



**MAGÍSTER EN EDUCACIÓN MENCIÓN CURRÍCULUM
Y EVALUACIÓN**

TRABAJO DE GRADO

**Elaboración De Instrumento De Evaluación Basada En Las
Competencias Declaradas Por La Corporación Instituto Profesional
Inacap, Sede Antofagasta.**

Profesora: Rocío Riffo San Martín.

Alumno: Gonzalo Rojas Huerta.

Antofagasta - Chile, Agosto del 2021.

Índice:

Portada	1
índice	2
Resumen	3
Introducción	3-12
Marco teórico	12-18
Marco Contextual	19-21
Diseño y aplicación de instrumento	22-24
Análisis de Resultados	24
Propuestas remediales	25-29
Bibliografía	29-32
Anexos	33-41

Resumen:

En el marco de este proceso. Su realización tiene como objetivo efectuar un análisis evaluativo crítico, reflexivo y participativo, basado en el desarrollo de competencias en entornos virtuales definidas por la institución, su importancia e impacto como factor de empleabilidad.

Por otro lado, es fundamental inició la aplicación de una encuesta online para estudiantes con el fin de identificar oportunidades de mejora para seguir avanzando en el desarrollo del proyecto institucional.

Estamos presenciando y viviendo una gran revolución tecnológica, a la que se denomina Cuarta Revolución Industrial, siendo este largo periodo trascendental para adaptarnos a nuevas formas de enseñanzas y como estas articulan con en el compa laboral de los estudiantes, es decir, el reconocimiento de sus propios recursos personales para el desarrollo eficiente de las competencias declaradas inicialmente y la exploración de otras ante los nuevos desafíos se requieren nuevas competencias. De esa manera, se asegura una pronta productividad de quienes ingresan a trabajar.

Introducción:

Objetivos:

Objetivo general

- Proporcionar orientación psicopedagógica basada en el desarrollo de competencias dentro del marco y diseño curricular aplicadas en la educación superior.

Objetivos específicos

- Aplicar evaluación psicométrica a los estudiantes de INACAP. Con la finalidad de obtener un nivel de desarrollo actual de las competencias genéricas (transversales) para la empleabilidad.
- Determinar el perfil de conocimiento en las competencias genéricas de los estudiantes y docentes.
- Comparar los resultados de las muestras con la finalidad de proporcionar orientación psicopedagógica centrada en el accionar pedagógico y en los procesos de enseñanza aprendizaje para entornos virtuales.

Metodología

La corriente filosófica que orienta esta investigación es la positivista, a través del enfoque cuantitativo, basado en los principios de objetividad, evidencia empírica y cuantificación. Se trabajará con la metodología pre experimental, donde en primera instancia se aplicarán dos instrumentos de recogida de información a un grupo de docentes y estudiantes que cursan séptimo semestre en carreras seleccionadas de las jornadas diurna y vespertina, con el fin de proponer mejoras significativas orientadas al desarrollo de las competencias genéricas en entornos virtuales.

Instrumento:

Se empleará una escala psicométrica que es utilizada comúnmente en encuestas de investigación, con la finalidad de conocer las habilidades y destrezas presentes en los

alumnos, así como el conocimiento que poseen los docentes acerca de las competencias genéricas y cómo poder desarrollarlas en sus alumnos.

La evaluación en los alumnos está referida al progreso de las competencias genéricas y sello del alumno INACAP, las cuales son: Comunicación oral y escrita; Pensamiento Crítico; Trabajo en equipo; Ética profesional; Compromiso; Autogestión; Capacidad emprendedora; Resolución de problemas; Uso de TIC; Pensamiento creativo.

Estructura:

Según los resultados obtenidos en la primera aplicación del instrumento dirigido hacia los estudiantes, se elaborará un perfil de desarrollo de las diez competencias genéricas evaluadas, lo que permitirá conocer las que se encuentren descendidas y cuales debieran ser potenciadas.

Posteriormente se aplicará un segundo instrumento dirigido hacia los docentes de tipo autoevaluativo, el que nos arrojará resultados que me permitirá comprobar la efectividad y contraste de la primera muestra (Declaración de competencias en estudiantes).

Finalmente podremos resignificar la articulación de los recursos personales que permitan implementar mejoras significativas en entornos virtuales en donde la objetividad de la declaración de competencias y su aplicación toman mayor importancia en el mundo laboral.

Además, a través del actuar pedagógico se pretende mejorar el desarrollo de las competencias genéricas, antes mencionadas, en la totalidad de la muestra de los estudiantes de INACAP.

Fundamentación de estudio.

En la actualidad se habla bastante sobre la importancia de continuar formándose profesionalmente, realizando diplomados, MBA, doctorados y cursos, para los que existen variedad de ofertas e instituciones que los imparten. Sin embargo, en ocasiones se deja de lado un detalle no menor respecto al actual mercado laboral, ya que las empresas han dejado de darle tanta importancia al número de títulos con los que cuenta un candidato para enfocarse en el desarrollo de sus habilidades blandas.

“Los objetivos educacionales no debiesen estar solamente restringidos a los contenidos curriculares, sino que también a las habilidades blandas. Además, estas últimas son las más requeridas por las empresas al momento de contratar profesionales”, explica Álvaro Vargas, gerente general de Trabajando.com Chile.

Aquellas destrezas determinan la manera cómo se va a desempeñar esa persona en el futuro. “Viéndolo de una forma simple, los conocimientos duros y tradicionales (Matemática, Lenguaje, Física, Química, Economía) son herramientas, pero las habilidades sistémicas o también llamadas blandas, determinan cómo las utilizamos”, asegura el experto de Trabajando.com Chile.

A diferencia de las habilidades duras que se reconocen por el conocimiento académico curricular obtenido durante el proceso formativo, las habilidades blandas tienen que ver con la puesta en práctica de manera integrada de aptitudes, rasgos de personalidad, conocimientos y valores adquiridos. Éstas se pueden explicar como un conjunto de destrezas que permiten desempeñarse de mejor manera en las relaciones de tipo personal y laboral. Según Howard Gardner (el que postuló el concepto de inteligencias múltiples) dice que estas habilidades se pueden resumir en: mente disciplinada, sintetizadora, creativa y ética. Y entre las más buscadas por las empresas figuran: las habilidades comunicativas y de relacionamiento; la creatividad; la responsabilidad; la honestidad; el trabajo en equipo, traducido a la capacidad de realizar trabajo colaborativo con los pares; el pensamiento crítico que permite procesar información, sacar conclusiones y tomar decisiones; y el liderazgo, que es la capacidad de dirigir a los pares y la habilidad para comunicar ideas adecuadamente.

Una investigación desarrollada entre 2009 y 2010, que abarcó a cuatro países: Finlandia, Indonesia, Rusia y Senegal, con un total de 91 escuelas y casi 2.500 profesores, demostró que muy pocos alumnos adquieren las habilidades blandas. El estudio trató de medir el impacto de las prácticas docentes innovadoras en educación, que se traducen en tres ejes: educación centrada en el alumno, aprendizaje más allá de la escuela y uso de tecnologías innovadoras. Esto reveló que los profesores están en las etapas básicas de la enseñanza de estas habilidades, ellos necesitan claridad conceptual de qué destrezas hay que desarrollar, cómo desarrollarlas y cómo saber si sus alumnos realmente las adquieren.

Para que se logren producir los cambios esperados, no solo se necesita de tecnología, sino que el profesor debe estar inserto en programas de perfeccionamiento que le permitan cambiar la forma de trabajar en la sala de clases. Como también la mayoría de los profesores enseñan contenidos tradicionales de manera discursiva, se hace necesario cambiar la forma de enseñar para que sus alumnos adquieran las habilidades necesarias del siglo XXI.

Aunque no hay un estudio paralelo realizado en Chile, se asume que el problema detectado por el estudio “enseñanza y aprendizaje innovador”, descrito anteriormente es extrapolable a la realidad local.

“El problema es que en la región estamos mal en las habilidades cognitivas, de dominio de conocimientos básicos. A eso se agrega el hecho que los empresarios y el mercado laboral demandan destrezas blandas que hoy el sistema educativo tampoco está desarrollando”, señala Marina Bassi, especialista de educación del Banco Interamericano de Desarrollo (BID).

“El 90% de los empresarios que encuestamos en Argentina, Brasil y Chile nos dijeron que en los últimos cinco años la demanda de estas habilidades había aumentado. Está es una transformación que se da muy rápido y el sistema educativo debe ir reinventándose para responder a aquellas. Eso ocurre en todo el mundo”, explica Marina Bassi.

A diferencia de la educación científico-Humanista, los Centros de Formación Técnica han logrado formar en sus alumnos ese tipo de destrezas. *“Desconocemos si ello se debe a la malla curricular o al perfil del estudiante que desde sus inicios está*

enfocado al mundo del trabajo”, explica esta experta del BID (Banco Interamericano de Desarrollo).

“Es absolutamente cierto que las habilidades blandas son sin duda el gran factor diferenciador que eventualmente podría dejar dentro o fuera de una terna laboral a un candidato. Por lo tanto, las casas de estudio – tanto las universidades como las escuelas – tienen como deber despertar en los alumnos habilidades sistémicas, descubrirlas, desarrollarlas y potenciarlas”, señala ¹ Álvaro Vargas.

Sin embargo, a la hora de evaluar las habilidades socioemocionales en los alumnos también existe una dificultad. Informa Marina Bassi que hasta ahora las mediciones eran hechas por sociólogos. “Pero hoy están cada vez más incorporados métodos de monitoreo en el sistema educativo, de forma sistemática. Por ejemplo, el PIAAC (Programa para la Evaluación Internacional de las Competencias de los Adultos), que mide competencias y

uso de habilidades en el trabajo, y que se aplica a jóvenes de 16 hasta adultos de 65 años, lo que incluye a toda la fuerza laboral”.

Los resultados de la segunda ronda de encuestas PIAAC se publicarán el presente año 2016. *“Chile será el único país latinoamericano incluido en la medición”*, dice Marina Bassi.

“Hoy en día, además de que los estudiantes cuenten con amplios conocimientos técnicos en una materia específica, es necesario que posean pensamiento analítico y aptitudes blandas desarrolladas que les permitan desempeñarse de mejor manera en un puesto de trabajo”, explica Beatriz Fernández, senior consultant de Randstad Chile, empresa que realizó un estudio sobre el desempeño de los estudiantes chilenos y la forma cómo se enfrentan a su vida profesional.

Los resultados del estudio competitividad y desarrollo de la fuera laboral, indican que las empresas y empleadores valoran mayormente los aspectos intangibles v/s los tangibles.

²

1 Gerente General de Trabajando.com Chile

2 Realizado por el consejo nacional de competitividad (CNC) e INFOTEP, 2008.

Así se presentan en porcentajes los conocimientos y habilidades que se consideran muy importantes para el desempeño laboral:³

- ✓ Conocimiento de idiomas extranjeros 30.9%
- ✓ Conocimiento de informática 62.7%
- ✓ Capacidad de gestión o administración 69.7%
- ✓ Capacidad de tomar decisiones 87.3%
- ✓ Comunicación oral y escrita 87.5%
- ✓ Capacidad de organización y planificación 88.8%

-
- ✓ Capacidad de aprender cosas nuevas 97.2%
 - ✓ Capacidad de trabajar en grupo 97.4%

Según Vargas, el actual sistema educacional no estaría abordando las habilidades blandas. *“Si bien muchas destrezas vienen con el ADN, la mayoría se pueden desarrollar, pero requieren de trabajo”*. Pasa que los profesionales egresan de sus carreras con conocimientos duros y propios de cada profesión, pero son las habilidades blandas las que marcan la diferencia entre uno y otro profesional. *“Es allí donde la educación superior debería hacer hincapié, creando programas, talleres o actividades que ayuden a los alumnos a encontrarlas, formarlas y desarrollarlas. Debería ser obligación de estos establecimientos fomentarlas y potenciarlas”*, explica Vargas.

El 50% de las actividades de aprendizaje que los profesores proponen en clases no apuntan a enseñar habilidades blandas.⁴

Para mejorar esta situación lo que se requiere es realizar cambios en las prácticas pedagógicas, más que modificaciones en el currículo. Para Marina Bassi, *“no se necesita contar con una asignatura para enseñar autoestima, sino que hay que inducirla por medio de las prácticas de otras materias como en matemáticas, lenguaje, etc.”* Una

³ Estudio de competitividad y desarrollo de la fuerza laboral, 2008. Rolando M. Guzmán, INFOTEP Y CNC.

⁴ Estudio de la OECD, Microsoft, UNESCO y la sociedad internacional de tecnologías de la educación.

opinión similar tiene Luz María Budge quien agrega que los establecimientos son la base de la educación para la sociedad y por tanto deben realizar una formación integral de cada individuo. *“No es necesario hacer adecuaciones ni ajustes curriculares de ningún tipo ya que las bases consideran esta formación. Es clave que cada institución, en su proyecto educativo, trabaje con los alumnos todo aquello que les permita el máximo desarrollo de sus potenciales”*, explica.

Además, se hace necesario una mayor coordinación entre las casas de estudio y las empresas, ya que existen instituciones que desconocen la realidad laboral, como también las necesidades que tienen hoy las industrias. “Si los establecimientos educacionales supiesen qué buscan las empresas y cómo se está moviendo el mundo laboral, estarían cambiando su malla, formando profesionales integrales, con

competencias sistémicas que les permitan adaptarse a los tiempos, a distintos grupos de personas y necesidades de las mismas”, concluye Álvaro Vargas.

Un estudio realizado por la consultora de recursos humanos Robert Half reveló que, a la hora de buscar personal, un 93% de las empresas privilegia las habilidades blandas de los candidatos por sobre las habilidades duras. Destrezas comunicativas y de relacionamiento, creatividad, capacidad de trabajar en equipo, responsabilidad, honestidad y actitud proactiva a la hora de resolver problemas, son algunas de las habilidades más buscadas por los reclutadores de personal. Esto según los resultados de una encuesta aplicada a 250 ejecutivos chilenos por ésta consultora de recursos humanos.

El informe elaborado por el instituto del futuro del instituto de investigación de la universidad de Phoenix reveló las diez habilidades blandas que demandará el mercado laboral, éstas son las siguientes:

- ✓ Capacidad de pensamiento crítico.
- ✓ Desempeñarse en diferentes culturas.
- ✓ Dominar el lenguaje computacional.
- ✓ Llegar a soluciones creativas para problemas estándares.

- ✓ Tener inteligencia social.
- ✓ Poder evaluar críticamente y elaborar contenido para diversos medios de comunicación.
- ✓ Entender y manejar conceptos propios de diversas disciplinas.
- ✓ Diseñar tareas y aplicarlas para que produzcan los resultados deseados.
- ✓ Discriminar y filtrar la información importante.
- ✓ Ser capaz de trabajar productivamente en equipo

El ámbito académico cada vez ha ido tomando mayor consciencia de la importancia del desarrollo de las habilidades transversales en los alumnos y que no sólo absorban conocimiento empírico. En éste sentido, el vicedecano de Ingeniería Comercial de la Universidad Adolfo Ibáñez, Gonzalo Islas, explica que en la carrera que tiene a su cargo se combinan cursos como finanzas, economías y marketing, con una serie de cursos como lectura crítica, argumentación, liderazgo y expresión. Todo esto con el fin de fomentar el pensamiento crítico y formar profesionales íntegros en todos los planos.

Por otra parte, el académico Carlos Rubilar de Duoc UC, asegura que desde dicha institución se incentivan asignaturas como Antropología y Ética, y buscan que los estudiantes participen en actividades de verano, practiquen deporte y se interesen en eventos culturales, para así generar en ellos un sentimiento de comunidad, pertenencia, trabajo en equipo y solidaridad.

En lo que respecta a la Universidad Tecnológica de Chile INACAP, postulan un modelo de formación orientado a competencias para asegurar la inserción y desarrollo laboral de los titulados. Así, los alumnos adquieren competencias de especialidad y genéricas, aprendiendo a hacer lo que no saben; haciéndolo y reflexionando sobre cómo lo hicieron y sobre sus resultados. Institucionalmente esto se conoce como el “Aprender haciendo”.

En INACAP se propicia una educación integral, inspirada en valores, con una relación cercana entre alumnos y docentes. Formando técnicos y profesionales preparados para enfrentar los desafíos del mundo productivo con el Sello INACAP, que son capacidades genéricas que distinguen al egresado de ésta institución, las cuales son:

Compromiso (Actúa con compromiso y responsabilidad en su desempeño, comprendiendo el impacto de sus decisiones y acciones en las demás personas);

Autogestión (Gestiona conocimientos, habilidades y actitudes, para el logro de metas personales y profesionales a lo largo de la vida académica y profesional); Dominio de su especialidad (Demuestra dominio de su ámbito y nivel de especialidad, mediante la aplicación de métodos, técnicas y uso de tecnologías, logrando su desempeño efectivo y eficiente, que facilite su integración al mundo laboral); Capacidad emprendedora (Actúa con iniciativa y perseverancia, de modo tal de modificar la realidad, siendo agente de cambio junto a otros, aportando soluciones innovadoras a organizaciones productivas y sociales, desde su profesión).

Por esto se pretende desarrollar una investigación previa de las competencias genéricas de los alumnos, para elaborar una asesoría psicopedagógica orientada a los docentes de la Universidad Tecnológica de Chile INACAP. Con la finalidad de contribuir al mejor desarrollo de los aprendizajes esperados y competencias genéricas que colaboran con el proceso de formación profesional y de empleabilidad, contextualizándolo en cada área.

5. Marco teórico:

2.1 Psicopedagogía:

En la actualidad existen varios conceptos que explican lo que es psicopedagogía, esto dependerá del autor y del área donde se enfoque. Basándose en el autor Careaga (1995), la define como *“disciplina en vías de epistemologización que estudia la naturaleza humana y los procesos de aprendizaje humano, formal y no formal, contextualizado y sus alteraciones”*.

Este concepto tiene algunas palabras claves que es necesario especificar:

➤ Naturaleza del aprendizaje humano:

Las siguientes interrogantes permiten dar respuestas sobre los aprendizajes de los individuos como, por qué se produce el aprendizaje, cómo se manifiesta o expresa el aprendizaje, cómo afecta lo aprendido o no aprendido al hombre, qué sentido tiene lo aprendido o no aprendido para el hombre individual y colectivamente, a qué tipos de aprendizaje puede acceder el ser humano, qué sucede si se prescindiera del aprendizaje. Parece evidente que otras disciplinas han aportado una gran cantidad de

teoría en este tema; sin embargo se cree que estos conocimientos disponibles pueden servir de bases para lanzar nuevas líneas de investigación psicopedagógica.

➤ Aprendizaje Formal y no formal:

Riera, J.(1996) *afirma que la educación formal es aquella que se da en la Escuela, dentro del Sistema Educativo, de forma sistematizada e intencionada.* Naturalmente la Psicopedagogía recoge como suya este importante campo de teorización y de práctica. La inserción del Psicopedagogo en el sistema escolar está tradicionalmente aceptada. Sin embargo, es necesario avanzar hacia una conceptualización aún más amplia a este respecto. No sólo el sujeto con alteraciones del aprendizaje es materia psicopedagógica.

El que aprende normalmente es un sujeto con potencialidades pocas veces posibilidades por el sistema. De tal manera que la optimización de los procesos de aprendizaje y de enseñanza y el aporte psicopedagógico al diseño y ajuste curricular, son un campo interesante. El Departamento de Bienestar Social de la Generalitat de Catalunya, por su parte, nos señala que la Educación No formal *“son los procesos educativos estructurados pero que no tienen como objetivo conseguir un título reconocido. Puede ser reglada o no reglada.”* Pueig, J y Trilla, J.(1996).

La clave parece estar en que la sociedad educa siempre y sus formas son diferentes. En la diferenciación entre los aprendizajes formales y no formales la idea que hace la distinción es la adscripción o no a un sistema educativo, siendo ambos procesos sistemáticos e intencionados. La preocupación por los aprendizajes no formales, es parte de la práctica Psicopedagógica motivada por la Universidad Educare de Chile. Bazán, D.(1996) *ha aportado teóricamente a la reflexión en el sentido de abrir campo a la actividad psicopedagógica en lo que él llama” el misterioso y olvidado espacio extraescuela”.*

➤ Lo contextual del aprendizaje:

Lo contextual se refiere a que resulta imprescindible precisar una situación social determinada para estudiar el proceso de aprendizaje y sus alteraciones. Parece claro que se requiere definir un actor social determinado que aprende, en una situación social también determinada, que ha actuado como mediador -en la perspectiva vygotzkiana -

promueva el aprendizaje intencionadamente. Bazán, D./ López, A./ Yacometti, O.(1995) *nos proponen que el psicopedagogo debe ser capaz de comprender a un sujeto que vive en una realidad social y cultural específica. Y continúan señalando “la psicopedagogía ignora frecuentemente la naturaleza histórica, social, cultural y política del hecho educativo y psicopedagógico y del sujeto que aprende.* Como resultado de lo anterior se puede observar que el psicopedagogo tiende a desentenderse de las causas más estructurales de los problemas de aprendizaje, evidenciando una falta de sensibilidad y de preparación suficiente como para cuestionar el momento histórico, político y económico que lo envuelve.

Como se mencionó anteriormente, la psicopedagogía como concepto ha ido creciendo y a la vez enriqueciendo con el paso de los años, ha comenzado a abordar los diferentes métodos que existen, sin embargo aún no existe una teoría psicopedagógica propiamente tal.

La práctica psicopedagógica no solo cambia en su lenguaje y metodología, sino que, también en la forma de abordar al sujeto, no solo se centra en los procesos cognitivos, sino que toma en consideración los aspectos afectivos, sociales y su entorno.

El psicopedagogo se encarga de resolver los diferentes problemas que puedan existir utilizando todas las herramientas y metodologías adquiridas, aplicando las diferentes estrategias para trabajar con los individuos, es muy importante trabajar en conjunto con sus pares, como sus padres y docentes para lograr mayor efectividad y rapidez en el proceso de intervención. Del cual es uno de los roles que realiza el psicopedagogo que se dará a conocer a continuación.

2.1.1 Rol del psicopedagogo:

Antes de definir el rol del psicopedagogo es necesario informar el concepto de un rol. Según de Pichón Riviere, citado por Del cueto y Fernández *“es un modelo organizado de conducta, relativo a una cierta posición del individuo en una red interacciones ligado a expectativas propias y de los otros”.*

La labor del psicopedagogo es trabajar con cinco roles fundamentales para el individuo, los que se describirán a continuación:

✓ Prevención

Es la prevención para impedir que se produzca una dificultad o problema, es decir que no ocurra o se agraven las dificultades que se puedan observar al inicio del procedimiento de la prevención se observan varias problemáticas de índole social, en grupo, personas y/o instituciones.

De acuerdo a (Bertoglia, G en el año 2004), dentro de este ámbito se puede conocer tres tipos de prevención:

- Prevención primaria : Se relaciona con la capacidad de reforzar y trabajar en torno a posibles situaciones que a futuro podrían desencadenar en los educandos dificultades de aprendizaje, motivacionales, conductuales, o situaciones que involucren necesidades educativas especiales.
- Prevención Secundaria : Esta clase de prevención cuenta con situaciones que desarrollan dificultades a nivel escolar.
- Prevención Terciaria : Se trata de la intervención a las consecuencias que genera dificultades de aprendizaje.

Gracias a la prevención se puede enfrentar de manera anticipada los problemas o dificultades que puede presentar un individuo.

✓ Evaluación

Es un proceso continuo y sistemático que nos permite conocer la realidad del individuo.

Permite conocer el desarrollo de adquisición de los aprendizajes y conocimientos que pretende medir juicio del individuo para conocimientos de él y sus pares y para la institución en que se encuentre, la evaluación se realiza de manera individual y aislada, en donde se evalúan todos los procesos cognitivos y socio afectivos indicados anteriormente.

✓ Diagnostico

El termino diagnostico procede de las matriculas griegas *día* que significa, (*a través de*) y *gnosis* que quiere decir (*conocimiento*).

Proceso de análisis de los resultados obtenidos de las evaluaciones, para valorizar e interpretar el diagnostico que se evidencia a través de los resultados obtenidos, se

puede comenzar a trabajar en el informe psicopedagógico en donde se da a conocer todos los resultados cualitativamente y cuantitativamente. No obstante el resultado final del diagnóstico dará pie para comenzar con la intervención para el sujeto.

✓ Intervención

El intervenir psicopedagógico significa atender a todos los procesos que están alterados; relacionarlos y tomar decisiones en conjunto con todos los actores, no solo con el sujeto como sus padres, la familia, sus maestros, y la comunidad.

En este rol se aplican todas las herramientas, estrategias y procesos para llevar a cabo un plan de intervención en donde busca potenciar o mejorar los procesos cognitivos e instrumentales que evidencien graves dificultades presentes en el individuo. En donde se busca realizar un cambio y solucionar los diferentes problemas que pueden presentar los sujetos.

✓ Seguimiento

Una vez terminado el proceso de intervención, el rol de seguimiento nos permite volver a re evaluar al sujeto y verificar si el tratamiento utilizado fue adecuado a sus necesidades, y si las recomendaciones se utilizaron en tanto como el sujeto, sus pares y entorno social.

Por otra parte permite replantearse la hipótesis utilizada, así como también prevenir nuevamente si es que aun presenta las mismas necesidades intervenidas anteriormente, finalizando cumpliendo con nuestro objetivo.

2.2 Fundamentos del modelo de formación basado en competencias.

2.2.1 Competencia genérica

El concepto de competencia radica en los años 70, basado en investigaciones en torno a variables que influían en el desempeño laboral. En sus inicios, este modelo fue importado de la psicología organizacional, los procesos de selección de personal y la construcción de perfiles laborales en empresas (McClelland, 1973). En el último tiempo, se ha trasladado al ámbito de la educación, sin embargo, al existir una diferencia entre

las acciones manifiestas y el análisis propio de las personas, se generó una mirada distinta en relación al concepto de competencias, entonces ahora la noción de competencia hace referencia a tan sólo una parte de las actividades mecánicas.

Debido a esto, comprendemos que las competencias involucran tanto desempeños cognitivos como conductuales y para lograrlos, es necesario también que, para el desarrollo de un aprendizaje ideal, se utilicen metodologías constructivistas en donde el propio alumno pueda participar en la construcción de sus conocimientos. Una competencia correctamente desarrollada es un saber hacer complejo que se pone en práctica al momento de afrontar diferentes dificultades en la vida diaria, es decir, la capacidad que tenemos para utilizar nuestras habilidades, actitudes y conocimientos⁵.

Un correcto desempeño en variados contextos problemáticos, además de la correcta integración de nuestros conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores, así es como la universidad de Deusto define el concepto de competencia. Según Gutiérrez (2005), la concepción de competencia hace referencia a una variedad de funciones, que tienen como objetivo obtener y emplear un conocimiento con el fin de resolver dificultades en la vida cotidiana, también indica que el desarrollo de las habilidades en su totalidad es muy relevante. Asimismo, el autor hace referencia a la capacidad de lograr una comunicación realmente efectiva con las personas, además de mantener siempre una relación de constante respeto por cualquier persona en cualquier situación.

“Una competencia es genérica si no está directamente relacionada con los conocimientos de la carrera en la que se imparte, pero se considera importante para la educación del alumnado. Suelen recibir el nombre de competencias transversales porque

no tienen una asignatura propia, sino que se adquieren a lo largo de las otras asignaturas. El problema principal es que desconocemos cómo enseñar estas competencias y cómo integrarlas en nuestra docencia. Una forma de resolver esta dificultad es con el esfuerzo colaborativo de todos los profesores.”⁶

⁵ Camargo & Pardo, 2008; Díaz-Barriga, 2005; Rodríguez, 2007; Yaniz & Villardón, 2006.

“Core competences”, éste término se utilizaba en la década de los 90 para referirse al éxito profesional, además de este concepto también existe el de “key skills”, que al español significa habilidades o competencias clave para el correcto progreso de la persona tanto en su contexto laboral como en su vida cotidiana. Sin embargo, el modelo de Tuning aplica que las competencias genéricas, son competencias que se pueden transferir y que son favorables para la persona que las desarrolla, ya que le permite a esta vivir como una persona responsable, es por esto que Tuning explica que estas competencias son esenciales para todo alumno independientemente de la disciplina en que se esté formando. Es decir, las competencias genéricas son aquellas que trascienden a las disciplinas de estudio ya que, ilustran la eficacia de las personas para desempeñarse tanto en el ámbito laboral como personal. *“Son habilidades necesarias para ejercer eficientemente cualquier profesión”⁷.*

Además las competencias genéricas comprenden cuatro aspectos fundamentales según explican Rychen y Salganik (2003), ya que indican que estas son transversales en varios ámbitos de carácter social, puesto que se incluyen en muchos aspectos de la existencia humana, lo que las convierte en habilidades esenciales en cuatro contextos, como son, el académico, el social, el laboral y el personal. Además los autores hacen referencia a que las competencias genéricas pertenecen a un orden superior de complejidad mental, ya que favorecen el desarrollo del pensamiento crítico y analítico, la reflexión y la autonomía mental.

Asimismo, estas competencias serían de tipo multifuncionales, puesto que gracias a estas, se pueden resolver un sinnúmero de dificultades en variados ámbitos, como lo son el

social, el cotidiano y el profesional, igualmente, estas habilidades tan relevantes para el desarrollo pleno de un profesional, serían multidimensionales, ya que se aplican en dimensiones perceptivas, cooperativas, conceptuales y normativas.

6 Joe Miró Antoni Jaume-i-Capó, repositorio de actividades para enseñar las competencias transversales, Revista de Docencia Universitaria, Vol.8 (n.1)

7 Baños & Pérez, 2005

6. Marco contextual:

Características del contexto, reseñas históricas, logros y dificultades.

Antecedentes geográficos.

En una región como Antofagasta, donde se desarrolla una gran actividad económica centrada principalmente en la minería, INACAP Antofagasta juega un rol muy importante, ya que es parte integral de la comunidad nortina constituyendo una alternativa concreta para los trabajadores, que alcanzan el 44% de la jornada vespertina. Anualmente egresan de la Sede más de 700 titulados entre técnicos y profesionales, a través de su Centro de Formación Técnica, Instituto Profesional y la Universidad Tecnológica de Chile INACAP, los que tienen un alto grado de empleabilidad en las especialidades que escogieron.

En 2010 se concretó la construcción del nuevo edificio de la Sede Antofagasta, emplazado en el sector La Chimba y con una superficie construida de 13.379 m². El impacto de la nueva Sede generó un impulso importante al desarrollo inmobiliario de la ciudad.

INACAP Antofagasta ha intensificado su quehacer contribuyendo notablemente al desarrollo de la región y, por ende, de nuestro país, a través de la instalación de espacios relacionados con el conocimiento y la investigación en ámbitos productivo, social y cultural.

Lo anterior se materializa mediante la gestión de iniciativas como: Centro de Desarrollo Laboral, que favorece la empleabilidad y el emprendimiento en estudiantes y exalumnos; Centro de Desarrollo MyPE Antofagasta, que integra a académicos especialistas del Área Administración y Negocios y alumnos consejeros para proveer un servicio de orientación a micro y pequeñas empresas; Centro de Desarrollo Social, espacio que genera servicios gratuitos para de mejorar la calidad de vida de las personas y comunidades mediante intervención social con alumnos de las Carreras de Trabajo Social y Psicopedagogía.

Desde el Centro de Innovación y Tecnología Aplicada (CITA), la Universidad Tecnológica de Chile INACAP pone al servicio del ecosistema de innovación regional su

experiencia de trabajar en forma articulada con el entorno productivo, para generar innovaciones según necesidades de los mercados y desarrolladas por las empresas.

7. Diseño y evaluación de instrumento:

Perfil de desarrollo de competencias genericas estudiante Inacap.

Descripción :

Las competencias genéricas son destrezas que permiten un mejor desempeño en las relaciones de tipo personal, laboral y profesional. Éstas involucran la ejecución de aspectos tanto cognitivos como conductuales, ya que se colocan en práctica al momento de afrontar diversas dificultades en la vida diaria, es decir, la capacidad que tenemos para utilizar de manera integrada habilidades, actitudes, valores y conocimientos adquiridos.

Así también el demostrar dominio en su ámbito de especialidad, a través de la aplicación de métodos, técnicas y uso de tecnologías, logran un desempeño efectivo y eficiente que facilita la integración al mundo laboral.

A continuación se presenta un test de autoevaluación que ha sido elaborado en base a los siguientes documentos de INACAP;

- *Guía: "Implementación de las competencias Genéricas en Aula"*
- *"Criterios de evaluación competencias genericas y sello alumno Inacap"*

El test cuenta entre 50 afirmaciones, relacionadas con el desarrollo de las siguientes competencias genéricas:

- | | |
|-------------------------------|---------------------|
| ✓ Comunicación oral y escrita | ✓ Ética profesional |
| ✓ Pensamiento crítico | ✓ Compromiso |
| ✓ Trabajo en equipo | ✓ Autogestión |

- ✓ Capacidad emprendedora
- ✓ Resolución de problemas
- ✓ Uso de Tic
- ✓ Pensamiento creativo

Ficha técnica (Instrumento N°1)

Nombre del Instrumento : Perfil de desarrollo de competencias genericas Inacap.

Lugar de aplicación : IP/UTC

Tiempo de aplicación : 30 minutos aproximadamente.

Instrumento utilizado : Escala de tipo likert.

Tipo de aplicación : Autoevaluacion.

Revisión del Test

1. Una vez terminado de responder el Test **“Perfil de Desarrollo de Competencias Genéricas del Alumno INACAP”**, se deben contabilizar los puntajes según la tabla que se presenta a la derecha:

Frecuencia	Puntaje
Siempre	5
Casi Siempre	4
A veces	3
Casi Nunca	2
Nunca	1

2. Según la puntuación obtenida en cada afirmación, se deben sumar los puntajes por cada Competencia para obtener Porcentaje mediante la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Suma Total} \times 100}{50} =$$

3. Ubica cada Porcentaje en las siguientes Categorías Cualitativas:

Categoría Cualitativa	Porcentaje
Excelente	76 – 100
Bueno	51 – 75
Suficiente	26 – 50
Insuficiente	0 – 25

Ficha técnica (Instrumento N°2)

Nombre del Instrumento : Perfil de desarrollo de competencias genericas Inacap.

Lugar de aplicación : IP/UTC

Tiempo de aplicación : 30 minutos aproximadamente.

Instrumento utilizado : Escala de tipo likert.

Tipo de aplicación : Autoevaluacion

Instrucciones :

Deberá leer atentamente cada indicador considerando su experiencia en el aula al momento de implementar aquellas aptitudes integras y transversales. Responda honestamente.

Revisión del Test

1. Una vez terminado de responder el Test **de enseñanza aprendizaje Competencias Genéricas Docente INACAP**, se deben contabilizar los puntajes tabla que se presenta a la derecha:

Frecuencia	Puntaje
Siempre	5
Casi Siempre	4
A veces	3
Casi Nunca	2
Nunca	1

“Perfil
según la

2. Según la puntuación obtenida en cada afirmación, se deben sumar los puntajes por cada Competencia para obtener Porcentaje mediante la siguiente fórmula:

*Suma Total**100

$$\frac{\text{Suma Total}}{50} =$$

3. Ubica cada Porcentaje en las siguientes Categorías Cualitativas:

Categoría Cualitativa	Porcentaje
Excelente	76 – 100
Bueno	51 – 75
Suficiente	26 – 50
Insuficiente	0 – 25

8. Análisis de resultados:

Gráfico 1

Gráfico 2

9. Propuestas remediales:

Estrategias para organizar y elaborar una clase.

El siguiente material tiene por objetivo, entregar estrategias de como se debe abordar la organización de una clase: Una clase debe ser estructurada en tres tiempos la cual permiten la comprensión y la aplicación de habilidades de conocimiento:

Inicio	Tiempo
<p>Cuando se planifica una clase; El académico debe tener en cuenta para quién o quienes va dirigido el aprendizaje, ¿Por qué es importante dicho aprendizaje?, ¿Qué pregunta o estrategia fomentará la investigación, la comprensión y la transferencia del aprendizaje? ¿Qué deseamos que aprendan? ¿Qué serán capaces de hacer como resultado del conocimiento y las habilidades adquiridas?</p> <p>1.- En este momento de la clase es de vital importancia la conexión emocional y activación de los sentidos (input sensorial), para que el estudiante logre el aprendizaje, deben estar todos los estudiantes conectados con lo que el académico va a realizar. Se pueden realizar actividades como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Activar los sentidos por medio de colores, puede ser una imagen atrayente, un vídeo con sonido, música y ambientar la sala con un aroma agradable. • La activación emocional, se puede lograr solicitando a los estudiantes que hablen de sus experiencias personales que se relacionen con el contenido en estudio. También recordando y comentando situaciones cercanas o familiares que pudieron haber sido importante para ellos. <p>2.- La atención: Captar la atención del grupo curso debe ocurrir durante toda la clase, pero con bastante énfasis en este momento para que el alumno se sienta concentrado durante la transmisión del conocimiento, Acá podemos utilizar estrategias como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajar con anécdotas e historias reales, donde el contenido y competencia en estudio se ejemplifiquen dando a conocer la necesidad de saber esto. Además, deben contextualizar los contenidos, para dar un sentido al alumno. • Utilizar un volumen de voz fuerte, energético que haga variaciones en decibeles para que la clase no tenga un sonido plano o monótono. • El utilizar la conexión emocional implica activación del proceso de atención. <p>3.- Objetivos de aprendizaje: El objetivo de aprendizaje orienta todo el proceso. Los alumnos deben tener claridad que se espera de ellos. Acá podemos realizar tales actividades:</p>	<p>10% de la clase</p>

- Orientar al alumno acerca de la utilidad, propósito o sentido de la clase.
- Dar a conocer el perfil de Egreso al cual tributa la asignatura.
- Dar a conocer las competencias genéricas que tributa la asignatura.
- Redactar objetivos en conjunto con los estudiantes

4.- Motivación: La contextualización y conexión tanto emocional con el futuro laboral, permite lograr la motivación intrínseca de los estudiantes. Se puede trabajar de la siguiente manera:

- Mostrar vídeos, imágenes, humor.
- Utilizar refuerzos positivos.
- Utilizar preguntas que inviten a pensar y realizar desafíos académicos.

5.- Activación de conocimientos previos: El cerebro debe reconocer la formación de conceptos a partir de la categorización que se encuentra en la realidad, es decir, la capacidad de establecer el concepto de que el objeto percibido pertenece a un grupo específico de cosas y que comparten características comunes, nace así la asociación y la deducción y es a través de ésta que se puede inferir un conocimiento desde premisas, este punto es clave para el entendimiento de aprendizajes y tareas complejas. Se pueden llevar a cabo las siguientes actividades:

- Realizar actividades, que permitan relacionar el contenido a tratar con los de la clase anterior y las experiencias previas de los estudiantes. Se puede trabajar con preguntas para introducir el tema a tratar. (mediación). Utilizar estrategias de asociación de contenidos y aprendizajes anteriores con el conocimiento nuevo.
- Luvia de ideas, permite activar, reflexionar y compartir conocimientos de una temática. Todas las actividades que se realizan en la activación de conocimientos previos generan expectativas en los alumnos.

Desarrollo	Tiempo
------------	--------

<p>1.- En este momento de la clase es donde debe ocurrir la transmisión de conocimiento puede ser por medio de clase expositiva, o de análisis. El objetivo es la integración de circuito neuronales. Este momento de la clase debe dividirse en explicación por parte del docente (no muy extensa) y aplicación del aprendizaje. Se puede organizar las siguientes actividades metodológicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contextualización de los contenidos: vincular contenidos de la clase, con aspectos tanto de la vida cotidiana del alumno como del contexto laboral, según su perfil de carrera. • -Clase expositiva; por medio de explicación de mapas conceptuales o actividades de asociación como preguntas generales del contenido que el docente debe ir respondiendo y aclarando. • Incorporación de metodologías ACTIVAS, PARTICIPATIVAS centradas en el estudiante, para formar en aprendizajes por competencias: Implementar experiencias de aprendizaje que fomenten el aprendizaje significativo en los alumnos. Por medio de aplicación del conocimiento. Se puede trabajar con casos de estudios (Reales, hipotéticos, clínicos empresariales etcéteras). Resolución de problemas, confección de organizadores visuales o cuadros comparativos. • Acciones de guía, monitoreo y mediación del aprendizaje: Durante la aplicación es importante pensar o visualizar el aprendizaje esperado y el criterio de evaluación del estudiante, por ello, en este período, debe mediar por medio de preguntas que oriente hacia lo que usted espera de los estudiantes. No debe centrarse en el resultado de la actividad, sino como el estudiante logra o consigue ir elaborando hipótesis hacia su tarea. • Para que el contenido a aprendizaje se consolide se debe trabajar desde la experiencia, de esta forma se vuelve más significativo, Por ello una vez utilizado los pasos anteriores, la tarea debe orientarse a actividades experienciales por parte del alumno, pueden ser salidas a terreno o miniprácticas, de esta forma la función motriz permite mayor retención de la memoria episódica. Es importante destacar que el objetivo del aprendizaje no es sólo la utilización mecánica y memorísticas de las habilidades, sino el desarrollo de competencias. <p>2.- No hay que olvidar el Rol de las emociones en el aprendizaje y la autorregulación emocional, considerando la etapa de desarrollo evolutivo de los estudiantes; Se puede enfocar en:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sala de clases con pocos distractores visuales, mucha luz natural, paredes con colores suaves. 	<p>70% de la clase</p>
---	------------------------

<ul style="list-style-type: none"> Las emociones positivas como alegría, la aceptación, confianza y la satisfacción pueden mejorar el aprendizaje. 	
<p>Prolongadas situaciones de estrés, puede afectar la capacidad de aprender.</p> <ul style="list-style-type: none"> El Miedo, la amenaza y el castigo no mejoran la autorregulación emocional y se bloquea el aprendizaje, finalmente la respuesta del estudiante es sólo por respuesta de miedo o amenaza. Debe ser cordial con los estudiantes, usando un tono de voz que tenga un equilibrio entre firmeza y calidez. El lenguaje corporal dice mucho tanto en la motivación cómo en la confianza (admiración) que el estudiante debe percibir de usted. Contribuir a la autogestión e investigación. La curiosidad hace que las personas deseen explorar cosas. Utilización, confección y uso de material concreto, cómo juegos, maquetas, revistas, APP, crucigramas, sudoku, flash card. Utilización de TICS: Se puede utilizar; Kahoots, whatsapp, Data show. App. 	

Cierre	Tiempo
<p>1.-Las actividades de cierre deben considerar el producto del proceso de toda la clase. Es decir, debe recordar los procedimientos que tuvieron los estudiantes para llegar al término de la tarea. No olvidar que la evaluación formativa o procesual debe relacionarse con la sumativa o final. No considere sólo un momento de la evaluación, junto a la formativa y sumativa integre la autoevaluación y coevaluación.</p> <ul style="list-style-type: none"> La evaluación no necesariamente debe ser escrita, se puede realizar por preguntas, observación, tomando en cuenta los estudiantes que menos han participado. Realizar un encuadre cognitivo semanal, dando a conocer los aspectos de 	20% de la clase

<p>mejora.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajar con evaluación formativa que implique retroalimentación de los aspectos de aprendizaje previos a la evaluación sumativa. • Pedir ensayos, responder una o dos preguntas globales. 	
<p><u>2.- Autoevaluación, metacognición y autorregulación:</u> Consiste en que los estudiantes deben tomar conciencia de sus nuevos aprendizajes. En esta instancia. El estudiante debe autoevaluar su conducta y el aprendizaje obtenido, identificando debilidades y fortalezas. Evaluando su autorregulación y disposición hacia la clase y el aprendizaje.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajar con actividades de autoevaluación y coevaluación. • Realizar actividades como viaje cognitivo donde se identifiquen debilidades y fortalezas. • Mostrar a los estudiantes si los objetivos planteados al inicio fueron cumplidos o no, focalizando que aprendizaje se lograron o no. 	

10. Bibliografía:

11. Careaga, R. "El Hecho Psicopedagógico". Universidad Educares. Bravo y Allende Editores.

12. Ensayo "El profesor de educación superior", Ángel Díaz Barriga (2005), vol. XXVII, núm. 108, pp. 9-30, editorial Perfiles educativos.

13. Educ Psychol Rev , How Far Have We Moved Toward the Integration of Theory and Practice in Self-Regulation? (¿Cuánto hemos avanzado hacia la integración



- 14.** Fernando Gutiérrez, “Las necesidades del escolar”. Extractado de Enseñando y Aprendiendo los Objetivos Transversales en la Sala de Clases (2005).
- 15.** Patricio de Azcárate. Aristóteles. “Metafísica”, texto español edición de 1875.
- 16.** Rodríguez, C., Vera-Noriega, J.A. (2007) Evaluación de la práctica docente en escuelas urbanas de educación primaria en Sonora. Revista Mexicana de Investigación Educativa.
- 17.** Magdalena Silva. “Habilidades blandas”. Revista Educar; de la Universidad Alberto Hurtado.
- 18.** Monique Boekaerts & Eduardo Cascallar. Teoría y práctica de la autorregulación?), Published online: 20 September 2006 # Springer Science
+ Business Media, Inc. 2006
- 19.** McClelland David C., “Las pruebas para la competencia en lugar de para la
"inteligencia" Vol. 28 (1)”. Psicólogo americano, enero 1973, 1-14
- 20.** McClelland David C., “Las pruebas para la competencia en lugar de para la "inteligencia" Vol. 28. enero 1973, 1-14.
- 21.** Josep-E. Baños y Jorge Pérez. “Cómo fomentar las competencias transversales en los estudios de Ciencias de la Salud: una propuesta



de actividades” Oficina de Coordinación y Evaluación Académica
Facultad de Ciencias de la Salud y de la Vida Universitat Pompeu
Fabra (Barcelona), Educación Médica 2005).

- 22.** Rychen D.S. y Salganik L.H. (2004). Definir y seleccionar las competencias fundamentales para la vida. Mexico. Fondo de Cultura Economica, 420 pp. Rychen, D.S. y Salganik L.H. (eds.)
- 23.** Yániz, L Villardón, “Planificar desde competencias para promover el aprendizaje. El reto de la sociedad del conocimiento para el profesorado universitario”, VOL. 12. C, Universidad de Deusto (2006).
- 24.** Yolanda Iribarren G; Mariela Ortiz U; Carolina Tello R. “Competencias del Psicopedagogo para realizar trabajos de peritajes en: Procedimientos de cuidado personal, relación directa-regular y medidas de protección en niños, niñas y adolescentes en el Juzgado de Familia de la ciudad de Antofagasta”. Seminario para optar al grado académico de Licenciado en Educación y al título profesional de Psicopedagogo.
- 25.** Bisquerra, R (coord.) (2003) “Metodología de investigación educativa”.
Madrid. La Muralla.
- 26.** Latorre, A; Rincón, D. del; Amal, J. (2003). “Bases metodológicas de la investigación educativa”. Barcelona: Ediciones Experiencia.



27. Leòn, O; Montero, I. (2003). “Métodos de investigación en Psicología y Educación” (3ª ed.). Madrid: McGraw-Hill.
28. www.mifuturo.cl. “Porqué ingresar a la educación superior”. Abril 16 de 2016.
<http://www.mifuturo.cl/index.php/2011-09-25-19-46-31/por-que-ingresar>
29. www.cned.cl. “Educación Superior”. Abril 16 de 2016.
http://www.cned.cl/public/secciones/SeccionEducacionSuperior/conceptos_basicos.aspx
30. www.mineduc.cl “Educación Chilena”. Abril 15 de 2016.
31. www.psicoperspectivas.cl. “Reflexiones en torno a las competencias genéricas en educación superior: Un desafío pendiente”.
<http://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/viewFile/335/310>
32. www.habilidadesblandas.com. “Las habilidades blandas”
33. www.inacap.cl “Historia y trayectoria”. “Modelo educativo institucional”. “carreras”. “Vinculación con el medio”. “Tres pilares de INACAP”. “Método de enseñanza”. “Docentes e infraestructura”
<http://portales.inacap.cl/acerca-de/historia-y-trayectoria>
<http://portales.inacap.cl/acerca-de/modelo-educativo-institucional>
<http://portales.inacap.cl/carreras/index> <http://www.inacap.cl/tportalvp/vcm>
<http://portales.inacap.cl/acerca-de/tres-pilares-de-inacap>

<http://www.inacap.cl/tportalvp/portal/interiorpilaresaprender/contenidospilaresaprenderhaciendo/metodo-de-ensenanza>

<http://www.inacap.cl/tportalvp/portal/interiorpilaresaprender/contenidospilaresaprenderhaciendo/docentes-e-infraestructura>

<http://cibernous.com/autores/comte/teoria/biografia.html>

11. Anexos:

A continuación se presenta un test de autoevaluación que cuenta con 50 afirmaciones, que deberá responder marcando con una “X” la frecuencia que mejor lo/a describa en su actuar según el siguiente criterio;

S: Siempre CS: Casi Siempre AV: A veces CN: Casi Nunca N: Nunca

“Perfil de desarrollo de Competencias Genéricas.

Nº	Afirmaciones	S	CS	AV	CN	N
1)	Actúo con iniciativa y persevero en los desafíos que se me presentan					
2)	Reconozco en mí las actitudes positivas que me ayudan a mejorar mi desempeño académico.					
3)	Utilizo herramientas tecnológicas para favorecer mis investigaciones.					
4)	Comprendo el impacto que tienen mis decisiones y acciones sobre mi desempeño o sobre los demás.					
5)	Selecciona la información relevante que entrega el docente.					
6)	Promuevo la confianza entre los miembros del equipo de					

	trabajo con una actitud positiva.					
7)	Creo métodos o estrategias para resolver algún problema.					
8)	Si mi compañero de trabajo comete un error lo ayudo a buscar una solución					
9)	Soy Reflexivo acerca de mi postura (pensamiento) y la de los demás, manteniendo la objetividad.					
10)	Sé seleccionar fuentes confiables de internet					
11)	Busco, selecciono y utilizo estrategias de estudio que apoyen mi aprendizaje (elaboro cuestionarios, resúmenes, mapas conceptuales u otros).					
12)	Cumplo con los tiempos y plazos establecidos .					
13)	Identifico claramente cuando una situación conlleva dificultades.					
14)	Soy capaz de guardar confidencialidad en mi trabajo como profesional.					
15)	Comunico mis ideas asegurandome de que quien me escucha comprenda el mensaje adecuadamente.					
16)	Evito copiar y pegar la información encontrada en internet, aunque esté incompleta por mi falta de tiempo y asumiendo las consecuencias que esto conlleva.					
17)	Logro proponer nuevas ideas en mi grupo de trabajo.					
18)	Comunico la información al equipo de trabajo manteniendo un canal de interacción recíproco, que ayuda a compartir diferentes puntos de vista.					
19)	En una situación problemática entrego al equipo diversas propuestas.					
20)	Participo de las conversaciones cuando corresponde.					

21)	Elaboro anticipadamente argumentos y puntos de vista para exponer mis ideas y así persuadir o adherir a otros en mis iniciativas .					
22)	Utilizo las herramientas que me proporciona el internet para estudiar.					
23)	Asumo errores cometidos en mi tarea y busco una solución.					
24)	Expreso mi posición sobre el tema que se está discutiendo.					
25)	Logro proponer soluciones a problemas que puedan presentar.					
26)	Tomo decisiones y planteo soluciones , utilizando información de diversas fuentes , considerando confiabilidad, pertinencia y aplicabilidad.					
27)	Planifico y evalúo la forma en cómo estoy estudiando , entendiendo de que conociendo mis habilidades y fortaleciendolas puedo alcanzar de mejor forma mis objetivos.					

- 28) Busco la excelencia, personal y profesional, cumpliendo con las **normas de calidad establecidas en mi trabajo**.
- 29) Frente a ciertas dificultades, **tengo a la mano soluciones innovadoras** para mejorar.
- 30) Comprendo la **innovación** como parte fundamental que entrega mi profesión.
- 31) Participo activamente en las tareas encomendadas a mi equipo de trabajo, ya que **me siento comprometido e identificado** con él.
- 32) **Busco otros puntos de vista**, analizando sus debilidades y fortalezas.
- 33) Respeto las ideas de los demás **escuchando atentamente** y esperando mi turno para retroalimentar.

34)	Para lograr mis objetivos, soy capaz de efectuar tareas y evito copiar lo que mis compañeros realizan.					
35)	Organizo tareas que se me asignan, proponiendo acciones de mejora para el desarrollo óptimo de la tarea.					
36)	Tengo curiosidad e iniciativa por aquello que se desea aprender frente a un tema académico conocido o desconocido.					
37)	Soy capaz de actualizar alguna norma y adaptarla a lo que se requiere.					
38)	Siento que de mi depende cambiar la realidad					
39)	Realizo acciones en pos del bien común ; desarrollo, seguridad y convivencia de todos quienes conforman mi entorno laboral, social y/o familiar.					
40)	Considero que internet favorece mi aprendizaje .					
41)	Tengo claro cuales son mis metas personales y profesionales , por lo que realizo todos los ajustes necesarios (a nivel conductual, económico, etc) de tal forma de lograr lo que me he propuesto.					
42)	Selecciono información adicional que apoye mis afirmaciones.					
43)	Tomo decisiones que apoyen mi trabajo y al de mis compañeros .					
44)	Me considero una persona creativa que aporta sus ideas a los demás .					
45)	Respondo con aportes ante necesidades y problemáticas que se presenten en mi entorno cercano (familia, grupo de amigos, trabajo).					
46)	Utilizo los recursos necesarios para lograr alguna meta.					

47) **Acepto información e ideas de otros** miembros del equipo

	para la ejecución de las tareas.					
48)	Pregunto , sin importar a quien, para comprender mejor una situación					
49)	Puedo generar ideas y mejorarlas desde nuevos puntos de vistas.					
50)	Identifico las consecuencias y efectos que puede tener el razonamiento utilizado, sobre las decisiones y soluciones que he presentado al equipo de trabajo.					

Nº	Indicadores	S	CS	AV	CN	N
1)	Propongo la reflexión en mis alumnos desde su pensamiento crítico y divergente. Por ejemplo: ¿Cómo ayuda tu idea a solucionar la problemática?.					
2)	Me dificulta descubrir y analizar diferentes contextos de la realidad conectando el contenido de la asignatura a través de ejemplos mis alumnos.					
3)	Destaco en mis alumnos que todos somos emprendedores y agentes de cambio social.					
4)	Se me es difícil orientar a mis alumnos a elaborar nuevos proyectos. Ejemplificándolo a través de un caso real en donde puedan visualizar todos los procesos y sus elementos.					
5)	Realizo actividades tales como debates, preguntas abiertas, portafolios y resoluciones de caso.					
6)	Me resulta complejo apoyar a mis alumnos en la toma de decisiones y en distribuir los diferentes compromisos que requieren al ejecutar una actividad o trabajo.					
7)	Rehúso potenciar la autoestima en mis alumnos, reconociendo sus logros.					
8)	Facilito información cronológica para mejorar los hábitos de estudios y en la organización de trabajos.					

9)	Creo que la retroalimentación no es necesaria en algunas ocasiones para abordar todo el contenido planificado.					
10)	Valoro las habilidades de mis alumnos.					

11)	Facilito la discusión de ideas y análisis de situaciones de manera productiva y estimulante de gran ayuda para mis alumnos.					
12)	Me cuesta comunicar los aprendizajes esperados, propósitos y actividades que se esperan realizar durante la clase.					
13)	Comparto con mis alumnos experiencias personales (positivas o negativas).					
14)	Se me hace difícil poder asignar desafíos en mis diferentes tareas o actividades para que mis alumnos puedan desarrollar el compromiso de manera exitosa.					
15)	Planteo a mis alumnos situaciones donde puedan analizar, las consecuencias de un actuar poco responsable desde lo profesional y personal.					
16)	Se me dificulta realizar trabajos en equipo donde el éxito sea de total dependencia del compromiso y cumplimiento de todos los alumnos.					
17)	Promuevo el compromiso comenzando por mi gestión docente, donde adquieran una actitud motivadora de forma sistemática.					
18)	Desconozco si mis estrategias utilizadas dentro del aula son basadas en el desarrollo del “APRENDER – HACIENDO”.					

19)	Propongo situaciones controvertidas para la discusión grupal.					
20)	Me cuesta lidiar con las tensiones que se puedan producir al utilizar el debate como actividad, mediante la comunicación positiva.					
21)	Evaluó a mis alumnos sobre experiencias ya vividas por ellos mismos (logros, expectativas, debilidades).					

22)	Manifiesto que los resúmenes en forma colectiva solo permite desarrollar la distracción fácilmente entre ellos.					
23)	Solicito a mis alumnos elaborar esquemas o representaciones graficas que le permitan comprender los problemas. Ejemplo. A través de mapas conceptuales.					
24)	Siento que en mis clases expositivas la entrega de guías de lecturas como apoyo son innecesarias para completar el proceso de enseñanza de aprendizaje en mis estudiantes.					
25)	Realizo preguntas en forma constante a mis alumnos haciéndolos cuestionar en forma estimulante con el fin de abordar de manera concreta de alguna situación o caso presentado. Ejemplo: ¿Podrías ser más específico?.					
26)	Paso por alto relacionar los contenidos o experiencias previas con lo expuesto en la clase.					
27)	Motivo a tener disposición para escuchar los argumentos de otras personas.					

28)	Es innecesario realizar presentaciones lúdicas o dinámicas para exponer mis contenidos.					
29)	Durante mis exposiciones invito a mis alumnos a participar activamente. Reflexionando en voz alta frente a un tema.					
30)	Desconozco estrategias que faciliten soluciones concretas.					
31)	Desarrollo las competencias de mis alumnos señalando que todo grupo compone un equipo de trabajo, con sus respectivos roles.					
32)	Se me hace difícil indicarles a mis alumnos como realmente debe funcionar un equipo de trabajo en donde se designen funciones y roles.					

33)	Promuevo la auto reflexión del equipo. Ejemplo: guiar a los miembros del equipo a reflexionar conjuntamente sobre el proceso de trabajo, en función de los objetivos, actividades llevadas a cabo y los resultados obtenidos.					
34)	Olvido utilizar preguntas en toda acción realizada ante una actividad grupal. Ejemplo: ¿Qué aprendimos?.					
35)	Evaluó la reflexión individual respecto del rol y responsabilidad que les fue delegada a cada miembro del equipo					

36)	Estructuro actividades y tareas donde no sea necesario análisis, reflexión y consenso grupal para ejecutarse.					
37)	Promuevo en mis alumnos el dialogo respetuoso a situaciones conflictivas, para que el actuar que se tome sea en base al bien común.					
38)	Me es indiferente elaborar material respecto a temas éticos, que se consideren relevantes, discutir y analizar en el marco de las futuras habilidades que se deban potenciar.					
39)	Realizo estrategias en forma de preguntas al grupo curso. Ejemplo: ¿Qué dilemas o situaciones éticas se pueden dar en el marco de la unidad de aprendizaje que estamos desarrollando?					
40)	Considero innecesario analizar casos que requieran razonamiento ético.					
41)	Desarrollo la importancia que adquiere el “saber cómo hacer algo”, sino que también el indagar el “por qué hacerlo” y el “para que hacerlo”.					
42)	Desconozco conceptos éticos, principios y valores.					
43)	Selecciono situaciones problemáticas según la especialidad, contextualizado con las experiencias de mis alumnos.					

44)	Me es indiferente inducir a mis alumnos a reconocer lo que sabe y lo que no sabe de los problemas o situaciones planteadas.					
-----	---	--	--	--	--	--

45)	Oriento a mis alumnos a trabajar en forma cooperativa y colaborativa a través de grupos formados de forma aleatoria.					
46)	Me es difícil utilizar estrategias colectivas para el grupo de trabajo, en donde se incluyan hipótesis del problema, resultados y conclusiones.					
47)	Utilizo alternativas ante el reconocimiento de dificultades ante situaciones inciertas que le permita seleccionar los recursos necesarios para llegar a la solución de problemas.					
48)	Me cuesta orientar a mis alumnos que pierden el horizonte del trabajo.					
49)	Me genera dificultad utilizar tecnologías en los procesos de aprendizaje.					
50)	Fomento el buen uso del correo electrónico con el fin de interactuar en un contexto profesional.					
51)	Solicito actividades que no requieran de la implementación de herramientas tecnológicas.					
52)	Utilizo las redes sociales como plataforma de intercambio de información e interacción con mis alumnos.					
53)	Considero innecesario utilizar presentaciones en power point, en mis clases.					
54)	Invito a mis alumnos a revisar la WEB en busca de información que potencie sus investigaciones.					
55)	Desarrollo actividades tales como "Lluvia de ideas" con el propósito de generar ideas productivas al momento de explicar un contenido.					

56)	Desconozco estrategias para utilizar en situaciones de la vida cotidiana que sean creativas e innovadoras.					
57)	Me es indiferente ejercitar a mis alumnos con situaciones propias del área que requieran propuestas creativas.					
58)	Desarrollo la creatividad mediante dinámicas que sean entretenidas.					
59)	Se me hace difícil motivar a mis alumnos por temáticas distintas a las de sus carreras.					
60)	Desarrollo un pensamiento flexible que permita la liberación en la restricción de ideas y conceptos tradicionales. Siendo capaz de plantear diferentes puntos de vista.					