



Magister En Educación Mención Gestión de Calidad

Trabajo Grado II

“Competencias Profesionales que, a juicio de los profesores de Historia, Geografía y Ciencias Sociales titulados de la Universidad Autónoma de Chile, se estarían requiriendo para ofrecer un mejor desempeño en la docencia”.

Estudiante: Eliana González Fuentes

Profesora Guía: Marlenis Martínez

Talca – Chile, Agosto 2020

1 INDICE

1	INDICE	2
2		2
3	INTRODUCCIÓN	3
4	MARCO JUSTIFICATIVO	5
	Problematización y planteamiento del problema	7
	Objetivos	10
5	MARCO TEÓRICO	11
	El concepto de competencia	12
	Las competencias en ámbito de la educación universitaria	14
	Las competencias profesionales	17
	Competencias profesionales genéricas y específicas	17
	Inserción laboral	20
	Factores que impactan en el proceso de la inserción laboral	20
	Inserción laboral y competencias profesionales	21
	Perfil de egreso	22
	Antecedentes generales de la Carrera de Pedagogía en Historia, Geografía y Ciencias sociales de la Universidad Autónoma de Chile	23
	Cambios y reformas actuales de la Educación en Chile en el marco de los lineamientos curriculares	24
6	MARCO METODOLÓGICO	27
	Unidades de análisis y Sujetos	27
	Instrumentos de recolección de la información	28
7	ANÁLISIS DE RESULTADOS	30
8	MARCO CONCLUSIVO	46
	Principales dificultades para la realización del estudio	49
	PROPUESTA DE MEJORAS	49
10	BLIOGRAFÍA:	51

3 INTRODUCCIÓN

La presente investigación, responde a la necesidad de recoger información relacionada con las competencias profesionales adquiridas por los Titulados de Historia y geografía de la Universidad Autónoma de Talca y su autopercepción para insertarse en el mundo laboral.

El concepto de competencias ha tenido muchas implicancias en el ámbito de la educación y los establecimientos de educación, especialmente en la educación superior, han implementado educativos sobre su base. 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 tema de la Inserción laboral, también es un tema relevante en esta investigación, teniendo en cuenta que hoy en día son muy valoradas las competencias adquiridas en la formación profesional, las que se deben considerar a la hora de insertarse en el mercado laboral actual.

Este trabajo busca determinar cuál es la apreciación que hacen los titulados de Pedagogía en Historia, Geografía y Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma de Chile, respecto a las competencias que tienen más peso al momento de insertarse en el mundo laboral.

Para llevar a cabo la Investigación se aplica un instrumento que permite recoger información sobre la percepción de los titulados los titulados de

Pedagogía en Historia, Geografía y Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma de Chile, Sede Talca 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.

Este instrumento se aplica también a los actuales docentes formadores que imparten clases en la carrera de Pedagogía en Historia, Geografía y Ciencias Sociales en diferentes áreas, así se puede hacer un cruce de información y comparar ambas percepciones.

4 MARCO JUSTIFICATIVO

El cambio de paradigma educativo, centrado no ya en el docente y la escuela, sino en el sujeto aprendiz, obliga a los profesores a mantenerse permanentemente actualizados, incorporando y desarrollando otras capacidades que el medio de desempeño laboral exige; hoy en día la educación cruza por momentos históricos, basados en los cambios profundos que imprime el acceso e influencia del uso de la tecnología y las comunicaciones, lo que ha traído como consecuencia, la inmediatez de la información y la superación de las barreras geográficas, económicas y comerciales de la globalización. Este fenómeno es descrito por Palomo Garrido (2012), como “la característica principal que define a la Globalización es la interdependencia que se ha desarrollado en el planeta en las últimas décadas gracias al desarrollo de las tecnologías de la comunicación”.

Sin lugar a dudas, este fenómeno de la globalización alcanza a los estudiantes chilenos, tanto a ellos como a sus familias, observándose en la sociedad cambios profundos en las demandas que exigen de los profesores y de los planteles educativos; como menciona Marchesi (2006) “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 emergentesson algunas características de la sociedad del siglo XXI, que afectan sin duda el ejercicio de la profesión Docente...”

La Globalización no es ajena al contexto educativo y en estas transformaciones el rol que cumplen los docentes en los procesos académicos no queda al margen, ya que precisamente es en los establecimientos educacionales, en donde los niños, niñas y adolescentes socializan y evidencian los efectos de la influencia de la comunicación globalizada.

Por lo mismo, es en el contexto de la escuela, es en donde surgen grandes desafíos para la Educación chilena, siendo necesario contar con docentes que cuenten con una formación profesional idónea y sean capaces de adoptar y adecuarse a las dinámicas exigencias actuales, fundamentales para mejorar la calidad de la educación.

Estos nuevos escenarios en permanente transformación demandan nuevas competencias, que permitan un desempeño adecuado en el área profesional y laboral. Y es en el proceso educativo en donde se demandan capacidades profesionales acordes a la dinámica escolar, debiendo el profesor ser capaz de demostrar una formación integral de acuerdo a las necesidades educativas y las demandas del mercado laboral.

La formación universitaria de los profesores de Historia, Geografía y Ciencias sociales, no está ajena a la problemática planteada y tiene directa relación en el proceso educativo que conforma el profesor, sus competencias y los educandos.

El Instituto de Historia de la Pontificia Universidad de Valparaíso (2014) establece que el currículo de formación de los futuros profesionales de la Carrera de Pedagogía en Historia y Geografía y Ciencias Sociales, debería centrarse básicamente en tres ámbitos de competencias:

I.- COMPETENCIAS GENÉRICAS DE LA FORMACIÓN FUNDAMENTAL, definidas como los conocimientos, habilidades, destrezas y capacidades transversales que un titulado... debe demostrar cuando se incorpora al mundo laboral.

II.- COMPETENCIAS DE FORMACIÓN DISCIPLINARIA que han sido definidas como los atributos que deben adquirir los futuros egresados

durante su formación inicial y corresponden a conocimientos conceptuales y procedimentales de la historia, de la geografía y de las ciencias sociales. Estas competencias buscan evidenciar la comprensión de los fundamentos teóricos y epistemológicos, habilidades y destrezas sobre las metodologías de construcción del conocimiento y las capacidades para utilizar dichos conocimientos en desempeños profesionales.

III.- COMPETENCIAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL: PEDAGÓGICA, DIDÁCTICA Y PRÁCTICA. Que abarcan los desempeños que deben evidenciar los egresados para garantizar un desarrollo profesional en diversos contextos escolares e implementar procesos de enseñanza y aprendizaje eficaces e innovadores.

Como podemos ver el instituto de historia mencionado refiere tres ámbitos de competencias en la formación del docente, para el presente trabajo, solo nos basaremos en la apreciación de competencias genéricas, según la percepción de los egresados de la carrera de Ciencias Sociales, Historia y geografía de la Universidad Autónoma de Chile.

Problematización y planteamiento del problema

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, para el año 2019 los datos del informe Panorama Laboral OIT (2019) indican que la situación laboral es compleja, con una tasa de desocupación regional con tendencia al alza en relación al año 2018 cuando registró una ligera baja. En 2019 habría cerrado al nivel de 8,1 % en el promedio regional, según sus propias estimaciones.

Lograr insertarse en el campo laboral, es uno de los objetivos principales en el proyecto de vida de cada individuo; para la mayoría de los egresados de una carrera profesional, es una necesidad, especialmente por la presión tanto interna como externa que se produce una vez que un estudiante ha finalizado su carrera profesional con éxito, surgen expectativas de quienes rodean al nuevo profesional en relación a considerar como un paso natural el pasar del término de su etapa de estudiante a integrar la masa de trabajadores, y el profesional en sí, considera que es a través de su ejercicio laboral que podrá cubrir sus necesidades de vocación profesional y actitud de docencia, sumado a lo que impone la sociedad actual que mide el éxito de los egresados en su capacidad para lograr rápida inserción laboral.

Desde la perspectiva de Sánchez & Jara (2018).

“La docencia al igual que todas las profesiones se configura por la delimitación de un ámbito propio de actuación; y la necesidad de una preparación específica para su ejercicio expresado en habilidades, estándares de desempeño o competencias según sea el enfoque adoptado y las demandas sociales”.

Vale decir, incluirían los conocimientos, las representaciones, las teorías personales y los esquemas de acción movilizados para resolver los problemas dentro de la situación de trabajo, y por lo tanto, desde ellas se configuran determinadas posiciones respecto a la docencia.

Es importante recordar que el desempeño del profesor de Historia, convive al mismo tiempo con el desempeño de otros profesionales de la comunidad escolar, otros docentes de diferentes asignaturas y todos los actores sociales que al alero de la educación circulan en el quehacer estudiantil, por lo que las competencias que debiesen acompañar el ejercicio de su profesión no solo se limitan a la interacción que debe realizar con los educandos, también se extienden

a todo el ámbito de personas que integran las diferentes áreas de la una comunidad escolar.

En el caso de los egresados de la carrera de Historia, Geografía y ciencias Sociales, existen en el mercado laboral de hoy muchos factores que determinan una mayor o menor empleabilidad, ya sea esto por la sobreoferta de profesionales que saturan el mercado y generan profesionales cesantes, el aumento de las escuelas de formación que imparten la Carrera, disminución sustancial del campo laboral por las modificaciones del marco curricular que disminuye las horas de historia desde el año 2009 a la fecha, este marco curricular ha sido objeto de sucesivas modificaciones y perfeccionamientos y tuvo una actualización mayor en el año 2009 para variadas asignaturas, entre ellas Historia, Geografía y Ciencias Sociales, posteriormente en el año 2019 la ciudadanía se informa de la aprobación del nuevo plan de estudio presentado por el Mineduc al CNED en el que una de las principales decisiones dice relación con dejar fuera de las asignaturas obligatorias del plan Común en la educación media la asignatura de Historia, Geografía y Ciencias sociales.

En síntesis, ante 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 pedagogía en Historia, geografía y Ciencias sociales, titulados de la Universidad autónoma de Chile para mantener su inserción laboral.

Para lo cual se desprende la siguiente pregunta de investigación

¿Cuáles son las competencias profesionales más valoradas para la inserción laboral de profesores de Docentes de Historia, Geografía y Ciencias Sociales de la universidad Autónoma de Chile?

Los resultados de esta investigación podrían definir un perfil de egreso basado en las necesidades actuales del mundo laboral de los Docentes de Historia, Geografía y Ciencias Sociales de la universidad Autónoma de Chile, que permitirían hacer adecuaciones a programas de estudio y mallas curriculares que consideren la demanda real de aspectos profesionales en el área.

Objetivos

- **Objetivo general**

Analizar cuáles son las Competencias Profesionales que, a juicio de los profesores de Historia, Geografía y Ciencias Sociales titulados de la Universidad Autónoma de Chile, ya insertos en el mundo laboral, se estarían requiriendo para ofrecer un mejor desempeño en la docencia.

- **Objetivos específicos**

1. Conocer las competencias genéricas más valoradas por los egresados de la carrera de Historia, Geografía y Ciencias Sociales titulados de la Universidad Autónoma de Chile, Sede Talca
2. Comparar la percepción que existe entre los docentes formadores de la carrera de pedagogía de Historia, Geografía y Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma de Chile y los titulados de la misma.

En esta investigación el principal objeto de estudio son los profesores titulados de la carrera de Historia, Geografía y Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma de Chile Sede Talca, y las competencias profesionales que necesitan desarrollar para insertarse en el contexto educativo laboral que les plantea nuevos y complejos desafíos.

5 MARCO TEÓRICO

La Historia, es la disciplina que estudia la realidad en la cual el hombre está inserto, remitiéndose al conocimiento y registro de las situaciones y sucesos que señalan dicha inserción, para Quintero Lugo, (2015), “ la Historia está presente en nuestro alrededor y es una de las fuentes más eficaces de convicción, de formación de opinión en asuntos relativos a la dinámica y el destino de las sociedades “ siendo entonces, de relevancia para la sociedad en conjunto y en su plena complejidad.

En el contexto educacional, los estándares docentes, se deben comprender como todo aquello que el profesor debe “saber” y “poder hacer”, para ser considerado con las competencias necesarias, en determinados ámbitos, como lo es en este caso, en el área de Historia, Geografía y Ciencias Sociales, tanto en el nivel de enseñanza básica y media.

Contexto histórico de las competencias

El termino competencias, fue formulado por McClellan (1973), profesor de Harvard, quien introduce 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 especialmente en la psicología organizacional, aplicada en la selección de personal en el ámbito laboral.

El termino competencias en el área laboral es relativamente nuevo, definido como una característica subyacente de un individuo que está causalmente relacionada a un desempeño efectivo o superior en el trabajo (Boyatzis, 1982), en

síntesis, es utilizado para definir eficiencia y eficacia en la forma de desempeñarse laboralmente.

Este término también se aplica en el ámbito de la educación, desde los sistemas pre-escolares hasta las esferas universitarias, entendiendo que es en la educación 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.

La utilización del modelo de competencias ha demostrado ser útil en estos ámbitos pues implica la necesidad de establecer el perfil del cargo y las características del postulante adecuado desde sus conocimientos, experiencias y habilidades para desempeñar el trabajo asignado.

El concepto de competencia

Siguiendo con lo que plantea Boyatzis, quien posteriormente complementa su definición de competencias, ampliando la definición a:

- “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)

Una segunda definición que podemos mencionar es la de Spencer y Spencer, (1993, p. 9).

- “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”

Finalmente, agregar una definición de competencias en el ámbito educativo planteada en “Las competencias profesionales para la enseñanza-aprendizaje de las Ciencias Sociales ante el reto europeo y la globalización” (Ávila, López & Hernández, 2007) que cita “Las competencias representan una combinación dinámica de conocimiento, comprensión de la materia, habilidades y destrezas referidas al aprendizaje”.

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. Suarez (2002)

DEFINICIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

Algunos autores definen competencias profesionales, Mertens (1996), plantea que son las capacidades de trabajo que están formadas por una cadena de conocimiento, 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 otra parte Bunk (1994), establece que 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.

Otros autores como González J. y Wagenaar (2003) 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”.

Como podemos ver, el concepto de competencias tiene distintos enfoques, algunos de los más relevantes son desde el contexto empresarial, del campo de la psicología entre otros, para el presente trabajo mencionaremos el enfoque de competencia desde el diseño curricular:

Competencia desde la perspectiva del diseño curricular

La perspectiva de competencia desde el diseño curricular está relacionada con el concepto modo de actuación del profesional. Sobre esto Barreto, Ruiz y Blanco (2009) plantean: “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...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”, de la cita anterior, se desprende que las competencias deben responder a lo que la sociedad espera del egresado de una carrera profesional.

Las competencias en ámbito de la educación universitaria

Las competencias han ido tomando cada vez más fuerza y relevancia en el mundo de la educación. 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).

Desde la 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).

En la página de la Universidad Autónoma podemos encontrar las competencias que debiesen evidenciar los profesionales titulados de la carrera de Historia y Geografía:

COMPETENCIAS DISCIPLINARIAS

Domina las bases epistemológicas, teóricas y políticas regulatorias, que sustentan el proceso de aprendizaje y la pedagogía desde un enfoque de inclusión y diversidad, a fin de aplicarlos de manera integrada en la fundamentación y toma de decisiones en su práctica pedagógica.

El profesional egresado de la Historia, la Geografía y las Ciencias Sociales, debe utilizar fundamentos epistemológicos en el desarrollo de aprendizajes en sus estudiantes.

COMPETENCIAS PROFESIONALES

Planifica el proceso de aprendizaje de la Historia, la Geografía y las Ciencias Sociales, de acuerdo al marco curricular y políticas

educativas vigentes, en los niveles de Educación Básica y Media, contextualizando el aprendizaje con una mirada de atención a la diversidad e inclusión, para que sus estudiantes logren una visión integradora de los acontecimientos socioculturales, económicos, políticos de la sociedad actual, dentro de un marco de ética y responsabilidad social.

La tercera dimensión de las competencias, comprende las competencias genéricas, sobre la base de este grupo de competencias se desarrollara ésta investigación.

COMPETENCIAS GENERICAS

Comportamiento ético, actúa comprometido con la sociedad en que se inserta..., responsabilidad social: Posee una visión integradora que, a partir del valor de la dignidad de las personas..., pensamiento crítico: Toma decisiones profesionales, a partir del análisis crítico de diversas fuentes de información y situaciones problemáticas, para generar posibles alternativas de solución.

Al mismo tiempo podemos encontrar que el diseño de su proceso formativo, tiene como objetivo que los estudiantes puedan lograr las competencias comprometidas en los perfiles de egreso de las carreras de pregrado, facilitando entornos para el aprendizaje de calidad, apoyos y acompañamientos necesarios para el desarrollo integral, en toda la trayectoria formativa.

El diseño del proceso formativo de la Universidad Autónoma se distingue por la centralidad en el estudiante, asumiendo este un rol activo y comprometido con su aprendizaje para alcanzar las competencias definidas en su perfil de egreso orientada al logro de competencias disciplinarias, profesionales y genéricas.

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, de acuerdo a lo publicado por González & González, (2008), “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...”.

Entonces entender las competencias profesionales desde una perspectiva holística e integral significa trascender al ámbito solo del desempeño profesional, abarcando un impacto en contexto que le rodee y extendiéndose a la sociedad, mismo planteamiento hacen Prieto, Mijares & Llorens (2013) que refieren “El concepto de competencia otorga un significado de unidad e implica que los elementos del conocimientos solo tiene sentido en función del conjunto, de lo que se infiere que las competencias se entienden no solo deben entenderse 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. Torres Zamudio, Marleny. (2015).

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, del trabajo en equipos, comunicarse en un segundo idioma y de aprender a lo largo de la vida. González & González (2008).

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.

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).

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.

Denominación de competencias en el ámbito profesional

Al asumir 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 debemos aceptar que la competencia siempre se expresa en el desempeño como capacidad. Así mismo, 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 personológicos 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. VG Maura, (2008).

Inserción laboral

Citando la definición de Vernières, (1997), quien describe “Inserción laboral, es el proceso por el cual los individuos inactivos acceden a una posición estable en el sistema de empleo”, en este proceso el principio viene marcado por el momento en que, tras el final de la formación universitaria, el titulado se plantea salir al mercado laboral, el período de inserción se puede definir, por tanto, como el tiempo necesario para que la eficacia productiva de los nuevos docentes, alcance un nivel estándar en los empleos que pueden llegar a ocupar.

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. 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)

Destacan entre estos factores las características del mercado laboral, ofertas y demandas laborales, las cuales tienen constante dinamismo

caracterizándose como factores inestables de gradual exigencia e impacto social. Mencionar, que el factor de ocupabilidad no es el foco de análisis del presente trabajo, pero se desenvuelve como un factor decisivo en la inserción laboral. Destacar que los factores de la empleabilidad son aspectos que se pueden mejorar y adaptar por el demandante, igualmente requieren de esfuerzo, trayectoria y eficiencia.

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).

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.

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.

Antecedentes generales de la Carrera de Pedagogía en Historia, Geografía y Ciencias sociales de la Universidad Autónoma de Chile

Puesto que el objeto de estudio se centra en los titulados de la Carrera de Pedagogía en Historia, Geografía y Ciencias sociales de la Universidad Autónoma de Chile Sede Talca y su formación basada en las competencias declaradas en su modelo educativo, se hace necesario en esta investigación conocer el perfil de egreso de la carrera de Historia, Geografía y Ciencias Sociales en la Universidad Autónoma de Chile.

El profesor de Historia, Geografía y Ciencias Sociales formado en la Universidad Autónoma de Chile, es un profesional ético, respetuoso de las personas y sus diferencias, que conoce los fundamentos y métodos de las ciencias que enseña, producto del conocimiento de la realidad geográfica, histórica, social y educativa, mediante un trabajo disciplinario y holístico, con énfasis en el rescate de la identidad regional.

Está en condiciones de actuar proactivamente en procesos educativos en diferentes contextos (básico, medio, superior, administración municipal y/o privada, organismos gubernamentales), ya que posee capacidad de indagación resultado de experiencias de trabajo en terreno, que articulan las diferentes áreas de formación disciplinar, profesional y personal.

Su sello diferenciador es ser un docente autónomo, reflexivo y analítico, con un alto compromiso y sensibilidad hacia las problemáticas sociales propias de los ámbitos donde se desempeña, configurándose desde su quehacer académico como un agente de cambio.

Como podemos observar, se recalca la característica ética y de respeto a las diferencias que debe poseer el docente acorde a los requerimientos de la

sociedad actual, e inclusive tomando el área educativa como una ciencia, que el docente en su conjunto con las otras ciencias que conoce debe trabajar de manera holística.

Por otra parte, destacar que en el campo laboral que puede tener este docente una vez egresado, enfatiza las características reflexivas y analíticas del docente que le permiten ser un agente de cambio, importante mencionar que ante la dinámica social e histórica, la malla curricular se adapta a los nuevos tiempos, tratando de dar un equilibrio en las cátedras correspondiente a todas las ciencias que se enseñan, agregando cátedras como antropología y sociología, siendo las más relevantes en este cambio.

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. Recientemente, en Mayo del 2019, se informa a la ciudadanía de la aprobación del nuevo plan de estudio presentado por el Mineduc al CNED en el que una de las principales decisiones dice relación con dejar fuera de las asignaturas obligatorias del plan Común en la educación media para los niveles de 3° y 4° Medio, la asignatura de Historia, Geografía y Ciencias sociales.

De acuerdo a los nuevos requerimientos y desafíos que proponen las nuevas bases curriculares para la carrera de Historia, Geografía y Ciencias Sociales 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 implementar un sistema de monitoreo a los egresados y titulados de la Carrera de Pedagogía en Historia, Geografía y Ciencias Sociales, con el fin de obtener una retroalimentación respecto de si la formación entregada en competencias por la Universidad, es coherente con las demandas que la comunidad educativa necesita del desempeño de los profesionales en el ámbito laboral de la educación.

6 MARCO METODOLÓGICO

En este capítulo se presenta la metodología que permitirá desarrollar el presente Trabajo de Grado para optar al grado de Magister en Educación, Mención Gestión de Calidad. Se incluyen aspectos como el tipo de investigación, las técnicas y procedimientos que fueron utilizados para llevar a cabo esta investigación.

Enfoque y diseño de la investigación

El estudio propuesto se adecua 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 la Carrera de Historia, Geografía y Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma de Chile 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, en concordancia como lo plantea Kerlinger “Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos” Kerlinger (1979).

Unidades de análisis y Sujetos

La población que sirvió como objeto de la investigación corresponde a un grupo de 5 profesores recién titulados de la carrera de Pedagogía en Historia, Geografía y Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma de Chile, correspondiente a las promociones 2014-2015 y 5 docentes que actualmente tienen la responsabilidad de formar a los futuros profesores egresados de la misma carrera, que se encuentran ejerciendo actualmente como docentes de su especialidad en la misma universidad.

Por ende, el tipo de diseño de esta investigación tiene características del diseño fenomenológico, debido a que, lo que se desea es determinar cuáles son las competencias profesionales más valoradas para la inserción laboral de profesores recién titulados de la carrera de Pedagogía en Historia, Geografía y Ciencias Sociales de la universidad Autónoma de Chile, estudiando elementos relacionados con atributos específicos que son los más importantes de exhibir al momento de insertarse en el medio laboral.

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 del estudio.

El instrumento a utilizar corresponde a una encuesta elaborada por la Universidad Autónoma de Chile, en la carrera de Pedagogía en Historia Geografía y Ciencias Sociales, que se utiliza para recoger necesidades del mercado y para la revisión de perfiles de egreso de las Carreras de Educación.

Para la percepción de los egresados de la carrera, y docentes en formación, la encuesta considera el grado de importancia que se le atribuye a las competencias genéricas declaradas en el modelo educativo asociados al perfil de egreso para la inserción laboral.

Instrumentos y/o procedimientos de recolección de datos

Para la aplicación del instrumento, se contacto a profesores recién titulados de la carrera de Pedagogía en Historia, Geografía y Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma de Chile Sede Talca, mediante una página de redes

sociales, posteriormente se les hace llegar online la encuesta seleccionada para esta investigación, esperando que sean a lo menos 5 sujetos quienes respondan. De la misma manera se contacta a docentes de diferentes especialidades que se encuentran ejerciendo actualmente como docentes formadores de la carrera de Pedagogía en Historia, Geografía y Ciencias Sociales en la misma universidad y se les envía la encuesta esperando que sea respondida por un mínimo de 5 docentes.

Criterios de calidad de la investigación

Esta investigación alcanza su nivel de fiabilidad, ya que se pidió la colaboración de dos grupos de sujetos informantes para confirmar la "objetividad" de la información; Martínez (2006) plantea que "Si la significación y el valor de cada elemento de una estructura dinámica o sistema está íntimamente relacionado con el de los demás... no podrá ser visto ni entendido ni medido "en sí", en forma aislada" y en este estudio, se recurrió a sujetos de análisis que han estado durante el periodo de formación de los titulados en función directamente ligados unos con otros: estudiantes y formadores.

7 ANÁLISIS DE RESULTADOS

En el 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 Autónoma y que fueron respondidas por 5 profesores titulados de la misma. La encuesta solicitaba valorar en una escala de likert en un rango de 1 a 7 cada una de las competencias consultadas, 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 GENERICAS		Valoración Máxima Titulados Historia. RANGO del 1-7
RELACIONADAS CON UNA FORMACIÓN UNIVERSITARIA GENERAL		
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%
RELACIONADAS CON EL EMPRENDIMIENTO		
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%
RELACIONADAS CON LA GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN		
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%

Levantamiento de Categorías.

Al analizar las respuestas de cada pregunta de la encuesta, se realizó un levantamiento de categorías, las cuales fueron creadas en base a la valoración de competencias que más se apreciaron en el rango de más alto valor, para una mejor comprensión, se descompuso la Tabla N° 1 según con que está relacionada la competencia a evaluar.

COMPETENCIAS GENERICAS (TABLA N°)		Valoración Máxima Titulados Historia. RANGO del 1-7
RELACIONADAS CON UNA FORMACIÓN UNIVERSITARIA GENERAL		
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 práctica	78,6
6	Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente	71,4%

CATEGORIA 1.- Capacidad de trabajar en Equipo

Según la apreciación los profesores recién titulados de la carrera de Pedagogía en Historia, Geografía y Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma de Chile, pertenecientes a las promociones 2014-2015, la competencia más valorada para insertarse en el campo laboral es la Capacidad de trabajar en Equipo.

En concordancia con lo que respondieron los encuestados, Gairin plantea:
“La colaboración es un objetivo de la democracia escolar...no es suficiente

trabajar en una misma organización para que exista participación, hay que hacerlo en equipo”. Gairin 2000. El docente actual, debe, de acuerdo a esta categorización ser capaz de trabajar en equipo.

Categoría 2.- Capacidad de comunicación eficiente, oral y escrita en la propia lengua.

La percepción que tienen los titulados respecto de esta competencia, aparece como de vital importancia el poder desarrollarla como habilidad profesional a exhibir en el desempeño de sus funciones, relacionado con esto encontramos que:

“El desarrollo de competencias comunicativas en el idioma español como lengua materna es un ámbito de investigación bastante productivo en la actualidad... pues el dominio de estas habilidades es también un factor determinante al momento de evaluar el ingreso, la permanencia y la titulación oportuna de estudiantes al finalizar los estudios de pregrado” Casanova S., Roberto, & Roldán V., Yasna. (2016).

Como podemos observar en esta cita, es en el proceso de formación en donde se debe desarrollar esta competencia que habilitara a un profesional más competente en su desempeño laboral.

Categoría 3.- Capacidad de organizar y planificar.

La relevancia que le dan a esta competencia los titulados muestreados, coloca a esta competencia en tercer lugar, al respecto en una investigación sobre las competencias que caracterizan a un docente universitario de excelencia, los autores plantean: “las habilidades de planificación y organización se reflejan en que el docente llega a la clase con la sesión preparada, considerando tanto el

detalle de las actividades como los recursos que serán utilizados”. Villarroel, Verónica A, & Bruna, Daniela V. (2017).

Por lo tanto, la habilidad de planificar y organizar sus clases, llevará a los titulados a lograr un mejor desempeño y logro de sus objetivos profesionales.

Categoría 4.- Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.

Los docentes recientemente titulados, pertenecientes a las promociones 2014-2015 de la carrera de Pedagogía en Historia, Geografía y Ciencias Sociales frente a la pregunta sobre la relevancia de la capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica, coincidieron en sus apreciaciones dándole el cuarto lugar de sus respuestas. Desde la perspectiva del estudio sobre competencias mencionado en la categoría anterior, describen a un docente de excelencia como “un docente que no sólo enseñe bien, sino que también sea capaz de entender el proceso de enseñanza-aprendizaje como una red compleja”, Villarroel, Verónica A, & Bruna, Daniela V. (2017). De lo que se desprende que no solo es necesario tener los conocimientos, sino que se debe además tener la estrategia adecuada para ponerlos en práctica en favor de los alumnos.

Categoría 5.- Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente.

El docente actual, de acuerdo a esta categorización que hacen los encuestados, deben tener la capacidad de aprender y actualizarse permanentemente, similar planteamiento hace Pavié cuando asegura que existe “la imperativa necesidad de actualizarse permanentemente para estar en condiciones de dar una respuesta adecuada a las demandas del ejercicio profesional”. Pavié, Alex (2011). De acuerdo a lo que se observa en las palabras de

Categoría 6.- Capacidad de abstracción, análisis y síntesis

Los encuestados valoran la importancia del pensamiento analítico como una herramienta que le ayudara en su desempeño como docente, encontramos en Aprendizaje Basado en Competencias, de Aurelio Villa Sánchez y Manuel Poblete R., en cuyo apartado se describe esta a esta competencia como “El uso de herramientas de análisis que organicen la información disponible y muestren las relaciones existentes entre los distintos elementos” Villa, Poblete (2007). De lo anterior se desprende la importancia de incorporar esta capacidad como herramienta para la inserción laboral.

COMPETENCIAS GENÉRICAS (TABLA N° 1)		Valoración Máxima Titulados Historia. RANGO del 1-7
RELACIONADAS CON EL EMPRENDIMIENTO		
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%

Categoría 1.- Capacidad para tomar decisiones

El docente actual, según esta categorización, debe estar capacitado para tomar decisiones en el desempeño de su profesión, al respecto Gómez-Rojas (2015), en su artículo de revisión Las competencias profesionales, plantea que los profesionales deben"... ir más allá, ser proactivos en el desarrollo de nuevas formas de hacer, estar y ser, siendo capaces de identificar y aprovechar las oportunidades", validando la capacidad para tomar decisiones proactivamente.

Categoría 2.- Capacidad para generar nuevas ideas (creatividad)

En opinión de los titulados que contestaron la encuesta, contar con creatividad y se capaz de desarrollar nuevas ideas podría ayudar para insertarse en el mundo laboral, para Ponti (2006), “la creatividad es una habilidad humana que permite generar de forma fácil ideas, alternativas y soluciones a un determinado problema” y en el campo de la docencia se requiere tener alternativas creativas que respondan a las demandas emergentes del contexto.

Categoría 3.- Motivación al logro (orientación a los resultados)

Los participantes de esta investigación, con su valoración a esta competencia, creen necesario poseer motivación al logro para desarrollar su accionar en pos de los resultados propuestos, esta opinión es compartida por Padrón y Sánchez como competencia significativa en el campo laboral “... los sujetos con alta motivación al logro, sienten la necesidad de conocer el impacto de los resultados sobre compañeros de trabajo.... Evidenciando de esta manera, una integración de lo individual y colectivo...” Padrón & Sánchez (2010). Lo que viene a reafirmar la importancia de poseer esta competencia.

Categoría 4.- Capacidad para motivar y conducir a metas comunes (liderazgo)

Los profesionales que han participado con sus respuestas, no dan mayor valoración a esta competencia de emprendimiento, en relación a esto encontramos “el liderazgo implica la dirección, influencia y guía hacia los objetivos y metas del grupo”: Gómez Ortiz, Rosa Amalia. (2008). De lo que se desprende que quienes estén al frente de un grupo curso y este orientado al logro de los resultados como observamos en la categoría anterior, deben considerar que sea el desarrollo de esta competencia, como una herramienta que los llevara a concretar sus objetivos.

Categoría 5.- Capacidad para diseñar y gestionar proyectos

Los titulados encuestados, tienen una percepción de baja valorización de esta competencia en relación a otras que consideran más importantes para la inserción laboral, sin embargo podemos encontrar lo que plantea Le Boterf, citado por Tejada, J.; Navío, A. (2005) en “El desarrollo y la gestión de competencias profesionales: una mirada desde la formación”.: “Las averías, los incidentes, los problemas o los proyectos son oportunidades necesarias para el mantenimiento y el desarrollo de las competencias” Le Boterf (1995: 18). De lo que se desprende que es fundamental estar abierto a los desafíos y tomarlos como oportunidad de crecimiento profesional.

COMPETENCIAS GENERICAS (TABLA N° 1)		Valoración Máxima Titulados Historia. RANGO del 1-7
RELACIONADAS CON LA GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN		
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%

Categoría 1.- Capacidad de identificar, plantear, y resolver problemas.

En los resultados vemos una apreciación alta a la competencia de esta categoría, que sin duda es una herramienta fundamental en el desempeño de cualquier profesión, en un artículo que analiza la importancia de las competencias en la

educación superior realizada por De Faria (2010) el cita “competencia clasificada entre las más importantes es la capacidad para identificar, plantear y resolver problemas”, coincidente con la opinión que entregan los titulados.

Categoría 2.- Habilidades de gestión de la información

De acuerdo a las respuestas de los muestreados, en las comunidades estudiantiles, tener habilidad de gestión de la información, no parece esencial para

el desempeño de sus funciones en el campo laboral, sin embargo encontramos lo que plantean Suárez, Cruz & Pérez. (2015). “la gestión de información desempeña una importante función en estos procesos integrados en sistema y estructurados para el desarrollo de las acciones de una organización”, quienes indican que si es una importante función el desarrollar y aplicar esta competencia en el accionar profesional.

Categoría 3.- Capacidad de investigación

El docente a diario debe enfrentar múltiples problemáticas y demandas emergentes de la comunidad estudiantil, en donde presuntamente el profesor no tiene todas las respuestas, la ponderación de los muestreados es de las más bajas a esta competencia, diferente a lo que plantean Muñoz & Garay (2015), indicando “El énfasis es transformar la teoría y la práctica educativa hacia un fin emancipador, transformando la práctica profesional y la investigación educativa en formas de empoderamiento...”, asegurando que la capacidad de investigación es además una forma de empoderamiento para el docente.

Categoría 4.- Habilidades básicas de manejo informático.

El que esta competencia obtenga la más baja valoración de parte de los titulados, es concordante con los resultados que encontramos en un estudio de Competencias Pedagógicas que Caracterizan a un Docente Universitario de Excelencia, en donde se indica “comprenden el uso de recursos tecnológicos como herramientas complementarias para conectar y motivar a los estudiantes, pero no como algo esencial” Villarroel & Bruna (2017). Esto, a pesar que la vida actual se ha vuelto dependiente del manejo de la información, aún más en el desarrollo de la docencia.

COMPETENCIAS GENÉRICAS	Valoración Máxima Titulados Historia.
-------------------------------	--

		RANGO del 1-7
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%

Categoría 1.- Capacidad crítica y autocrítica

Destacar que esta competencia, obtiene una de las puntuaciones más altas para los titulados, habla de la importancia que le asignan a desempeñarse apropiadamente en el contexto en el que laboran, citando a Rugiero en su artículo La autoevaluación en el proceso formador, Rugiero (2006) en donde plantea “la capacidad crítica y la autocrítica, incrementa la objetividad metodológica y produce una mayor valoración del trabajo en equipo”, destacando la relevancia tanto para el profesional y su equipo de trabajo.

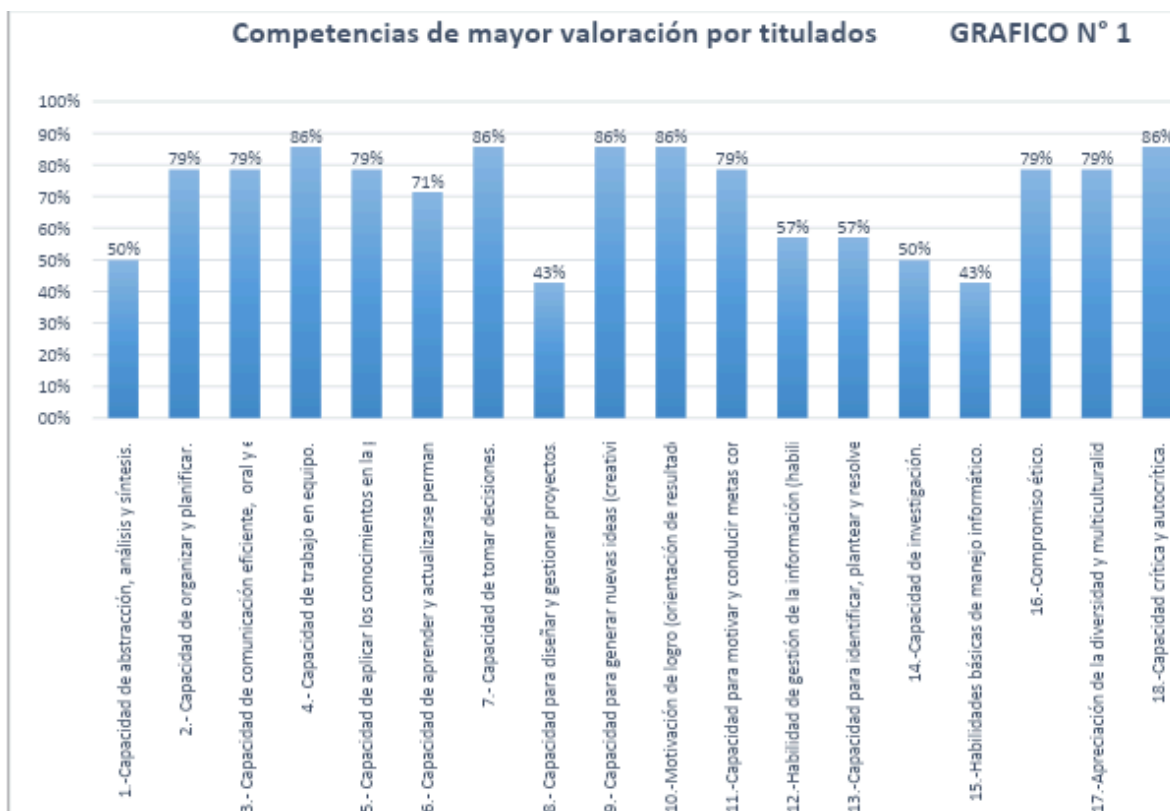
Categoría 2.- Compromiso ético

Como podemos apreciar, en la opinión de los titulados el compromiso ético es una herramienta importante como competencia valórica, García, (2010) plantea “La profesión de profesor exige dominar un conjunto de conocimientos y competencias... que ha de poner en práctica según principios éticos...”, resaltando el accionar desde los principios éticos en la práctica de la docencia.

Categoría 3.- apreciación de la tolerancia, diversidad, y multiculturalidad

La apreciación porcentual de los muestreados refleja que para ellos es importante desarrollar esta competencia, misma opinión podemos encontrar en la cita “Ante todo, es necesario cultivar actitudes interculturales, es decir, los docentes deben favorecer el desarrollo de competencias comportamentales en sus estudiantes a través de la formación de valores, tanto dentro como fuera del aula” Alarcón & Márquez (2019). Reafirmando que en la sociedad multidiversa en la que está inserta la educación es importante la tolerancia a otras culturas.

El GRÁFICO N° 1, resume las competencias de mayor valoración para los titulados de Historia, Geografía y Ciencias Sociales de la U. Autónoma.



Posteriormente se realizó un análisis de los resultados obtenidos respecto a la valoración de las competencias genéricas que hicieron docentes formadores de las diferentes disciplinas de la carrera de Historia, Geografía y Ciencias Sociales, Determinando cuales de las 18 competencias son las que se apreciaron en el rango más alto de valoración.

TABLA N° 2

COMPETENCIAS GENERICAS		Valoración Máxima Docentes formadores. RANGO del 1-7
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%

1 5	Habilidades básicas de manejo informático	8,3%
RELACIONADA CON LOS VALORES		
1 6	Compromiso ético	83,3%
1 7	Apreciación de la tolerancia, diversidad, y multiculturalidad	33,3%
1 8	Capacidad crítica y autocrítica	50,0%

Al observar los resultados, en este grupo la competencia de Compromiso ético, es la que se manifiesta como la más valorada en rango máximo de 83,3 %, la cual está relacionada con el área de valores.

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

- Capacidad de organizar y planificar 66,7%
- Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica 66,7%
- Capacidad de comunicación eficiente, oral y escrita en la propia lengua 58,3%

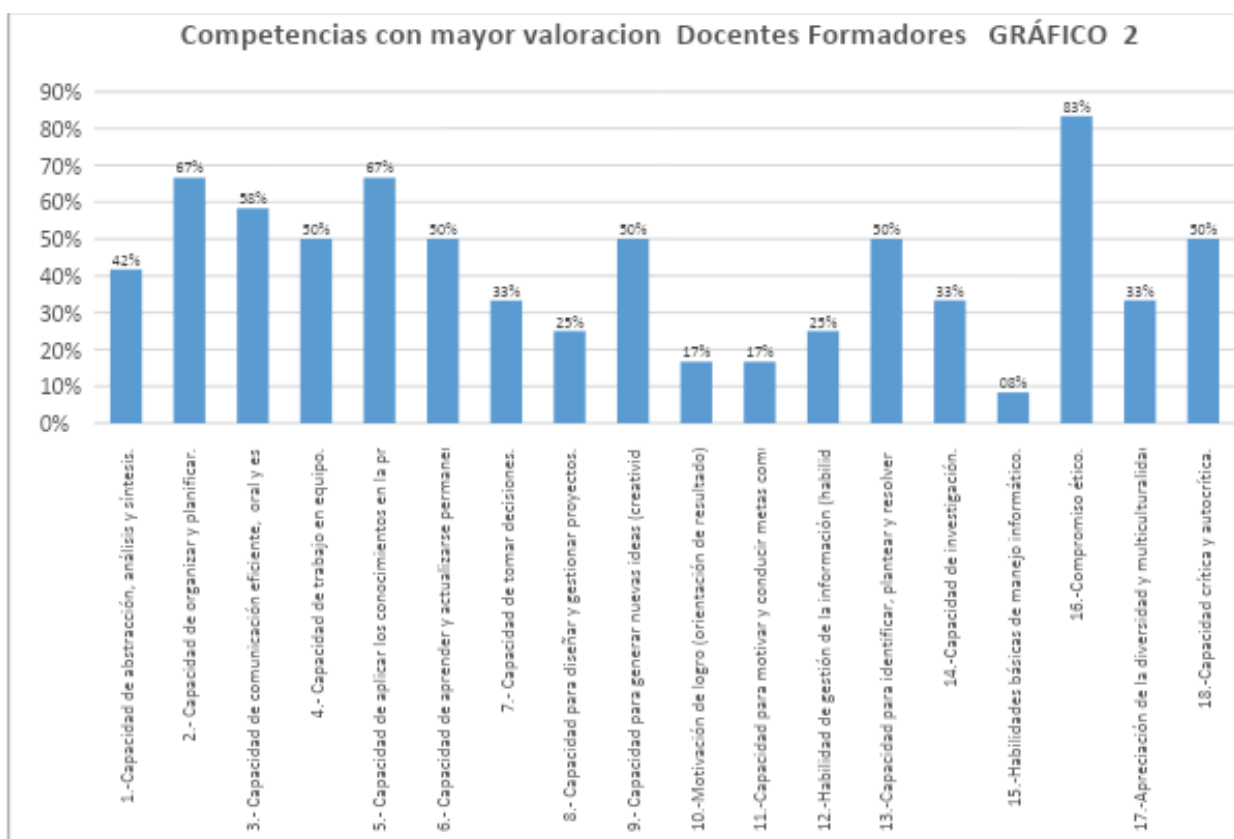
Las siguientes competencias valoradas por un 50 % de los encuestados son

- Capacidad de trabajar en equipo 50%
- Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente 50%
- Capacidad para generar nuevas ideas (creatividad) 50%
- Capacidad de identificar, plantear, y resolver problemas 50%
- Capacidad crítica y autocrítica 50%

El resto de las competencias obtienen menos del 50 %, por lo que no se consideran relevantes para este estudio que busca las más apreciadas/valoradas por los participantes.

A continuación se muestra en el El GRÁFICO N°2, que resume las competencias de mayor valoración para los docentes formadores de la carrera de Historia, Geografía y Ciencias Sociales de la U. Autónoma.

GRÁFICO N° 2



Continuando con el análisis, se hizo una comparación de la máxima valoración que hicieron los sujetos muestreados de ambos grupos, y se buscaron las mayores coincidencias dentro de las más altas competencias evaluadas, tomando las nueve competencias mejor evaluadas por ambos grupos, para mejor comprensión se incluye una tabla comparativa destacando en colores las coincidencias.

Además se hizo un análisis de las semejanzas y diferencias que arrojan las percepciones de los sujetos participantes.

TABLA N° 3

CUADRO COMPARATIVO ESCALA DE VALORACIÓN DE COMPETENCIAS			
Valoración Titulados		Valoración docentes formadores	
Capacidad de trabajar en equipo	85,7%	Compromiso ético	83.3%
Capacidad de identificar, plantear, y resolver problemas	85,7%	Capacidad de organizar y planificar	66.7%
Capacidad para tomar decisiones	85,7%	Capacidad de aplicar los conocimientos en la practica	66.7%
Capacidad para generar nuevas ideas (creatividad)	85,7%	Capacidad de comunicación eficiente, oral y escrita en la propia lengua	58,3%
Motivación al logro (orientación a los resultados)	85,7%	Capacidad de trabajar en equipo	50,0%
Capacidad crítica y autocrítica	85,7%	Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente	50%
Capacidad de organizar y planificar	78,6%	Capacidad para generar nuevas ideas (creatividad)	50%
Capacidad de comunicación eficiente, oral y escrita en la propia lengua	78,6%	13 Capacidad de identificar, plantear, y resolver problemas	50%
Capacidad de aplicar los conocimientos en la practica	78,6%	18 Capacidad crítica y autocrítica	50%

COMPETENCIAS MÁS VALORADAS POR AMBOS GRUPOS

Al observar los resultados y si consideramos las 9 (nueve) competencias más valoradas por ambos grupos, podemos concluir que del grupo de titulados, hay 6 competencias en que un alto porcentaje de los encuestados valora con rango máximo, en cambio el grupo de docentes formadores, sobresale 1 (una) competencia en que un alto porcentaje de encuestados valora con el más alto rango.

SEMEJANZAS

Una semejanza que se puede observar en los resultados es que, de las 9 (nueve) competencias más valoradas, ambos grupos coinciden en las siguientes 7 (siete) Competencias:

- Capacidad de trabajar en equipo
- Capacidad de identificar, plantear, y resolver problemas
- Capacidad para generar nuevas ideas (creatividad)
- Capacidad crítica y autocrítica
- Capacidad de organizar y planificar
- Capacidad de comunicación eficiente, oral y escrita en la propia lengua
- Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica

DIFERENCIAS

La concordancia entre los dos grupos es muy baja, observándose 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.

En el grupo de docentes formadores se consideran dentro de las más valoradas el Compromiso ético y Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente, competencias que no se destacaron en el grupo de titulados.

8 MARCO CONCLUSIVO

El desarrollo del presente estudio, estuvo orientado a Analizar cuáles son las Competencias Profesionales que, a juicio de los profesores de Historia, Geografía y Ciencias Sociales titulados de la Universidad Autónoma de Chile, ya insertos en el mundo laboral, se estarían requiriendo para ofrecer un mejor desempeño en la docencia.

Discusiones y 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 Autónoma de Chile, se puede concluir lo siguiente:

El grupo de titulados valora una mayor cantidad de competencias como relevantes para la inserción laboral, estas son Trabajo en equipo, Capacidad para tomar decisiones, Capacidad para generar nuevas ideas (creatividad), Motivación al logro (orientación a los resultados) y Capacidad crítica y autocrítica.

Otra de las competencias destacadas en por 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 cumulo de expectativas y creencias personales que los recién titulados tienen para su inserción laboral, de acuerdo a lo que plantea Simón, J. D. (2015), “Las expectativas del proceso de búsqueda del primer empleo son bien explicadas mediante el enfoque psicosocial ...en muchos casos de situaciones externas y en otros de sus circunstancias personales que, en ocasiones, fueron decepcionantes

por la falta de competencias académicas...”, coincidente con la percepción que tienen los titulados que valoran la importancia de desarrollar competencias ante el mercado laboral.

Por otra parte, se observa que 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 relacionada con su trayectoria, percepción que se adquiere con una mayor experiencia en mundo laboral, en relación a las competencias del profesor, García en su artículo “Competencias éticas del profesor y calidad de la educación”, plantea “La profesión de profesor exige dominar un conjunto de conocimientos y competencias... que ha de poner en práctica según principios éticos...”, García García, Emilio (2010). Desempeñarse con compromiso ético en educación es entonces una necesidad desde de lo personal y profesional para ejercer en docencia y en el valor que tiene la educación en la formación de personas, lo cual trasciende a la enseñanza de una disciplina específica. Por otra parte, Villarroel & Bruna (2017), plantean que “las relaciones con los estudiantes se ven favorecidas por la conducta ética del docente. Los docentes deben seguir principios éticos relacionados a calidad, justicia, respeto mutuo, honestidad, e integración de la diversidad...” lo que viene a refrendar la opinión de los docentes formadores encuestados.

En segunda instancia

- Capacidad de organizar y planificar
- Capacidad de aplicar los conocimientos en la practica
- 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.

Si bien es cierto que la investigación permite acercarse a identificar qué competencias se requieren mayormente para la inserción laboral de los profesores titulados de la Carrera de Pedagogía en Historia, geografía y Ciencias Sociales de la universidad Autónoma, 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, por lo mismo, la experiencia profesional es un elemento que se debe considerar aunque queda de manifiesto que existen competencias que se desarrollarán solo estando en ejercicio y probablemente después de varios años de trayectoria.

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 insertos en el campo laboral docente, valorando en esta etapa más las competencias adquiridas en la formación que en la experiencia, en concordancia con esto nos encontramos que "... existe consenso en considerar que el enfoque competencial de la enseñanza superior es positivo para la formación". López, Carmen, Benedito, Vicente, & León, María J. (2016).

Principales dificultades para la realización 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 Historia, Geografía y Ciencias Sociales

Otro factor que limita este estudio es la percepción de pérdida de imagen institucional que podría provocar en los titulados una cierta inseguridad o molestia, tendiendo a cuestionar que la universidad sea privada y no estatal.

PROPUESTA DE MEJORAS

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 cambiante y demandante. 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 reflexionar sobre estas percepciones y valoraciones, invitan a revisar probables cambios por parte de la universidad, en la formación de los futuros profesionales y sus correspondientes adecuaciones a las necesidades del contexto educativo y adecuación de las mallas curriculares orientadas a la formación de competencias para sus futuras generaciones.

Esta investigación se puede enriquecer trabajando en esta línea, incorporando nuevos informantes que puedan complementar más estos resultados. Interesante sería articular esta información con los empleadores, por ejemplo directores o sostenedores de colegios para visualizar su percepción en una realidad con más cercanía al contacto educacional.

2 BLIOGRAFÍA:

- Alarcón Leiva, Jorge, & Márquez Sánchez, José Juan. (2019). Competencias docentes interculturales. Multiculturalidad y consecuencias para la inmigración. Estudios pedagógicos (Valdivia), 45(2), 7-27
- Aproximación al enfoque por competencia desde la perspectiva epistemológica, en Contribuciones a las Ciencias Sociales, diciembre 2009

- Aurelio Villa Sánchez y Manuel Poblete R. (2007), Aprendizaje basado en competencias, Universidad de Deusto, Bilbao.
- Boyatzis, Richard (1982): Nueva York: Wiley & Sons.
- Cambio de cultura y organizaciones que aprenden1 Joaquín Gairín Sallán Universitat Autònoma de Barcelona. Departamento de Pedagogía Aplicada Bellaterra (Barcelona 2000)
- Casanova S., Roberto, & Roldán V., Yasna. (2016). Alcances sobre la didáctica de la expresión oral y escrita en el aula de enseñanza media. Estudios pedagógicos (Valdivia), 42(especial), 41-55.
- Edison De Faria Campos, (2010) La Importancia De Las Competencias En La Educación Superior. Centro de Investigaciones Matemáticas y Metamatemáticas, Escuela de Matemática, Universidad de Costa Rica.
- Elsa Rugiero P. 2006; La autoevaluación en el proceso formador, Rev. Educ. Cienc. Salud 3 (2): 74-75
- García García, Emilio (2010). Competencias éticas del profesor y calidad de la educación.Enlace web: <http://www.aufop.com>
- García García, José Joaquín, & Renteria Rodriguez, Edilma. (2012). La medición de la capacidad de resolución de problemas en las ciencias experimentales. Ciência & Educação (Bauru), 18(4), 755-767.
- Gómez Ortiz, Rosa Amalia. (2008). El liderazgo empresarial para la innovación tecnológica en las micro, pequeñas y medianas empresas. Pensamiento & Gestión, (24), 157-194.
- González&González, (2008), Revista iberoamericana de educación. N.º 47
- http://rubenama.com/articulos/Marchesi_bienestar_docentes.pdf
- <http://www.ihistoriapucv.cl/wp-content/uploads/2018/02/Perfil-de-Egreso-de-Pedagog-a-en-Historia-geografia-y-ciencias-sociales-DRA-N-74-2014-2.pdf>
- http://www.umce.cl/joomlatools-files/docman-files/universidad/revistas/extramuros/2012/extramuros_2012_101-112.pdf

- <https://admission.uaautonoma.cl/carreras/pedagogia-en-historia-geografia-y-cs-sociales/>
- <https://rieoei.org/historico/documentos/rie47a09.htm>
- https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid
- <https://web.ua.es/es/ice/documentos/recursos/materiales/foramcion-en-competencias.pdf>
- <https://www.diariooficial.interior.gob.cl/publicaciones/2019/09/13/42454/01/1648988.pdf>
- https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_732198.pdf
- <https://www.redalyc.org/pdf/800/80004711.pdf>, Gonzalez & Gonzalez (2006)
- Informe final proyecto Tuning América Latina 2004-2007, pp. 44-45.
- Juan pablo Gómez-Rojas Las competencias profesionales *artículo de revisión vol. 38. No. 1 enero-marzo 2015 PP. 49-55
- López, Carmen, Benedito, Vicente, & León, María J. (2016). El Enfoque de Competencias en la Formación Universitaria y su Impacto en la Evaluación: La Perspectiva de un Grupo de Profesionales Expertos en Pedagogía. Formación universitaria, 9(4), 11-22.
- Marcelo, C. (Coord.). (2008). El profesorado principiante: Inserción a la docencia. Barcelona: OCTAEDRO
- Padrón López, Gladys Aracelys, & Sánchez de Gallardo, Marhilde. (2010). The Efecto de la motivación al logro y la inteligencia emocional en el crecimiento psicológico. Revista Venezolana de Gerencia, 15(49), 141-158.
- Palomo Garrido, Aleksandro. (2012). Apuntes teóricos para el estudio de la Globalización desde la perspectiva de las Relaciones Internacionales.
- Pavié, Alex (2011). Formación docente: hacia una definición del concepto de competencia profesional docente. REIFOP, 14 (1), 67-80. (Enlace web: <http://www.aufop.com> – Consultada en fecha (23-07-20)
- Ponti, F., Siete estrategias de creatividad, Capital Humano, Barcelona, España (2006).

- Quintero Lugo, Gilberto. (2015). Por una ciencia histórica de todos y para todos: La pertinencia social del historiador en el siglo XXI. *Tiempo y Espacio*, 25(63), 107-124.
- Sánchez Sánchez, Gerardo, & Jara Amigo, Ximena. (2018). Habilidades profesionales asociadas a la docencia. Fijando posiciones de profesores en formación. *Sophia Austral*.
- Simón, J. D. (2015). Las expectativas de búsqueda del primer empleo de universitarios con formación híbrida. El caso de una universidad pública mexicana. *Cuadernos De Investigación Educativa*, 6(2), 33 - 49.
- Suárez Alfonso, Amarilys, Cruz Rodríguez, Ivian, & Pérez Macías, Yoendy. (2015). La gestión de la información: Herramienta esencial para el desarrollo de habilidades en la comunidad estudiantil universitaria. *Revista Universidad y Sociedad*, 7(2), 72-79.
- Tejada, J.; Navío, A. (2005) "El desarrollo y la gestión de competencias profesionales: una mirada desde la formación". En *Revista Iberoamericana de Educación*, N37/2.
- Torres Zamudio, Marleny. (2015). Referentes de formación en educación superior. Área de conocimiento: Turismo. *Sophia*, 11(2), 185-205.
- Villarroel, Verónica A, & Bruna, Daniela V. (2017). Competencias Pedagógicas que Caracterizan a un Docente Universitario de Excelencia:.
- Martínez Miguélez, Miguel. (2006). Validez y confiabilidad en la metodología cualitativa. *Paradigma*, 27(2), 07-33