



UNIVERSIDAD  
MIGUEL DE CERVANTES

**Escuela de Educación**

**Valoración de las Competencias Profesionales para la inserción laboral  
en los Titulados de Pedagogía en Educación Física  
de la Universidad UCINF cohorte 2013-2014**

**Seminario para optar al Título de: Magister en Educación Mención Currículum y  
Evaluación Basado en competencias**

**Profesor Guía: Pedro Rosales**

**Alumno: Ximena Hidalgo Fuentes**

**Santiago – Chile**

<b>Índice</b>	<b>2</b>
<b>Resumen</b>	<b>4</b>
<b>Capítulo I. Introducción</b>	<b>5</b>
1.1 Justificación	5
1.2 Planteamiento del problema	7
1.3 Objetivos	7
1.4 Limitaciones del estudio	8
<b>Capítulo II. Fundamentación teórica</b>	<b>10</b>
2.1 Contexto histórico de las competencias	10
2.2 El concepto de competencia	11
2.3 Las competencias en el ámbito de la educación	14
2.3.1 Las competencias en ámbito de la educación universitaria	20
2.3.2 Enfoques teóricos desde donde surge la educación por competencias	22
2.3.3 La educación basada en competencias en la Educación Superior, Proyecto Tuning en Europa	23
2.3.4 Las competencias profesionales	26
2.3.5 Competencias profesionales genéricas y específicas	27
2.4 La inserción laboral	31
2.4.1 Factores que impactan en el proceso de la inserción laboral	31
2.4.2 Inserción laboral y competencias profesionales	34
2.4.3 Problemáticas de la inserción laboral: factores que influyen en el desempleo y afectan la inserción laboral	35
2.5 Contexto interno de la Universidad UCINF	37
2.5.1 El Modelo Educativo UCINF	37
2.5.2 Principios pedagógicos del modelo educativo UCINF	40
2.5.3 Perfil de egreso	41
2.5.4 Antecedentes generales de la Carrera de Pedagogía en Educación Física Universidad UCINF	44
2.5.5 Propósitos de la Carrera de Educación Física, UCINF	44
2.6 Cambios y reformas actuales de la Educación en Chile en el marco de los lineamientos curriculares	45
2.6.1 Desde la perspectiva de la Educación Física	47
<b>Capítulo III. Métodos y materiales</b>	<b>50</b>



3.1	diseño de la investigación	50
3.2	Instrumentos de recolección de la información	50
3.3	Población o muestra	51
3.4	Marco metodológico	51
<b>Capítulo IV. Resultados</b>		<b>52</b>
4.1	Análisis de los resultados de valoración de las competencias genéricas	52
4.2	Análisis de los resultados respecto a la opinión de los atributos más importantes que se debe exhibir al momento de insertarse en el mundo laboral.	59
<b>Capítulo V. Conclusiones y recomendaciones</b>		<b>65</b>
5.1	Conclusiones	65
5.2	Recomendaciones	67
<b>Anexos</b>		<b>70</b>

## Resumen

La presente investigación, responde a la necesidad de recoger información relacionada con las competencias profesionales adquiridas por los Titulados de Educación Física de la Universidad UCINF, y su percepción para la inserción laboral.

La fundamentación teórica se basa en la revisión de las posturas frente al tema, partiendo por presentar un análisis histórico de las competencias, lo que permite situarse en el contexto de la investigación. Así pues, hablar de “competencias” es un tema relativamente nuevo que data del año 1973 y que hoy es un foco de atención y preocupación en la formación de profesionales. El concepto de competencias ha tenido muchas implicancias en el ámbito de la educación, es el caso de las universidades que han desarrollado sus modelos educativos sobre su base.

El tema de la Inserción laboral, también es un tema relevante en esta investigación, teniendo en cuenta que hoy en día se son las competencias que se adquieren en la formación profesional, las que se valoran a la hora de insertarse en el mercado laboral, tema que se tratara más en detalle en el transcurso de esta investigación. Este Trabajo busca determinar cuál es la apreciación que hacen los titulados de Pedagogía en Educación Física de la Universidad Ucinf respecto a las competencias que tienen más peso al momento de insertarse en el mundo laboral, considerando además los atributos específicos que se trabajan durante la formación de estos profesionales.

Para llevar a cabo la Investigación se aplica un instrumento que permite recoger información sobre la percepción de los titulados de Educación Física de la Universidad Ucinf, valorando en menor o mayor grado las 18 competencias genéricas declaradas en el modelo educativo de la universidad, y que favorecen la inserción laboral de los profesionales egresados de esta Institución, así como también identificar los atributos específicos para la profesión que debería desarrollar el profesor en cuestión y que serían los más importantes de exhibir al momento de insertarse en el mundo laboral. Este instrumento se aplica también a los actuales docentes que imparten clases en la carrera en diferentes áreas, así se puede hacer un cruce de información y comparar amabas percepciones.

## Capítulo I. Introducción

### 1.1 Justificación

Actualmente la educación se encuentra en un momento histórico, que se basa en los profundos cambios que vienen dados por la fuerte influencia de la tecnología y las comunicaciones, lo que ha traído como consecuencia el rompimiento de barreras geográficas, económicas y comerciales. Entendido este fenómeno como proceso de “globalización” (Castel 2006).

La Globalización no es ajena al contexto chileno, y en estas transformaciones los procesos educativos no quedan al margen, es justamente aquí en escuelas y liceos que reciben a los niños adolescentes y jóvenes, en donde se ha dado con mayor fuerza los efectos de este proceso.

*“Las tensiones que vive en la actualidad el sistema educativo, son expresión de las transformaciones sociales, y las nuevas exigencias que se plantean para la formación de las nuevas generaciones. El acceso a la información y el conocimiento, los cambios de la familia y de los propios alumnos, las modificaciones del mercado laboral, los valores sociales emergentes .....son algunas características de la sociedad del siglo XXI, que afectan sin duda el ejercicio de la profesión Docente” (Marchesi,2007)*

En este contexto, surgen grandes desafíos para la Educación chilena y fundamentalmente desde la formación de profesionales idóneos capaces de cumplir con las nuevas exigencias que apuntan mejorar la calidad de la educación.

En las últimas décadas las Instituciones formadoras de profesionales de la educación, se enfrentan a nuevos desafíos. Estos nuevos escenarios en permanente transformación demandan nuevos saberes para desenvolverse en el mundo profesional y laboral. En el marco de este proceso, se resignifican las capacidades profesionales requeridas, las necesidades educativas ofrecidas y las demandas del mercado laboral. El caso particular de la formación universitaria de profesores de Educación física no es ajeno a la problemática esbozada pudiendo presentar desfases entre las necesidades educativas que la realidad social plantea y las aptitudes de los docentes egresados de la Carrera.



En el espacio de convergencia hacia la Educación Superior, se han producido muchos cambios, entre ellos el interés por definir las competencias profesionales. Maldonado (2004) establece que el currículo de formación de los futuros profesionales de la educación física debería centrarse básicamente en tres núcleos formativos.

- *Adquisición de conocimientos e instrumentos que ayuden a fundamentar la reflexión psico-socio-pedagógica del hecho educativo*
- *Adquisición de conocimientos y habilidades que le permitan el desarrollo de capacidades y aptitudes que faciliten el nivel de madurez personal para poder asumir las responsabilidades que le son propias*
- *Creación de situaciones de enseñanza aprendizaje, que faciliten al alumnado la construcción del conocimiento que le permitan en su futuro trabajo plantearse la reflexión desde y sobre la propia práctica.*

Fue a partir de 1997, que los países miembros de la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico), vieron la necesidad de lanzar un Programa para la Evaluación Internacional para Estudiantes (PISA) cuyo objetivo es la de monitorear cómo los estudiantes que se encuentran al final de la escolaridad obligatoria, han adquirido los conocimientos y las destrezas necesarios para su completa participación en la sociedad y que a través del Tuning se intenta otorgar metodologías para re-diseñar, desarrollar, evaluar e implementar programas de estudio, siguiendo las líneas básicas establecidas en Bolonia, que serían válidas más allá de las fronteras europeas, con el objetivo de crear un modelo estandarizado de formación que permita comparar titulaciones, establecer criterios de acreditación y evaluación.



## 1.2 Planteamiento del problema

La inserción en el mercado laboral es un tema de trascendencia en la actual sociedad, convirtiéndose en un foco de atención de diversas disciplinas de los campos económico, educativo y de las ciencias del comportamiento, en repetidos intentos de identificar los factores implicados en la inserción, como lo son los procesos que siguen las personas para conseguir un empleo estable y la influencia del contexto en ambos elementos. Así pues, en el caso de los profesores de Educación física, existe hoy muchos aspectos que determinan la mayor o menor empleabilidad, ya sea esto por, el aumento de las escuelas de formación que imparten la Carrera, la ampliación sustancial del campo laboral, aumento de egresados que salen a oferta entre otros. Lo anterior supone un escenario altamente competitivo.

De acuerdo a las consideraciones y justificaciones antes descritas, el planteamiento principal del presente trabajo consiste en conocer cuáles son las competencias profesionales más demandadas en el ámbito laboral en que se desempeñan los Docentes de educación física titulados de la Universidad UCINF

Para lo cual se desprende la siguiente pregunta de investigación

**¿Cuáles son las competencias profesionales más valoradas para la inserción laboral de profesores de Educación Física de la Universidad Ucinf?**

Los resultados de esta investigación podrían definir un perfil de egreso basado en las necesidades actuales del mundo laboral de los Docentes de Educación Física, permitirían hacer adecuaciones de programas de estudio y mallas curriculares que consideren la demanda real de aspectos profesionales en el área.

## 1.3 Objetivos

- **Objetivo general**

Analizar cuáles son las Competencias Profesionales que, a juicio de los profesores de Educación Física titulados de la Universidad Ucinf ya insertos en el mundo laboral, se

estarían requiriendo para ofrecer un mejor servicio educativo en la docencia de Educación Física

- **Objetivos específicos**

1. Conocer las competencias genéricas más valoradas por los egresados de Pedagogía en Educación física de la Universidad Ucinf
2. Determinar cuáles atributos específicos del profesor de Educación Física de la universidad UCINF son los más importantes de exhibir al momento de insertarse en el medio laboral.
3. Comparar la percepción que existe entre los Docentes que actualmente pertenecen a la escuela de Educación física de la universidad Ucinf y los titulados de la misma

- **Variables dependientes**

Inserción laboral

Profesores titulados y docentes formadores

- **Variables independientes**

Competencias

- **Objeto de estudio**

En esta investigación el principal objeto de estudio son los profesores titulados de la carrera Pedagogía en Educación Física de Educación física de la Universidad UCINF y las competencias profesionales que necesitan desarrollar para enfrentarse al nuevo contexto educativo, que le plantea nuevos y complejos desafíos.

#### 1.4 Limitaciones del estudio

En el contexto interno de la Carrera la limitación esta en los pocos antecedentes que existen respecto a estudios que pudieran aportar datos específicos relacionados con la inserción laboral de los profesores de Educación Física.

Otro de los factores que limita este estudio es la perdida de la acreditación institucional que podría provocar en los titulados una cierta inseguridad o molestia, tendiendo a cuestionar la imagen de la institución formadora.

## Capítulo II. Fundamentación teórica

### 1.5 Contexto histórico de las competencias

El término competencias es relativamente nuevo y es utilizado para definir eficiencia y eficacia en la forma de desempeñarse laboralmente. Este término también está siendo muy utilizado en el ámbito de la educación, desde los sistemas escolares hasta los universitarios, entendiendo que es ahí donde se produce la principal transformación de las personas en relación a la adquisición de los saberes necesarios que le permitirán desenvolverse de acuerdo a las exigencias del mundo actual que revela la necesidad de buscar nuevas formas para enfrentar desafíos que son altamente exigentes, ¿pero desde donde nace el término competencias?

Fue David McClellan (1973), profesor de Harvard, quien formula inicialmente el término “Competencias” en el campo de la psicología. McClellan en su artículo “Examinando por competencias más que por inteligencia” plantea que las pruebas de inteligencia y de aptitud no muestran relación con resultados importantes de la vida, como por ejemplo el “éxito laboral”. Esta aseveración tuvo importantes repercusiones en el ámbito de la Psicología, especialmente de la psicología laboral- organizacional, aplicada a la selección de personal.

La utilización del modelo de competencias ha demostrado ser útil en estos ámbitos pues implica la necesidad de establecer las características de un trabajo y los conocimientos y habilidades de las personas para realizarlo.

*Barret y Depinet (1991) realizaron una revisión del artículo original de McClellan que muestra que, si bien la relación entre los resultados de las pruebas de inteligencia y el desempeño laboral no es directa, existe una relación en este sentido para algunas situaciones específicas, por esto se debe considerar el uso de este u otros mecanismos de evaluación, pero no descartarlos completamente.*

Posterior a McClelland varios autores siguieron hablando de competencias, modificando los modelos iniciales para hacer nuevas propuestas en el ámbito de la gestión empresarial.

## 1.6 El concepto de competencia

¿Qué es una Competencia?

- “Las competencias constituyen el conjunto de características de una persona, que está directamente relacionado con la buena ejecución en un puesto de trabajo o de una determinada tarea” (Boyatzis 1982)
- “Competencia es una característica subyacente de un individuo que está causalmente relacionada con un rendimiento efectivo o superior en una situación o trabajo definido en términos de criterios” (Spencer y Spencer, 1993, p. 9).
- “La competencia es una dimensión de conductas abiertas y manifiestas que le permiten a una persona rendir eficientemente” (Woodruffe, 1993).
- “Una Competencia es una “habilidad o atributo personal de la conducta de un sujeto que puede definirse como característica de su comportamiento y bajo la cual el comportamiento orientado a la tarea puede clasificarse de forma lógica y fiable”. Ansorena Cao (1996, p. 76)

El concepto de competencias a lo largo de los años ha tenido distintos enfoques, de los cuales hay tres enfoques relevantes a considerar:

### a) En el contexto empresarial

“Conjunto de conocimientos teóricos, habilidades, destrezas y actitudes que son aplicados por el trabajador en el desempeño de su ocupación o cargo en correspondencia con el principio de Idoneidad Demostrada y los requerimientos técnicos, productivos y de servicios, así como los de calidad, que se le exigen para el adecuado desenvolvimiento de sus funciones (Según la Resolución Ministerial 21/99 del CETSS)

Este concepto no manifiesta de forma explícita el componente axiológico de las competencias. Visto por otros autores como los valores, intereses, valoraciones, etc.



### **b) En el campo de la psicología**

"Una configuración psicológica compleja que integra en su estructura y funcionamiento motivacionales, cognitivas y recursos personológicos que se manifiestan en la calidad de la actuación profesional del sujeto, y que garantizan un desempeño profesional responsable y eficiente" (González, V. 2002)

Esta concepción se apoya en recursos personológicos e incluye las habilidades o procedimientos dentro de otros elementos componentes.

### **c) Desde la perspectiva del diseño curricular**

"Una estructuración didáctica de los contenidos del proceso docente educativo, en función de lo que el futuro profesional tiene que saber, hacer, ser y actuar en situaciones reales de trabajo, con un desempeño eficiente en su labor, visto desde la escuela con la integración al sector productivo. (MINED y Asociación de Colegios Canadienses, Proyecto Escuela – Industria (1998– 2002)

Por su parte, esta última definición tiene como limitante que está planteada desde el currículo y no desde la actuación del estudiante.

El mismo está relacionado con el concepto modo de actuación del profesional. Sobre esto ilustran Barreto, Ruiz y Blanco (2008): *"El modo de actuación es una abstracción que modela lo que la sociedad espera de un conjunto de sus integrantes, por ejemplo, de los egresados de cierta profesión. La competencia de cada uno de esos profesionales es algo concreto. En su aspecto exterior se expresa como desempeño profesional. Es la personalidad transformada por el proceso formativo en cierto modo de actuación; y, a la vez, el modo de actuación modificado, interpretado, por un ser humano, que le imprime sus características"*

*"La competencia es el resultado de la integración, esencial y generalizada de un complejo conjunto de conocimientos, habilidades y valores profesionales, que se manifiesta a través de un desempeño eficiente en la solución de los problemas, pudiendo incluso resolver aquellos no predeterminados". (Forgas, J. 2003).*

Tomando en cuenta las definiciones anteriores, se puede afirmar que una competencia se refiere a la capacidad del sujeto para construir conocimiento y llevarlo a la práctica de manera autónoma e innovadora, La competencia es un saber hacer frente a una tarea específica, la cual se hace evidente cuando el sujeto entra en contacto con ella, esta competencia supone conocimientos, saberes y habilidades que surgen en la interacción que establecen entre el individuo y la tarea

Una competencia es un saber "saber hacer en contexto", por eso la competencia se demuestra a través del desempeño de una persona, los cuales son observables y medibles y por lo tanto evaluables. Una competencia también está referida a la capacidad del individuo para desenvolverse en muchos ámbitos de la vida personal, intelectual, social, ciudadana y laboral.

Es necesario resaltar que al hablar de competencia nos encontramos frente a un fenómeno tanto individual como social y cultural, pues es la sociedad la que da sentido y legitima cuales son las competencias esperadas y de mayor reconocimiento.

La competencia no es una característica intrínseca de las personas y tampoco es una cuestión independiente del conocimiento que se adquiera a lo largo de la vida, al contrario, nace y crece con él, con lo útil del conocimiento y con el conocimiento de lo útil. El conocimiento es el vehículo que transporta la competencia y la inteligencia es el lubricante que facilita su progreso, ambas cuestiones condicionan los niveles y las prestaciones del producto final resultante, en definitiva, la competencia real de las personas a lo largo de la vida. La formación en competencias mezcla de forma equilibrada los ingredientes más característicos del conocimiento tratando de descubrir algunos o muchos de los sabores ocultos (destrezas, aptitudes y actitudes) de gran repercusión en el producto resultante. Educar en competencias es educar en conocimientos, no hay otro camino para educar, pero implica rediseñar los contenidos orientándolos hacia una formación de las personas en sentido amplio, estableciendo las bases y la profundización disciplinar suficientes para garantizarles tanto un desarrollo personal e intelectual como una empleabilidad en sintonía con las demandas del mercado laboral y de la sociedad del bienestar.

## 1.7 Las competencias en el ámbito de la educación

En los últimos tiempos el mundo ha experimentado cambios fundamentales: en las formas de vivir, en las relaciones de producción, en los movimientos demográficos, en los logros tecnológicos, en la cantidad de información disponible... Este nuevo escenario social y económico demanda cambios en la formación de los futuros ciudadanos y, por tanto, plantea retos ineludibles a los sistemas educativos, a las escuelas, al currículo, a los procesos de enseñanza y aprendizaje y, por supuesto, a los docentes.

Con el fin de enfrentarse a esos retos, el mundo educativo ha ido asumiendo y extendiendo en su seno el término de "competencia", surgido anteriormente en el mundo laboral. El enfoque por competencias es un intento de lograr efectivamente la igualdad de oportunidades a través de la educación al enfatizar el logro de unas competencias básicas para la totalidad de la población, actualizando el viejo principio pedagógico según el cual la educación común o general debe ofrecer una capacitación "básica-suficiente" para el individuo y "básica-suficiente" para la comunidad. Por otro lado, se pretende dar una respuesta a la exigencia de evitar el fracaso escolar garantizando un bagaje suficiente de formación para la totalidad de la población escolar.

La razón por la cual las políticas educativas se interesan por este tema forma parte de una especie de revolución cultural que pretende situar la escuela y la educación en su contexto teniendo en cuenta las grandes transformaciones ocurridas entre las que se pueden destacar las siguientes:

- El aumento del nivel de exigencias para integrarse en la sociedad del conocimiento que genera el foso separador entre quienes poseen las competencias necesarias para ello y quienes carecen de las mismas, expuestos a la marginación y exclusión.
- El incremento del nivel general de formación, lo que no evita que, contradictoriamente, un 10% aproximado de la población se quede sin ninguna titulación reconocida.
- La crisis permanente de los contenidos formativos, que pronto quedan obsoletos ante el rápido avance del progreso científico-técnico y las nuevas circunstancias económico-sociales que conlleva. Ello aumenta la importancia de fortificar la capacidad de aprender a lo largo de la vida más que proporcionar un gran bagaje de conocimientos. La

"inflación" del currículo, que desborda a los educadores a quienes se responsabiliza frecuentemente de los problemas sociales.

- La orientación hacia la vida después de la escuela remarcando la búsqueda de la transferencia de los aprendizajes y su adecuada aplicación en una diversidad de contextos.
- El cambio de paradigma educativo, centrado no ya en el docente y la escuela, sino en el sujeto aprendiz. La aportación de las diferentes corrientes psicológicas y pedagógicas (conductismo, constructivismo, cultivo de la inteligencia emocional, etc.) que acentúan la importancia de la efectividad, significación e integración de los aprendizajes.
- Por último, el equilibrio entre los métodos de gestión y la evaluación de los resultados, con el reconocimiento de que la calidad de los sistemas educativos depende no sólo de los recursos, con toda su importancia, sino de la evaluación y control de los resultados

En definitiva, la preocupación por la calidad de la educación es la razón principal de la atención a las competencias básicas que subrayan la puesta en práctica de los aprendizajes, facilitando así tanto su transferencia como su evaluación, pretendiendo armonizar calidad y equidad.

Todo ello ha conducido a la necesidad de repensar el currículo y a iniciar un debate sobre qué es básico en la educación primaria y secundaria, a partir del principio de que en estos niveles educativos no se puede enseñar y aprender todo lo que nos gustaría que los niños y jóvenes aprendiesen, ni siquiera lo que con toda seguridad resulta beneficioso que los niños y jóvenes aprendan. Hay que elegir. Cuando se amplían o se introducen contenidos, hay que recortar o excluir otros, reestructurando su aprendizaje, aplicando metodologías integradoras que vinculen el mundo de la educación y su entorno.

El análisis anterior sin duda ayuda a comprender con mayor claridad el cambio de paradigma que afecta hoy en día a la educación. Estamos frente a grandes transformaciones educativas que requiere un nuevo contrato social acerca de la educación. *El nuevo paradigma implica cambiar básicamente la ecuación conocimiento docente alumno, pasando de los saberes a las competencias. Esto solo será posible si tomamos conciencia, discutimos y redefinimos los ejes básicos que subyacen al actual modelo de educación (Aguerrondo, 1993).*

*Los elementos que definen la estructura básica del sistema educativo son de diferente orden, pero pueden distinguirse a partir de diferentes niveles de análisis un conjunto de principios vertebradores y estructurantes (formas soportantes) que rigen la organización de sus distintas instancias. (Matus, 1976)*

Los ejes subyacentes a que hace mención Matus, funcionan como organizadores de la estructura básica de la educación, y determinan aspectos específicos de su organización. Estos principios vertebradores se agrupan en tres grandes niveles de análisis.

### **Primer nivel político-ideológico**

El sistema educativo existe dentro de una sociedad concreta que, por supuesto, también es un 'sistema complejo'. La educación como tal es uno de los múltiples subsistemas del todo social, fuertemente conectados. Este primer nivel de análisis hace referencia a cuáles son las definiciones exógenas al propio sistema educativo que expresan los requerimientos que le hacen los otros diferentes subsistemas de la sociedad a la educación. Normalmente se expresan como 'fines y objetivos de la educación'. Partimos del reconocimiento de que el aporte fundamental de los sistemas educativos (en tanto aparatos escolares) al todo social, es la distribución amplia de las competencias socialmente válidas para participar en la sociedad, incluyendo en la idea de competencia no sólo su dimensión cognitiva sino también los procedimientos mentales, valores, actitudes, normas, y elementos conductuales que revierten sobre la realidad. Supone una demanda general o básica referida a que el sistema educativo debe distribuir los conocimientos y los valores y actitudes adecuados para sostener una sociedad determinada, y las competencias individuales para que cada individuo pueda encontrar un lugar propio dentro del contexto social.

### **Segundo nivel técnico-pedagógico**

Este segundo nivel de definiciones se centra en lo propiamente educativo, dentro del aparato escolar. Para organizarlo existe una serie de opciones técnicas o pedagógicas a partir de las cuales se toman las decisiones concretas que permiten alcanzar las deseadas definiciones político-ideológicas. Estas opciones estructuran y subyacen al aparato escolar concreto que conforma el sistema educativo. Modelan una forma específica de cómo se organiza y cómo es el sistema educativo. Expresan el compromiso

concreto del aparato escolar para responder o no a las demandas de los demás sectores de la sociedad, expresadas en el nivel anterior. Podríamos decir que un sistema educativo

se organiza en torno a tres grandes definiciones: qué se entiende por conocimiento, qué se entiende por aprendizaje, y qué se entiende por contenido de la educación. Un cambio de paradigma educativo consiste básicamente en que, a partir de nuevas opciones político-ideológicas, una sociedad sea capaz de redefinir qué entiende por cada uno de estos ejes subyacentes o principios básicos que estructuran el sistema educativo. Pero no alcanza solo con discutirlos, con que sean un tema en la agenda social. Tienen que ser redefinidos de tal modo que esto se exprese en la práctica, o sea en la organización y la gestión de todas las instancias educativas.

### **Tercer nivel organizacional**

Se asume que los contenidos científicos, los procedimientos, los valores, las actitudes, las normas, se aprenden en la escuela a través de la rutina diaria de la clase o del funcionamiento institucional. Esta transmisión no es ingenua, sino que está relacionada con la manera en que se definen las opciones técnico-pedagógicas. La definición de conocimiento, de aprendizaje y de contenido que adopta un sistema educativo concreto, justifica sus modelos de organización y sus prácticas rutinarias, así como la cultura institucional, tanto a nivel de aula, de la institución escolar, de la supervisión, o de la conducción nacional. Es decir que la forma externa concreta de un sistema educativo - el funcionamiento del aula, la organización de la escuela, los modelos de supervisión - deberán ser diferentes si se varían las definiciones técnico-pedagógicas.

Cada uno de ellos implica al otro. Es decir, el nivel político-ideológico, que es el que da el 'sentido' al sistema educativo, determina el campo de posibilidades del nivel técnico-pedagógico. A su vez, el técnico-pedagógico, que se refiere a las decisiones estrictamente 'educativas', determina qué forma debe tener la organización concreta de la educación.

Pasar de los saberes a las competencias tiene su fundamento en la nueva realidad que surge en el ámbito laboral, pues para el crecimiento de la competitividad hay una condición básica: se debe garantizar que exista, además del capital financiero y de la tecnología, el capital humano adecuado. Esta es una de las funciones centrales del nuevo sistema educativo. Por esto todos los países están haciendo fuertes esfuerzos para

transformarlos: las clásicas escuelas que conocimos no alcanzan para formar masivamente las competencias adecuadas para enfrentar el siglo XXI.

La apuesta más sólida a la que apuntan las nuevas reformas tienen que ver con la calidad de la educación hoy calidad en educación se puede definir por lo que se llaman **los 7 lenguajes de la modernidad**. Calidad de la educación es que todos los estudiantes, al terminar su educación obligatoria logren:

1.- Altas competencias en lectura y escritura. Saber comunicar usando palabras, números, imágenes...navegar diestramente por las superautopistas de información a través de redes electrónicas, porque saber leer y escribir ya no es un simple problema de alfabetización; es un auténtico problema de supervivencia.

2.- Altas competencias en cálculo matemático y resolución de problemas. Aprender a resolver problemas. Para hacerlo se necesitan estrategias y métodos adecuados, que se basan en lógicas distintas según la naturaleza del problema. Cada área de problemas debe ser resuelto con un método específico. Y éstos se aprenden y deben ser enseñados en cada uno de los campos del saber: matemática, geografía, lengua, relaciones humanas.

3.- Altas competencias en expresión escrita. Saber describir, analizar, comparar, es decir saber exponer con precisión el pensamiento por escrito. No es posible participar activamente en la vida de la sociedad-mundo si no se es capaz de manejar signos, símbolos, datos, códigos, manuales, directorios, bibliotecas, archivos. Para ser productivos en el trabajo hay que saber operar equipos computarizados y para hacerlo se necesita precisión en el lenguaje escrito.

4.- Capacidad para analizar el entorno social y comportarse éticamente. Ser democrático. Saber intervenir y participar en el ejercicio de la ciudadanía. Ser ciudadano significa ser una persona crítica, capaz de convertir los problemas en oportunidades; ser capaz de organizarse para defender intereses y solucionar problemas sin violencia a través de la deliberación y la concertación, respetando las reglas y las leyes establecidas.

5.-Capacidad para la recepción crítica de los medios de comunicación social. Los medios de comunicación no son un simple pasatiempo. Producen y reproducen nuevos saberes, éticas y estilos de vida. Ignorarlos es vivir de espaldas al espíritu del tiempo. Todos tienen

que ser receptores activos de los medios de comunicación (cine, televisión, radio, revistas.) para poder analizarlos y para expresarse en sus lenguajes.

6.- Capacidad para planear, trabajar y decidir en grupo. Saber asociarse, saber trabajar y producir en equipo, saber concertar, son saberes estratégicos para la productividad y fundamentales para la democracia. La capacidad de planear, trabajar y decidir en grupo se forma cotidianamente a través de un modelo de autoestudio y autoaprendizaje cooperativo, con el apoyo de guías técnicamente elaboradas, que le permiten al niño y al joven ir produciendo conocimiento.

7. Capacidad para ubicar, acceder y usar mejor la información acumulada. En el futuro próximo será imposible ingresar al mercado de trabajo sin saber ubicar datos, personas, experiencias... y menos aún sin saber cómo usar esa información para resolver problemas. Hace falta saber consultar en las bibliotecas, hemerotecas y videotecas, centros de información y documentación, museos, revistas científicas, bases de datos, redes electrónicas. Se requiere también saber describir experiencias, sistematizar conocimientos, publicar y difundir trabajos. Todos tienen que aprender a manejar información.

### **De los saberes a las competencias**

Los siete 'lenguajes de la modernidad' definen los nuevos 'contenidos' de la educación. Lo que hay que aprender; lo que hay que enseñar. El problema es que ya no alcanza solo con modificar los programas de estudio. Para competir en la sociedad del conocimiento no basta con saber las reglas de ortografía, el teorema de Pitágoras o las fechas fundamentales de la historia. Ni siquiera basta con escribir bien, manejar las operaciones matemáticas y conocer los procesos históricos.

La sociedad del Siglo XXI requiere de algo más complejo que los meros 'saberes' o conocimientos. Requiere **COMPETENCIAS**.

### **¿Qué es entonces una competencia en el ámbito de la educación?**

Una competencia es un 'saber hacer', con 'saber' y con 'conciencia". El término 'competencia' hace referencia a un conjunto de propiedades de cada uno de nosotros que se están modificando permanentemente y que tienen que someterse a la prueba de la resolución de problemas concretos, ya sea en la vida diaria o en situaciones de trabajo que encierran cierta incertidumbre y cierta complejidad técnica. La gran diferencia es que

la competencia no proviene solamente de la aprobación de un currículo (plan de estudios), sino de la aplicación de conocimientos en circunstancias prácticas.

Los conocimientos necesarios para poder resolver problemas no se pueden transmitir mecánicamente; son una mezcla de conocimientos tecnológicos previos y de la experiencia que se consigue con la práctica, muchas veces conseguida en los lugares de trabajo.

Las competencias están en el medio entre los ‘saberes’ y las ‘habilidades’. Entonces, las competencias, como conjunto de propiedades inestables de las personas, que deben someterse a prueba permanentemente, se oponen a las calificaciones que se medían por un diploma y por la antigüedad en la tarea. Lo importante hoy es ser competente, que quiere decir saber hacer cosas, resolver situaciones. Pero como las situaciones son cada vez más complejas, ser competente requiere por un lado de muchos saberes, teóricos y prácticos, y por otro de mucha imaginación y creatividad.

Por esto no alcanza con reformas que cambien los programas de estudio que, como todos sabemos, es absolutamente imperativo, y se está haciendo; también hay que cambiar los enfoques de las disciplinas que se enseñan, incluir nuevos campos disciplinarios (como tecnología, inglés o computación), y cambiar las metodologías de enseñanza. Pasar de los saberes a las competencias como meta de la enseñanza es realmente importante no solamente porque en una democracia todos tienen derecho al conocimiento válido, sino también porque la buena formación de todos los ciudadanos es hoy el mejor pasaporte hacia una sociedad productiva e integrada socialmente.

### **1.7.1 Las competencias en ámbito de la educación universitaria**

Considerando entonces los fundamentos anteriores, está claro que las competencias han ido tomando cada vez más fuerza y relevancia en el mundo de la educación. Surge entonces la pregunta ¿Cuándo y porque se incorporan en el ámbito universitario?

Es el proyecto Tuning, que, tras largos años de realización y avances, ha impactado la organización en el ámbito curricular de la Educación Universitaria.

Ante la actual demanda del contexto nacional e internacional, de formar recursos humanos preparados para enfrentar nuevas necesidades, tanto los modelos vigentes de

formación profesional, como los sistemas tradicionales de enseñanza han sido rebasados, debido a que limitan los procesos de formación al espacio escolar basando los procesos cognitivos y socio afectivos en suposiciones de la realidad.

Es entonces que en la década de los noventa surge una serie de proyectos de reforma curricular a gran escala que buscan adaptar modelos académicos que respondan a determinadas demandas educativas. En gran medida los proyectos se enmarcan en políticas educativas que surgen en el contexto de la globalización de la economía, los tratados de colaboración y comercio internacional, la búsqueda de la certificación y homologación de programas educativos y profesiones o la definición de estándares nacionales e internacionales referidos a la formación y ejercicio profesional, así como a la descentralización de los sistemas educativos nacionales.

La UNESCO, señala que las nuevas generaciones del siglo XXI, deberán estar preparadas con nuevas competencias y nuevos conocimientos e ideales para la construcción del futuro, por lo que la educación superior entre otros de sus retos se enfrenta a la formación basada en las competencias y la pertinencia de los planes de estudio que estén constantemente adaptados a las necesidades presentes y futuras de la sociedad para lo cual requiere una mejor articulación con los problemas de la sociedad y del mundo del trabajo (1998:1-4).

Por otra parte, con la instrumentación de las reformas curriculares, el término innovación fue asociado con el diseño y aplicación de nuevos modelos curriculares y con la puesta en marcha de nuevos prototipos y estrategias metodológicas en la enseñanza con la finalidad de atender a las demandas que debía afrontar la educación en una sociedad globalizada.

Desde esta perspectiva de innovación curricular, surge la educación basada en competencias. Modelo que al igual que el currículo flexible, calidad total, reingeniería educativa, planeación curricular estratégica, análisis institucional, prioriza las ideas de eficiencia, calidad y competitividad y se encuentra asociado con modelos de certificación y evaluación de la calidad educativa o profesional y a la búsqueda de la homologación entre planes de estudio de diversas instituciones, entidades y países (Díaz Barriga, F. y Lugo, 2003).

Las referencias sobre el tema de competencias en el ámbito de la educación surgen a mediados de la década de los noventa en expresiones tales como formación por

competencias, planes de estudio basados en el enfoque por competencias, propuestas educativas por competencias, presentándose como una opción alternativa para mejorar los procesos de formación académica tanto en el nivel de educación básica como en la formación del técnico medio y la formación de profesionales con estudios de educación superior (Díaz Barriga, 2005).

### 1.7.2 Enfoques teóricos desde donde surge la educación por competencias

Ramírez y Rocha (2006) señalan que desde que se empezó en diversos países a ofrecerse las primeras propuestas del enfoque educativo por competencias, se han marcado dos rumbos diferentes en la concepción desde la cual se orientan las competencias a desarrollar.

Por una parte, **la teoría conductista** ofrece criterios que sirven para ir evaluando el desempeño y el desarrollo de las competencias; argumenta que se puede observar y demostrar, a lo largo de un proceso formativo, el grado en que se han logrado las competencias. Por lo que, desde esta concepción, se recomienda distinguir cuáles serán las evidencias que los estudiantes mostrarán o entregarán a lo largo de un proceso educativo.

Por otra parte, el enfoque constructivista ofrece a la educación basada en competencias, elementos que ponen en el centro del acto educativo, el aprendizaje y la actitud del estudiante para la búsqueda y la construcción de lo significativo.

Desde parámetros **constructivistas**, la educación basada en competencias, extiende la necesidad de lograr en los estudiantes la transferencia de los conocimientos no sólo a contexto inmediatos, sino a la vida misma, a lo que viven los estudiantes aquí y ahora, y también a lo que tal vez necesiten para poder potenciar su vida futura. Así se plantean contenidos que tienen significado integral para la vida.

En este desarrollo de la educación basada en competencias se reconoce que, en su aplicación por diversos países, algunos se han inclinado a tomar más elementos de la teoría conductista y otros del enfoque constructivista.

Por otra parte, también se identifica que los diversos modelos de educación basados en competencias se han fundamentado en tres corrientes: *la competencia como conjunto de*

*tareas que utiliza el análisis ocupacional para definir las tareas que se enseñarán, la competencia como conjunto de atributos, la cual define el conocimiento del tema y las habilidades genéricas necesarias y el concepto integrado u holístico de la competencia (Gómez, 1997).*

Así, la educación basada en competencias es un modelo para el desarrollo del currículo y la enseñanza que representa, una tendencia educativa importante a nivel internacional, principalmente para la Comunidad Europea y anglosajona, para América Latina y México (Díaz Barriga Arceo y Lugo).

### **1.7.3 La educación basada en competencias en la Educación Superior, Proyecto Tuning en Europa**

La universidad Ucinf se adhiere al modelo de competencias de Tuning, es por esto que en este apartado se analizara parte de este proyecto, su evolución e impacto.

El proyecto denominado Tuning Educational Structures in Europe, (“afinar las estructuras educativas de Europa”), Uno de los proyectos más importantes en la educación superior en Europa y que se ha ido expandiendo desde este continente, hacia América Latina. Su objetivo fue transmitir la idea de que las universidades busquen llegar de manera conjunta a puntos de referencia comunes, basados en consensos, el respeto a las diversidades, la transparencia, y la confianza mutua. Este proyecto surge en un contexto de reflexión sobre la educación superior ante los acelerados cambios de la sociedad, por lo que en 1998 se inicia un proceso por cuatro ministros de educación superior representantes del Reino Unido, Francia, Italia y Alemania, quienes reunidos en la Universidad de la Sorbona en París, Francia, analizan que ante los cambios en el ámbito educativo y laboral que conlleva a la diversificación de carreras profesionales las universidades tienen la obligación de proporcionar a estudiantes y a la sociedad en su conjunto un sistema de educación superior que ofrezca las mejores oportunidades para buscar y encontrar su propio ámbito de excelencia.

Ante esta perspectiva y considerando el contexto educativo europeo caracterizado por la diversidad de titulaciones y la escasa movilidad de sus estudiantes hacia otros países del mismo continente, los ministros observan la necesidad de crear condiciones que favorezcan la movilidad, la cooperación y la convalidación de créditos de la educación inicial o continua, que permita a los estudiantes ser capaces de acceder al mundo académico en cualquier momento de su vida profesional y desde diversos campos.

Es en esta Declaración donde los ministros participantes, exhortan a otros Estados miembros de la Unión Europea y a otros países europeos a unirse a esta iniciativa, y a las universidades europeas para que se consolide la presencia de Europa en el mundo a través de la educación continua y actualizada que se ofrece a los ciudadanos, esta declaración tiene una importante respuesta inmediata por parte de ministros de educación de varios países europeos.

Con los antecedentes arriba citados, el 19 de junio de 1999 se lleva a cabo la Declaración de Bolonia, Italia, suscrita por ministros de educación superior, ahora de 30 Estados europeos. En ella se proclama la necesidad de construir un “Espacio Europeo de Educación Superior” al año 2010, cuya organización atienda bajo los principios de calidad, movilidad, diversidad y competitividad dicha concepción educativa, con la finalidad de incrementar el empleo en la Unión Europea y convertir el sistema europeo de formación, en un polo de atracción para estudiantes y profesores no sólo de Europa sino también de otras partes del mundo.

Para atender esta idea, los objetivos de dicha declaración se orientan a adoptar un sistema de titulaciones que sean fácilmente reconocibles y comparables; adoptar un sistema basado en la distinción de dos ciclos escolares, pregrado y postgrado; establecimiento de un sistema de créditos como el ECTS<sup>7</sup>; promover la movilidad de estudiantes y personal docente de las universidades y otras instituciones de enseñanza superior europea; promover la cooperación europea en el control de calidad y promover una dimensión europea en la educación superior con énfasis particular en el desarrollo curricular

Para la atención de estos objetivos, en el año 2000 un grupo de universidades acepta trabajar de manera colectiva, en la elaboración del proyecto piloto que denominaron Tuning, en el cual se plantean dos fases temporales para entender los planes de estudio y hacerlos comparables; la primera comprende del año 2000 al 2002 y la segunda fase del año 2003 al 2004. Periodo en el cual se proponen desarrollar cuatro líneas de acción: a)

**las competencias genéricas, b) las competencias específicas de las áreas temáticas, c) el papel del sistema ECTS como sistema de transferencia y acumulación de créditos y d) enfoque de aprendizaje, enseñanza y la evaluación en relación con la garantía y control de calidad** (Tuning, 2006).

En líneas más generales y con los avances del proyecto Tuning, este propone desarrollar perfiles profesionales en términos de competencias genéricas y específicas de cada área de estudio; facilitar la transparencia en las estructuras educativas e impulsar la innovación; crear redes; intercambiar información sobre el desarrollo del currículo, crear puentes entre las universidades y otras instituciones para crear convergencias y contar con un diagnóstico general sobre la educación superior en América Latina, así como la elaboración de cuatro documentos de trabajo para la discusión, la reflexión y debate entre los participantes.

Sobre las **competencias genéricas**, se busca identificar aquellos atributos compartidos que pudieran generarse en cualquier titulación y que son considerados importantes por la sociedad además de ser comunes a todas o casi todas las titulaciones. **Las competencias específicas** son las que se relacionan con cada área temática, y tienen una gran importancia para cualquier titulación porque están específicamente relacionadas con el conocimiento concreto de un área temática. Se conocen también como destrezas y competencias relacionadas con las disciplinas académicas y son las que confieren identidad y consistencia a los programas.

En relación a la segunda línea **sobre los enfoques de enseñanza, aprendizaje y evaluación**, implica un trabajo a profundidad que consiste en traducir las competencias genéricas y específicas en actividades dentro del proceso de enseñanza, aprendizaje y evaluación. Por lo que se sugiere visualizar los métodos en cada uno de estos componentes que serán los más eficaces para el logro de los resultados del aprendizaje y las competencias identificadas. De ahí la importancia de que en este momento cada estudiante experimente diversos enfoques, tipos y métodos de enseñanza y aprendizaje y tenga acceso a diferentes contextos de aprendizaje.

Lo anterior guarda relación con la elaboración y orientación de los programas específicos de asignatura, que tendrán el objetivo de transmitir de manera transversal este modelo para que llegue a los estudiantes a través del proceso de enseñanza aprendizaje.



#### 1.7.4 Las competencias profesionales

Los estudios acerca de las competencias profesionales han permitido acercar la formación profesional al mundo del trabajo en la medida que evidencian la necesidad de formar dichas competencias ya desde la universidad. En este sentido, el Centro de Investigación y Documentación sobre Problemas de la Economía, el Empleo y las Cualificaciones Profesionales (CIDEDEC) se expresa en el trabajo Competencias profesionales. Enfoques y modelos a debate:

*El enfoque de competencia profesional se consolida como una alternativa atractiva para impulsar la formación en una dirección que armonice las necesidades de las personas, las empresas y la sociedad en general, dibujando un nuevo paradigma en la relación entre los sistemas educativo y productivo cuyas repercusiones en términos de mercado laboral y gestión de recursos humanos no han hecho sino esbozarse en el horizonte del siglo XXI (CIDEDEC, 1999, p.10).*

Entender, pues, las competencias profesionales desde una perspectiva compleja significa trascender el enfoque simple en virtud del cual las competencias se entienden como cualidades aisladas, eminentemente cognitivas, que predeterminan el éxito profesional en escenarios laborales específicos, hacia un enfoque personal y dinámico cuya atención está centrada no en cualidades aisladas, sino en la participación del profesional que, como persona, construye, moviliza e integra sus cualidades motivacionales y cognitivas en la regulación de una actuación profesional eficiente en escenarios laborales heterogéneos y diversos. Así lo destaca Le Boterf (2001, p. 54) cuando expresa que:

*Una persona competente es una persona que sabe actuar de manera pertinente en un contexto particular eligiendo y movilizand o un equipamiento doble de recursos: recursos personales (conocimientos, saber hacer, cualidades, cultura, recursos emocionales, etc.) y*

*recursos de redes (bancos de datos, redes documentales, redes de experiencia especializada, etcétera).*

Las condiciones presentes en las que ha de desempeñarse el profesional, la globalización y la sociedad del conocimiento plantean exigencias a la formación del profesional en las universidades, que quedan expresadas en la necesidad de:

1.- Garantizar la gestión no solo de conocimientos y habilidades para el desempeño específico de una profesión en un contexto histórico-social determinado, sino también, y fundamentalmente, la formación de motivaciones, valores, habilidades y recursos personales que le permitan a la persona desempeñarse con eficiencia, autonomía, ética y compromiso social en contextos diferentes, heterogéneos y cambiantes.

2.- Formar un profesional capaz de gestionar el conocimiento necesario para el desempeño eficiente de su profesión durante toda la vida a través de la utilización de las TIC. De ahí la importancia de que el estudiante «aprenda a aprender» en un proceso de desarrollo profesional permanente.

Todo ello exige a la universidad centrar la atención en la formación en competencias profesionales.

### **1.7.5 Competencias profesionales genéricas y específicas**

El carácter complejo de las competencias profesionales se expresa no solo en la necesaria integración de sus componentes cognitivos (conocimientos, habilidades) y motivacionales (actitudes, sentimientos, valores) en el desempeño profesional, sino también de sus diferentes tipos (competencias genéricas o transversales y específicas).

En la actualidad, el desempeño profesional eficiente en una sociedad globalizada y del conocimiento exige, además de las competencias específicas propias del ejercicio de una determinada profesión, competencias genéricas o transversales, que se expresan en diferentes profesiones, tales como: la capacidad de gestionar de forma autónoma y

permanente el conocimiento, de investigar, de trabajar en equipos, de comunicarse en un segundo idioma y de aprender a lo largo de la vida.

En este sentido, Corominas expresa:

*La preparación profesional abarca, pues, tanto la formación o entrenamiento en competencias específicas de la profesión, es decir, saberes y técnicas propias de un ámbito profesional (por ejemplo: interpretar un gráfico de temperaturas y lluvias, calcular la resistencia de un forjado, evaluar los conocimientos adquiridos por un alumno, gestionar créditos a clientes etc.), como el entrenamiento en competencias genéricas comunes a muchas profesiones (por ejemplo: gestión de la información, adaptación a los cambios, disposición hacia la calidad, etc.).*

*Las competencias específicas están más centradas en el «saber profesional», el «saber hacer» y el «saber guiar» el hacer de otras personas; mientras que las competencias genéricas se sitúan en el «saber estar» y el «saber ser». Son transferibles en el sentido de que sirven en diferentes ámbitos profesionales (Corominas, 2001, p. 307).*

Por ello, hoy en día para las universidades es un reto no solo diseñar un currículo potenciador de competencias profesionales, que implica cambios tanto en los paradigmas de enseñanza y aprendizaje como en los roles que asumen estudiantes y profesores, sino también concebir la formación y desarrollo de competencias genéricas y específicas en su interrelación en el proceso de formación profesional.

La necesidad de considerar la complejidad de las competencias y su clasificación en específicas y genéricas o transversales es destacada por diferentes autores y contemplada en los procesos de reforma curricular que se desarrollan en la universidad actual (Tuning, 2003). Le Boterf (2001), al referirse a los diferentes tipos de competencias plantea, además de las competencias técnicas referidas al «saber y el saber hacer» en una profesión específica, competencias sociales, relacionadas con el «saber ser» profesional.

En esta misma línea, Bunk (1994) refiere, además de las competencias técnicas que acabamos de mencionar, otros tipos de competencias profesionales de carácter general tales como:

- *Las competencias metodológicas, relacionadas con la capacidad de transferir el «saber hacer» a diferentes contextos profesionales.*

- *Las competencias sociales, referidas a las habilidades comunicativas y de interacción social.*
- *Las competencias participativas, referidas a la pertenencia a un grupo, a la toma de decisiones y la asunción de responsabilidades.*

La importancia de las competencias genéricas en la formación actual del profesional es destacada en el Informe final Proyecto Tuning América Latina (2007, pp. 40-41), cuando se plantea:

Los campos profesionales se transforman y se generan nuevos nichos de tareas y, paralelamente, anulan o disminuyen las posibilidades de otros trabajos. La mayor parte de los estudios recientes señalan que una persona cambiará varias veces de empleo durante su etapa laboral activa. Por lo tanto, la versatilidad es, cada vez más, una característica fundamental para desarrollar en la formación profesional. Es decir que la flexibilidad mental, la capacidad para adaptarse a nuevos desafíos, el saber cómo resolver problemas y situaciones problemáticas, la preparación para la incertidumbre son las nuevas habilidades mentales que requerirán los profesionales del mañana y en las que debemos entrenarlos. Se hace necesario patrocinar una formación que permita realizar ajustes permanentes, demostrar equilibrio ante los cambios y capacidad de inserción ciudadana en contextos de vida democráticos.

### **Denominación de competencias en el ámbito profesional**

Si asumimos que la competencia es una «configuración compleja» que integra en su estructura y funcionamiento conocimientos, habilidades, motivos y valores que se expresan en la eficiencia del desempeño profesional, entonces tendríamos que aceptar que la competencia siempre se expresa en el desempeño como capacidad. Así, podemos afirmar que el profesional es competente porque es capaz de movilizar e integrar sus conocimientos, habilidades y valores en la búsqueda de soluciones eficientes a los problemas profesionales.

La competencia profesional, concebida desde una perspectiva compleja, es, por tanto, una capacidad que expresa cómo se manifiesta la personalidad del profesional en su desempeño, que posee:



- a) Una dimensión estructural o de contenido en la que se incluyen los componentes cognitivos (conocimientos, habilidades) y afectivos (motivos, valores).
- b) Una dimensión funcional en la que se fusionan recursos psicológicos tales como la perseverancia, la flexibilidad, la reflexión crítica del profesional en su desempeño, que expresan cómo la competencia regula su actuación en la profesión.

Desde una concepción socio-histórica del desarrollo humano las competencias se definen como

*Una configuración psicológica compleja que integra en su estructura y funcionamiento formaciones motivacionales, cognitivas y recursos personológicos que se manifiestan en la calidad de la actuación profesional del sujeto, y que garantizan un desempeño profesional responsable y eficiente. (González Maura (2006, pp. 175-187))*

De esta manera, tendríamos que repensar la denominación de las competencias, ya que la competencia en tanto capacidad del profesional trasciende sus conocimientos, habilidades, valores, los cuales constituyen, entonces, componentes estructurales de su capacidad.

Sería conveniente, pues, denominar la competencia como **capacidad y no como conocimiento, habilidad o valor**, en tanto cada uno de estos expresa solo uno de sus componentes. Así, cuando mencionamos las «habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas», referidas en el listado como competencias genéricas, tendríamos que pensar que estamos frente a un grupo de habilidades que constituyen un componente estructural de una o varias competencias, como, por ejemplo, de la capacidad de investigación o de la capacidad de aprendizaje autónomo. De esta forma, la capacidad de investigación como competencia genérica incluye en su estructura aspectos de:

**Orden cognitivo:** conocimientos acerca de la metodología de la investigación, habilidades para la búsqueda y procesamiento de información, para la identificación y formulación de problemas, para el diseño de métodos, etc.

**Orden afectivo:** motivación, valores, actitudes hacia la investigación, autovaloración de su desempeño investigativo y de orden funcional; flexibilidad, perseverancia, posición activa y reflexión crítica en el proceso de investigación y en la defensa de sus resultados.

Por tanto, si reconocemos el carácter complejo de las competencias, sería necesario referirnos a ellas como capacidades expresadas en el desempeño profesional.

## 1.8 La inserción laboral

Variadas son las definiciones de inserción laboral que se manejan en la literatura especializada, comenzaremos este apartado citando la siguiente definición:

*Inserción laboral, es el proceso por el cual los individuos inactivos acceden a una posición estable en el sistema de empleo. (Vernières, 1997)*

La inserción laboral es un proceso complejo compuesto por varias combinaciones de estados en lo que se denomina trayectorias laborales. En este proceso el principio viene marcado por el momento en que, tras el final de la formación inicial o reglada, se plantea salir al mercado de trabajo; el final está marcado por la ocupación en el sistema de empleo en un status estable, y una vez conseguida esta posición, se trata de alcanzar la “cualificación media” del sector o del tipo de trabajo que se ocupa. El período de inserción se puede definir, por tanto, como el tiempo necesario para que la eficacia productiva de los nuevos activos alcance un nivel estándar en los empleos que ocupan o pueden llegar a ocupar.

### 1.8.1 Factores que impactan en el proceso de la inserción laboral

La inserción laboral es un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, desde las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral originándose un encuentro efectivo entre la empleabilidad y la ocupabilidad, Bisquerra (1992).

La empleabilidad se refiere a la probabilidad de inserción laboral mediante las características que presentan las personas que buscan una vacante. Otra definición describe la empleabilidad como “la oportunidad del trabajador a acceder a un empleo que cumpla con sus expectativas, con su formación y con su trayectoria profesional”, Orgemer (2002:65). Por otra parte, la ocupabilidad hace referencia a la posibilidad de inserción dependiendo de las oportunidades en el mundo laboral. En resumen, la empleabilidad está enfocada en la persona y su aprendizaje y la ocupabilidad está enfocada al contexto (Blanco, 2005: 207).

Existen elementos que condicionan la inserción y que integra los factores de ocupabilidad y empleabilidad los que tienen intervención en distintas fases y con distintos niveles, de este modo se puede deducir que cualquier estrategia planificada para favorecer la inserción deberá tener en cuenta la ocupabilidad y la empleabilidad como factores o variables que inciden directa o indirectamente. Romero et al. (2004)

Uno de los factores que incide en la inserción laboral corresponde al **Capital Social** En base a Caballero y Kington (2005), existen tres ejes principales del capital social y se puede considerar un factor importante en la inserción laboral, partiendo de la cooperación, confianza que un individuo desarrolla en las redes sociales que posee, los cuales tienen mediación en la estructura social de las dinámicas del mercado laboral. Para el análisis del capital social en el marco ocupacional y como medio a través del cual los individuos acceden a los empleos hay estudios que sustentan los impactos de este elemento en la empleabilidad. Granovetter (1973 y 1995), ha determinado la existencia de los vínculos débiles y fuertes en la estructura social, de este modo, ha logrado deducir la importancia de los vínculos débiles para el logro de estos objetivos, su explicación es la siguiente:

*“una idea natural a priori es que aquellos con quienes se tiene vínculos fuertes están más motivados para ayudar sobre información acerca de trabajo. Contrarios a esta gran motivación están los argumentos estructurales que he estado realizando: aquellos con quienes estamos débilmente vinculados son más propensos a moverse en círculos distintos al propio y, por tanto, tendrán acceso a una información diferente a la que nosotros recibimos” Granovetter (1973).*

El modelo de Romero et al. (2004), integra un acumulado de elementos que son clave en el proceso de inserción, los autores consideran aspectos tanto macroeconómicos como aspectos personales y específicos de los individuos que buscan insertarse en el mundo laboral. Asimismo, atienden aspectos relacionados a las competencias, y consideran cuestiones de carácter emocional dejando en último lugar los aspectos sociales.

El siguiente factor se llama **ocupabilidad**, un factor ajeno al control y la mejora por parte del egresado puesto que está vinculado e influenciado a los contextos y dinámicas económicas, políticas y demográficas en distintas dimensiones.

Destacan en este factor las características del mercado laboral, ofertas y demandas laborales, las cuales tienen constante dinamismo caracterizándose como factores inestables de gradual exigencia e impacto social. Cabe mencionar, que el factor de ocupabilidad no es el foco de análisis del presente trabajo, pero se desenvuelve como un factor decisivo en la funcionalidad de los elementos de empleabilidad.

Montané (1993), señala que la inserción puede optimizarse interviniendo en los procesos de inserción del individuo a emplearse (empleabilidad) y mejorando las ofertas de empleo (ocupabilidad), el autor determina que la valoración del bagaje del demandante, las características del mercado y las operatividades, son factores ineludibles para llevar a cabo el proceso de inserción. Donde el bagaje del sujeto a trabajar, las técnicas y procesos para la inserción, trabajan para lograr cubrir con las exigencias del mercado laboral.

Cabe mencionar, que los factores de la empleabilidad son aspectos que se pueden mejorar y adaptar por el demandante, igualmente requieren de esfuerzo, trayectoria y eficiencia, pero los aspectos que integran la ocupabilidad son ajenos al demandante y están mediados por elementos exógenos caracterizándose como impredecibles a causa de su composición, teniendo ventajas y desventajas dependiendo del contexto. En este trabajo los elementos analizados como estrategia de inserción a las dinámicas laborales, son los factores de empleabilidad como el capital social y las competencias profesionales los cuáles pueden funcionar en el objetivo de obtener un empleo.

Asimismo, se tomó el concepto de inserción laboral de Fournet (1993), que considera a la inserción no como la simple descripción del momento en que se toma la decisión de entrar a la vida activa y el primer oficio; sino como la realización de un proyecto en cierta medida lento.

## 1.8.2 Inserción laboral y competencias profesionales

El factor de empleabilidad según Romero et al. (2004) agrupa varios elementos que son importantes en la inserción laboral entre ellos la formación académica, experiencia laboral, conocimientos de inserción, técnicas de búsqueda de puestos vacantes y **las competencias**, todos estos operan de manera importante porque son parte del perfil del egresado y le otorgan a éste las competencias profesionales para desarrollar actividades en el sector laboral relativo a la profesión adquirida. Las competencias profesionales son importantes como factor que facilita la inserción de los profesionales en el mercado laboral, aunque la adquisición y el único uso de éstas no garantizan una efectiva inclusión al empleo. Puesto que una inserción se efectúa en base a diversos factores que holísticamente operan como facilitadores en la obtención del mismo.

*“Las competencias profesionales son adquiridas mediante la educación superior y son valoradas en el mercado laboral éstas mejoran la posibilidad de los individuos que la poseen en conseguir un empleo mediante la formulación de criterios académicos, competencias y calificación profesional que respondan a la demanda del mercado laboral”* Semejin et al. (2005); Manjón y López, (2008).

Algunos autores definen competencias profesionales:

**Según Bunk** (1994), las competencias profesionales son un conjunto de conocimientos destrezas y aptitudes que se necesitan al ejercer una profesión, resolver problemas de la misma profesión autónoma y flexiblemente, así como, tener la capacidad de asistir en el contexto profesional y en la organización del trabajo. Además, considera una tipología de las competencias profesionales entre ellas; competencia técnica, metodológica, social y competitiva en donde cada una tiene una especificación.

**González J. y Wagenaar** (2003:255), definen en el proyecto Tunning a las competencias profesionales como: “una combinación dinámica de atributos, en relación a conocimientos,

habilidades, actitudes y responsabilidades, que describen los resultados del aprendizaje de un programa educativo o lo que los alumnos son capaces de demostrar al final de un proceso educativo”.

**Mertens** (1996) son capacidades de trabajo que están formadas por una cadena de conocimientos, actitudes y aptitudes, hábitos, valores y estimulaciones dirigidas al desarrollo profesional. Asimismo, un factor importante en el contexto de las competencias es la experiencia práctica o el saber hacer, el cual permitirá que el egresado se aproxime a la realidad del mundo laboral y le facilite el acceso a los nichos de empleo.

*Por lo anterior, cabe resaltar que las competencias profesionales son factores que intervienen en el proceso de inserción de un profesional, Romero (2004)*

La calificación en el trabajo, es en primera instancia un medio importante por el cual se accede a objetivos de carácter laboral y sirve como criterio en el proceso de reclutamiento y selección como lo explica la teoría Thurow (1975) donde, según los empresarios, prefieren titulados que han cursado ciertos estudios esperando invertir menos por gastos de formación en otros recursos no cualificados. Esto tiene relación con la evolución de las corrientes globalizantes que cada vez orientan más a la sociedad a adoptar una nueva postura, la de sociedad del conocimiento que exige profesionales más calificados que garanticen un mundo laboral de calidad y competencia.

### **1.8.3 Problemáticas de la inserción laboral: factores que influyen en el desempleo y afectan la inserción laboral**

Latinoamérica se caracteriza por dificultades en el mercado laboral y por contar con países en etapa en desarrollo, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) su constitución demográfica refleja una proporción importante de la población joven en edad de trabajar (PET) 104.2 millones de jóvenes que además presentan algún grado de vulnerabilidad al desempleo juvenil, pues 6.7 millones de jóvenes están desempleados los cuales representan el 44% del total de desempleados en América Latina (OIT, 2010).

Los niveles de actividad económica se estancaron a finales de los 90's afectando al desempeño del mercado de trabajo y el proceso de inserción laboral de los jóvenes con tasas bajas de participación juvenil, un crecimiento de empleos informales o precarios y un cambio en la estructura de estos, en el que se redujo la participación de jóvenes en actividades agrícolas y manufactureras generando una mayor ocupación en el tercer sector, Schkolnik (2005) y Weller (2003).

Según Weller (2003), algunas problemáticas que se pueden generar en el proceso de inserción son:

1. Dudas sobre la pertinencia de la inversión en educación y capacitación, así como, en la perspectiva del crecimiento económico por los problemas de inserción.
2. Débil acumulación de experiencia la cual afecta negativamente en los ingresos futuros de los jóvenes.
3. Un desfase entre los perfiles de la educación y de la demanda laboral.
4. La inserción laboral temprana o tardía que está vinculada con evidentes niveles de deserción escolar, afectando a jóvenes de origen pobre con mucha probabilidad de transmitirlo generacionalmente.
5. Los jóvenes con inserción precaria son parte de la población de riesgo implicando problemas de adaptación y marginación social.
6. La expansión de sistemas educativos tiene un doble efecto, el primero se asocia con la mayor permanencia de jóvenes en el sistema escolar y el segundo con la reducción de la participación laboral limitando la competencia intrarregional.

Otras problemáticas ocasionadas por el desempleo y los problemas en la inserción laboral son:

1. Incorrecto aprovechamiento del capital humano o subutilización Becerril citado en Segundo, (2009).
2. Imposibilidad de acumular experiencia laboral y formar hábitos de trabajo, incurriendo en una menor capacidad de generar ingresos futuros, Coloma y Vial: (2003: 150).

3. Una precaria inserción de los jóvenes al mercado laboral, dificulta y posterga la dependencia de ellos con sus padres, implicando una carga financiera para el hogar (Weller: 2005).

## **1.9 Contexto interno de la Universidad UCINF**

Esta investigación se basa en el estudio realizado a los profesores de Educación física titulados de la Universidad UCINF, por lo cual es necesario contextualizar respecto a los lineamientos de la formación que recibieron estos profesionales bajo el alero del Modelo Educativo Institucional pasando por los lineamientos propios de la Carrera de Educación Física, responsables de la formación profesional de este grupo de Egresados.

### **1.9.1 El Modelo Educativo UCINF**

El modelo educativo de la Universidad Ucinf, es una propuesta de formación basada en un marco de referencia conceptual y un conjunto de directrices institucionales que orientan el diseño curricular y la actividad docente.

Dicho modelo se sostiene en cuatro pilares. Ellos son: los propósitos definidos en los estatutos y la misión institucional; el perfil del estudiante; la convicción respecto a que los aprendizajes son incrementales y la incorporación de los principales avances en Educación Superior.

La versión actual del modelo educativo data del año 2008 (Decreto N° 501/2008) efectuándose ajustes el año 2010 (Decreto N°38/2010) y año 2012 (Decreto N° 770/2012). Estos ajustes no han afectado la continuidad de los aspectos fundamentales del modelo educativo. Con todo, la concreción del modelo educativo requiere de una permanente revisión en orden a asegurar el logro de sus propósitos formativos.

#### **Pilares del modelo**

##### **a) Propósitos Formativos**

Derivados de los estatutos y la Misión de la Universidad

Los Estatutos de la Universidad Ucinf señalan entre uno de sus objetivos que la Universidad deberá:

Promover la movilidad social. Este objetivo se concreta en las políticas de admisión y en los propósitos formativos derivados de la misión institucional.

*“Es misión de la Universidad Ucinf preparar y proporcionar al país profesionales capaces de servir a nuestra sociedad desde su actividad particular, y que, como personas, se destaquen por sus capacidades de emprender, desarrollando sus acciones dentro de los valores de nuestra cultura judeo cristiana occidental.”*

Derivados de la misión institucional:

**Formación de profesionales acorde a los requerimientos de la sociedad:** La Universidad aspira a entregar una formación pertinente que permita una efectiva inserción laboral. En esta perspectiva, un titulado o graduado de la Universidad Ucinf debiera ser reconocido y valorado por las competencias de egreso desarrolladas en el proceso educativo.

**Desarrollo de la capacidad emprendedora.** Este propósito apunta a formar profesionales que sean capaces de desarrollar iniciativas aprovechando las oportunidades que ofrece el entorno en los ámbitos del intra emprendimiento, emprendimiento social y emprendimiento empresarial.

**Formación personal en valores de la tradición judeocristiana occidental.** Este propósito apunta a formar profesionales con sólidos valores, comprometidos con la sociedad en que viven. Esta línea tiene como ejes centrales la preocupación por la persona y las relaciones que establece con la comunidad.

**La capacidad emprendedora y la formación en valores** constituyen el sello institucional, los cuales se expresan en actividades curriculares específicas y en el desarrollo de un conjunto de competencias genéricas.

## **b) Perfil del estudiante**

### Perfil de los estudiantes.

Es política de la institución adscribir a la no discriminación de ningún tipo. Conforme a lo anterior, la Universidad se define como una institución inclusiva que valora la diversidad,

brinda oportunidades de desarrollo y apunta a favorecer la movilidad social de sus estudiantes.

En nuestro país y particularmente en las últimas dos décadas, el sistema de educación superior ha experimentado un considerable aumento de cobertura. Esto ha conducido a una mayor diversidad de la población estudiantil, lo que se traduce en diferentes motivaciones académicas para ingresar a la educación superior, diferentes niveles socioeconómicos y socioculturales y finalmente, diferentes niveles de aprendizajes previos Convicción respecto a que la capacidad de aprendizaje es un proceso incremental.

El modelo educativo se sustenta en una concepción humanista, asumiendo que el aprender es una función natural del ser humano. Al respecto, la Universidad sostiene que es posible estimular mecanismos de superación a través de un proceso educativo que contribuya a incrementar aprendizajes permitiendo a los estudiantes alcanzar niveles de formación y confianza acordes a los requerimientos del medio profesional, abriendo nuevas posibilidades de crecimiento personal y oportunidades para enfrentar los desafíos del mundo moderno.

En términos pedagógicos, esto se traduce en la convicción profunda de que los estudiantes alcanzarán los objetivos de aprendizaje si se generan los escenarios educativos apropiados para ello.

*Al respecto Spitzer señala (2005, p.10-11): “Si tuviéramos que elegir una actividad para la cual el ser humano está perfectamente diseñado, deberíamos citar el aprender... Todos los bebés demuestran claramente que los seres humanos hemos nacido para aprender. Están hechos para aprender y los adultos todavía no hemos podido quitarles esa costumbre.”*

### **c) Vinculación con el sistema de educación superior**

#### Avances en el sistema de educación superior vinculados al modelo educativo.

Se consideran avances del sistema de educación superior aquellas orientaciones derivadas del proceso de Bolonia, del Proyecto Tuning Europa y Latinoamérica, de Unesco y del activo intercambio de ideas de la comunidad de Educación Superior en el país. De acuerdo a esto, el modelo educativo Ucinf incorpora las siguientes orientaciones:

- a) Definición de perfiles de egreso sobre la base de las competencias que requiere el mercado laboral, definidas a partir de las percepciones de los académicos, egresados y empleadores.
- b) Estructuración de los planes de estudio en función de los perfiles de egreso.
- c) Perfil de egreso compuesto por competencias genéricas y competencias específicas.
- d) Formación en ciclos articulados con el objetivo de permitir planes de formación continua.
- e) Consideración de la flexibilidad curricular en los planes de estudio.
- f) Consideración del perfil de los estudiantes al ingreso.
- g) Incorporación del sistema de créditos académicos transferibles (SCT-Chile).
- h) Centralidad en el estudiante.
- i) Valoración de las tecnologías de la información en el proceso educativo.
- j) Valoración de experiencias de intercambio estudiantil.
- k) Incorporación de la educación general o integral como parte del proceso formativo.
- l) Incorporación de estrategias de seguimiento de perfiles de egreso.
- m) Valoración de la formación para la empleabilidad.

## **1.9.2 Principios pedagógicos del modelo educativo UCINF**

### **El estudiante como centro del proceso aprendizaje-enseñanza.**

Este principio considera la diversidad sociocultural en que se desenvuelve el estudiante, los diferentes ritmos de aprendizaje, así como los conocimientos previos con los cuales inicia su proceso formativo. Todo ello para favorecer el desarrollo de aprendizajes efectivos y una formación personal basada en un conjunto de competencias genéricas.

El enfoque centrado en el estudiante pone énfasis en aquello que éstos deben ser capaces de lograr al término de un proceso formativo y que se entiende como “Resultados de aprendizaje”. Para estos efectos, los resultados de aprendizaje se consideran enunciados acerca de lo que se espera que el estudiante sea capaz de hacer, comprender, y demostrar una vez terminado su proceso formativo

### **El proceso formativo en cuatro ámbitos.**

Este principio considera la construcción del conocimiento en cuatro ámbitos: **saber, saber hacer, saber ser y saber convivir**. Estos ámbitos se expresan en las competencias genéricas y específicas del perfil de egreso.

#### **Diversidad metodológica en el proceso de aprendizaje-enseñanza.**

Este principio alude al uso variado y amplio de metodologías de enseñanza orientadas al desarrollo de competencias específicas y genéricas en el estudiante. En este ámbito, la Universidad promueve y facilita que las unidades académicas identifiquen aquellas estrategias metodológicas que resulten más adecuadas a sus propósitos formativos con énfasis en la centralidad en el estudiante.

#### **Evaluación para el aprendizaje.**

Desde la centralidad del estudiante, este principio sostiene que la evidencia del desempeño de los estudiantes es obtenida, interpretada y usada por los docentes, estudiantes y sus pares, para retroalimentar y tomar decisiones en las sucesivas etapas del proceso de aprendizaje – enseñanza con el fin de lograr los aprendizajes esperados.

#### **El docente como facilitador del proceso de aprendizaje-enseñanza.**

El modelo educativo sostiene que el docente promueve el aprendizaje en los estudiantes actuando como un facilitador de dicho proceso mediante el manejo de variadas y diferentes estrategias metodológicas adecuadas a los propósitos formativos sustentadas en los conocimientos en las áreas de su especialidad

Las Orientaciones del Modelo educativo UCINF, deben ser transferibles a cada facultad, y a su vez a cada Carrera, y articularse con sus propios perfiles. El Modelo educativo debe quedar plasmado en el proyecto formativo de cada carrera

### **1.9.3 Perfil de egreso**

El perfil de egreso entendido como “un conjunto organizado y sintético de los rasgos que distinguen a una persona después de haberse formado conforme al plan de estudio de una carrera” (Tuning, 2007), está compuesto por un conjunto de competencias específicas

y genéricas. Para estos efectos, entenderemos competencias como una combinación dinámica de conocimientos, destrezas y actitudes que se demuestran en un quehacer:

Competencias genéricas: Corresponde a atributos que se observan en cualquier área de conocimiento o profesión y que son consideradas importantes por el mercado laboral.

En ese sentido, la Universidad aspira a que todos sus egresados puedan adquirir una formación general basada en un conjunto de competencias genéricas.

Competencias específicas: Corresponde a atributos propios de cada área disciplinar o profesional.

(Los conceptos de competencias serán revisados de manera más amplia en el transcurso de la investigación)

Para el logro del perfil de egreso, el currículum se organiza en **Áreas Curriculares**

- a) Área de Formación General: Comprende un conjunto de actividades curriculares orientadas al conocimiento de disciplinas complementarias a la formación profesional.
- b) Área de Formación Disciplinar: Comprende un conjunto de actividades curriculares orientadas a la formación en las disciplinas que sustentan la profesión.
- c) Área de Formación Profesional: Comprende un conjunto de actividades curriculares cuyo propósito es el desarrollo del conocimiento, habilidades, destrezas y actitudes necesarias para el ejercicio de la profesión.
- d) Área de Formación Práctica: Comprende un conjunto de actividades curriculares que permiten la interacción del estudiante con el medio laboral, con el propósito de aplicar los aprendizajes en diversos escenarios de desempeño profesional.

La Universidad UCINF define las competencias Genéricas como atributos que se observan en cualquier área de conocimiento o profesión y que son consideradas importantes por el mercado laboral. En ese sentido, la Universidad aspira a que sus egresados adquieran una formación general basada en un conjunto de competencias genéricas que se expresan en el perfil de egreso.

El Modelo educativo de la Universidad UCINF adopta 18 de las 27 competencias genéricas del proyecto Tuning. El criterio obedece a las capacidades que el modelo

educativo es capaz de desarrollar en conformidad a los propósitos formativos contenidos en la misión institucional.

Las competencias genéricas se desarrollan de manera progresiva en el transcurso de la ruta curricular del estudiante

Las Competencias genéricas declaradas por la Universidad UCINf son las siguientes:

- a) Relacionadas con una formación universitaria general
  - Capacidad de abstracción, análisis y síntesis
  - Capacidad de organizar y planificar
  - Capacidad de comunicación eficiente, oral y escrita en la propia lengua
  - Capacidad de trabajar en equipo
  - Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica
  - Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente
- b) Relacionadas con la gestión de la información
  - Habilidades de gestión de la información
  - Capacidad de identificar, plantear, y resolver problemas
  - Capacidad de investigación
  - Habilidades básicas de manejo informático
- c) Relacionadas con el emprendimiento
  - Capacidad para tomar decisiones
  - Capacidad para diseñar y gestionar proyectos
  - Capacidad para generar nuevas ideas (creatividad)
  - Motivación al logro (orientación a los resultados)
  - Capacidad para motivar y conducir a metas comunes (liderazgo)
- d) Relacionada con los valores
  - Compromiso ético
  - Apreciación de la tolerancia, diversidad, y multiculturalidad
  - Capacidad crítica y autocrítica



#### **1.9.4 Antecedentes generales de la Carrera de Pedagogía en Educación Física Universidad UCINF**

Puesto que el objeto de estudio se centra en los titulados de la Carrera de Pedagogía en Educación Física y su formación basada en las competencias declaradas en su modelo educativo, se hace necesario también revisar cuales son los antecedentes de y lineamientos de formación que ésta entrega a sus titulados

#### **1.9.5 Propósitos de la Carrera de Educación Física, UCINF**

**La Misión que se ha planteado la carrera de Educación Física es:**

*“Formar profesionales con una sólida formación científica, pedagógica y humanista, capaz de utilizar la actividad física, el deporte y la recreación como recurso pedagógico en el sistema educativo, el sistema deportivo, el recreativo, en la salud, con niños, jóvenes adultos y adultos mayores”*

Complementa esta Misión los propósitos de:

Formar un profesional de la Educación, un educador con un sello y características institucionales y personales, que le permita actuar como profesional creativo, crítico reflexivo, analítico y solidario, con capacidad de liderazgo, con valores y como real agente de cambio. Formar profesionales con actitudes, conocimientos, habilidades y destrezas intelectuales, emocionales y sociales, y con un gran compromiso profesional, en el medio que le corresponda actuar.

Entregar las bases para el mejoramiento de la calidad de vida de las personas, a través de la utilización de estrategias integradoras, con planes y programas que dan respuesta a las necesidades del país.

**Los Propósitos y Objetivos** de la carrera de Educación Física han sido resultado de reflexiones del cuerpo académico, centrados en la idea de instalar un proceso de

mejoramiento continuo de forma tal que se reflejen las demandas, y exigencias de la Educación Física, el deporte, la recreación, la actividad Física y salud junto a las innovaciones que se requiere desde el medio profesional.

En la actualidad la facultad de Educación ha desarrollado importantes cambios curriculares en la línea de formación profesional, los cuales se fundamentan en los nuevos requerimientos sustentados en los permanentes cambios y reformas educativas que afectan el currículo, así como también la incorporación de los nuevos estándares de desempeños profesional para el ejercicio de la profesión docente (2013). En relación a esto se incorporan nuevas asignaturas, se eliminan y fusionan otras.

Estas modificaciones corresponden a innovaciones de gran relevancia, y por ende exigen también que cada Carrera pedagogía que conforma la facultad de educación, también someta a revisión sus perfiles de egreso y planes de estudio y que realicen las modificaciones necesarias que permitan dar respuesta a la formación integral que requieren los futuros profesionales de la educación.

En el caso de la carrera de Educación Física este aspecto resulta relevante pues la mirada que en la actualidad se le debe dar a la asignatura, ha cambiado completamente los antiguos paradigmas, focalizando la mirada en una asignatura que apunta mayormente a educar a través del movimiento para mejorar la salud y calidad de vida de las personas modelando además actitudes acordes.

#### **1.10 Cambios y reformas actuales de la Educación en Chile en el marco de los lineamientos curriculares**

No es sino hasta hace poco que en nuestro país se han ido introduciendo paulatinamente cambios curriculares que han afectado el sistema educativo,

La construcción de un currículum nacional debe enfrentarse como un proceso continuo y acumulativo, que recoja de manera sistemática las experiencias anteriores que el sistema escolar ha internalizado y a la vez incorpore la actualización permanente de los conocimientos disciplinares y las innovaciones que ocurren en materias pedagógicas y de comunicación curricular.

Entre 1990 y 1998 se establecen los fundamentos del currículum nacional de Chile como lo conocemos hoy. Un aspecto central que se define a partir de ese momento es la diferenciación entre un instrumento “marco”, que define en forma abierta los aprendizajes mínimos de cada nivel y los Programas de Estudio, que constituyen un ordenamiento temporal de estos aprendizajes en el año. Se admite así que los aprendizajes mínimos pueden ser complementados y, por ende, se entrega a los establecimientos educacionales la libertad de expresar su diversidad, construyendo propuestas propias que responden a sus necesidades y a las características de su proyecto educativo. Estos currículos, acordes a lo estipulado por la Ley Orgánica Constitucional de Enseñanza (LOCE), definieron los Objetivos Fundamentales (OF) y Contenidos Mínimos Obligatorios (CMO) que todos los establecimientos debían impartir, estableciendo un marco curricular cuyas categorías han permeado en forma exitosa la cultura escolar hasta nuestros días. Desde este origen se proyecta una visión de la educación que posibilita una experiencia educativa similar para la totalidad de los alumnos y asegura, al mismo tiempo, el reconocimiento y valoración de la libertad de educación.

Este marco curricular fue objeto de sucesivas modificaciones y perfeccionamientos y tuvo una actualización mayor (2009) para las asignaturas de Lenguaje y Comunicación, Matemática, Historia, Geografía y Ciencias Sociales, Ciencias Naturales e inglés, pero sin que ninguno de los conceptos que estructuraban el currículum nacional desde 1996 fuera modificado. Así, se mantienen los requerimientos, principios valóricos y las orientaciones sobre el conocimiento y el aprendizaje - definidos en el marco de los principios de la Constitución Política, el ordenamiento jurídico y la Declaración Universal de los Derechos Humanos - que hacen referencia a que “el reconocimiento de la libertad, igualdad y dignidad de las personas impone al Estado el deber de garantizar una educación de alta calidad en todos sus niveles escolares, que, sin excepciones, contribuya a que cada hombre y cada mujer se desarrolle como persona libre y socialmente responsable”

Sin embargo, los requerimientos de la sociedad cristalizan en una reforma profunda de la institucionalidad educativa, con una nueva Ley General de Educación en 2009 y la creación de un Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad, implementado a través de nuevos organismos estatales (Agencia de Calidad y Superintendencia). De ello surgen nuevas necesidades a las cuales la formulación del currículum debe adaptarse y resolver. La nueva institucionalidad generada por el Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad, establece que se deben definir estándares de aprendizaje que permitirán ordenar

a los establecimientos educacionales de acuerdo al logro de aprendizaje de los alumnos y al grado de cumplimiento de estos estándares, referidos a los objetivos generales señalados en la Ley y sus respectivas bases curriculares. Este nuevo escenario exige mayor claridad y precisión en la definición de lo que se espera que aprendan los estudiantes. La Ley General de Educación ideó el sistema como un todo, pensando en su lógica interna y en este sentido previó la necesidad de que el instrumento principal del currículum nacional, que se denomina Bases Curriculares, lograra un mejor grado de definición de lo que se espera que los alumnos aprendan.

Por este motivo, esta Ley establece una nueva fórmula de prescripción curricular, reemplazando las categorías anteriores de Objetivos Fundamentales (OF) y Contenidos Mínimos Obligatorios (CMO), por un concepto acorde con la necesidad de vincular más estrechamente la formulación del aprendizaje con su seguimiento y evaluación. Esta fórmula, llamada en la ley “Objetivos de Aprendizaje” define los propósitos y logros del proceso y establece cuáles serán los desempeños del alumno que permitirán verificar el logro del aprendizaje.

Por otra parte, la misma LGE establece una nueva estructura del ciclo escolar: redefine la Educación Básica, modificando en parte sus objetivos generales, le otorga una duración de seis años y fija la proporción de tiempo de libre disposición que los instrumentos curriculares deben permitir a los establecimientos

### **1.10.1 Desde la perspectiva de la Educación Física**

La Educación Física como asignatura no ha estado exenta de los grandes cambios que ha experimentado la educación, así pues, el mayor y primer cambio proviene de su propia denominación, de Educación física a **Educación Física y salud**. Que también generan la incorporación de **nuevas bases curriculares** las que tienen como propósito principal proporcionar oportunidades a todos los estudiantes para promover e incentivar la adquisición de hábitos de vida activa y saludable por medio de la práctica regular de ejercicio, deportes y actividades físicas alternativas en diferentes entornos. Además, se espera que los estudiantes puedan adquirir los conocimientos, las habilidades y las

actitudes que les permitan mejorar su calidad de vida y la de los demás, tanto dentro como fuera de la escuela.

La adquisición de hábitos saludables y el compromiso personal para la práctica regular de actividad física, será un objetivo central de la asignatura, del mismo modo se espera que los estudiantes utilicen las habilidades motrices y sociales aprendidas que les permitirá desarrollarse y adaptarse a los nuevos desafíos de la vida diaria.

Las Bases Curriculares asumen la premisa que todo alumno tiene derecho a tener una buena condición física y que sea acorde a su etapa de desarrollo. Esto implica que se

establecen altas expectativas para todos los estudiantes considerando y reconociendo las diferencias personales que se manifestarán al poner en práctica las habilidades adquiridas.

Es necesario que el docente promueva un ambiente inclusivo, rechace toda forma de prejuicio o discriminación, y permita que todos los estudiantes tengan acceso a lograr los aprendizajes por medio del movimiento, en un ambiente físicamente activo y agradable, para estimular en los alumnos su autoestima, su sentido personal, descubran sus potencialidades y limitaciones, para construir relaciones satisfactorias que les permitirán tomar decisiones en relación con su salud.

La experiencia y la práctica sostenida juegan un rol fundamental en el logro de los aprendizajes de la asignatura. Se busca que la asignatura de Educación Física y Salud genere instancias eficaces para provocar, favorecer, sostener y evaluar estos aprendizajes respetando la maduración y el nivel de desarrollo de cada estudiante.

Los aprendizajes de la asignatura son también un valioso aporte para las metas de otras asignaturas del currículum. Desde una perspectiva actitudinal, los estudiantes serán capaces de reconocer que la practica regular de actividad física y ejercicio constituyen un factor protector frente a problemas derivados del sedentarismo, del consumo de sustancias como el alcohol y drogas y la adquisición de factores de riesgo para la salud que originan e incrementa las enfermedades metabólicas, cardiovasculares y músculo-esqueléticas.

Desde los deportes se promueve valores fundamentales para la convivencia cívica, como el respeto a las reglas acordadas, la justicia, la colaboración, la justa competencia y el trabajo en equipo. Asimismo, la asignatura impulsa a los alumnos a ser promotores, en su

curso, familia y establecimiento, de los hábitos de vida activa y saludable, promoviendo el uso de espacios públicos naturales para llevar una vida activa.

De acuerdo a los nuevos requerimientos y desafíos que proponen las nuevas bases curriculares para la Educación física y considerando los temas tratados en esta investigación, no es posible entonces no reconocer la gran importancia que tienen las escuelas formadoras de Docentes en esta área, pues es ahí donde se deben generar los principales cambios. En la formación de docentes competentes para cumplir los desafíos propuestos por estas nuevas reformas.

Una de las formas de generar estos cambios corresponde la promulgación de los **estándares de desempeño profesional y pedagógicos** considerados para el ejercicio de la profesión

Los Estándares Orientadores para Carreras de Pedagogía proporcionan a las instituciones formadoras, facultades y escuelas de Pedagogía del país, orientaciones claras y precisas sobre los contenidos disciplinarios y pedagógicos que debe saber todo profesor o profesora al finalizar su formación profesional, de modo de contar con las competencias necesarias en el posterior ejercicio de su profesión dichos estándares han sido concebidos como una herramienta dinámica capaz de adecuarse a los cambios de énfasis propios del currículum escolar, en su elaboración se han usado como referencia, entre otros elementos, las nuevas Bases Curriculares, el Marco para la Buena Enseñanza, y las experiencias internacionales exitosas.

En síntesis, considerando lo anterior se hace necesario realizar constantes monitores a los egresados y titulados de la Carrera de Educación Física de la Universidad Ucinf, para ir corroborando si la formación entregada es coherente con el desempeño de nuestros titulados en el ámbito laboral.

## Capítulo III. Métodos y materiales

En este capítulo se presenta la metodología que permitió desarrollar el presente Trabajo de Grado. Se muestran aspectos como el tipo de investigación, las técnicas y procedimientos que fueron utilizados para llevar a cabo dicha investigación.

### 1.1 Diseño de la investigación

El estudio propuesto se adecuó a los propósitos de la investigación descriptiva de diseño no experimental transversal. En función de los objetivos definidos en el presente estudio, donde se planteó el análisis de las Competencias Profesionales de Docentes De Educación Física titulados de la Universidad Ucinf ya insertos en el mundo laboral. Siendo esta una investigación sistemática y empírica en la que las variables independientes no se manipulan porque ya han sucedido.

*Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos. Como señala Kerlinger (1979, p. 116).*

### 1.2 Instrumentos de recolección de la información

Para el desarrollo de esta investigación fue necesario utilizar herramientas que permitieron recolectar el mayor número de información necesaria, con el fin de obtener un conocimiento más amplio de la realidad de la problemática.

El instrumento utilizado corresponde a una encuesta elaborada por la Universidad Ucinf que se utiliza para recoger necesidades del mercado y para para la revisión de perfiles de egreso de las Carreras de Educación (Decreto 455,2001 Universidad UCINF)

Para la percepción de los egresados titulados, así como para los Docentes que actualmente tienen la responsabilidad de formar a los futuros profesores, La encuesta considera 2 apartados

1. Grado de importancia que se le atribuye a las competencias genéricas declaradas en el modelo educativo asociados a la inserción laboral



2. Identificación de los atributos específicos que se consideran más importantes de exhibir a la hora de insertarse en el campo laboral

### **1.3 Población o muestra**

La población que sirvió como objeto de la investigación corresponde a un grupo de 14 profesores titulados de la carrera de Educación Física de la Universidad Ucinf, cohorte 2013, 2014 y un grupo de 12 docentes de diferentes especialidades que se encuentran ejerciendo actualmente como docentes formadores de la carrera de Educación Física de la universidad Ucinf.

### **1.4 Marco metodológico**

- 1.- Para llevar a cabo la investigación, primeramente, se realiza un catastro de los egresados titulados de la carrera de educación física de la universidad Ucinf a través de una base de datos disponible en la carrera. Posteriormente se seleccionan al azar 25 titulados a quienes posteriormente se les hará llegar la encuesta.
- 2.- A partir de la encuesta seleccionada para utilizar en esta investigación, se traspasan los datos a un sistema de encuestas *on line* la cual posteriormente se envía a la población seleccionada esperando que sean a lo menos 12 titulados quienes respondan.
3. De la misma manera se envía la encuesta a los docentes que actualmente dictan clases en la Carrera de Pedagogía en educación Física de la universidad Ucinf esperando que sea respondida por un mínimo de 12 docentes.
- 4.- Finalmente se realiza el proceso de recolección de datos y análisis de los resultados que arrojaron las encuestas.

## Capítulo IV. Resultados

### 2.1 Análisis de los resultados de valoración de las competencias genéricas

En una primera etapa se realizó un análisis de los resultados obtenidos respecto a la valoración de las competencias genéricas declaradas por la Universidad Ucinf y que fueron respondidas por 14 profesores titulados de la misma. La encuesta solicitaba valorar en un rango de 1 a 7 cada una de las competencias, siendo **1** el rango de **menor** valoración y **7** el rango de **mayor** valoración. El primer análisis se realizó tomando en cuenta la mayor valoración solicitada. Determinando cuales de las 18 competencias son las que se apreciaron en el rango más alto de valoración.

TABLA N°1 COMPETENCIAS GENÉRICAS DECLARADAS POR LA UNIVERSIDAD UCINF		Valoración máxima hecha por titulados de P. Ed. Física UCINF (rango 1 al 7 )
<b>Relacionadas con una formación universitaria general</b>		
1	Capacidad de abstracción, análisis y síntesis	50%
2	Capacidad de organizar y planificar	78,6%
3	Capacidad de comunicación eficiente, oral y escrita en la propia lengua	78,6%
4	Capacidad de trabajar en equipo	85,7%
5	Capacidad de aplicar los conocimientos en la practica	78,6
6	Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente	71,4%
<b>Relacionadas con el emprendimiento</b>		
7	Capacidad para tomar decisiones	85,7%
8	Capacidad para diseñar y gestionar proyectos	42,9%
9	Capacidad para generar nuevas ideas (creatividad)	85,7%
10	Motivación al logro (orientación a los resultados)	85,7%
11	Capacidad para motivar y conducir a metas comunes (liderazgo)	78,6%
<b>Relacionadas con la gestión de la información</b>		
12	Habilidades de gestión de la información	57,1%
13	Capacidad de identificar, plantear, y resolver problemas	85,7%
14	Capacidad de investigación	50%
15	Habilidades básicas de manejo informático	42,9%

Relacionada con los valores		
16	Compromiso ético	78,6%
17	Apreciación de la tolerancia, diversidad, y multiculturalidad	78,6%
18	Capacidad crítica y autocrítica	85,7%



Grafico n°1

El primer gráfico muestra el porcentaje que cada competencia obtiene de máxima valoración

De lo anterior se desprende que: el 85,7% de los encuestados, dieron la valoración máxima (7) a las siguientes competencias.

4	Capacidad de trabajar en equipo	Relacionadas con la formación universitaria en general
7	Capacidad para tomar decisiones	Relacionadas con el emprendimiento
9	Capacidad para generar nuevas ideas (creatividad)	
10	Motivación al logro (orientación a los resultados)	
18	Capacidad crítica y autocrítica	Relacionadas con los valores

Se destacan en este grupo las competencias relacionadas con **el emprendimiento**

Otro porcentaje importante de los encuestados, 78,6 % valoriza en rango máximo (7) las siguientes competencias

2	Capacidad de organizar y planificar	Relacionadas con la formación universitaria en general
3	Capacidad de comunicación eficiente, oral y escrita en la propia lengua	
5	Capacidad de aplicar los conocimientos en la practica	
11	Capacidad para motivar y conducir a metas comunes (liderazgo)	Relacionadas con el emprendimiento
16	Compromiso ético	Relacionadas con los valores
17	Apreciación de la tolerancia, diversidad, y multiculturalidad	

Se destacan en este grupo 3 competencias relacionadas con la **formación universitaria en general**,

Otra de las competencias valoradas en el rango máximo por un 71,4% de los encuestados es

6	Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente	Relacionada con la formación universitaria en general
---	--	---

En una segunda instancia, se analizan los resultados obtenidos en las encuestas aplicadas a los docentes que actualmente trabajan en la Carrera de Educación Física de la Universidad Ucinf.

En este grupo respondieron 12 docentes, la encuesta solicitaba valorar en un rango de 1 a 7 cada una de las competencias, siendo **1** el rango de **menor** valoración y **7** el rango de **mayor** valoración. De igual forma el análisis se realizó tomando en cuenta la mayor valoración solicitada. Determinando cuales de las 18 competencias son las que se apreciaron en el rango más alto de valoración.

TABLA N°2 COMPETENCIAS GENÉRICAS DECLARADAS POR LA UNIVERSIDAD UCINF		Valoración máxima hecha por Docentes formadores UCINF (rango 1 al 7 )
Relacionadas con una formación universitaria general		
1	Capacidad de abstracción, análisis y síntesis	41,7%
2	Capacidad de organizar y planificar	66,7%
3	Capacidad de comunicación eficiente, oral y escrita en la propia lengua	58,3%
4	Capacidad de trabajar en equipo	50,0%
5	Capacidad de aplicar los conocimientos en la practica	66,7%
6	Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente	50,0%
Relacionadas con el emprendimiento		
7	Capacidad para tomar decisiones	33,3%
8	Capacidad para diseñar y gestionar proyectos	25,0%
9	Capacidad para generar nuevas ideas (creatividad)	50,0%
10	Motivación al logro (orientación a los resultados)	16,7%
11	Capacidad para motivar y conducir a metas comunes (liderazgo)	16,7%
Relacionadas con la gestión de la información		
12	Habilidades de gestión de la información	25,0%
13	Capacidad de identificar, plantear, y resolver problemas	50,0%
14	Capacidad de investigación	33,0%
15	Habilidades básicas de manejo informático	8,3%
Relacionada con los valores		
16	Compromiso ético	83,3%
17	Apreciación de la tolerancia, diversidad, y multiculturalidad	33,3%
18	Capacidad crítica y autocrítica	50,0%



GRAFICO N° 2

Al observar los resultados, en este grupo la competencia de **compromiso ético**, es la que se manifiesta como la más valorada en rango máximo la cual está relacionada con el área de valores

16	Compromiso ético	83,3%	En relación a los Valores
----	------------------	-------	---------------------------

Le siguen con un 66,7% y un 58,3 % respectivamente, las siguientes competencias

2	Capacidad de organizar y planificar	66,7%	Formación universitaria en general
5	Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica	66,7%	
3	Capacidad de comunicación eficiente, oral y escrita en la propia lengua	58,3%	

Las siguientes competencias valoradas con rango 7 por un 50 % de los encuestados son

4	Capacidad de trabajar en equipo	50%	Formación universitaria en general
6	Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente	50%	
9	Capacidad para generar nuevas ideas (creatividad)	50%	emprendimiento
13	Capacidad de identificar, plantear, y resolver problemas	50%	Gestión de la información
18	Capacidad crítica y autocrítica	50%	Valores

TABLA N°3 CUADRO COMPARATIVO VALORACIÓN DE COMPETENCIAS	
Competencias valoradas en rango máximo por titulados	Competencias valoradas en rango máximo por docentes formadores
4 Capacidad de trabajar en equipo	16 Compromiso ético
13 Capacidad de identificar, plantear, y resolver problemas	2 Capacidad de organizar y planificar
7 Capacidad para tomar decisiones	5 Capacidad de aplicar los conocimientos en la practica
9 Capacidad para generar nuevas ideas (creatividad)	3 Capacidad de comunicación eficiente, oral y escrita en la propia lengua
10 Motivación al logro (orientación a los resultados)	4 Capacidad de trabajar en equipo
18 Capacidad crítica y autocrítica	6 Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente
2 Capacidad de organizar y planificar	9 Capacidad para generar nuevas ideas (creatividad)
3 Capacidad de comunicación eficiente, oral y escrita en la propia lengua	13 Capacidad de identificar, plantear, y resolver problemas
5 Capacidad de aplicar los conocimientos en la practica	18 Capacidad crítica y autocrítica

Si consideramos las 9 competencias más valoradas por ambos grupos, podemos concluir que:

Del grupo de titulados, hay 5 competencias en que un alto porcentaje de los encuestados valora con rango máximo, en cambio el grupo de docentes formadores, sobresale una competencia en que un alto porcentaje de encuestados valora con el más alto rango.

Otro aspecto que se puede observar en los resultados es que, de las 9 competencias más valoradas, ambos grupos coinciden en las siguientes 7 Competencias

- 4 Capacidad de trabajar en equipo
- 13 Capacidad de identificar, plantear, y resolver problemas
- 9 Capacidad para generar nuevas ideas (creatividad)
- 18 Capacidad crítica y autocrítica
- 2 Capacidad de organizar y planificar
- 3 Capacidad de comunicación eficiente, oral y escrita en la propia lengua
- 5 Capacidad de aplicar los conocimientos en la practica

Que ambos grupos se diferencian en:

Que el grupo de titulados considera dentro de las 9 competencias más valoradas, **la capacidad para tomar decisiones y la motivación al logro** las cuales no están dentro de las más consideradas en el grupo de docentes formadores.

Así también en el grupo de docentes formadores se consideran dentro de las más valoradas el **compromiso ético y la capacidad de aprender y actualizarse permanentemente**, competencias que no se destacaron en el grupo de titulados.



## 2.2 Análisis de los resultados respecto a la opinión de los atributos más importantes que se debe exhibir al momento de insertarse en el mundo laboral.

En este apartado de la encuesta, lo que se busca es identificar cuáles son aquellos atributos más importantes de exhibir al momento de enfrentarse al mundo laboral una vez que el estudiante se ha titulado de la carrera, estos atributos se enmarcan dentro de tres dimensiones que son: Los conocimientos, actitudes y Valores

Desde la opinión de los docentes formadores, los resultados fueron los siguientes:

ATRIBUTOS ESPECÍFICOS QUE DEBERÍAN EXHIBIR LOS TITULADOS AL MOMENTO DE INSERTARSE LABORALMENTE SEGÚN LOS DOCENTES DE FORMACION DE LA CARRERA DE EDUCACION FISICA DE LA UNIVERSIDAD UCINF

CONOCIMIENTOS	HABILIDADES	ACTITUDES
Ciencias y <b>metodología</b>	<b>Compromiso, creatividad, responsabilidad,</b> autocrítica, pragmatismo	Apertura a aprender de sus alumnos <b>actitud crítica</b> hacia las costumbres, tradiciones y prejuicios
Entender y conocer las razones del sedentarismo y saber las soluciones al mismo	Debe saber comunicar ya sea en forma verbal y corporal las diferentes contenidos del desarrollo de las diferentes actividades físicas, buscando la motivación necesaria	Mostrar una <b>posición positiva</b> en el quehacer educativo, manteniendo siempre los <b>valores éticos y morales</b> necesarios
Conocer y comprender el entorno del niño y saber adaptarse tanto al entorno como al niño, saber que es el profesor quien ha de adaptarse al alumno y no al revés.	iniciativa, liderazgo, capacidad de trabajar en equipo, proactivo	<b>Responsabilidad, compromiso, ética</b>
Tener claro las <b>bases científicas Pedagógicas</b> que implica la aplicabilidad de las <b>diferentes metodologías</b> del entrenamiento en relación a las diferentes edades del ser humano y cuyos medios son la actividad física, deporte y recreación	<b>Manejo de grupos</b> en diferentes contextos	<b>Crítico y auto crítico</b> de su quehacer pedagógico, Liderazgo, superación



CONOCIMIENTOS	HABILIDADES	ACTITUDES
Manejo del currículo específico de la asignatura, <b>variedad de estrategias</b> de evaluación del aprendizaje para la asignatura, <b>metodologías</b> adecuadas para atender a los estudiantes respetando la diversidad	<b>Manejo de situaciones conflictivas</b>	<b>Ética, responsable,</b> profesional
Conoce y domina los contenidos, <b>estrategias, metodologías de las disciplinas</b> que debe enseñar, además de conocer las características de sus estudiantes y el sistema educacional	Generar estrategias para establecer relaciones interpersonales, normas de comportamiento y un clima seguro y tranquilo	Lealtad y trabajo en equipo
<b>Fundamentos teórico prácticos de su disciplina (Bases científicas, psicológicas y éticas)</b> Conocimientos Técnico de la Educación Física y el deporte	<b>Dirigir grupos,</b> comunicación efectiva, motivación	Las actitudes también son importantes e indispensables para el quehacer profesional
De gran relevancia para el quehacer profesional	<b>Resolver problemas,</b> trabajo en equipo	Valoración de los <b>principios éticos</b> respeto por los estudiantes, colegas y autoridades, empatía con los estudiantes
Dominio de <b>la fundamentación de la especialidad</b>	Las habilidades y destrezas son de gran importancia también, pero esto además lleva consigo un plus que le da el alumno	<b>buena disposición al trabajo,</b> pro activo, saber manejar situaciones, flexible, innovador, tener vocación y creatividad
Ser especialista en un área principalmente, actualizando conocimientos constantemente	<b>manejo de grupo,</b> ejecución técnica de los fundamentos técnicos de los deportes básicos, elaboración de planificación de unidades didácticas y planes de clase elaboración de instrumentos de evaluación	Empatía, trabajo en equipo, solidaridad y sinceridad
Fuertes bases <b>metodológicas de la pedagogía</b> en deportes o actividades motrices	Saber utilizar la tecnología e información necesaria para facilitar el aprendizaje	Liderazgo, comprometido <b>responsable</b>



CONOCIMIENTOS	HABILIDADES	ACTITUDES
Bases Biológicas de la Actividad Física, que fundamenten su toma de decisiones	La capacidad de <b>tomar decisiones</b> y elevadas capacidades de crítica y auto-crítica acompañado de la constantes investigación en el lugar de trabajo	
Tener una visión general y específicas según sus responsabilidades	Afianzar sus <b>habilidades y destrezas en la práctica del ejercicio de la carrera.</b>	

Observaciones realizadas por los docentes formadores

- ✓ Es necesario dar a la carrera una orientación con un carácter mucho más científico basado en las metodologías y contenidos del entrenamiento los cuales se desarrollan en diversas áreas de la salud, deporte y recreación y/o la actividad física
- ✓ Hay competencias que son un medio y otras un fin. Ninguna universidad sería, responsable y moderna puede garantizar 18. A lo sumo 7 a 8, (que ya son muchas), que determinan que otras también se cumplan.
- ✓ Aumentar horas practicas
- ✓ Promover valores constantemente, ser un aporte en la formación de las personas.
- ✓ Logre detectarlas diferentes situaciones o problemáticas que aparezcan.

Tomando de manera general los atributos que deben exhibir los profesionales de educación física cuando se enfrentan al mundo laboral, desde la perspectiva de los docentes formadores, se identifican como generales los siguientes:

#### **En cuanto a los conocimientos**

Se destaca la necesidad de dominar conocimientos de las bases científicas de la disciplina, así como también, el dominio de las metodologías y conocimientos de las especialidades propias de la carrera.

#### **En cuanto a las habilidades**

Se destaca el compromiso, la responsabilidad, la capacidad de comunicar y resolver problemas, el manejo de grupos.

## Respecto a las actitudes

Se destaca el ser crítico y ético en la profesión, tener buena disposición al trabajo, ser respetuoso y solidario

Desde la opinión de los profesores titulados de la carrera de Educación física de la Universidad Ucinf, los resultados fueron los siguientes:

ATRIBUTOS ESPECÍFICOS QUE DEBERÍAN EXHIBIR LOS TITULADOS AL MOMENTO DE INSERTARSE LABORALMENTE DE ACUERDO A LA PERCEPCIÓN DE LOS TITULADOS DE LA CARRERA DE EDUCACIÓN FÍSICA DE LA UNIVERSIDAD UCINF		
CONOCIMIENTOS	HABILIDADES	ACTITUDES
Tener <b>conocimientos actualizados</b> y en congruencia con el área de trabajo a realizar.	Tener por sobretodo <b>habilidades blandas</b> ya que son estas las que no se entregan en una sala de clases y en el mundo laboral son las que el empleador mayormente requiere.	<b>Positiva y de constante especialización</b> , debido al alto porcentaje de egresados en el rubro.
<b>Conocimientos multifuncionales</b> tanto como pedagogo, preparador físico, eventos deportivos, marketing, etc. (no tuve nunca un problema de no haber escuchado algo o no conocer en la materia).	Capacidad auto crítica y de autocontrol, <b>capacidad de trabajar en equipo, interactuar con el entorno social laboral</b> y optimizar el ambiente laboral.	<b>Demostrar una mentalidad positivista frente a cualquier obstáculo</b> , demostrar y promover un espíritu de superación en la vida y como persona, demostrar seguridad frente a las adversidades, valorar escuchar y aprender.
<b>Estilos de enseñanza y Administrativo</b>	Perseverante Optimista Esforzado Comprometido	<b>Liderazgo</b>
Relevante ya que los conocimientos aprendidos en el universidad deben ser ejecutados de buena manera y de forma clara, para que sean captados a quienes se les quiere enseñar .	Relevante ya que esos conceptos son de suma importancia para el desarrollo del trabajo diario	Relevante ya que el docente para el alumno es un modelos a seguir
Qué y cómo trabajar los <b>contenidos en cada nivel educativo.</b>	<b>Manejo de grupo</b> Habilidad para motivar a los estudiantes, Habilidad de comunicación ,crear un espíritu de equipo Descubrir pequeños talentos.	Responsabilidad Confianza Positivismo Respetuoso



CONOCIMIENTOS	HABILIDADES	ACTITUDES
Amplios conocimientos sobre entrenamiento físico orientado a la salud y fitness.	Habilidades comunicacionales, oral y escrita. Habilidad para ser empático y práctico.	Profesional, ante todo, sentido de la responsabilidad al trabajar con la salud de otros. Actitud proactiva y tolerante a las diferentes opiniones de compañeros.
Para mí como profesional de la educación física, es de suma importancia el conocimiento que pueda entregar en dónde sea que esté trabajando.	También es importante poder demostrar y entregar de manera clara la información.	Creo que a través de la actitud uno puede llegar a motivar y realizar múltiples cosas
Administrativos y legislativos relaciones a la educación.	Innovación, liderazgo y creatividad.	Motivación, flexibilidad laboral e iniciativa.
Al momento de entrar en el campo laboral el conocimiento relevante que se necesitan es el manejo de grupos más cuando se trabaja en un colegio en riesgo social, la creación con material alternativo, la dinámica, el emprendimiento, la creatividad, etc.	Habilidades tales como ser dinámica, entregar el conocimiento y también ponerlo en práctica, tener una retroalimentación de lo enseñado y de lo aprendido. Enriquecer al estudiante en el sentido más amplio.	La actitud de educador es ser constructivista, ser un guía para el estudiante, darles las herramientas para que ellos resuelvan los problemas pero todo dentro de un mismo límite siendo el respeto unos de los más importantes
Tener los conocimientos del desarrollo de cada persona de acuerdo a su edad, condiciones y entornos.	Trabajar eficientemente, trabajo en equipo, manejo de grupo, manejo de personas conflictivas, ser dinámico	Ser un profesional tolerante, responsable, puntual, respetuoso con sus pares y alumnos. Tener iniciativa para nuevos proyectos. Dar motivación a los otros.
Todas son relevantes, ya que los niños de cada una de ellas se nutren y logramos formaciones integrales en cada uno de los niños	Son necesarias al momento de demostrar una actividad	Cada profesor de educación física es un motivador un líder para cada alumno, por lo tanto ellos aprenden de sus modelos más cercanos.
Saber interpretar la información almacenada para que sea entendible a los alumnos	Saber ejecutar las actividades correspondientes a los niveles requeridos	Entregar una visión positiva de los objetivos a realizar para que el alumno cumpla con las metas dispuestas
Conocimientos acordes al currículum	Actividades prácticas	Líder y dominio de grupo

Observaciones realizadas por los titulados



- ✓ Tener un mayor número de ofertas en pequeños cursos (liderazgo, trabajo en equipo, resolución de problemas, etc.) los cuales permitan al alumno desarrollarse de forma integral y completa en su estancia académica.
- ✓ La universidad en los años que yo estudie, según mis conocimientos y mi éxito en el trabajo y como persona, se debe a que la malla curricular es multifuncional, lo cual te hace multi factorial en cualquier obstáculo presente.
- ✓ Cada profesional siempre debe tener claro sus labores y estar preparado para cualquier eventualidad, no siempre requieren de ciertas funciones sobre todo cuando se trabaja con niños debemos ser, enfermera, amiga, profesora, mamá.
- ✓ Única observación, alguna asignatura de currículum tener acceso y manejar al revés y derecho el libro de clase para en primera instancia estar capacitados para ese primer desafío.
- ✓ Respondí la encuesta sin entenderla muy bien. La respondí desde mi experiencia en el campo laboral.
- ✓ Con éste punto uno puede corregir o ver algunos problemas o ver el éxito de lo que se está desarrollando.
  
- ✓ Hay colegios que trabajan con faltas de disciplina por ello forman alumnos incapaces de ser rigurosos y responsables fomentando las faltas de disciplina, orden y respeto permitiendo que el alumnado haga y deshaga dentro del establecimiento educacional.
- ✓ Mejorar cátedras de investigación

Al igual que en el caso anterior, se tomará de manera general las opiniones de los titulados respecto a los atributos que deben exhibir los profesionales de educación física cuando se enfrentan al mundo laboral.

#### **En cuanto a los conocimientos**

Tener conocimientos actualizados y multifuncionales, manejar los estilos de enseñanza y los contenidos necesarios en el ámbito que le corresponda actuar. Manejo de currículum educacional

#### **En cuanto a las habilidades**

Se destacan en este ámbito, las habilidades blandas, capacidad de trabajar en equipo, interactuar en el entorno laboral, comunicar de una manera eficiente, saber manejar grupos, ser innovador y creativo

**Respecto a las actitudes**

Se destaca el ser positivo, responsable, proactivo, tolerante, líder

## Capítulo V. Conclusiones y recomendaciones

### 3.1 Conclusiones

De acuerdo a los resultados obtenidos en la primera parte de esta investigación relacionada con la valoración de las competencias genéricas declaradas por la universidad Ucinf, se puede concluir lo siguiente:

El grupo de titulados valora con mayor rango las competencias de

- Trabajo en equipo
- Capacidad para tomar decisiones
- Capacidad para generar nuevas ideas (creatividad)
- Motivación al logro (orientación a los resultados)
- Capacidad crítica y autocrítica

Tres de las competencias destacadas en este grupo corresponden al área del emprendimiento

Esto se entiende desde la perspectiva de las vivencias que han experimentado este grupo de titulados junto con las exigencias que ellos perciben necesitar al momento de insertarse al mundo laboral. Esta visión se relaciona con el inicio de la etapa laboral, que lleva consigo un cúmulo de expectativas y proyecciones que requieren alcanzar como profesionales

En el caso de los docentes formadores, las competencias con mayor rango de valoración, fueron:

En primera instancia

- Compromiso ético

Esta competencia fue la más valorada, esto se entiende puesto que el docente formador tiene una visión que va más relacionada con con la trayectoria docente, percepción que se adquiere con una mayor experiencia en mundo laboral y en el valor que tiene la educación física en la formación de personas, lo cual trasciende a la enseñanza de una disciplina específica.

En segunda instancia

- Capacidad de organizar y planificar
- Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica

- Capacidad de comunicación eficiente, oral y escrita en la propia lengua

Esta percepción se entiende desde el rol que cumplen los docentes formadores en el proceso formativo de los profesionales, y que asumen como más trascendentales para la inserción y permanencia en el mundo laboral a partir de sus propios conocimientos y dominios de sus áreas específicas.

En la segunda parte de la Investigación que considera identificar los atributos que debería exhibir el profesional a momento de insertarse en el mundo laboral se concluye que:

Respecto a los conocimientos, ambos grupos coinciden en el buen manejo de las materias que se enseñan, y el dominio de las metodologías adecuadas.

Respecto a las habilidades destacan, el manejo de grupo, y la comunicación eficiente en el ámbito que le es propio, así también el ser innovador y creativo

En el caso de las actitudes los docentes formadores vuelven a destacar los principios éticos y el ser crítico y autocrítico, actitud que no se considera relevante en el grupo de titulados al momento de insertarse en el mundo laboral. El grupo de titulados da mayor énfasis a actitudes como la responsabilidad, el ser positivo y buen líder.

Si bien es cierto la investigación permite acercarse a predecir qué competencias se requieren mayormente para la inserción laboral de los profesores titulados de la Carrera de Educación Física de la universidad Ucinf, es preciso hacer la diferencia entre las percepciones de ambos grupos, entendiendo claramente que la percepción y valoración de competencias por parte de los **docentes de formación** tiene mayor tendencia a lo valórico, por la experiencia y trayectoria de los docentes encuestados.

Queda de manifiesto además que existen competencias que se desarrollarán solo estando en ejercicio y probablemente después de varios años de trayectoria.

Así pues, la experiencia profesional es un elemento que no se debe dejar de lado, y a medida que se va adquiriendo mayor experiencia, es también mayor la posibilidad de ir puliendo y dominando las competencias profesionales.

También es importante destacar que los profesores titulados se inclinan más por competencias relacionadas con la formación universitaria y que ellos sienten que deben demostrar y esto se traduce, por una parte, a la misma formación adquirida, así como

también sus propias experiencias vividas en su corta trayectoria como profesional de la Educación Física.

### **3.2 Recomendaciones**

Para concluir esta investigación, sólo decir que fue de gran aporte conocer las opiniones de estos grupos que mostraron dos realidades distintas, y que, en el caso de los profesores titulados, no se puede desconocer sus importantes opiniones pues son ellos los que realmente nos pueden aportar con la realidad circundante en el medio laboral que les rodea. Así también valorar el aporte de información de los docentes formadores. Cruzar la información de ambos grupos, será un aporte en las reflexiones que se realicen como equipo, pues los cambios o nuevas propuestas que surjan en base a esta investigación, toman su primera forma en el aula misma, donde se están formando a los profesionales del futuro. Estas percepciones y valoraciones, invitan también a reflexionar, a seguir buscando instancias que puedan nutrir el trabajo que realiza la Carrera de Educación Física de la Universidad Ucinf, a revisar los perfiles de egreso, entendiendo que estos pueden cambiar de acuerdo a las necesidades del medio educativo.

Esta investigación permitirá seguir trabajando en esta línea, incorporando nuevos informantes que puedan complementar más estos resultados. Interesante sería articular esta información con los empleadores, por ejemplo. También buscar información de titulados con más experiencia, para visualizar su percepción en una realidad con más trayectoria profesional.

## Capítulo VI Literatura citada

- García-Montalvo, j. (2001a), *Formación y empleo de los graduados de enseñanza superior en España y en Europa*, fundación Bancaja.
- García-Montalvo, j. Y j. M. Peiro (2001b), *El mercado laboral de los jóvenes: formación, transición y empleo*, fundación bancaixa, 2001.
- Aguerrondo Inés, *La calidad de la educación, ejes para su definición y evaluación*, la educación. Revista interamericana de desarrollo educativo, nº116, 1993, OEA.
- García-Montalvo, j. (2001c), *Educación superior y mercado de trabajo de los titulados universitarios: España frente a Europa,* en Sáenz de miera (coordinador), en torno al trabajo universitario: reflexiones y datos.
- Perrenoud, p. (2004) *Diez nuevas competencias para enseñar.*
- *Problemáticas actuales de la educación física estudio exploratorio sobre la formación e inserción profesional de los egresados universitarios.* (Zimmerman, Mario Andrés, Campomar, Gloria del Carmen, Fulugonio, María Julia y Castro, Hernán) (2013)
- Jean - Paul Fitoussi y Pierre Rosanvallon, *La nueva era de las desigualdades*, editorial manantial, buenos aires, 1997.
- Bethencourt, j.T., cabrera, l., *Inserción laboral y competencias profesionales del psicopedagogo* electronic jornal of research in educational psychology [en línea] 2012, 10 (sin mes): [fecha de consulta: 5 de diciembre de 2015] disponible en:<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=293123551023>> issn
- *Versión actual del modelo educativo Ucinf año 2012* (decreto nº 770/2012).
- Juan pablo Gómez-Rojas Las competencias profesionales \*artículo de revisión vol. 38. No. 1 enero-marzo 2015 PP. 49-55
- *Revista iberoamericana de educación.* N.º 47 (2008), pp. 185-209
- *Informe final proyecto Tuning América Latina 2004-2007*, pp. 44-45.  
Boyatzis, Richard (1982): Nueva York: Wiley & Sons.
- Bunk, Gerhard p. (1994): «*la transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales de la RFA*», en n.º 1, pp. 8-14.
- Cidec (1999): *Competencias profesionales. Enfoques y modelos a debate.* Donostia-san Sebastián: Cidec, (cuadernos de trabajo. Formación, empleo, cualificaciones, n.º 27).
- Corominas, Enric (2001): «*Competencias genéricas en la formación universitaria*», en n.º 325. Madrid, pp. 299-321.
- De Ansorena Cao, Alvaro (1996): Barcelona: Paidós empresa.
- Delors, Jacques (1996): *informe a la UNESCO de la comisión internacional sobre la educación para el siglo XXI.* Madrid: Santillana, UNESCO.
- Donoso, Trinidad y Rodríguez Moreno, María Luisa (2007): «*El análisis de las competencias genéricas de profesionales de la psicopedagogía en activo: un ejemplo de formación permanente*», en año 41, n.º 3, pp. 77-99. Facultad de psicología y de ciencias de la educación, facultad de Coímbra.



- Esteban, Francisco y Buxarrais, María Rosa (2004): «*el aprendizaje ético y la formación universitaria. Más allá de la casualidad*», en vol. 16, pp. 91-108.
- María Ángeles Davia Rodríguez, Universidad de castilla-la mancha universidad de Alcalá.
- *La inserción laboral de los jóvenes españoles: ¿un proceso segmentado?*
- Mariana Betzabeth (2012) *Propuesta para las VII jornadas de economía crítica*, área 2: economía laboral Albacete, febrero 2000,
- Pelayo Pérez, *capital social y competencia profesionales*; factores condicionantes para la inserción laboral. Disponible en <http://www.eumed.net>.
- Díaz y Arancibia, el enfoque por competencias laborales psykhy, 2002, vol 11, n°2017-2014

## Anexos

Modelo de encuesta aplicada a los profesores de Educación Física titulados de la Universidad Ucinf

### ENCUESTA PROFESORES TITULADOS CARRERA DE EDUCACION FISICA UCINF

#### I. Identificación de la carrera

NOMBRE DE LA CARRERA	PEDAGOGÍA EN EDUCACIÓN FÍSICA UCINF
Objetivo de la encuesta	Valorar las competencias genéricas declaradas por la universidad en su modelo educativo y su influencia en la inserción laboral, Identificar los atributos específicos que se considera relevante exhibir al momento de insertarse en el mundo laboral

#### II. Identificación del entrevistado

Nombre	
Cargo o profesión	
Empresa	
Año de egreso	
Fecha de entrevista	

#### III. CUESTIONARIO

1. La Universidad aspira a que todos sus egresados puedan adquirir una formación general basada en un conjunto de competencias genéricas. Se solicita que usted otorgue grado de importancia al listado de capacidades genéricas señaladas a continuación, y que a su juicio son las más relevantes para la inserción laboral, usando para ello una escala del 1 al 7, en que el 1 es la menor importancia y el 7 es la máxima importancia.

Competencias genéricas	GRADO DE IMPORTANCIA (1 AL 7)
<b>Competencias relacionadas con la formación universitaria en general</b>	
1. Capacidad de abstracción, análisis y síntesis.	
2. Capacidad de organizar y planificar.	
3. Capacidad de comunicación eficiente, oral y escrita en la propia lengua.	
4. Capacidad de trabajo en equipo.	
5. Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.	
6. Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente.	
<b>Competencias relacionadas con el emprendimiento</b>	
7. Capacidad de tomar decisiones.	



8. Capacidad para diseñar y gestionar proyectos.	
9. Capacidad para generar nuevas ideas (creatividad)	
10. Motivación de logro (orientación de resultado)	
11. Capacidad para motivar y conducir metas comunes (liderazgo)	
<b>Competencias relacionadas con la gestión de la información</b>	
12. Habilidad de gestión de la información (habilidad para buscar y analizar información provenientes de fuentes diversas)	
13. Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas.	
14. Capacidad de investigación.	
15. Habilidades básicas de manejo informático.	
<b>Competencias relacionadas con la formación valórica</b>	
16. Compromiso ético.	
17. Apreciación de la diversidad y multiculturalidad.	
18. Capacidad crítica y autocrítica.	

2. Al insertarse al mercado laboral ¿Qué atributos específicos o propios de la profesión, usted considera relevantes que exhiba (conocimientos, habilidades/destrezas y actitudes)?

<b>ATRIBUTOS DEL PERFIL DE EGRESO SEGÚN EGRESADOS</b>	
<b>CONOCIMIENTO</b>	
<b>HABILIDADES Y DESTREZAS</b>	
<b>ACTITUDES</b>	

**OBSERVACIÓN:**

## ENCUESTA DOCENTES FORMADORES CARRERA DE EDUCACION FISICA UCINF

### I. Identificación de la carrera

NOMBRE DE LA CARRERA	PEDAGOGÍA EN EDUCACIÓN FÍSICA UCINF
Objetivo de la encuesta	Valorar las competencias genéricas declaradas por la universidad en su modelo educativo y su influencia en la inserción laboral, Identificar los atributos específicos que se considera relevante exhibir al momento de insertarse en el mundo laboral

### II. Identificación del entrevistado

Nombre	
Cargo o profesión	
Empresa	
Año de egreso	
Fecha de entrevista	

### III. CUESTIONARIO

1. La Universidad aspira a que todos sus egresados puedan adquirir una formación general basada en un conjunto de competencias genéricas. Se solicita que usted otorgue grado de importancia al listado de capacidades genéricas señaladas a continuación, y que a su juicio son las más relevantes para la inserción laboral, usando para ello una escala del 1 al 7, en que el 1 es la menor importancia y el 7 es la máxima importancia.

Competencias genéricas	GRADO DE IMPORTANCIA (1 AL 7)
<b>Competencias relacionadas con la formación universitaria en general</b>	
1. Capacidad de abstracción, análisis y síntesis.	
2. Capacidad de organizar y planificar.	
3. Capacidad de comunicación eficiente, oral y escrita en la propia lengua.	
4. Capacidad de trabajo en equipo.	
5. Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.	
6. Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente.	
<b>Competencias relacionadas con el emprendimiento</b>	
7. Capacidad de tomar decisiones.	
8. Capacidad para diseñar y gestionar proyectos.	
9. Capacidad para generar nuevas ideas (creatividad)	
10. Motivación de logro (orientación de resultado)	
11. Capacidad para motivar y conducir metas comunes (liderazgo)	



<b>Competencias relacionadas con la gestión de la información</b>	
12. Habilidad de gestión de la información (habilidad para buscar y analizar información provenientes de fuentes diversas)	
13. Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas.	
14. Capacidad de investigación.	
15. Habilidades básicas de manejo informático.	
<b>Competencias relacionadas con la formación valórica</b>	
16. Compromiso ético.	
17. Apreciación de la diversidad y multiculturalidad.	
18. Capacidad crítica y autocrítica.	

2. Al insertarse al mercado laboral ¿Qué atributos específicos o propios de la profesión, usted considera relevantes que exhiba (conocimientos, habilidades/destrezas y actitudes)?

<b>ATRIBUTOS DEL PERFIL DE EGRESO SEGÚN <u>DOCENTES FORMADORES</u></b>	
<b>CONOCIMIENTO</b>	
<b>HABILIDADES Y DESTREZAS</b>	
<b>ACTITUDES</b>	

**OBSERVACIÓN:**