

Observatorio

DuocUC



FORMACIÓN POR COMPETENCIAS **El modelo Duoc UC**

Isabel Catoni Salamanca
Mauricio Valdés Valenzuela
Francisco Valdivia Hepp
Mónica Sievers Peppel

Carlos Rubilar Camurri
Aurelio Villa Sánchez
Carolina Pulgar Garrido

Editorial

Durante la década del 2000 la mayoría de los CFT e IP en Chile comenzaron su trabajo exploratorio, de diseño e implementación de modelos de formación por competencia para reorientar sus procesos de enseñanza-aprendizaje, dejando atrás el currículum por objetivos. Este fue un cambio sustancial y Duoc UC fue uno de los primeros en iniciar ese giro copernicano.

Desde la teoría este enfoque pedagógico fue importado, inicialmente, desde el ámbito de la gestión y capacitación de recursos humanos en las empresas. Lo que a éstas les importaba era poder detectar cuándo, con qué capacidades y bajo qué condiciones se producían comportamientos individuales exitosos. Lo clave era poder detectar qué competencias se requerían desde la perspectiva de una triple mirada copulativa: conocimientos, habilidades y actitudes. Toda competencia tendría los tres componentes, armonizados en vista a producir un efecto exitoso en la vida real, práctica.

El enfoque por competencias nos ayuda en distintos sentidos: a lograr una más fácil articulación de todos los niveles educativos; conecta de mejor manera la formación académica con un inestable y complejo mundo laboral; potencia trabajos inter y transdisciplinarios al operar con módulos en vez de asignaturas compartimentadas; produce una renovación amplia de las metodologías docentes; perfecciona la evaluación de los aprendizajes al poner el acento en la medición real de lo efectivamente aprendido; permite una fácil homologación de títulos dictados por distintas instituciones, ya que se puede verificar la similitud de competencias de los distintos perfiles de egreso, entre otros beneficios pedagógicos y educativos.

Uno de sus mayores méritos lo constituye que permite medir con claridad y con gran certeza lo efectivamente aprendido. Tanto el docente como el estudiante pueden darse cuenta si la competencia está o no dominada eficazmente. Para el mundo laboral y de las empresas, otorga tranquilidad al empleador que el contratado efectivamente domina las competencias requeridas. Es evidente que las instituciones educativas se juegan su prestigio si afirman que entregan determinadas competencias y éstas no son demostradas en las empresas por sus egresados.

El Boletín N° 8 nos trae entrevistas muy interesantes y que nos proporcionarán una mirada más amplia sobre los modelos de formación por competencia. María Isabel Catoni, entre otras sugerencias, pone el acento en la selección de los docentes, en su formación y evaluación continua; Mauricio Valdés nos explica cuál es en sus rasgos centrales el modelo educativo de Duoc UC; Francisco Valdivia nos ilustra sobre los temas de futuro que Duoc UC trabaja para perfeccionar su modelo; Mónica Sievers nos expone técnicamente cómo levanta competencias la Escuela de Turismo de Duoc UC y qué aprendizajes han obtenido; Carlos Rubilar nos sintetiza los énfasis de la formación general e integral al interior del modelo; Aurelio Villa nos recuerda aspectos centrales de los modelos y en qué aspectos se debe poner el máximo de cuidado institucional y, por último, Carolina Pulgar nos muestra cómo se vive en aula el modelo desde la perspectiva de una docente que lo aplica.

Los modelos de formación por competencias están siempre en constante perfeccionamiento y evolución. Con este Boletín dedicado al tema, hemos intentado colaborar al diálogo y a transferir algunos de los aprendizajes que ha obtenido Duoc UC en los últimos 10 años de vigencia de su modelo educativo.

“El alumno no solo debe saber en qué falló, sino por qué falló. Dicho de otro modo, cuánto sabe y cuánto le falta por aprender”.

Los docentes tradicionales utilizan un método frontal de enseñanza y un modelo pedagógico centrado en la docencia y en lo estrictamente académico. En cambio, en un modelo de formación por competencias el rol del docente es el de un mediador, centrado en el estudiante y con un enfoque de enseñanza focalizado en problemas ¿De acuerdo a este diagnóstico, en su opinión, qué rasgos debería tener un docente de Duoc UC?

Actualmente, se distinguen básicamente dos enfoques en la enseñanza. Un primer enfoque que podríamos llamar tradicional, centrado en el profesor y en la enseñanza, en que el docente se concibe como poseedor de un conocimiento experto y su misión es transmitir este conocimiento al estudiante, quien lo recibe pasivamente. Y un segundo enfoque, que podríamos llamar moderno o contemporáneo, centrado en el estudiante y su aprendizaje, en que el docente se concibe como un facilitador o guía en el aprendizaje del alumno. En este último enfoque el estudiante tiene un rol activo, participativo y marcado por experiencias significativas.

En ambos enfoques el profesor es relevante, la diferencia está en que en el segundo pasa a ser muy importante que el docente domine las prácticas pedagógicas que permitan al alumno ser realmente un protagonista de su aprendizaje, y no un receptor pasivo. En este marco, un docente Duoc UC, además de ser especialista en

su disciplina debiera contar con una formación pedagógica de primer nivel con la orientación señalada. Esto significa que debe saber cómo seleccionar las actividades pedagógicas pertinentes (planificar), aplicarlas (metodologías) e implementar procesos de retroalimentación (evaluación), en función de las competencias a lograr, todo con un enfoque centrado en el estudiante y su aprendizaje.

La mayoría de los docentes, en Duoc UC, no son pedagogos profesionales. Sin embargo, deben aplicar en aula el modelo de formación por competencias de la institución ¿Qué debería hacer la institución para profundizar que todos sus docentes perfeccionen los conocimientos básicos del modelo?

Esta pregunta está relacionada con la anterior. Hasta no hace mucho tiempo atrás, se consideraba que lo más importante para realizar una docencia de calidad en educación superior era ser experto, haber alcanzado una experiencia o rol destacado en la disciplina que se requería enseñar. La pedagogía no ocupaba un rol relevante. Esta visión ha cambiado diametralmente. Actualmente, hay acuerdo que ambos aspectos son relevantes, tanto el dominio de la disciplina como de la pedagogía.

Así, hoy constituye una preocupación importante en las instituciones de educación superior, proporcionar formación pedagógica a sus docentes, ya sea creando centros de formación

pedagógica al interior de las instituciones, enviando a los profesores a formarse a otras instituciones, o modelos mixtos que consideren ambas posibilidades.

De esta forma, la formación pedagógica de los profesores es muy relevante y debiera considerarse al menos:

- el conocimiento de la institución en lo que dice relación con su organización, estructura, misión, proyecto educativo y características de los estudiantes;
- los aspectos propiamente pedagógicos como son la planificación de las actividades educativas, la aplicación de metodologías enseñanza-aprendizaje y métodos de evaluación de los aprendizajes o retroalimentación apropiados; y
- los aspectos relacionados con una práctica reflexiva de la docencia, de modo que se genere el círculo virtuoso de la mejora continua.

Duoc UC cuenta con un Centro de Formación Docente que está ofreciendo diplomados orientados a la formación pedagógica de los profesores. En este sentido se está avanzando decididamente en la dirección correcta. La calidad de una institución educativa tiene directa relación con la formación de sus docentes.

En su opinión, ¿cuál es el rol de la evaluación o retroalimentación del profesor en el proceso de aprendizaje?

La evaluación o retroalimentación juega un rol clave en el aprendizaje. Todo el mundo sabe que la evaluación sirve para evaluar o cuantificar el aprendizaje del estudiante. El alumno no solo debe saber en qué falló, sino por qué falló. Dicho de otro modo, cuánto sabe y cuánto le falta por aprender. Al mismo tiempo, si el profesor identifica claramente y a tiempo, qué es lo que le falta por aprender a sus alumnos, podrá reforzar los aprendizajes. Desde este punto de vista la evaluación no es el momento final del proceso enseñanza-aprendizaje, es parte de este

proceso. La evaluación puede ser vista como un medio para maximizar el logro de los alumnos, para apoyar a los que no les va tan bien.

Si estamos apostando por los alumnos que ingresan a Duoc UC tenemos que apoyarlos para que lleguen a la meta. No se trata de bajar las exigencias para que todos logren el desempeño esperado, sino de mantener la exigencia y diseñar estrategias para que la mayoría (ojalá todos) alcancen el desempeño. Con este fin la evaluación debe ser temprana y sistemática.

Instalar una retroalimentación temprana y sistemática, con apoyos adecuados para aquellos que no les va tan bien, disminuye la deserción. En la medida que el alumno visualiza logros en pequeñas evaluaciones aumenta su autoeficacia, se demuestra a sí mismo que puede y comienza a tener más confianza en que podrá aprender. Por el contrario, en la medida que disminuyen las evaluaciones disminuyen sus posibilidades de lograr la meta. Cuando hay poca retroalimentación, la materia que hay que estudiar, los procedimientos en que el estudiante



M. Isabel Cantoni S.: Consejera Fundación Duoc UC y Directora de la Escuela de Enfermería PUC.

tiene que mostrar habilidad y las actitudes que tiene que integrar, se acumulan y sobreviene la sensación de que se juega todo en una o dos grandes evaluaciones.

Ahora bien, en un currículum por competencias la evaluación es compleja, ya que no se evalúan solo conocimientos o habilidades cognitivas, se evalúan desempeños. Un desempeño incluye saber (conocimiento), saber hacer (procedimientos) y saber ser (actitudes). Un currículum por competencias exige abrir el abanico de posibilidades de evaluación. Además de las evaluaciones escritas de respuesta cerrada o abierta, se puede utilizar el análisis de casos, la resolución de problemas, la simulación, realizar tareas en vivo, entre otros.

Duoc UC posee una clara identidad católica ¿Qué le sugiere al docente para que logre en el aula armonizar el modelo de formación por competencias con el legítimo deseo institucional de potenciar las virtudes antropológicas y el sentido de trascendencia del catolicismo?

En este sentido el ejemplo es muy importante. Para potenciar virtudes se requiere contar con docentes que no solo hablen de ellas, sino que sean modelos de las mismas. Así, si el respeto por la persona humana es un valor de nuestra identidad católica, los docentes deben constituirse en verdaderos modelos, en maestros del respeto a la persona humana.

Siguiendo con el ejemplo, una manera muy obvia de modelar esto es respetando la calidad de persona de los propios alumnos. Dicho brevemente, hay que practicar la docencia centrándose en el hecho de que los alumnos son antes que estudiantes, personas, y merecen por ello mucho respeto.

Son útiles los talleres de reflexión sobre estos temas entre los profesores. Mi experiencia es que, básicamente, todos sabemos cómo se respeta al otro en su calidad de persona en la vida diaria (incluso fuera del ámbito académico), más bien a veces cometemos errores en este sentido por las limitaciones propias del ser humano.

Muchas normas o principios que forman parte de los buenos modales o del profesionalismo, son una forma de respetar al otro. En este sentido saludar, escuchar con atención a los estudiantes, no interrumpir cuando otro está

hablando, respetar la diversidad de opiniones, guardar la privacidad de la información personal de los alumnos, llegar a la hora a clases, preparar las actividades educativas con detalle (realizar con excelencia la tarea docente), cumplir los compromisos adquiridos, entre otros. Así se moldea al estudiante. El primer y gran ejemplo de virtud es el mismo profesor.

Ahora bien, el sentido de trascendencia es muy relevante. Esto tiene que ver con el sentido de lo que se hace, con el para qué, con las motivaciones. La motivación trascendente tiene que ver con el bien del otro. La tarea se realiza con excelencia para el bien del otro, de la sociedad, para el bien común. En una persona pueden convivir al mismo tiempo varios tipos de motivaciones para realizar bien una tarea, por ejemplo las compensaciones económicas, el placer de dominar determinada técnica y la promoción del bien del otro. El bien del otro, la promoción de las motivaciones trascendentes debiera predominar en una institución con identidad católica.

¿Nos puede mencionar tres desafíos institucionales que posee Duoc UC en torno a la búsqueda, mantenimiento y el fortalecimiento de sus docentes?

Este punto es muy importante. Es necesario poner énfasis tanto en la selección de los docentes, como en su formación y evaluación.

La selección debe considerar la opinión de los expertos en la disciplina a enseñar, la vocación por la docencia y aspectos actitudinales. En segundo lugar, debieran existir espacios para la formación pedagógica, pero también espacios para que los profesores puedan compartir sus prácticas y reflexionen sobre cómo mejorarlas. Por último, es necesaria una evaluación rigurosa que esté relacionada con compensaciones y con una carrera académica, es necesario buscar modos de reconocer y promover la docencia de calidad.

“Evaluamos el logro académico de las competencias y sus respectivas unidades de competencia de manera transversal, es decir de manera independiente a la sede, carrera, jornada o modalidad en que ésta se haya desarrollado”.

¿Qué políticas y mecanismos se han desarrollado para diseñar un currículum basado en competencias acordes a las necesidades del mundo laboral?

Es importante resaltar que al momento de establecer la misión de nuestra institución, se traza en Duoc UC el camino que nos lleva de manera natural a definir un Modelo Educativo de formación basado en competencias. Este surge a partir de la necesidad de entregar una formación pertinente a nuestros estudiantes de tal manera de mejorar su inserción en el mundo laboral. Se inicia entonces el diseño de una estrategia que busca información en el mundo laboral respecto a lo que son las necesidades que ahí se visualizan, para luego realizar una traducción de estas necesidades al lenguaje de la formación superior técnico profesional. Para esto se ha incorporado en el Modelo Educativo un eje referido a un Sistema Estructurado de Desarrollo Curricular, que en coherencia con el eje vinculado al currículum basado en competencias y los demás ejes del modelo, busca definir los planes de estudio acorde a las necesidades del mundo laboral.

¿Cuáles son las metodologías de enseñanza y aprendizaje, acordes al modelo de formación por competencias, que se utilizan en la institución?

Desde la lógica de la formación basada en competencias, el Modelo Educativo establece como uno de sus ejes el Enfoque Pedagógico Centrado en el Aprendizaje Activo. En todos los planes

de estudio se considera el desarrollo de competencias de la especialidad o laborales, que dan cuenta del desempeño específico de la tarea y que están explicitadas en el perfil de egreso. Al estar la formación orientada al logro de dichas competencias, el proceso de enseñanza aprendizaje debe propender a desarrollar en sus estudiantes aprendizajes activos, contextualizados y significativos en cada una de sus experiencias formativas. A través de esto se busca promover la inserción laboral, y la construcción de los proyectos de vida de nuestros estudiantes, desarrollando sus capacidades técnicas, profesionales y personales.

Se considera al estudiante como el centro articulador del proceso, por cuanto su aprendizaje surge desde sus propias prácticas, reflexiones, diálogos y construcción de conocimientos, habilidades y actitudes. Los docentes toman un rol de facilitadores y guías de este proceso, proponiendo actividades de desafío permanente a sus estudiantes, respetando las diferencias de estilo y ritmos de aprendizaje, para generar diálogo, colaboración y desarrollo de capacidades.

¿Cuáles son los modelos de evaluación que existen en Duoc UC y cómo se desarrollan?

En Duoc UC, se considera un modelo de evaluación progresiva, permanente y sistémica, que se logra a través de dos miradas. Una que se refiere a la certificación académica del logro de las competencias definidas en el perfil de egreso y otra que alude a la regulación del proceso de

enseñanza aprendizaje, durante la experiencia formativa. En ambos enfoques se potencia el desarrollo de instrumentos válidos y confiables, que permitan asegurar la calidad de los procesos evaluativos.

Evaluamos el logro académico de las competencias y sus respectivas unidades de competencia de manera transversal, es decir de manera independiente a la sede, carrera, jornada o modalidad en que ésta se haya desarrollado. Aquí se busca obtener evidencias vinculadas al desempeño laboral esperado y por tanto responder a lo levantado desde el mundo profesional, asegurando la alineación curricular. Actualmente la estrategia utilizada en Duoc UC corresponde a los Exámenes Transversales, que permiten, además, generar información respecto de los niveles de logro por unidad de competencia, para los distintos actores del proceso formativo.

En la evaluación para el aprendizaje, se busca guiar el proceso de enseñanza y aprendizaje a través del establecimiento de indicadores de logro, que orienten las estrategias de enseñanza y sus respectivas evaluaciones. Con esto se promueve un proceso de retroalimentación permanente que permita al estudiante reconocer sus fortalezas y debilidades de manera autónoma y por lo tanto orientar su propio proceso formativo, y a la vez orientar al docente respecto de sus prácticas pedagógicas.

¿Cómo se busca en Duoc UC asegurar la alineación entre lo diseñado, lo implementado y lo evaluado?

En la articulación del proceso formativo se busca asegurar la alineación curricular, esto es la coherencia, entre lo diseñado, lo implementado y evaluado. Con este objetivo se han construido herramientas curriculares e instruccionales que permiten mantener la coherencia a través de una visión completa del proceso académico, incluyendo la finalidad última del proceso formativo, así como el camino que se ha trazado para éste. Es decir, el material elaborado en el contexto de una asignatura se realiza teniendo en consideración lo esperado para el campo laboral así como el plan de estudio completo que se ha diseñado para cumplir con este objetivo. Además desde la VRA se entregan lineamientos para el trabajo colaborativo entre los distintos actores de escuela (director de escuela, subdirector de área, directores de carrera, analistas y docentes) y sede (director de sede, subdirector académico, directores de carreras, UAP entre otros), de tal forma de potenciar que lo que ocurre en aula, apunte al logro del perfil de egreso.

¿Nos puede presentar y explicar el Modelo Educativo que posee Duoc UC?

En Duoc UC el Modelo Educativo se expresa en un documento que orienta el diseño de los planes de estudio y ayuda a la sistematización del proceso de enseñanza aprendizaje. Este integra los propósitos de la misión institucional y los valores que promueve, considerando tanto las estrategias como los recursos metodológicos que se requieren para su implementación.

El Modelo Educativo de Duoc UC, sustenta su labor formativa sobre siete ejes que orientan el trabajo académico: Currículum Basado en Competencias; Aprendizaje a lo largo de la vida; Adecuación del Currículum al Estudiante; Constitución de un Ambiente Formativo; Enfoque Pedagógico Centrado en el Aprendizaje Activo; Evaluación Progresiva de los Aprendizajes y un Sistema Estructurado de Desarrollo Curricular. A través de cada uno de estos ejes se busca orientar la labor de la comunidad educativa en su conjunto, incluyendo la implementación en sede y las formas de relaciones que se establecen entre los distintos actores. Es fundamental que cada uno de los actores se empodere de este modelo para poder plasmarlo en todas y cada una de las actividades que se desarrollan a diario, en cada una de las 16 sedes de la institución.



Mauricio Valdés V.: Vicerrector Académico Duoc UC.

“Mirando hacia el futuro, uno de los desafíos para abordar es el desarrollo e implementación de herramientas de evaluación que permitan realizar un seguimiento del aprendizaje progresivo de los estudiantes, ya sea durante cada asignatura, como durante su progresión curricular”.

Uno de los mayores desafíos y que es siempre permanente al interior de los modelos de formación por competencias es su preocupación por la evaluación que de ellas se hace. ¿Qué proyecto académico futuro existe para mejorar la evaluación de las competencias transferidas a nuestros estudiantes?

El ámbito de la evaluación de las competencias transferidas a nuestros estudiantes se ha venido desarrollando en los últimos años dentro de Duoc UC, en primera instancia, mediante la implementación de los Exámenes Transversales, los que luego de ya varios años de desarrollo se encuentran listos para una siguiente etapa de maduración, que busca aumentar la cobertura de asignaturas con este mecanismo de examinación, como el tipo y calidad de los instrumentos utilizados. Por un lado, la tendencia del desarrollo de instrumentos de evaluación ha ido llevando crecientemente hacia la evaluación mediante encargos hechos a estudiantes, o la evaluación de actividades prácticas, las que luego son evaluadas vía pautas y rúbricas por los docentes, lo que hace que el proceso de evaluación inicialmente planteado de grandes volúmenes de documentos “escaneados” (vía el contrato desarrollado con la empresa TCS), ahora vaya girando hacia un nuevo modelo donde el mayor rol lo desempeñan profesores que realizan sus evaluaciones directamente en pautas. Al mismo tiempo, a medida que vamos ganando

experiencia en el desarrollo de herramientas de evaluación comienzan a ser revisados los primeros instrumentos realizados.

Por todo esto, se está planteando un próximo proyecto que busca tanto expandir fuertemente el número de asignaturas con exámenes transversales, como el desarrollo de la capacidad de gestionar la calidad de los mismos, principalmente mediante el desarrollo del proceso Creación y Actualización de Programas de Estudio (CAPE), y el rediseño de los mecanismos de operación de las exámenes incorporando tecnologías más eficaces y eficientes que el escaneo masivo. Durante el año 2015 se deberían realizar y notar cambios ya en estos procesos.

Al mismo tiempo, nos encontramos en medio del despliegue operativo del procedimiento de titulación mediante portafolios, el que recién comienza a ser completado por estudiantes de las primeras carreras técnicas este primer semestre del año 2014. Actualmente los equipos involucrados se encuentran revisando y realizando mejoras en las plataformas asociadas y actualizaciones menores a instructivos y procedimientos de las asignaturas clave, de la gestión de evidencias, y de la asignatura integradora final.

Aún es temprano para sacar conclusiones en cuanto al impacto hacia la integración de competencias y desarrollo de la capacidad de evaluación de su propio aprendizaje por parte de nuestros estudiantes. Sin embargo, los primeros indicios permiten cierta tranquilidad en relación

a que logramos gestionar apropiadamente las evidencias y la operación del proceso, que es donde se ha puesto el foco en esta etapa inicial.

Por último, y mirando hacia el futuro, uno de los desafíos para abordar es el desarrollo e implementación de herramientas de evaluación que permitan realizar un seguimiento de aprendizaje progresivo de los estudiantes, ya sea durante cada asignatura, como durante su progresión curricular. Esta iniciativa presentará desafíos en cuanto al desarrollo de instrumentos y estrategias evaluativas, por asignatura, registro y sistematización de información de evaluación de estudiantes por asignatura, pero más importante aún, por competencia y por unidades de competencia, a medida que avanzan en sus mallas.

En estos momentos se trabaja al interior de Duoc UC en la búsqueda de un modelo para gestionar los procesos de innovación que se dan con frecuencia en las diversas sedes ¿Qué grado de avance tenemos y qué metas se persiguen?

Hoy en Duoc UC, y particularmente en las sedes, se realizan mejoras y acciones de innovación en múltiples actividades regulares tanto del modelo educativo, como en los procesos administrativos. Docentes, directores de carrera, coordinadores, los equipos de colaboradores, incluso los estudiantes, llevan a cabo pequeños proyectos e iniciativas de mejoras permanentemente. Uno de los aspectos que busca **Proyec-**



Francisco Valdivia H.: Director de Desarrollo Académico Duoc UC.

ta Duoc UC es detectar y realzar estas mejoras, especialmente aquellas que podrían aportar un beneficio de valor a toda la institución, para que puedan expandirse y desarrollarse de forma que impacten a todo Duoc UC. En este sentido, nos encontramos hoy trabajando en la conformación de espacios para que todos los colaboradores (en esta etapa) puedan participar proponiendo ideas y mejoras relacionadas a desafíos específicos – de forma que todos puedan participar – y al mismo tiempo implementando los procesos y sistemas que nos permitan sistematizar estas ideas, proponer proyectos y darles seguimiento (cuando se cuente con los recursos para implementarlos) durante su desarrollo.

Del llamado a ideas realizado durante los años anteriores salieron varios conceptos que hoy se encuentran en desarrollo en proyectos como los convenios de desempeño Mecesus, y esperamos que de las ideas que podamos levantar en

este llamado del año 2014, insuermen procesos de evaluación que estaremos implementando en los años venideros.

El proyecto RAP (Reconocimiento de Aprendizajes Previos) es una manera de hacerse cargo de los aprendizajes que se obtienen fuera de los ambientes académicos sistemáticos. Es una necesidad solicitada por todos los organismos académicos, nacionales e internacionales ¿Cómo observa a futuro el despliegue de este proyecto en Duoc UC?

El proyecto RAP fue desde un principio una apuesta por desarrollar una capacidad virtualmente inexistente en el país, y que permite generar incentivos para que un enorme conjunto de personas que se han venido desarrollando

laboralmente en ambientes diversos, se incorporen a la educación superior. Esto fue entendido así por la totalidad de las escuelas, las que se encuentran activamente trabajando en el desarrollo de sus instrumentos de evaluación para RAP en diversas carreras que hoy dicta la institución.

Al mismo tiempo, y desde el punto de vista administrativo, contamos ya con postulantes que se encuentran en diversas etapas del proceso, incluso unos pocos matriculados, por lo que ya hemos podido demostrar que podemos realizar estos procesos.

Sin embargo, nos quedan aún múltiples desafíos para seguir avanzando: en primer lugar, hasta que tengamos un contingente relativamente relevante de estudiantes titulados, no podremos evaluar el verdadero impacto de esta iniciativa, por lo que nos faltan algunos

años de desarrollo. Así, hoy debemos llevar un seguimiento detallado y permanente de este nuevo perfil de estudiantes. De la misma forma, al ser un mecanismo nuevo de matrícula e incorporación a la educación superior, enfrentamos aún desafíos para darlo a conocer, explicar claramente sus alcances y objetivos, y las oportunidades que aporta a los postulantes que se inscriben.

El proyecto “Formador de Formadores” estratégicamente es de altísima relevancia institucional ¿En qué aspectos se está poniendo el acento para diseñar el futuro docente de Duoc UC, compatible con la evolución del modelo de formación por competencias de la institución?

En el marco del proyecto “Formador de Formadores”, se está trabajando fundamentalmente en tres líneas de acción: en primer lugar, estableciendo el perfil requerido por aquellas personas que cumplen el rol de liderar equipos de docentes dentro de la institución, y entregan-

do dichas competencias mediante un diplomado que hoy se encuentra comenzando su tercera versión, junto a otras actividades de integración de estos grupos de profesionales, como conversatorios, encuentros, etc. En segundo lugar, se ha venido desarrollando un conjunto de herramientas que buscan sistematizar de mejor forma la información disponible sobre las acciones de apoyo y formación de los docentes y la generación de espacios para fortalecer la comunidad docente mediante un portal, concursos de buenas prácticas entre otras acciones, por último, estableciendo espacios de articulación y coordinación con otras unidades de apoyo docente de otras instituciones, en la búsqueda de generación de buenas prácticas y aprendizajes.

¿Qué valor posee el logro de una razonable empleabilidad de nuestros egresados? ¿Qué se plantea como desarrollo académico institucional en términos de seguimiento de egresados; gestión de prácticas; levantamiento de competencias

precisas y actualizadas y articulación con el mundo del trabajo?

Obviamente que más que una razonable empleabilidad, aspiramos a que nuestros estudiantes y titulados logren una alta empleabilidad, y gran parte de nuestro desarrollo y quehacer apunta a lograr dicho objetivo. En particular, las acciones se han venido concentrando en dos vertientes: en primera instancia la formulación de definiciones claras de qué se busca hacer y qué se busca medir. En el caso de las prácticas, por ejemplo, se ha venido trabajando en el desarrollo de instructivos que dan claridad a qué busca y cuál es el rol integrador de las prácticas en la formación de nuestros estudiantes. En segundo lugar, se ha venido desarrollando la capacidad de medir y evaluar los procesos de prácticas, mediante sistemas de gestión, y al mismo tiempo desarrollar herramientas para ir midiendo el impacto en la empleabilidad en los estudiantes y titulados, mediante mecanismos de levantamiento (como encuestas) de la situación laboral de nuestro alumnado.



“Debemos hacer un acucioso y honesto levantamiento de competencias, cubriendo todas las etapas del proceso y considerando los actores claves desde la industria y la academia”.

¿Cuál es el modelo de levantamiento de competencias que posee y aplica su escuela?

Nuestro modelo es el siguiente:

- **Análisis Funcional**, este consiste en identificar el propósito principal de una actividad productiva y luego desagregarlo en funciones claves, sub-funciones, elemen-

tos, hasta llegar a determinar las actividades/funciones realizables por un individuo.

- **Mapa Funcional**, es la representación gráfica de los resultados del análisis funcional de funciones productivas. Sus niveles de desagregación varían según el sector involucrado y complejidad de sus funciones laborales.

- **Esquema base para el análisis funcional**, considerando que la desagregación hasta llegar a la Unidad de Competencia (UCL) puede ser directamente desde la Función Clave, desde la Sub Función o Competencia Laboral tantas veces como sea necesario hasta identificar la UCL.

	Mapa Funcional	Unidad de Competencia Laboral	Perfil Ocupacional
Análisis Funcional	Propósito Principal		Área Ocupacional Competencias Contexto de Competencia Evidencias
	Función Clave 1		
	Sub Funciones		
	Elemento / Competencia	Actividades Criterios de Desempeño Conductas asociadas Conocimientos Habilidades	
	Elemento / Competencia		
	Unidad de Competencia		
	Función Clave 2		
	Elemento / Competencia		
	Función Clave n		

- **Unidad de Competencia Laboral (UCL)**, establece los criterios para la formación y/o evaluación de personas en la realización de una función/ tarea laboral determinada.

La UCL está compuesta por:

- Actividades clave
- Criterios de desempeño
- Conductas asociadas
- Conocimientos
- Habilidades

¿De qué manera se identifican las competencias en Duoc UC? ¿Se utiliza en su escuela un análisis ocupacional, funcional o una situación ecléctica?

Nosotros utilizamos el Análisis Funcional que permite determinar las actividades laborales realizables por un individuo, desagregando en ellas destrezas/habilidades, actitudes y conocimientos necesarios para que las actividades puedan lograrse.

Las etapas a seguir¹:

- Efectuar análisis sectoriales que permitan identificar la situación actual y proyecciones de un área específica de la Industria respecto a su evolución económica, social y cultural.
- Realizar el análisis detallado de las funciones productivas en conjunto con los actores claves del sector (empresarios, empleadores, funcionarios públicos, supervisores, etc.) organizados en grupos técnicos, desglosándolas hasta especificar actividades laborales realizables por un individuo.
- Definir UCL medibles, observables y evaluables sobre la base de criterios de desempeño definidos por los expertos técnicos del área.
- Agrupar distintas UCL según perfiles ocupacionales, de modo de estructurar módulos de formación.

Las unidades de competencias pueden ser una agrupación de funciones productivas hasta llegar a ser elementos de competencia. La unidad como sabemos agrupa a varios elementos de competencias. ¿De qué manera aborda su escuela en el currículum los conocimientos, el ser y el saber hacer?

Toda asignatura se hace cargo de los conocimientos, habilidades y actitudes que las UCL incluidas en ella incorporan, tanto en forma práctica como teórica. Las asignaturas cuyas UCL asociadas constituyen Módulos equivalentes a funciones o puestos de trabajo específicos, reconocidos y validados por el mundo laboral, constituyen uno de los sellos diferenciadores en la educación técnica.

Siendo la Industria Turística una industria esencialmente de servicio, multicultural y social, las competencias de empleabilidad constituyen el

corazón de un buen desempeño laboral. Por tanto las Competencias Claves (2003)² serán:

- Interactuar en grupos social y culturalmente heterogéneos,
- Actuar Autónomamente,
- Usar herramientas en forma interactiva.
- Sumado a lo anterior: Comunicación, Iniciativa y emprendimiento, Trabajo en Equipo, Efectividad Personal, Planificación y gestión de proyectos, Aprender a aprender, Resolución de problemas, Uso de las TIC.

Es conocida su amplia experiencia en modelos de formación por competencia. ¿Cree que el modelo es el mejor para la educación superior técnica profesional? ¿Cuáles son los dos aspectos más definitorios que usted advierte en su implementación y cómo podrían ser estos superados?

- Además del Análisis Funcional (ocupacional), reconocemos DACUM (tareas) y por otra parte AMOD (un modelo) que generalmente se trabajan juntos.
- Ambos y otros se basan esencialmente en la información proveniente del sector laboral a través de entrevistas, revisión documental, "focus groups" de expertos, empleadores, egresados y otros actores relevantes.
- Principales diferencias con el Análisis Funcional: Foco en la complejidad de la tarea, Integración de competencias, Velocidad en el proceso, establece Rutas de Aprendizaje.
- No existe un sistema único de formación ni de evaluación por competencias. La gestión por competencias varía desde su aplicación en las empresas hasta el desarrollo y metodología basada en competencias en la formación de personas, pasando por los procesos de formación Técnico-Profesional, Capacitación, Formación Continua y Certificación de Competencias Laborales (Programa Chile Califica, actual Chile Valora)
- La gestión y formación por competencias, busca a partir de la definición de Perfiles Profesionales que estos sean consistentes con sus necesidades laborales y cada em-

pleado desde su puesto de trabajo genere valor a la empresa y a la sociedad.

- Los pasos a seguir tienen relación con el proyecto educativo país de modo de establecer la convivencia de vías "cualificantes", formativa y laboral, a través de pasarelas, articulaciones y reconocimiento de aprendizajes previos que permitan la flexibilidad curricular hacia una formación más personalizada.
- Contribuir al seguimiento de los procesos de formación técnico-profesional bajo parámetros de calidad nacional e internacional, siendo la Industria (empresarios, empleadores públicos y privados) el actor principal en establecer los estándares de calidad requeridos.

Con respecto a si el modelo de formación por competencias es el mejor, estimo que hoy si lo es. Pero puede ser que en el futuro no lo sea y sea superado por otro.

Creo que la formación por competencias es clave en la formación de personas del ámbito técnico-profesional, no obstante estimo que ella también debiera hacerse cargo, en buena forma, de áreas tradicionalmente consideradas teóricas y de nivel universitario.

Por otra parte, consideremos que aún estamos en la etapa de formación *basada* en competencias, nos falta experiencia, investigación y reconocer que procesos de "prueba y error" permiten a los alumnos el autoaprendizaje, tan válido como el aprendizaje en aula.

La formación por competencias permite que los alumnos aprendan rápidamente a moverse en áreas multidisciplinares, que relacionen el conocer con las destrezas y actitudes que el mundo laboral demanda y todo buen desempeño requiere. El estudiante debe saber actuar, aplicar el conocimiento desde un inicio a diferencia de la formación tradicional que se centra en la teoría para al final del proceso iniciar la práctica.

Desde el ámbito laboral, el proceso de selección de personal operativo, técnicos, se fundamenta más en evidencias del desempeño que en diplomas. Disminuye la brecha entre la oferta (egresados) y la demanda laboral dado que el egresado tiene las competencias requeridas e informadas por la industria, actualizadas permanentemente y con énfasis en el conocimiento aplicado (hands on).

¹ Leonard Mertens, Consejero Organización Internacional para el Turismo

² OECD, DeSeCo program

Es muy importante detectar los pilares que sustentan el Modelo de Formación por Competencias. Lo primero es hacer un acucioso y honesto levantamiento de competencias, cubriendo todas las etapas del proceso y considerando los actores claves desde la Industria y la Academia. Lo segundo, una etapa fundamental y aún muy débil en nuestros modelos es la Evaluación de las Competencias.

Una de las definiciones de la Evaluación por Competencias más aceptada es: *“una recogida de evidencias a través de actividades de aprendizaje que demuestren el logro de una competencia.”* El proceso de evaluación debe considerar desde la autoevaluación, evaluación de pares, evaluación sistémica institucional, recopilación y análisis de evidencias para la creación de un portafolio, evaluación en 360°, etc. Sumado a ello un sistema de acompañamiento del alumno, desde un formato virtual hasta tutor /profesor guía. Por último, diseñar las herramientas correctas y fieles al concepto “Competencia” en su formulación, considerando que el logro de una competencia incluye el logro de los conocimientos, habilidades y actitudes pertinentes a ésta.

Nos puede explicar ¿cómo realizan sus tareas los Comité de Expertos? ¿Qué protocolos son importantes de mantener para velar por una sana construcción de los perfiles de egreso de las carreras?

El Comité de expertos realiza su tarea siguiendo y respetando el siguiente protocolo:

- 1° Seleccionar sectores productivos claves del área, industria turística:
 - Agencias y Tour Operadores.
 - Hoteles.
 - Restaurantes.
 - Turismos de intereses especiales.
- 2° *Movilizar actores claves* conformando equipos de trabajo (Comités de Expertos), un facilitador experto recopila toda la información vertida, se debate considerando toda opinión como válida.

Se desagregan funciones hasta su límite (UCL), se contrasta resultados de los diferentes comités hasta una aprobación generalizada.

- Empresarios, gerentes (áreas de gestión, finanzas y desarrollo organizacional).
- Supervisores, mandos medios, gremios (áreas operativas).
- Trabajadores (operadores, oficios).
- Docentes, alumnos, ex alumnos.
- 3° *Definir estándares, competencias, UCL, contexto laboral, criterios de desempeño, etc.*
- 4° *Validar estándares* con actores claves.
- 5° *Actualizar estándares* de ser necesario.
- 6° *Adaptar currículum* y formación según estándares.
- 7° *Validar currículum* con actores claves.
- 8° *Difundir* proyección en el sistema.
- 9° *Propuesta Institucional.*



Mónica Sievers P.: Directora Escuela de Turismo Duoc UC.

“Somos conscientes de que en primer lugar estamos formando personas, que se desempeñarán en el mundo del trabajo”.

¿Cuál es el aporte que realiza Formación General para lograr que el modelo educativo sea una realidad verificable en Duoc UC?

La Dirección de Formación General agrupa seis programas a través de los cuales se busca formar en nuestros estudiantes en competencias básicas y genéricas (de empleabilidad).

A través de los Programas de **Matemática y de Lenguaje y Comunicación** buscamos nivelar en estas competencias que no siempre traen los egresados de la enseñanza media. Por otra parte, las materias de estos programas refuerzan el desempeño académico en las asignaturas de especialidad. Un estudiante que no comprende lo que lee en Expresión Escrita no podrá entender el enunciado de un problema de matemática básica ni de un ramo de la carrera.

En los programas de **Ética y Formación Cristiana** se busca que nuestros estudiantes adquieran un sello institucional que les permita distinguirse de sus pares, aumentando su empleabilidad. En estas asignaturas es evidente la contribución que se realiza a la formación integral de nuestros alumnos. Estos ramos —al igual que en el resto de las asignaturas que se imparten— son parte de la formación integral de Duoc UC. Por último, en ambos programas se explicita lo declarado en la Misión Institucional: *“Formar personas en el ámbito técnico y profesional, con una sólida base ética inspirada en los valores cristianos, capaces de actuar con éxito en el mundo laboral y comprometidas con el desarrollo del país”.*

Los programas de **Innovación y Emprendimiento** así como también de **Inglés**, buscan formar a

los estudiantes en competencias genéricas. El Diccionario de Competencias del Programa de Inglés indica que el contexto son las comunicaciones funcionales en el ámbito socio-laboral y su competencia es comunicarse de manera oral o escrita, usando el idioma inglés en situaciones socio-laborales relacionadas con el marco de referencia TOEIC/CEFR. El Programa de Innovación y Emprendimiento trabaja desde el contexto de un espacio habilitado para propiciar la interrelación entre los distintos participantes con apoyo en herramientas multimediales y conexión a internet. La competencia es elaborar proyectos innovadores que agreguen valor a contextos sociales y productivos.

Los programas trabajan bajo el Modelo de Educación por Competencia de la institución. Y este permite que podamos verificar que sean adquiridos. Ahora, estamos al tanto de que varios programas entregan una formación que va más allá del Modelo. Somos conscientes de que en primer lugar estamos formando personas, que se desempeñarán en el mundo del trabajo.

¿De qué maneras se relacionan las competencias genéricas y básicas en los distintos programas del área de Formación General?

Cada programa —excepto el de Formación Cristiana— cuenta con su diccionario de competencia que contempla el nivel de dominio, las competencias y el contexto de realización de las asignaturas correspondientes, además de las unidades de competencias y los criterios de desempeño. Siguen como el resto de las asignaturas de la institución el modelo de educación por competencia. En este marco es donde se

insertan las competencias genéricas y básicas en los distintos programas de la Dirección de Formación General.

Los programas desarrollan las competencias de acuerdo a las necesidades del mundo laboral. Respecto a esto, se está afinando en las necesidades y requerimientos de las escuelas respecto a las competencias básicas y genéricas.

¿Cuáles son las tareas académicas de revisión y articulación entre Ética y Formación Cristiana en las que está ahora abocada Formación General?

En la actualidad y por petición del Cardenal Arzobispo de Santiago los programas de Ética y Formación Cristiana están siendo estudiados en conjunto con la Vicaría de la Educación y el Instituto Pastoral Apóstol Santiago (INPAS). Este trabajo conjunto tiene por propósito hacerlos más cercanos a la realidad de los estudiantes de Duoc UC por medio de programas que tienen por objeto formar integralmente a nuestros estudiantes a través de una sólida base antropológica y cristiana.

Por otra parte, esta labor está siendo muy enriquecedora para todas las partes. De hecho, hemos tenido la oportunidad de dar a conocer al INPAS nuestro modelo de educación por competencias.

¿Cuáles son los procesos académicos que garantizan la calidad de los servicios académicos que apuntan a transferir las competencias de Formación General establecidas en



Carlos Rubilar C.: Director de Formación General Duoc UC.

los perfiles de egreso de todas las carreras de Duoc UC?

En la actualidad la Dirección de Formación General está embarcada en la Integración Curricular. Este desafío se encuentra inserto en el Convenio de Desempeño **“Estrategias de flexibilidad y armonización curricular en un modelo educativo por competencias”** (IDU 1304), en concreto a través del Objetivo Específico número dos: **Articular las competencias básicas y de empleabilidad en planes de estudios de Duoc UC para el fortalecimiento del desarrollo técnico-profesional integral de nuestros estudiantes.**

La integración curricular está prevista que vaya de la mano del proceso de Creación y Actualización de Programas de Estudio de las carreras (CAPE). Para esto se ha desarrollado un protocolo de integración curricular que plantea un trabajo conjunto entre los programas transversales, las escuelas y la Subdirección de Servicios de Escuelas con el propósito de potenciar la empleabilidad de nuestros egresados.

Por otra parte, dentro del trabajo que se desarrollará en el IDU 1304 está contemplado un documento de diagnóstico que deberá indicar si es necesario o no actualizar los diccionarios de competencia.

Posteriormente, la calidad de los servicios académicos está dada por los procesos a los cuales están sometidas todas las asignaturas de la institución, pero se cuenta también con controles propios como un sistema de generación de evaluaciones y posterior corrección automática, que permite conocer con exactitud a nivel de asignatura, sección, docentes y alumnos cómo fue el rendimiento por competencias en cada una de las evaluaciones. Este sistema se aplica en los programas de Lenguaje y Comunicación, Ética y Matemática.

Además, hay una selección inicial de los docentes por cada uno de los programas, que por supuesto se ajustan a los procesos de la institución.

Desde la Dirección de Formación General, ¿Cuáles son las acciones y formas que se han utilizado para favorecer el perfeccionamiento docente en el modelo de formación por competencias?

Los docentes de los programas de la Dirección de Formación General de Duoc UC siguen todos los procedimientos previstos tanto en su selección como formación y capacitación. De hecho, varios de ellos han sido ganadores del **Concur-**

so de Buenas Prácticas desarrollado por el Centro de Formación Docente.

Además, de los procesos institucionales los programas realizan un proceso de selección previo. El objetivo es que sean idóneos para impartir las asignaturas de los programas. Si bien hay muchos docentes que están vinculados al mundo productivo, un amplio porcentaje de nuestros profesores cuentan con formación pedagógica.

Hay experiencias positivas en este aspecto, sobre todo con algunas innovaciones que se han desarrollado —por ejemplo— con los profesores Tips de Inglés. Estos docentes son nativos de habla inglesa. El programa está interviniendo desde el inicio en el proceso de preselección junto con las agencias reclutadoras a través de entrevistas previas y privilegiando a aquellos que cuentan con formación docente.

Por otro lado, cada año los programas organizan seminarios de formación o capacitación en los cuales se incluyen los contenidos propios de la especialidad pero también de la formación por competencias.

Quiero destacar que el apoyo y el trabajo del Centro de Formación Docente de la Dirección de Docencia de la Vicerrectoría Académica es imprescindible para lograr buenos resultados.

“El lenguaje de las competencias es relativamente poco conocido por los académicos y requiere para su implantación de un cambio de mentalidad y también metodológico a lo que algunos profesores se resisten”.

Si la gestión por competencias es el actual modelo de las políticas de recursos humanos, ¿Cuál es su mirada respecto al sentido de la formación católica y su vinculación con el trabajo?

La formación de competencias en los Recursos Humanos se centra en un tipo de competencias muy dirigidas al ámbito gerencial y de administración, sin duda necesarias para muchas carreras de la educación superior universitarias. La formación católica se centra en el ámbito de la formación total de la persona en la que el ámbito de la espiritualidad y religiosidad tiene su máximo sentido. En este contexto, el enfoque de competencias solo supone una base de formación en algunos aspectos como el sentido ético, la responsabilidad, pero el desarrollo proviene de los valores, en la construcción de una jerarquía de ellos que ha de ir formándose a través de la interiorización de actitudes que posteriormente se transformen en valores que los estudiantes incorporen en su propia escala. Son los valores los que dan y orientan el sentido de la vida de cada persona, y los que constituyen su motor vivencial. Se trata de un proceso en la que la educación superior ofrece oportunidades y apoyo en su construcción pero sin adoctrinamiento. En muchas ocasiones, las instituciones no viven ni experimentan los valores que plantean en sus documentos programáticos con los que es difícil identificarse con éstas. Los expertos en este ámbito, sugieren que los valores que se deseen promover no se conviertan en una

extensa lista que se vuelve inoperativa sino en un “puñado” de valores que se favorezcan en los distintos planos organizacionales (gestión, curricular, organizativo, extra-académico) con actividades *ad hoc*.

Se habla y se escribe en los organismos internacionales como el Banco Mundial, La UNESCO, la OIT y la OCDE que las reformas educativas deben apuntar hacia lo exigible por el mundo laboral para así aumentar las posibilidades de conquista de un empleo y de una renta razonable para los egresados de la Enseñanza Superior Técnico Profesional. Sin embargo, en las instituciones se nota poca valoración de las competencias genéricas, básicas y de las relacionadas con la convivencia social, en circunstancias que la mayoría de los estudios muestran que las empresas piden un fortalecimiento de esta área formativa por sobre la formación más específica en la especialidad ¿Cómo se podría resolver este dilema?

El lenguaje de las competencias es relativamente poco conocido por los académicos y requiere para su implantación de un cambio de mentalidad y también metodológico que algunos profesores se resisten. El problema del “desencuentro” entre las organizaciones empresariales y sociales y las instituciones de educación

superior se centra en que históricamente han venido ejerciendo sus funciones con escasas vinculaciones. Ahora es el momento de mayor participación social en los institutos, sobre todo en la definición del perfil académico-profesional de los nuevos titulados, como lo demuestra el estudio del proyecto Tuning en el que han participado miles de empleadores y estudiantes ya graduados. La implicación sobre lo que se espera y desea de los nuevos graduados no es sólo una responsabilidad técnico profesional sino que a nuestro entender se amplía a las instituciones sociales y empresariales y no tener en cuenta únicamente la perspectiva de los académicos, por importante que esta sea. Esto es debido a que una de las principales tareas de la educación superior, como ya había señalado Ortega y Gasset es la formación y capacitación de buenos profesionales. Desde esta visión, es lógico, la colaboración entre estas instituciones que tendrá beneficios futuros para ambas partes, ya que se conocerán mejor y terminarán llevando a cabo proyectos y actividades compartidas en otras tareas como el I+D+i. Estas organizaciones que son las que reciben a los graduados, pueden mejor que nadie, señalar los aspectos débiles de la formación y sugerir competencias que requeriría la formación para dar satisfacción a sus necesidades.

Duoc UC se define como institución católica. La universidad de Deusto también. ¿Desde su experiencia académica, cómo se podría integrar la transferencia de competencias



Aurelio Villa S.: Universidad de Deusto, Bilbao, España.

duras, genéricas y las propias de su identidad católica?

Aunque la competencia es un concepto complejo que integra los valores, el enfoque de competencias es útil para la formación de los estudiantes tanto en su vertiente específica profesional como en su formación integral a través de las competencias genéricas que desarrollan competencias instrumentales (comunicación oral y escrita, tipos de pensamiento diversos, uso de tecnologías, etc.), competencias interpersonales (sentido ético, comunicación interpersonal, competencias socioemocionales, interculturalidad, etc.), y competencias sistémicas (liderazgo, orientación a resultados, etc.). La identidad católica no se desarrolla fundamentalmente por competencias, porque están son evaluadas por su desempeño y esto no tiene sentido en este ámbito. Por ello, pensamos que la identidad católica debe desarrollarse a través de los valores que la institución vive, favoreciendo experiencias y actividades voluntarias a los estudiantes en contextos de educación terciaria que ofrecen oportunidades y posibilidades para formarse en aspectos religiosos. Una cosa es ofrecer conocimientos religiosos y otra cuestión distinta es desarrollar una competencia, ya que la religión es una opción personal y la institución lo que puede hacer es dar oportunidad de formación a sus estudiantes y promover los valores del humanismo cristiano.

Las universidades tienden hacia un currículum por objetivos y la educación técnica profesional en Chile ha asumido el modelo de formación por competencias. Las primeras tienden hacia el saber teórico y las segundas hacia el saber práctico ¿De qué manera se podrían acercar ambos espacios educativos? ¿Cree necesario que Duoc UC fortalezca su reflexión teórica sobre el modelo de formación por competencias que ha implementado?

El sistema de aprendizaje basado en competencias se diferencia de la enseñanza por objetivos en que éste último se centra en la adquisición y desarrollo del conocimiento y de habilidades cognitivas, mientras que el primero pretende una formación más integral vinculando el conocimiento con su aplicación en contextos complejos y auténticos. El aprendizaje basado

en competencias no diferencia la teoría y la práctica sino que la teoría y práctica se adquiere y desarrolla simultánea e integralmente. Para demostrar que una persona es competente en algún ámbito, requiere indudablemente tener conocimiento del tema pero éste sería insuficiente sino es capaz de aplicarlo a la resolución de problemas o situaciones en las que lo tiene que aplicar. Esta formación requiere un tipo de aprendizaje distinto con una metodología, con un seguimiento y evaluación del aprendizaje que no se basa en la mera comprobación de conocimientos. Por ello, el aprendizaje basado en competencias requiere un proceso de enseñanza-aprendizaje centrado en el protagonismo del estudiante y transformando el papel del profesorado de "enseñante" en facilitador del aprendizaje. Por supuesto, que Duoc UC debería tener entre sus planes la formación de su profesorado en competencias, en metodologías y en distintas técnicas de evaluación.

Usted ha sido muy importante en el diseño e implementación de modelos de formación por competencias en la Universidad de Deusto y aquí, en Chile, en la Universidad Católica de

Temuco. ¿Fruto de esas experiencias qué es lo que resulta clave para lograr que la institución asuma el modelo? ¿Qué se necesita para mantenerlo en el tiempo?

Existen una serie de pasos que conviene tener muy en cuenta a la hora de cambiar un sistema de enseñanza a un sistema de aprendizaje basado en competencias.

En primer lugar, ineludiblemente, el primer paso es contar con un perfil académico-profesional que contenga las principales competencias que se desean para ese título. Esta definición del perfil-profesional debe ser contrastado tanto internamente (profesorado - departamentos u órganos académicos correspondientes) y externamente, por sectores profesionales del ámbito o ámbitos vinculados con la titulación o carrera respectiva.

Hay que tener en cuenta que hablamos de un perfil académico-profesional, en lo académico es la institución educativa quién debe señalar y definir lo que requiere el tipo de formación en esa carrera, y en la parte profesional, debe

invitarse a participar a las instituciones sociales y empresariales más vinculadas con la carrera, para que puedan aportar y contribuir con las ideas, sugerencias o críticas a las competencias seleccionadas. Un buen perfil académico-profesional es aquel que ha sido contrastado por fuentes internas y externas.

Un segundo paso, es elaborar un buen mapa de competencias genéricas y específicas en el diseño curricular y distribuirlas adecuadamente en los diversos cursos que configuren la carrera.

Un tercer paso es formar a los profesores en el sistema de aprendizaje de competencias tanto en su vertiente didáctica (planificación y metodologías de enseñanza-aprendizaje y seguimiento y evaluación de las competencias) como en su versión organizativa (asegurarse que las condiciones y estructuras son adecuadas al tipo de enseñanza que se pretende llevar a cabo).

Un cuarto paso es plantear una comprobación de la adquisición y desarrollo de las mismas por parte de los estudiantes, de modo que permita corregir o modificar procesos y asegurar la calidad pedagógica de los mismos.



“En nuestro rol de facilitador debemos preguntarnos constantemente qué entendemos por competencias para así poder gestionar los mejores instrumentos pedagógicos”.

¿Qué instrumentos pedagógicos utiliza en aula para lograr transferir las competencias establecidas en los perfiles de egreso de las distintas carreras?

En nuestro rol de facilitador debemos preguntarnos constantemente qué entendemos por competencias para así poder gestionar los mejores instrumentos pedagógicos. Según la RAE, competencias se define como “Pericia, aptitud, idoneidad para hacer algo, o intervenir en un asunto determinado”. De acuerdo a esta definición utilizo instrumentos como:

- Casos prácticos individuales
- Casos prácticos grupales
- Talleres prácticos grupales
- Desarrollo de un tema y exposición grupal, lluvia de preguntas y debate
- Foros
- Blackboard

¿Le parece que la manera de evaluar las competencias requiere una nueva mirada o, por el contrario, considera que no se requieren ajustes o perfeccionamientos?

La manera de evaluar las competencias debe estar en constante perfeccionamiento para que lo que concluyo David Mc Clelland en los años

70 se transforme en una realidad. Él planteó: “que eran las competencias más que los conocimientos las que hacían la diferencia entre un desempeño profesional destacado frente a uno normal”. Frente a esto nuestros instrumentos de evaluación no solo deben medir conocimiento, si no también aptitudes. En esto tenemos mucho por hacer con nuestros exámenes transversales.

Los exámenes transversales constituyen un importante instrumento que persigue aportar a la medición de la eficacia educativa en nuestra institución. De conformidad a su experiencia docente ¿Cuáles son las principales fortalezas de ellos y qué sugerencia podría señalar para su optimización?

Una de las fortalezas es que se pueden medir las competencias de nuestros alumnos de manera uniforme. Una de sus debilidades es que como estamos insertos en un mundo globalizado, existe un riesgo potencial de que, en circunstancias específicas, parte de esta información se filtre. Por otro lado, estos exámenes transversales, muchos solo miden conocimiento y una competencia es mucho más que eso, que también son habilidades y aptitudes.

De acuerdo a su realidad como docente en aula, ¿Qué apoyos cree que son indispensables de obtener por el profesor para lograr que el

modelo educativo sea una realidad comprobable y vivible en la sala de clases?

En el caso de la Carrera de Contabilidad General Mención Legislación Tributaria que es donde realizo mayoritariamente mis clases, sería interesante generar más instancias para realizar trabajos colaborativos con empresas (actualmente la asignatura de costos realiza trabajos colaborativos). Se debería crear una especie de consultora en la cual se atiendan casos atinentes a las asignaturas claves de la carrera, donde el alumno tuviera su primer acercamiento a la realidad con todo el apoyo de su profesor, quien le asignara un caso real, y a la vez lo orientara. De esta manera desarrollaríamos la competencia “in situ”.

Una actividad que nos ha rendido muchos frutos es la de Operación Renta, donde nuestros estudiantes en colaboración con fiscalizadores del Servicio de Impuestos Internos, atienden las consultas de contribuyentes de Segunda Categoría.

¿Los estudiantes que usted ha tenido, están conscientes de la distinción entre competencias duras, genéricas y básicas? Si no es así, ¿qué es lo que aconseja usted?

En general nuestros estudiantes saben a grandes rasgos la diferencia entre competencias blandas versus las competencias duras. Las primeras las asocian a competencias conductuales (responsabilidad, trabajo en equipo, puntuali-



Carolina Pulgar G.: Profesora de la Escuela de Administración y Negocios Duoc UC.

dad, proactividad, entre otras) y las segundas al saber hacer.

Aconsejo que en la charla de inducción a la Carrera se les entregue la definición de cada competencia y ejemplos concretos de aplicación de cada término asociado a la carrera que ellos estudian.