica un 22.76% de la muestra, siendo el 28.64% los que tienen un perfil intermedio. En la Figura 1 se puede apreciar la diferencia del desempeño obtenido en función de la titularidad de la institución universitaria y el perfil del encuestado, siendo muy parecido en la universidad privada (entorno a medio-alto para docentes y estudiantes) y diferente en la universidad pública (medio-alto para profesores/as y medio-bajo para alumnos/as).

Figura 1. Perfil Competencial Innovador del Docente Universitario (CIDU) en función de la Titularidad y el Perfil del Encuestado.



Fuente: Elaboración propia.

### 3.2. Análisis diferencial

A continuación, se trató de identificar posibles diferencias en la percepción de la muestra sobre la competencia innovadora del profesor/a universitario. Para ello, se llevaron a cabo análisis diferenciales en los cuales se aplicaron la prueba t de

Student y ANOVA de un factor (la Tabla 6 muestra el tamaño del efecto donde se encontraron diferencias significativas -  $\eta^2$  y d de Cohen).

Tabla 6.  
*Análisis diferenciales en función de las variables estudiadas.*

$\eta^2$	Variable Independiente	PERFIL		TITULARIDAD		
		GENERAL	Estudiantes	Docentes	Pública	Privada
	Titularidad	0.077	0.131	-	-	-
	Perfil	0.133	-	-	0.193	-
	Edad	0.116	0.040	-	0.161	-
	Curso	0.023	0.023	-	-	-
	Titulación que posee	0.646	-	-	0.705	-
	Ratio estudiante en clase	0.041	-	-	0.072	-
	Limitaciones	0.114	-	-	0.107	0.140
	Actitud	0.507	-	-	0.535	0.305
	Formación	0.361	-	-	0.375	0.203

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla anterior (7) se han presentado los valores del análisis diferencial atendiendo a los resultados del conjunto del cuestionario en relación con las variables independientes/catóricas donde se ha identificado significatividad en la diferencia de medias (General). Atendiendo a esta primera aproximación, se identifican la existencia de una serie de variables cuyas diferencias de medias son estadísticamente significativas:

- Titularidad de la institución (d de Cohen=0.077), encontrándose mejor perfil competencial innovador en aquellos docentes que trabajan en centros privados.
- Perfil del encuestado (d de Cohen=0.133), obteniendo una competencia innovadora mayor en la percepción del propio docente frente a la del estudiante.
- Edad ( $\eta^2=0.166$ ), donde existe una percepción mayor en la competencia innovadora en los docentes que tienen entre 55 y 59 años.
- Curso ( $\eta^2=0.023$ ), siendo los docentes y estudiantes que están en 1er curso de grado los que perciben una mayor competencia innovadora.
- Titulación que posee ( $\eta^2=0.146$ ), resultando tener un mayor perfil innovador aquellos docentes que poseen una licenciatura (anterior al grado).
- Ratio alumno/a-profesor/a ( $\eta^2=0.041$ ), observando una mayor competencia innovadora en aquellos docentes que disponen de entre 41 y 60 estudiantes en clase.

- Limitaciones para la innovación ( $\eta^2=0.114$ ), percibiendo un mejor desempeño del docente aquellos encuestados que identificaban, como limitación para innovar en el aula, el coste excesivo que implica su desarrollo.
- Actitud hacia la innovación ( $\eta^2=0.507$ ), obteniendo unas puntuaciones mayores en la competencia innovadora aquellos miembros de la muestra que demostraban una actitud muy alta para la innovación.
- Formación para la innovación ( $\eta^2=0.361$ ), donde existe una percepción mayor en la competencia innovadora en aquellos docentes que tienen una formación de experto en la innovación en el aula.

Estos datos siguen en la misma línea cuando se hacen los análisis diferenciales en función del perfil del encuestado o de la titularidad de la institución (ver Tabla 6), encontrado casi los mismos resultados, incluso si se hace una distinción entre los diferentes grupos muestrales.

### 3.3. Análisis del efecto de la interacción entre variables

Para identificar los efectos de interacción entre las variables a lo largo de las dimensiones estudiadas, se realizó un análisis de varianza factorial mediante modelos lineales generales univariantes. Los resultados de estos análisis mostraron un efecto de interacción significativo entre las variables perfil del Encuestado y Titularidad de la institución universitaria (Tabla 7).

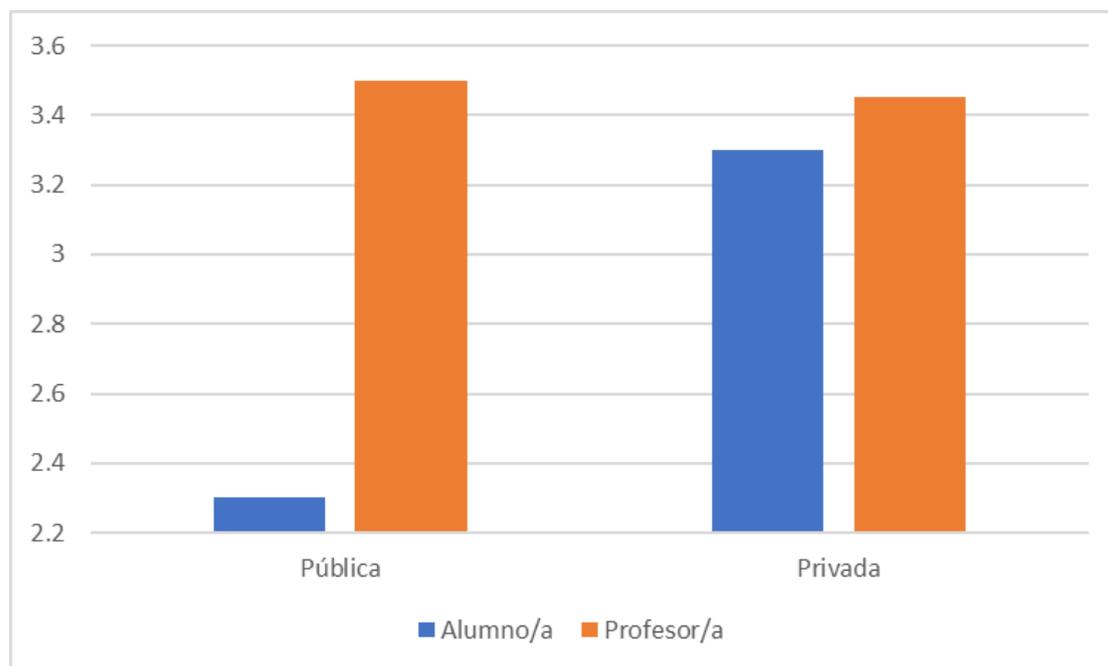
Tabla 7  
*Efectos de la interacción entre Perfil y Titularidad.*

Variable	F	Sig.	$\eta^2$
Titularidad	7.041	0.008	0.012
Perfil	13.885	0.000	0.023
Titularidad * Perfil	9.343	0.002	0.016

Fuente: Elaboración propia.

En concreto, los resultados mostraron que, existiendo significatividad en la interacción de las variables, la percepción que tienen los profesores/as sobre su perfil competencial en innovación en función de la titularidad de la institución universitaria a la que pertenecen es muy semejante. Por el contrario, la percepción que tienen los estudiantes sobre la competencia innovadora de sus docentes es significativamente mejor en las universidades privadas que en las públicas (Fig. 2). De igual modo, se percibe que la percepción de la competencia innovadora del profesorado es muy parecida entre docentes y estudiantes de la universidad privada, mientras que dicha diferencia se amplía de manera significativa en la institución pública, siendo la valoración de los alumnos/as mucho más baja que la percepción que tienen sus docentes de la competencia innovadora que demuestran en el aula.

Figura 2. Perfil Competencial Innovador del Docente Universitario (CIDU) en función de la Titularidad y el Perfil del Encuestado.



Fuente: Elaboración propia.

### 3.4. Análisis clúster

Se identificaron diferentes perfiles de competencia innovadora del docente en la muestra del estudio, realizándose varios análisis utilizando el procedimiento de conglomerados de k medias. Los resultados de estos análisis permitieron identificar 5 clústeres (Tabla 9) definidos como sigue:

Tabla 8.  
Análisis clúster. Método K Medias (puntuaciones medias finales de cada clúster).

	Clúster				
	1	5	3	4	2
Preparación	4.56	4.17	3.06	2.35	1.36
Desarrollo	3.85	2.53	2.19	1.36	1.07
Diseño	4.60	3.82	3.09	2.35	1.40
Metodología	4.30	3.38	2.74	2.12	1.22
Recursos	4.54	3.64	3.19	2.05	1.31
Evaluación	4.49	3.33	2.77	1.99	1.30
TOTAL	4.33	3.38	2.91	2.04	1.23
Nº casos/clúster	89	108	109	171	120

Fuente: Elaboración propia.

Los clústeres analizados coinciden con los diferentes perfiles definidos en la Figura 1, correspondiendo a los niveles competenciales innovadores del docente que se precisan a continuación:

- Clúster 1 - Perfil competencial Muy Alto, formado por el 14.90% de la muestra.
- Clúster 5 - Perfil competencial Alto, formado por el 18.09% de la muestra.
- Clúster 3 - Perfil competencial Medio, formado por el 18.26% de la muestra.
- Clúster 4 - Perfil competencial Bajo, formado por el 28.64% de la muestra.
- Clúster 2 - Perfil competencial Muy Bajo, formado por el 20.10% de la muestra.

En cuanto a la variable Perfil del encuestado (Profesor/a-Alumno/a) representadas en la Figura 3, los resultados del análisis realizado muestra que, en la percepción de los estudiantes, el clúster 4 (nivel bajo) obtiene mejores resultados (32.7%), mientras que la percepción del docente difiere significativamente al tener mayores porcentajes (44.1%) en el clúster 5 (nivel alto).

Por otra parte, según la Titularidad de la universidad, los resultados del análisis de clúster mostraron que casi el 35.5% de la muestra de centros privados pertenecen al clúster 1 (nivel muy alto), mientras que el 31.3% de la muestra de universidades públicas pertenecen al clúster 4 (nivel bajo), lo que supone una diferencia de apreciación muy significativa de la competencia innovadora del docente (ver Fig. 3).

Figura 3. Resultados del análisis de clúster por Titularidad de la Universidad y por Perfil del encuestado.



Fuente: Elaboración propia.

#### 4. Discusión y conclusiones

Con los resultados de este estudio, podemos afirmar que, en general, la competencia innovadora del docente universitario que desempeña su actividad de enseñanza en los grados de magisterio de las Facultades de Educación tiene un nivel medio desde el punto de vista del profesor/a y del estudiante. Además, se han extraído conclusiones específicas de los resultados de los diferentes análisis realizados:

- Los ítems que evalúan la competencia innovadora del docente universitario obtienen un valor medio de 2.69, en una escala de 1 a 5, donde el valor central es 3. Las subdimensiones mejor valoradas por la muestra han sido diseño/planificación de la innovación y preparación/predisposición hacia la innovación, aunque no alcanzan nunca la puntuación central de la escala. Las subdimensiones menos valoradas hacen referencia a la metodología de intervención innovadora y al desarrollo práctico de la innovación en el aula, aspectos que resultan clave para el cambio necesario que se requiere para la mejora del aprendizaje gracias a la innovación. Este resultado coincide con otros estudios que revelan que el punto clave para mejorar la innovación docente se debe centrar en la aplicación de la innovación práctica en el aula y el tipo de metodologías con actividades creativas y tecnológicas que permitan atender a las motivaciones de los estudiantes de las aulas universitarias actuales, así como a las necesidades profesionales y sociales (Fernández-Cruz & Rodríguez-Legendre, 2021; Tejedor et al., 2021; Pages et al., 2016).
- Dentro de los factores que se han identificado en este estudio como claves en la mejora de las competencias innovadoras del docente en las aulas universitarias, se pueden concretar tres aspectos fundamentales: la promoción de la competencia digital docente (CDD) (Garzón-Artacho et al., 2020; Cabero-Almenara et al., 2020; Domingo-Coscollola, Carrasco-Segovia & Sánchez-Valero, 2020; Rodríguez-Hoyos et al., 2021), el desarrollo de procesos pedagógicos integrales que proyecten e incentiven las metodologías activas en el aula (Gutierrez-Hinestroza et al., 2019; Fernández-Piqueras et al., 2020) y el trabajo con las soft skills (competencias transversales) para la adecuación a las necesidades profesionales y sociales (Fernández-Arias et al., 2021).
- Sin embargo, la percepción del estudiante y del docente sobre la competencia innovadora de los profesores/as en los grados de magisterio, en el presente estudio, es bastante diferente. Si bien el docente tiene una visión media-alta sobre su propia competencia, el estudiante es mucho más crítico en cuanto a dicha valoración, obteniendo una puntuación media-baja. Este tipo de percepción es congruente con otros estudios (Mas-Torelló, 2012 y 2014), donde la visión del alumno/a es mucho más severa que la de sus docentes a la hora de valorar sus competencias, lo que puede indicar que tienden a ser más

realistas en la evaluación de las competencias de sus profesores/as, o que los docentes les cuesta distanciarse de la subjetividad a la hora de autoevaluar sus propias competencias innovadoras, aspectos que se han mencionado en otras investigaciones (Miller et al., 2017).

- Entre las variables que obtienen significatividad en la diferencia de medias, dentro del análisis inferencial, además del perfil del encuestado ya mencionado anteriormente (profesor/a-alumno/a), resulta relevante señalar otros factores que pueden incidir en la competencia innovadora del docente de los grados de magisterio. Entre ellos, la que más destaca es la variable de titularidad de la institución universitaria (pública/privada), encontrándose un mejor perfil innovador en aquellos docentes que desarrollan su labor académica en universidades privadas. Estudios anteriores que han ahondado en el análisis de esta variable, han encontrado diversas justificaciones a dicha situación: la inversión tecnológica y en recursos humanos se ha acentuado más en las instituciones privadas, con un mayor gasto en dispositivos para el e-learning debido a la pandemia del COVID-19 (Pradanova et al., 2021); las universidades privadas disponen de unos procesos de selección y promoción del docente más flexibles que les permiten adaptarse mejor a las necesidades cambiantes del entorno profesional y social que les rodea (Taamneh et al., 2020); las instituciones privadas han enfrentado los cambios legislativos con soluciones organizativas diferentes que han permitido mantener una mayor satisfacción laboral del docente (Olaskoaga-Larrauri et al., 2022; Hameed et al., 2018); una mayor formación en la competencia digital en las universidades privadas (Tapasco & Giraldo, 2017; Sánchez-Olavarría et al., 2017). No obstante, también existen investigaciones donde se registran discrepancias con los resultados del presente estudio en relación con esta variable en concreto. Pérez y Aldás (2022) observan que las universidades públicas presentan mayores niveles de rendimiento en las actividades de investigación e innovación (dirigida al mercado). Sin embargo, dichas universidades alcanzan una elevada especialización en la dimensión docente y un notable desempeño en dicho desempeño, lo que podría suponer que, si en principio el cuerpo docente de la instituciones públicas obtienen una mayor valoración en cuanto a innovación e investigación, aparentemente, las mismas no están dirigidas a la mejora de la docencia, sino a otros rubros, en tanto que los profesores/as de los centros privados dirigen sus prácticas de innovación a la dimensión estrictamente docente, pudiendo ser uno de los elementos que expliquen una mayor valoración de dicha dimensión por parte de los estudiantes.
- Por otro lado, ha resultado muy relevante el análisis de varianza factorial mediante modelos lineales generales univariantes, que ha permitido estudiar la interacción de las dos variables anteriormente señaladas (Perfil del encuestado y Titularidad) en la competencia innovadora del docente de los grados de magisterio. Este estudio ha permitido determinar que la percepción que tienen los estudiantes sobre la competencia innovadora de sus docentes

es significativamente mejor en las universidades privadas que en las públicas, mientras que los profesores/as de ambas instituciones mantienen una visión muy similar de su propia competencia. Aunque no se pueden identificar estudios similares en la bibliografía especializada, resulta muy interesante seguir ahondando en esta línea de investigación para descubrir los procesos que justifican y subyacen a dichos resultados, aunque hay que señalar la limitación del número de miembros de la muestra que forman el contexto de las universidades privadas.

Desde el punto de vista de la herramienta utilizada para evaluar la competencia en innovación del docente de los grados de magisterio, se ha podido articular un conjunto de dimensiones, indicadores e ítems que han permitido medir de manera fiable y válida el constructo estudiado. Ello supone aportar a la literatura científica al respecto un instrumento de análisis de la calidad de la innovación docente universitaria, aspecto que está recibiendo el interés de múltiples estudios actuales (Fernández-Cruz & Rodríguez-Legendre, 2021; López-López et al., 2014). Cabe aclarar que, después de las revisiones bibliográficas realizadas, se han encontrado pocos trabajos de investigación que incidan en la construcción de herramientas robustas, fiables y válidas para el estudio profundo del constructo objeto de este trabajo (Fernández-Cruz & Rodríguez-Legendre, 2022; Pages et al., 2016; Cabero-Almenara et al., 2020; Santos-Rego et al., 2017; Ruiz-Corbella & Aguilar-Feijoo, 2017), aunque alguno de ellos se centra en las competencias genéricas del docente universitario, incluidas las variables innovadoras, o se centran en evaluar las competencias digitales del docente exclusivamente.

Como conclusión final, los resultados del estudio apuntan a la necesidad de desarrollar programas específicos de formación docente, tanto en universidades públicas como en privadas, para abordar las debilidades detectadas en cada una de las dimensiones asociadas a la competencia de innovación en el profesorado universitario de los grados de magisterio. El desarrollo de esta competencia es esencial para el desempeño del profesorado y para mejorar los resultados de aprendizaje de los estudiantes de educación superior. Para ello, la formación continua del docente para la innovación educativa debería afrontar de forma práctica (cursos, talleres, seminarios...) las siguientes temáticas:

- Nuevas alternativas de enseñanza en educación superior para la innovación educativa (educación híbrida, aulas colaborativas, personalización de la enseñanza, IA, gamificación, realidad aumentada...).
- El papel de la tecnología para el desarrollo de las competencias y estrategias innovadoras en la universidad.
- Desarrollo de iniciativas innovadoras en el aula: sostenible (ODS), eficiente y eficaz para el aprendizaje.

Por otro lado, las instituciones en este nivel deberían emprender cambios estructurales, con una actitud proactiva, para desarrollar y apoyar la innovación y la

creatividad entre su profesorado, y establecer programas de formación para mejorar dicha competencia, con el objetivo de hacer frente a las demandas profesionales y sociales. Como una necesidad prioritaria, sería imprescindible un mayor esfuerzo de los directores/gestores de las instituciones universitarias para conseguir cambios organizativos, funcionales, operativos y sobre todo culturales, que incentiven la aplicación de la innovación en el aula (Guerrero & Urbano, 2017).

### Referencias bibliográficas

- Aguiar, B., Velázquez, R. & Aguiar, J. (2019). Innovación docente y empleo de las TIC en la Educación Superior. *Revista Espacios*, 40 (2), 8-20. ISSN 0798 1015
- Bisquerra, R. (2004). *Metodología de la investigación educativa*. Plaza.
- Cabero-Almenara, J., Gutiérrez-Castillo, J. J., Palacios-Rodríguez, A. & Barroso-Osuna, J. (2020). Development of the teacher digital competence validation of DigCompEdu check-in questionnaire in the university context of Andalusia (Spain). *Sustainability*, 12(15), 6094. DOI: <https://doi.org/10.3390/su12156094>
- Domingo-Coscollola, M., Bosco-Paniagua, A., Carrasco-Segovia, S. & Sánchez-Valero, J.-A. (2019). Fomentando la competencia digital docente en la universidad: Percepción de estudiantes y docentes. *Revista de Investigación Educativa*, 38(1), 167-182. <https://doi.org/10.6018/rie.340551>
- Fernández-Arias, P., Antón-Sancho, Á., Vergara, D. & Barrientos, A. (2021). Soft skills of American university teachers: Self-concept. *Sustainability*, 13(22), 12397. <https://doi.org/10.3390/su132212397>
- Fernández-Cruz, F. J. & Rodríguez-Legendre, F. (2021). The innovation competence profile of teachers in higher education institutions. *Innovations in Education and Teaching International*, 59(6), 634-645. <https://doi.org/10.1080/14703297.2021.1905031>
- Fernández-Cruz, F. J. & Rodríguez-Legendre, F. L. (2022). Diseño y Validación de un Instrumento para Evaluar el Perfil Competencial Innovador del Docente Universitario. *REICE. Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia Y Cambio En Educación*, 21(1), 21-46. <https://doi.org/10.15366/reice2023.21.1.002>
- Fernández-Piqueras, R., Guerrero-Valverde, E., Cebrián-Cifuentes, S. & Ros-Ros, C. (2020). Innovación educativa universitaria y metodologías activas para el aprendizaje de las competencias específicas del grado. *Edetania. Estudios y propuestas socioeducativos*, (58), 183-200. [https://doi.org/10.46583/edetania\\_2020.58.723](https://doi.org/10.46583/edetania_2020.58.723)
- Ferreras-García, R., Sales-Zaguirre, J. & Serradell-López, E. (2021). Sustainable innovation in higher education: the impact of gender on innovation competences. *Sustainability*, 13(9), 5004. <https://doi.org/10.3390/su13095004>

- Figueras-Maz, M., Ferrés, J. & Mateus, J. C. (2018). Percepción de los/as coordinadores/as de la innovación docente en las universidades españolas sobre el uso de dispositivos móviles en el aula. *Prisma Social*, 20, 160-179. <https://revistaprismasocial.es/article/view/2342>
- Fletcher, J. & Everatt, J. (2021). Innovative learning environments in New Zealand: Student teachers' perceptions. *New Zealand Journal of Educational Studies*, 56(1), 81-101. <https://doi.org/10.1007/s40841-021-00195-3>
- Garzón-Artacho, E., Martínez, T. S., Ortega-Martin, J. L., Marín-Marín, J. A. & Gomez García, G. (2020). Teacher training in lifelong learning—The importance of digital competence in the encouragement of teaching innovation. *Sustainability*, 12(7), 2852. <https://doi.org/10.3390/su12072852>
- González-Castro, C. & Cruzat, M. (2019). Innovación educativa: La experiencia de las carreras pedagógicas en la Universidad de Los Lagos, Chile. *Educación XXVIII*,(55), 103-122. <http://dx.doi.org/10.18800/educacion.201902.005>
- Guerra, C. & Costa, N. (2021). Can pedagogical innovations be sustainable? One Evaluation Outlook for Research Developed in Portuguese Higher Education. *Education Sciences*, 11(11), 725. <https://doi.org/10.3390/educsci11110725>
- Guerrero, M. & Urbano, D. (2017). Emprendimiento e innovación: realidades y retos de las universidades españolas. *Economía industrial*, (404), 21-30. ISSN 0422-2784
- Gutiérrez-Hinestroza, M., Silva-Sánchez, M., Iturralde-Kure, S. & Mederos-Machado, M. C. (2019). Competencias profesionales del docente universitario desde una perspectiva integral. *Killkana sociales: Revista de Investigación Científica*, 3(1), 1-14. <https://doi.org/10.26871/killkanasocial.v3i1.443>
- Hameed, F., Ahmed-Baig, I., & Cacheiro-González, M. L. (2018). Job satisfaction of teachers from public and private sector universities in Lahore, Pakistan: A comparative study. *Economics & Sociology*, 11(4), 230. <https://doi.org/10.14254/2071789X.2018/11-4/15>
- Kerlinger, F. & Lee, H. (2002). Investigación del comportamiento. Métodos de investigación en Ciencias Sociales. McGraw Hill.
- Kopelyan, S., Godonoga, A., Güney, I. & Yasmin, N. (2016). Assessing innovation-related competences in the MaRIHE program: Teacher and student perceptions. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 228, 553-560. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.085>
- López-López, M. D. C., Hinojosa-Pareja, E. F. & Sánchez-Morillo, M. D. (2014). Evaluación de la calidad de los proyectos de innovación docente universitaria. *Profesorado, Revista de currículum y formación del profesorado*, 18(3). ISSN: 1138-414X.

- Losada, D., Karrera, I. & Jiménez de Aberasturi, E. (2012). Factores que facilitan el éxito de la innovación educativa con TIC en los centros escolares. *Revista de psicodidáctica*, 17(1), 113-134 ISSN 1136-1034.
- Mas-Torelló, O. (2012). Las competencias del docente universitario: la percepción del alumno, de los expertos y del propio protagonista. *REDU - Revista de Docencia Universitaria*, 10(2), pp. 299-318. <https://doi.org/10.4995/redu.2012.6109>
- Mas-Torelló, Ó. (2014). Las competencias investigadoras del profesor universitario: la percepción del propio protagonista, de los alumnos y de los expertos. *Profesorado, Revista de Currículum y Formación del Profesorado*, 18(3), 255-273. ISSN: 1138-414X.
- Meza, D., Cedeño, C. & Meza, H. (2020). Factores que inciden en las innovaciones educativas: Perspectivas de Maestros de la PUCE-SD. *Revista Científica: Mundo Recursivo*, 3(2), 28-41. ISSN: 2600-5700
- Miller, A. D., Ramírez, E. M. & Murdock, T. B. (2017). The influence of teachers' self-efficacy on perceptions: Perceived teacher competence and respect and student effort and achievement. *Teaching and Teacher Education*, 64, 260-269. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2017.02.008>
- Olaskoaga-Larrauri, J., Mijangos-Del-Campo, J. J., González-Laskibar, X. & Onaindia-Gerrikabeitia, E. (2022). Different Preferences or Opposite Directions? Reforms and Job Satisfaction at Public and Private Universities in Spain. *Administrative Sciences*, 12(3), 82. <https://doi.org/10.3390/admsci12030082>
- Pagés, T., Hernández, C., Abadía, A. R., Bueno, C., Ubieta-Artur, I., Márquez Cebrián, M., Sabaté Diaz, S. & Jorba Noguera, H. (2016). La innovación como competencia docente en la universidad: innovación orientada a la mejora de aprendizaje. *Aloma. Revista de Psicologia i Ciències de l'Educació*, 2016, 34(1), 33-43. <https://raco.cat/index.php/Aloma/article/view/308963>
- Pérez, F. & Aldás, J. (2022). *U-Ranking 2020: Indicadores sintéticos de las universidades españolas*. Fundación BBVA-IVIE.
- Prodanova, J., San Martín, S., & Sánchez-Beato, E. J. (2021). Quality Requirements for Continuous Use of E-learning Systems at Public vs. Private Universities in Spain. *Digital Education Review*, (40), 33-50. <https://doi.org/10.1344/der.2021.40.33-50>
- Rodríguez-Hoyos, C., Fueyo, A. & Hevia, I. (2021). Competencias digitales del profesorado para innovar en la docencia universitaria. *Pixel-Bit, Revista de Medios y Educación*, (61), 71-98. <https://doi.org/10.12795/pixelbit.86305>
- Ruiz-Corbella, M. & Aguilar-Feijoo, R. (2017). Competencias del profesor universitario: elaboración y validación de un cuestionario de autoevaluación. *Revista iberoamericana de educación superior*, 8(21), 37-65. ISSN 2007-2872.

[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-28722017000100037&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-28722017000100037&lng=es&tlng=es)

- Sánchez-Olavarria, C., Carro-Olvera, A. & Carrasco-Lozano, M. E. E. (2017). El nivel de competencias digitales en posgrado: Un estudio comparativo entre una universidad pública y una privada. *Etic@net: Revista científica electrónica de Educación y Comunicación en la Sociedad del Conocimiento*, 17(2), 204-219. <https://doi.org/10.30827/eticanet.v17i2.11900>
- Santos-Rego, M. A., Sotelino-Losada, A., Jover-Olmeda, G., Naval, C., Álvarez-Castillo, J. L. & Vázquez-Verdera, V. (2017). Diseño y validación de un cuestionario sobre práctica docente y actitud del profesorado universitario hacia la innovación (CUPAIN). *Educación XXI: revista de la Facultad de Educación*, 20(2), 39-71. <https://doi.org/10.5944/educxx1.19031>
- Selznick, B. S., Mayhew, M. J., Zhang, L. & McChesney, E. T. (2021). Creating an organizational culture in support of innovation education: A Canadian case study. *Journal of College Student Development*, 62(2), 219-235. <https://doi.org/10.1353/csd.2021.0018>
- Şentürk, Ş., Uçar, H. T., Gümüş, İ. & Diksoy, İ. (2021). The relationship between individual innovativeness and techno-pedagogical levels of school administrators and teachers. *Education Quarterly Reviews*, 4. <https://doi.org/10.31014/aior.1993.04.02.266>
- Taamneh, A.M., Taamneh, M., Alsaad, A. & Al-Okaily, M. (2021), "Talent management and academic context: a comparative study of public and private universities", *EuroMed Journal of Business*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/EMJB-08-2020-0088>
- Tapasco, O. A. & Giraldo, J. A. (2017). Estudio Comparativo sobre Percepción y uso de las TIC entre Profesores de Universidades Públicas y Privadas. *Formación universitaria*, 10(2), 03-12. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062017000200002>
- Tejedor, S., Cervi, L., Pérez-Escoda, A., Tusa, F. & Parola, A. (2021). Higher education response in the time of coronavirus: perceptions of teachers and students, and open innovation. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(1), 43. <https://doi.org/10.3390/joitmc7010043>
- Wilson, K., G., Wesselink, R., Noroozi, O. & Mulder, M. (2015). The current status of teaching staff innovation competence in Ugandan universities: perceptions of managers, teachers, and students. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 37(3), 330-343. <https://doi.org/10.1080/1360080X.2015.1034425>

**Contribuciones del autor:** Conceptualización, F.J.F.-C. and F.R.-L.; recogida de datos, F.J.F.-C. and F.R.-L.; análisis da datos, F.J.F.-C.; obtención de fondos, F.R.-L.; metodología,

F.J.F.-C. and F.R.-L.; redacción del borrador original, F.J.F.-C. and F.R.-L.; supervisión, F.J.F.-C. and F.R.-L.; redacción de las revisiones, F.J.F.-C. and F.R.-L.; edición, F.J.F.-C.

**Financiación:** Esta investigación no recibió financiación externa.

**Conflicto de intereses:** Los autores declaran que no existe ningún conflicto de interés.

**Declaración ética:** Los autores declaran que el estudio se ha llevado a cabo siguiendo todos los principios éticos establecidos para la comunidad científica. Se ha resguardado la identidad de las personas involucradas a las cuales se le invitó a participar, mediante el respectivo consentimiento informado.

#### **Cómo citar este artículo:**

Fernández-Cruz, F.J. y Rodríguez-Legendre, F. (2024). Percepción de estudiantes y profesores sobre el desempeño innovador docente en los grados de Magisterio. *Profesorado. Revista de Currículo y Formación de Profesorado*, 28(2), 267-291. DOI: <https://doi.org/10.30827/profesorado.v28i2.29462>