

Propuesta para la actualización de las Competencias Genéricas en la Formación Profesional

UNIVERSIDAD DE LA FRONTERA



UNIVERSIDAD
DE LA FRONTERA



VICERRECTORÍA
DE PREGRADO
UNIVERSIDAD DE LA FRONTERA

Propuesta para la actualización de las Competencias Genéricas en la Formación Profesional

UNIVERSIDAD DE LA FRONTERA



**UNIVERSIDAD
DE LA FRONTERA**



**VICERRECTORÍA
DE PREGRADO**
UNIVERSIDAD DE LA FRONTERA

6 años
ACREDITADA
EN TODAS LAS ÁREAS
HASTA NOVIEMBRE DE 2024

MChile
Comisión Nacional
de Acreditación
CNA-Chile

• GESTIÓN INSTITUCIONAL • DOCENCIA DE PREGRADO • DOCENCIA DE POSTGRADO • INVESTIGACIÓN • VINCULACIÓN CON EL MEDIO •

MANDANTE

Vicerrectoría de Pregrado, Universidad de La Frontera

ELABORADO POR

Beatriz Hasbún Held

REVISADO POR

Ana Moraga Pumarino

Pamela Ibarra Palma

Juan Méndez Vera

LEVANTAMIENTO DE INFORMACIÓN

Juan Méndez Vera

DISEÑO

Myriam Meyer

Asimismo, queremos agradecer a todos aquellos que contribuyeron a este trabajo mediante la asistencia de talleres de trabajo, respondiendo encuestas y/o accediendo a realizar entrevistas. Sin los actores clave de este proceso, no hubiera sido posible generar una propuesta que se basara en los contextos de desempeño real de los profesionales de la Universidad de La Frontera.

DIRECTORES DE CARRERA

Claudia Barchiesi - *Agronomía*

Patricio Pacheco – *Ingeniería en Recursos Naturales*

Bruno Ulloa – *Contador Público Auditor*

Karina Sandoval – *Ingeniería Comercial*

Paula Hidalgo – *Bachillerato*

Jacqueline Viveros – *Ped. en Ciencias c/mención Biología*

Andrea Arias – *Ped. en Ciencias c/mención en Química*

Sonia Betancourt – *Ped. en Castellano y Comunicaciones*

Maura Klenner – *Pedagogía en Inglés*

Alvaro Cuminao – *Periodismo*

Paulina Henríquez – *Psicología*

Freddy Mora – *Sociología*

Ana Mutis – *Bioquímica*

Ricardo Castro – *Ingeniería Civil Industrial men. Informática*

Raúl Delgado - *Ingeniería Civil Industrial men. Mecánica*

Christian Vergara – *Ingeniería Civil en Biotecnología*

Jesus Ruiz – *Ingeniería Civil Eléctrica*

Robert Guzmán – *Ingeniería Civil Física*

Jorge Diaz – *Ingeniería Civil Informática*
Alejandro Omón – *Ingeniería Civil Matemática*
Nayadeth Ibacache – *Plan Común Ingeniería Civil*
Resi Gittermann – *Kinesiología*
Cinthya Espero – *Nutrición y Dietética*
Bernardita Baeza – *Obstetricia y Puericultura*

RECLUTADORES DE RECURSOS HUMANOS ASOCIADOS A:

SommerGroup
Randstad Chile
Manpower
Michael Page
Global Jobs
Hays

Y los más de 1.000 egresados UFRO y 38 empleadores que respondieron las encuestas enviadas.

Tabla de contenidos

SOBRE ESTE DOCUMENTO	6
INTRODUCCIÓN	7
MARCO METODOLÓGICO	9
Objetivo general	9
Objetivos específicos	9
Primera fase: Análisis documental	8
Segunda fase	12
FASE 1: TENDENCIAS EN EDUCACIÓN SUPERIOR	18
Antecedentes institucionales	18
Tendencias Nacionales	21
Tendencias Internacionales	22
FASE 2: RESULTADOS OPINIÓN DE ACTORES CLAVE	24
Titulados	24
Directores de Carrera	25
Empleadores	26
Reclutadores de recursos humanos	27
PROPUESTA COMPETENCIAS GENÉRICAS	29
Comunicación efectiva (verbal y escrita)	29
Liderazgo y trabajo en equipos diversos	29
Aprender a aprender	29
Pensamiento crítico	29
Uso de las tecnologías de la información y comunicación	29
Responsabilidad social y compromiso con el medio ambiente	30
Investigación e indagación	30
Disernimiento ético	30
Abstracción, análisis y síntesis de información	30
Flexibilidad para adaptarse a nuevas situaciones	30
RECOMENDACIONES PARA SU IMPLEMENTACIÓN	31
ANEXOS	34
Anexo 1: Matriz de priorización de Competencias Genéricas	35
Anexo 2: Definición de las Competencias Genéricas UFRO	38
Saturación de competencias genéricas – referentes nacionales	44
Saturación competencias genéricas - referentes Internacionales	48
Empleadores - encuesta de seguimiento	51
Titulados - Encuesta de seguimiento	52
Directores de Carrera – Taller	54
Empleadores – encuesta	56

Sobre este documento

Desde 2008 la Universidad de La Frontera ha integrado, a través de su Política de Formación Profesional (Universidad de La Frontera, 2008), el desarrollo de competencias genéricas transversales en los planes de estudio de las distintas carreras de pregrado que componen su oferta académica. A una década de la publicación de dicho documento, la Vicerrectoría de Pregrado se ha propuesto actualizar las competencias genéricas ahí presentadas, como parte de los componentes orientadores de dicha política.

Para ello, se llevó a cabo un estudio con el objetivo de *“establecer las competencias genéricas más relevantes para el desempeño profesional de los titulados de la Universidad de La Frontera, en un marco de evaluación y análisis que involucre tanto a los titulados como a los principales actores ocupacionales de la Región de la Araucanía y Metropolitana, con la finalidad de establecer aproximaciones descriptivas respecto a su definición, que permita levantar una propuesta respaldada para la actualización de las competencias genéricas.”*

El presente documento corresponde al informe presentado a la Vicerrectoría de Pregrado de la Universidad de La Frontera, que contempla la propuesta de competencias genéricas a ser incorporadas en la nueva versión de la Política de Formación Profesional UFRO y que se deriva del análisis documental de antecedentes institucionales y referentes tanto nacionales como internacionales, así como el levantamiento de información con actores clave – titulados, empleadores y reclutadores de recursos humanos- realizado entre mayo y agosto de 2018.

El documento se estructura de la siguiente manera: primero se presenta el marco metodológico del estudio, para posteriormente dar paso a los resultados del mismo. En relación a éstos últimos, se comienza en el capítulo denominado “Tendencias en Educación Superior”, en el cuál se hace referencia a los principales hallazgos de los antecedentes y referentes analizados; y posterior a ello, se presentan los resultados asociados al levantamientos de información con actores clave. Finalmente, se presenta la propuesta de competencias genéricas a incluir en la nueva Política de Formación Profesional de la UFRO, seguido por un set de recomendaciones para su implementación.

Introducción

La formación por competencias, es aceptada actualmente como el paradigma educativo imperante en educación superior, ya que promete hacer más efectivo el proceso de enseñanza y aprendizaje en el contexto actual (De Miguel, 2005). Este enfoque ha tenido una larga trayectoria desde sus inicios conceptuales en los años setenta, hasta su consolidación con la construcción del Espacio Europeo de Educación Superior, el acuerdo de Bolonia (Fernández-Salineró, 2006) y los esfuerzos de varios países por hacer más legibles sus estructuras educativas a través de la elaboración de marcos de cualificación nacionales basados en competencias.

Dada su rápida implementación en distintas latitudes y contextos, el concepto de competencia en sí se ha vuelto muy polisémico, así como las múltiples formas de implementación que ha tenido este nuevo paradigma pedagógico. Acorde a las adaptaciones contextuales que distintas universidades han realizado en el proceso, es posible observar, a nivel conceptual, tres distintos grados de implementación; *basados* en competencias, *orientados* por competencias, y *por competencias* directamente (FEN, 2015).

Independiente del modelo optado por las universidades, la implementación de la formación por competencias implica necesariamente realizar adaptaciones, al menos, en dos niveles del modelo formativo: a nivel de la estructura curricular, pasando de un enfoque basado en el logro de objetivos y contenidos, a repensar el perfil de egreso desde las competencias, los resultados de aprendizaje y su interrelación con los contenidos (Tardif, 2003); y a nivel de la práctica docente, dónde este última debe reorientar su quehacer, de manera de pasar de un enfoque centrado en el docente a uno centrado en el estudiante (Tejada, 2002).

En Chile, hace poco más de una década, las universidades iniciaron un profundo cambio en la concepción del modelo formativo del sistema educativo terciario; algunas veces gracias a impulsos internos, y otras, impulsado por instrumentos externos de mejoramiento, como lo han sido los Fondos MECESUP del Ministerio de Educación, de manera de adaptar sus procesos educativos a los lineamientos sugeridos por la formación por competencias (Asún, Zúñiga, & Ayala; 2013).

Hoy en día, si bien la formación por competencias ha sido adoptada por casi todo el sistema de educación superior chileno, las primeras propuestas de su implementación han iniciado en los últimos años un proceso de revisión acorde al estado de maduración institucional de la implementación del modelo, la variación de los perfiles de estudiantes ingresados año a año y los cambios sociales propios derivados de los avances tecnológicos de la sociedad globalizada.

En ese sentido, aún cuando es posible apuntar al éxito de la implementación de este enfoque pedagógico, es necesario identificar los desafíos pendientes que impone su implementación a nivel nacional. Específicamente, y más allá de las adaptaciones curriculares y de las prácticas pedagógicas, que las universidades chilenas han sabido llevar a cabo, la evaluación basada en evidencias sobre el desarrollo de las competencias de los estudiantes, es una arista que aun no ha sido implementada de manera sistemática.

Lo anterior, implica no solo un repensar del acto evaluativo en sí, sino que también de los modelos de registro y de gestión universitaria, que permitan facilitar estos dos procesos anteriores, entregando a docentes y directivos evidencia oportuna para la toma de decisiones.

REFERENCIAS

Asún Inostroza, Rodrigo, Zúñiga Rivas, Claudia, & Ayala Reyes, María Constanza. (2013). La formación por competencias y los estudiantes: confluencias y divergencias en la construcción del docente ideal. *Calidad en la educación*.

De Miguel, M., (2005) «Cambio de paradigma metodológico en la educación superior: exigencias que conlleva». *Cuadernos de Integración Europea*, 2, pp. 16-27.

Facultad de Economía y Negocios, Universidad de Chile (2015) Orientador de Competencias Genéricas.

Tardif, J., (2003) «Développer un programme par compétences: de l'intention à la mise en oeuvre». *Pedagogie Collegiale*, 16(3), pp. 36-44.

Tejada, J., (2002) «El docente universitario ante los nuevos escenarios: implicaciones para la innovación docente». *Acción Pedagógica*, 11(2), pp. 30-42.

Marco Metodológico

Para el diseño y conducción del presente estudio, se acordó con la Vicerrectoría de Pregrado los siguientes objetivos generales y específicos:

Objetivo general

Establecer las competencias genéricas más relevantes para el desempeño profesional de los titulados de la Universidad de La Frontera, en un marco de evaluación y análisis que involucre tanto a los titulados como a los principales actores ocupacionales de la Región de La Araucanía y Metropolitana, con la finalidad de establecer aproximaciones descriptivas respecto a su definición, así como una división entre competencias genéricas a ser desarrolladas en los primeros y en los últimos años de formación profesional, que permita levantar una propuesta respaldada para la actualización de las competencias genéricas.

Objetivos específicos

- Identificar las competencias mayor y menormente utilizadas por las carreras de Pregrado en el proceso de rediseño o diseño de planes de estudio, acorde a la declaración de sus perfiles profesionales.
- Identificar, a partir de la opinión de titulados, empleadores y consultoras de recursos humanos, las competencias genéricas más relevantes para un profesional de pregrado, al inicio y a la maduración de su carrera profesional.
- Organizar las competencias genéricas en función de la importancia para un desempeño profesional y su relación con los procesos formativos de pregrado.
- Levantar recomendaciones en torno a las competencias genéricas incluidas en la Política de Formación Profesional.
- Elaborar un marco conceptual para la comprensión integral de las competencias genéricas propuestas.

Para cumplir con dichos objetivos, se diseñó un marco metodológico que contemplaba dos fases consecutivas: una primordialmente basada en el análisis documental de antecedentes y referencias; y una segunda fase que contemplaba el levantamiento de información con actores clave. Lo anterior permitió no solo una mejor comprensión del estado del arte respecto de la implementación las competencias genéricas a nivel nacional e internacional, sino que focalizar el levantamiento de datos en aquellos que no se encuentren disponibles o sea necesario profundizar en su comprensión.

Primera fase - Análisis Documental

La primera fase del estudio, tal como se mencionó anteriormente, contempló la realización de un análisis documental, tanto de antecedentes institucionales, como referentes nacionales e internacionales.

En la mayoría de los casos, el análisis documental tuvo como objetivo la identificación de las competencias mayormente utilizadas por a) los docentes de la Universidad de La Frontera, b) otras universidades chilenas y c) otras universidades internacionales y/o recomendaciones levantadas por organismos internacionales. Solo en el caso de los antecedentes institucionales que presentaban definiciones completas fue posible hacer un análisis de las estructuras de redacción de las competencias genéricas.

En ese caso, fueron analizadas las definiciones presentadas en la Política de Formación Profesional, el Diccionario de Competencias Genéricas institucional y los Diccionarios de Competencias Genéricas particulares de las facultades que contaban con dichos documentos.

Tabla 1. Análisis de Antecedentes y Referentes

TIPO DE DOCUMENTO	ANTECEDENTES INSTITUCIONALES	REFERENTES NACIONALES	REFERENTES INTERNACIONALES
ANÁLISIS	Identificación de competencias mayormente utilizadas en los programas de asignatura. Análisis de las estructuras de redacción de las competencias propuestas en los documentos institucionales.	Identificación de competencias genéricas mayormente utilizadas por otras universidades chilenas y consideradas en la propuesta del Marco Nacional de Cualificaciones.	Identificación de competencias genéricas mayormente utilizadas por otras universidades internacionales y recomendaciones de organismos internacionales.

CRITERIOS DE INCLUSIÓN EN EL ANÁLISIS DE REFERENTES NACIONALES

Para la identificación de competencias genéricas en referentes nacionales se utilizó como criterios de inclusión:

- Universidades chilenas que se encontraran en los 5 primeros lugares en relación con el ranking GEA Universitas - El Mercurio, en términos de docencia.
- Universidades cuya información sobre las competencias genéricas del modelo formativo se encontrará de libre disposición pública.
- Universidades chilenas que, por condiciones especiales, sean de interés para el análisis de referentes.

Aplicando dicho criterio, fue posible identificar las siguientes universidades:

- Universidad de Chile
- Universidad de Concepción
- Universidad del Biobío
- Universidad Austral
- Universidad Católica de Temuco
- Universidad Adolfo Ibáñez

Adicionalmente, se incorporó al análisis el documento de propuesta del Ministerio de Educación (2016) sobre el Marco Nacional de Cualificaciones para Educación Superior.

No se consideró para el análisis a la Pontificia Universidad Católica de Chile, ya que esta no trabaja bajo un modelo de formación por y/o basado en competencias, con excepción del marco de competencias transversales del modelo de institucionalización de la metodología de Aprendizaje y Servicio. Asimismo, no fue posible considerar a la Universidad de Talca, ya que esta no tiene declaradas sus competencias en el modelo educativo.

CRITERIOS DE INCLUSIÓN EN EL ANÁLISIS DE REFERENTES INTERNACIONALES

Para la identificación de competencias genéricas en referentes nacionales se utilizó como criterio de inclusión:

- Universidades extranjeras y organizaciones influyentes, que tengan documentación sobre competencias genéricas en educación superior.

En base a la aplicación de dicho criterio, los documentos seleccionados fueron los siguientes:

- OCDE - Competencias del Siglo XXI
- Proyecto Tunning 2013
- Tecnológico de Monterrey
- OCDE - Competencias Socioemocionales

ANÁLISIS DOCUMENTAL

Por una parte, para consolidar la información recabada en relación al análisis de antecedentes nacionales e internacionales, se realizó una tabla comparativa de registro con una lógica binaria (0;1), donde "1" indica la presencia de la competencia en el documento. Lo anterior, permitió posteriormente integrar los resultados de diversas fuentes de información contempladas tanto en la primera como en la segunda fase. Posteriormente, las competencias fueron clasificadas para presentarlas acorde al porcentaje de frecuencia para realizar la redacción de los capítulos descriptivos.

Por otra parte, para realizar la comparación de redacciones de competencias genéricas de los antecedentes institucionales, se elaboró una tabla comparativa siguiendo la siguiente estructura:

Tabla 2. Estructura de Análisis Redacción de Competencias

ESTRUCTURA	ACCIÓN	ESTÁNDAR	CONTEXTO
Pregunta Clave de Diseño	¿Qué hace?	¿Cómo?	¿Dónde?

Por último, se realizó un análisis respecto de la declaración de las competencias genéricas en los programas de asignatura de las carreras de pregrado, a través de la consulta de la base de datos que gestiona las actualizaciones de los programas de asignatura, información que fue facilitada por la Vicerrectoría de Pregrado. Para calcular la frecuencia relativa de las competencias, se realizó una estandarización considerando el valor máximo observado¹, y no en relación a la cantidad de programas que la declaran.

Segunda fase

La segunda fase contempló la realización de diversos levantamientos de datos cuantitativos y cualitativos para: a) abordar las brechas de información identificadas de la primera fase, particularmente en relación a los contextos de desempeño de las competencias; y b) identificar la opinión de actores clave en relación a las competencias genéricas requeridas en los espacios laborales.

Para ello, se levantó información con empleadores, titulados, directores de carrera y reclutadores de consultoras de recursos humanos. Los primeros dos, a través de cuestionarios autoadministrados por un servicios de *survey-management* y los últimos a través de talleres presenciales y entrevistas semiestructuradas.

VARIABLES CONSIDERADAS EN LAS ENCUESTAS

Los cuestionarios autoadministrados tanto para empleadores y titulados fueron diseñados con una estructura similar, de manera que los datos pudieran ser integrados posteriormete en el análisis consolidado. En general, se basaron en tres grandes dimensiones: a) datos de identificación, b) identificación de competencias genéricas relevantes y sus contextos de desempeño y c) ranking de competencias acorde a una lista pre-seleccionada. El listado utilizado para aquella última dimensión se elaboró a partir de las competencias que saturaron mayormente en la primera fase. Sin embargo, se optó por dejar principalmente preguntas abiertas para la identificación de competencias, de manera de no sesgar las respuestas de los actores, así como obtener mayor riqueza en términos de la descripción de los contextos de desempeño.

¹. Por máximo observado se consideró la frecuencia absoluta máxima obtenida entre las categorías de análisis.

Tabla 3. Dimensiones y Variables Encuestas Autoadministradas

DIMENSIÓN	ENCUESTA EMPLEADORES	ENCUESTA TITULADOS
DATOS DE IDENTIFICACIÓN	Tamaño de la organización en la que se desempeña. Rama de la economía a la que pertenece la organización. Nombre del cargo que desempeña actualmente Profesionales de la Universidad de La Frontera a su cargo.	Año de titulación. Tamaño de la organización en la que se desempeña. Rama de la economía a la que pertenece la organización. Nombre del cargo que desempeña actualmente Posición de Jefatura.
IDENTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS Y CONTEXTOS DE DESEMPEÑO	Sello distintivo de los profesionales titulados de la Universidad de La Frontera. Pregunta abierta para mencionar tres competencias genéricas o habilidades blandas relevantes para el desempeño profesional y descripción de su contexto de desempeño.	Sello distintivo de los profesionales titulados de la Universidad de La Frontera. Pregunta abierta para mencionar tres competencias genéricas o habilidades blandas relevantes para el desempeño profesional y descripción de su contexto de desempeño.
RANKING	Valoración según una escala de 1 a 7, listado de competencias genéricas/habilidades blandas en relación a su importancia para el desempeño profesional.	Valoración según una escala de 1 a 7, listado de competencias genéricas/habilidades blandas en relación a su importancia para el desempeño profesional.

CÁLCULO DE MUESTRA

Para el caso de los empleadores, no es posible realizar un cálculo de muestra, considerando que el universo no es cuantificable. Es por ello que, se extendió el levantamiento de datos hasta haber obtenido 38 respuestas de empleadores diversos, por decisión de la Vicerrectoría de Pregrado, y en consideración de los tiempos de realización del estudio.

Para el caso de los titulados, se consideraron los titulados entre los años 2007 y 2017 que equivalen a un total de 11.700 personas. Al ser el universo conocido, se pudo establecer dos cálculos de muestras estratificadas, las cuales proyectaban dos escenarios en relación a la cantidad de respuestas posibles de obtener:

Tabla 4. Cálculo de Muestras para Titulados

MUESTRAS	CONFIABILIDAD	ERROR ESTÁNDAR	TAMAÑO DE LA MUESTRA
OPCIÓN 1	95%	5%	372
OPCIÓN 2	99%	5%	626

En total, se recibieron 1106 respuestas, superando con creces las muestras estimadas inicialmente, correspondientes a un 9% del universo total, obteniendo una confiabilidad del 99% y un margen de error del 4%. De los 1106 casos fue posible identificar 1839 registros de competencias genéricas. Para hacer el análisis de saturación, este se realizó – al igual que en el resto de los casos – estandarizando por el valor máximo observado.

ENTREVISTAS SEMI-ESTRUCTURADAS

Las entrevistas semi-estructuradas con reclutadores de recursos humanos fueron conducidas a través de una pauta que contemplaba las siguientes preguntas:

1. *¿Cuál es tu cargo en la empresa? ¿A qué te dedicas específicamente?*
2. *¿Hace cuánto tiempo te dedicas a los procesos de capacitación y/o selección de personal?*
3. *Independiente del área de desempeño y en relación con el proceso de (búsqueda / capacitación) los cuales llevas a cabo, ¿cuáles son las competencias genéricas o habilidades blandas que más buscan los empleadores para cargos de responsabilidad media?*
4. *Actualmente, ¿qué tan común es que los profesionales posean dichas competencias o habilidades blandas?*
5. *¿Existe alguna diferencia en relación con la búsqueda/capacitación de jefaturas y/o cargos directivos?*
6. *¿Existe alguna habilidad relacionada a la inteligencia emocional de las personas que consideres sea particularmente relevante en nuestros tiempos para un buen desempeño laboral?*

Para la obtención se realizó un listado de 23 consultoras de recursos humanos las cuales fueron contactadas, tanto por teléfono como correo, para consertar una entrevista de 30-45 minutos de duración. Se continuó consertando entrevistas hasta llegar a un punto de saturación de información. Finalmente, se realizaron 6 entrevistas con personas que desempeñan cargos asociados al reclutamiento de recursos humanos.

TALLER CON DIRECTORES DE CARRERA

En el caso de los Directores de Carrera, el levantamiento de información se realizó en formato taller, para lo cuál se realizaron 2 actividades principalmente. La primera, y a modo de comenzar una reflexión sobre las competencias genéricas asociadas al desempeño profesional titulada “Un día cómo”, basada en una herramienta del diseño de experiencias denominada “Viaje del Usuario”. De este ejercicio se desprendió un primer set de competencias identificadas como relevantes para los perfiles asociadas a esas áreas disciplinares.



Ilustración 1. Formato actividad “Un día como..”

UN DÍA CÓMO:			
	ANTES DE LA JORNADA	DURANTE LA JORNADA	DESPUÉS DE LA JORNADA
¿Qué hace el profesional?  Descripción de las acciones			
¿Qué competencia genéricas debe utilizar?			
Emociones Neutro	    		

Ilustración 2. Formato Actividad de Priorización de Competencias Genéricas por ciclo de formación

CARRERA:

Ciclo Básico	Ciclo Disciplinar	Ciclo Profesional
¿Qué competencias genéricas son necesarias durante el primer y segundo año?	¿Qué competencias genéricas son necesarias durante el tercer y cuarto año?	¿Qué competencias genéricas son necesarias durante último año?

Luego se aplicó un cuestionario autoadministrado por cada una de los directores de carrera presentes, en el cuál debían identificar las competencias por ciclo que debían ser desarrolladas por sus respectivas carreras.

ANÁLISIS DE INFORMACIÓN PRIMARIA

Para los resultados obtenidos en las encuestas, se priorizó el análisis de las tres preguntas abiertas sobre identificación de competencias y su contexto de desempeño. Para ello, se re-categorizaron las respuestas de manera que fuera posible calcular una frecuencia de respuesta. Es por ello que, en el caso de que los encuestados hayan identificado más de una competencia por pregunta, éstas fueron separadas como casos independientes, de manera de no perder el dato al realizar la re-categorización. Posterior a la identificación de categorías, aquellas que cumplieran con un 25% de saturación, fueron consideradas en el análisis consolidado con el resto de las fuentes de información.

Para las entrevistas se realizó un análisis de contenido a través del Software Atrás-Ti®, lo cuál permitió identificar aquellas competencias genéricas que tenían una mayor cantidad de menciones. Éstas fueron agregadas de igual manera al análisis consolidado en una estructura binaria (0;1).



ANÁLISIS CONSOLIDADO

Si bien ya se ha explicado que, tanto para los datos extraídos de las fuentes primarias y secundarias, se ha utilizado un análisis binario (0;1) para consolidar la información en una sola base de datos, cabe destacar que, se realizó una ponderación del peso relativo de la información, considerando 1/3 para aquellas fuentes documentales relacionadas a la primera fase del estudio y 2/3 para aquellas asociadas al levantamiento de información primaria.

Lo anterior, considerando que los documentos tanto de las universidades, como aquellos de organismos internacionales datan en algunos casos desde el año 2012 en adelante, por lo que no se encuentran actualizadas al mismo nivel que los datos obtenidos de fuentes primarias de información.

Fase 1: Tendencias en Educación Superior

Con el objetivo de describir las principales tendencias en la educación superior, tanto nacionales como internacionales, en términos de la definición de las competencias genéricas en perfiles transversales a nivel de carreras de pregrado, se revisaron los documentos de referencia, tales como Modelos Educativos de otras instituciones y documentos de trabajo (White Papers) de organismos transversales, tales como el Proyecto Tunning y la OCDE.

Asimismo, previo a dicho análisis de referentes, se realizó un análisis de los antecedentes institucionales, los cuales comprendieron las definiciones comprendidas en la Política de Formación Profesional, los Diccionarios de Competencias Genéricas y la distribución de competencias declaradas en los programas de asignatura del pregrado de la Universidad de La Frontera.

Antecedentes institucionales

La Universidad de La Frontera guía los procesos de formación en el Pregrado a partir de los lineamientos emanados de su Política de Formación Profesional (PFP), documento rector vigente desde el año 2008. La PFP explicita el compromiso institucional con la innovación, la calidad y los principios de responsabilidad social, y define un enfoque que centra los procesos de enseñanza aprendizaje en los estudiantes, con énfasis en el desarrollo de competencias genéricas.

La Política de Formación Profesional reconoce 11 competencias genéricas, las cuales han sido analizadas en término de su estructura, así como las definiciones declaradas en los diccionarios de competencia tanto general, emitido desde la Vicerrectoría, como particulares de aquellas facultades que contaban con dicho documento (Anexo 2).

Asimismo, se realizó un análisis respecto de la declaración de las competencias genéricas en los programas de asignatura de las carreras de pregrado, a través de la consulta de la base de datos que gestiona las actualizaciones de los programas de asignatura, información que fue facilitada por la Vicerrectoría de Pregrado. De los análisis anteriores se desprenden los siguientes hallazgos:

HETEROGENEIDAD DE DEFINICIONES

Existe una heterogeneidad en término de las definiciones y las estructuras de las competencias comprendidas en los distintos documentos institucionales. De lo anterior, se desprende que la Universidad de La Frontera no ha establecido un mecanismo y/o condición de que las descripciones de las competencias genéricas establecidas en las guías de competencias desarrolladas por áreas disciplinares o unidades académicas deban seguir un patrón en común en relación con las competencias genéricas determinadas como constituyentes del perfil del Profesional de La Universidad de La Frontera en los documentos oficiales de la universidad. (Anexo 1) En ese sentido, del análisis comparativo realizado se desprende que:

- No todas las definiciones de las competencias genéricas, tanto las contempladas en la Política de Formación Profesional, como las de los distintos Diccionarios de Competencias Genéricas, siguen una misma estructura, ni poseen un mismo sentido en términos de su descripción.
- Las definiciones de la PFP comienzan mayoritariamente con el término “capacidad” y las del Diccionario de Competencias Genéricas en términos de “habilidad”. Independiente de dicha diferencia, en ambos casos carecen de un verbo de inicio que sea factible de medir posteriormente en pos de hacer seguimiento del logro de las competencias.
- Las definiciones elaboradas posteriormente en el diccionario de Competencias Genéricas, agrega explicaciones y elementos adicionales a las consideradas originalmente en la Política de Formación Profesional. Si bien corresponde a una maduración normal en el proceso de operacionalización de las competencias, posee el problema de entregar directrices diversas a los docentes que deben incorporar el desarrollo de competencias en sus asignaturas.
- No se considera la competencia de pensamiento complejo en el diccionario de competencias genéricas, por lo que la operacionalización se realizó para 10 de las 11 competencias consideradas en la PFP.

DISPARIDAD DE LA DECLARACIÓN EN PERFILES

La saturación de las competencias declaradas en los programas de asignatura entrega una aproximación de la percepción de los académicos respecto de la importancia de las competencias genéricas relevantes en el contexto disciplinar específico y su factibilidad de implementarlas.

En ese sentido, los principales resultados de este análisis indican que:

Tabla 5. Declaración de Competencias Genéricas en Programas de Asignatura

TIPOLOGÍA	COMPETENCIA GENÉRICA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
INSTRUMENTALES	Comprensión lectora	216	13%
	Comunicación en inglés	383	24%
	Comunicación escrita	578	36%
	Comunicación oral	553	34%
	Uso de TIC	414	26%

TIPOLOGÍA	COMPETENCIA GENÉRICA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
SISTÉMICAS	Aprender a aprender	814	50%
	Pensamiento complejo	33	2%
	Pensamiento crítico	1583	98%
INTERPERSONALES	Emprendimiento	309	19%
	Liderazgo	559	35%
	Responsabilidad Social	983	61%
	Trabajo en equipo	1612	100%

- La competencia mayormente declarada en los programas de estudio corresponde a Trabajo en Equipo (100%), seguido por Pensamiento Crítico (98%)
- Las otras dos competencias genéricas que presentan saturaciones sobre el 50% corresponden a Responsabilidad Social (61%) y Aprender a Aprender (50%)
- La menos declarada corresponde a “Pensamiento Complejo” (2%) , lo que es consecuente con la no incorporación de ésta en el Diccionario de Competencias Genéricas de la Universidad. Lo anterior, no solo respalda la dificultad operativa de describir la competencia, sino que la dificultad metodológica que podrían estar experimentando los docentes para poder trabajar dicha competencia.
- Le sigue la competencia de “Comprensión Lectora” con un 13%. Lo anterior pudiera deberse a que al ser una competencia instrumental, los docentes esperan que los estudiantes lleguen con dicha competencia desarrollada desde la educación secundaria.
- Por último, cabe destacar que la Competencia de “Emprendimiento” es declarada mayoritariamente en las carreras de Ingeniería Civil Industrial en sus tres menciones – Bioprocesos (19 menciones), Informática (25 menciones), Mecánica (28 menciones) e Ingeniería Civil Eléctrica (41 menciones) e Ingeniería Civil Mecánica (18 menciones). Asociado a lo anterior, llama la atención que dicha competencia no se encuentra mayormente declarada en la carrera de Ingeniería Comercial (8 menciones), a pesar de que disciplinarmente sería la carrera más afín con dicha competencia.

Tendencias Nacionales

Para la revisión de antecedentes nacionales, se realizó un análisis de benchmark (comparado), que consideró a las siguientes instituciones: Universidad de Chile, Universidad de Concepción, Universidad del BíoBío, Universidad Austral, Universidad Católica de Temuco y Universidad Adolfo Ibáñez. Para todas ellas, las fuentes de información correspondieron a documentos públicos tales como Modelos Educativos y/o declaraciones de Perfiles o Competencias Genéricas de éstos. Asimismo, se incluyó en el presente análisis las competencias consideradas en la propuesta de Marco Nacional de Cualificaciones del Ministerio de Educación (2016).

Posterior al análisis, se estableció la frecuencia en la cual las competencias eran declaradas por las universidades, llegando al siguiente resultado:

Tabla 6. Saturación de Competencias Genéricas en Referencias Nacionales

SATURACIÓN DE COMPETENCIAS GENÉRICAS		
100%	MENOR A 100% y MAYOR A 50%	50%
Comunicación verbal y escrita en castellano	Trabajo en equipo	Capacidad de abstracción, análisis y síntesis
Comunicación en inglés	Liderazgo	Uso de tecnologías de la información y comunicación
	Compromiso Ético	Aprender a aprender
	Valoración y respeto por la diversidad y la multiculturalidad	Pensamiento Crítico
	Autonomía	Responsabilidad Social
		Capacidad de Investigación
		Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de distintas fuentes
		Compromiso con la preservación del medioambiente
		Capacidad de Adaptación
		Compromiso con la calidad

- Como se puede observar, en todos los casos las Competencias de “Comunicación Verbal y Escrita en Castellano” y “Comunicación en inglés” se encuentran declaradas.
- Por otra parte, de las cinco competencias que presentan mayor saturación, solo dos se encuentran actualmente declaradas en la PFP (Trabajo en Equipo y Liderazgo); mientras que las tres restantes “Compromiso Ético”, “Valoración y Respeto por la Diversidad” y Autonomía, se encontrarían actualmente ausentes.
- Por último, las competencias de “Uso de Tecnologías de la Información y comunicación”, “Aprender a Aprender”, “Pensamiento Crítico” y Responsabilidad Social, no se encontrarían dentro de aquellas más saturadas.
- Cabe destacar que, exceptuando el documento de la Universidad de Chile, los documentos orientadores de las universidades datan del año 2007 al 2011, por lo cuál también son susceptibles a actualización. Dicho lo anterior, y para la priorización final de las competencias, son consideradas múltiples fuentes de información y no solo el análisis comparativo con otras instituciones de educación superior chilenas.

Tendencias Internacionales

Al igual que en el caso nacional, se realizó un análisis de benchmark que consideró los siguientes documentos: Las competencias para el Siglo XIX (OCDE); el Proyecto Alpha Tunnig, específicamente el capítulo latinoamericano, el Tecnológico de Monterrey y las Competencias Socio-Emocionales propuestas por la OCDE.

Tabla 6. Saturación de Competencias Genéricas en Referencias Nacionales

SATURACIÓN DE COMPETENCIAS GENÉRICAS		
100%	MENOR A 100% y MAYOR A 50%	50%
	Comunicación verbal y escrita en español	Comprensión lectora
	Comunicación en inglés	Pensamiento Complejo
	Uso de tecnologías de la información y comunicación	Responsabilidad Social
	Aprender a Aprender	Toma de decisiones
	Pensamiento Crítico	Alfabetización mediática
	Trabajo en Equipo	Ciudadanía digital
		Flexibilidad y adaptabilidad

100%	MENOR A 100% y MAYOR A 50%	50%
	Emprendimiento	Capacidad de investigación
	Liderazgo	
	Solución de problemas	

- Ninguna de las competencias obtuvo un 100% de saturación. Lo anterior, se debe exclusivamente a que el documento sobre las competencias socioemocionales es complementario, y no pretende establecer un set mínimo de competencias transversales o genéricas, sino que profundizar sobre un subconjunto de ellas.
- Para el caso de las competencias que saturaron por sobre un 50%, la única que no está contemplada en la Política de Formación Profesional corresponde a "Solución de Problemas"
- Por otra parte, es posible concluir que la mayoría de las universidades chilenas basaron sus determinaciones de competencias genéricas en el modelo Alpha de Tunnig.

Fase 2: Resultados Opinión de Actores Clave

Para identificar, a partir de la opinión de titulados, empleadores, directores de carrera y consultoras de recursos humanos, las competencias genéricas más relevantes para un profesional de pregrado, al inicio y a la maduración de su carrera profesional, se realizó un conjunto de actividades de levantamiento de información. A continuación se reportan los principales resultados de cada una de las instancias.

Titulados

Con apoyo de la Vicerrectoría de Pregrado, en específico, del área de Seguimiento de Titulados, se distribuyó vía on-line una encuesta en la cuál los egresados de manera abierta debían señalar las tres competencias más utilizadas en sus contextos disciplinares, así como la descripción de los mismos. Éstos últimos fueron tomados en consideración para la redacción de las propuestas de competencias genéricas.

Tabla 8. Saturación de Competencias Genéricas acorde a la opinión de Titulados

COMPETENCIA GENÉRICA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
Trabajo en equipo	184	100%
Competencias disciplinares	142	77%
Liderazgo	129	70%
Capacidad de adaptación	102	55%
Comunicación oral y escrita	86	47%
Responsabilidad	81	44%
Compromiso	73	40%
Empatía	69	38%
Proactividad	65	35%
Responsabilidad social	62	34%
Aprender a aprender	58	32%
Resolución de problemas	57	31%
Rigurosidad Profesional	56	30%
Pensamiento crítico	50	27%
Capacidad de investigación	46	25%

- 6 de las 11 competencias genéricas establecidas actualmente en la PFP son identificadas por los titulados como clave en sus actuales desempeños profesionales: Trabajo en equipo, Liderazgo, Comunicación Oral y Escrita, Responsabilidad Social, Aprender a Aprender y Pensamiento Crítico.
- A pesar de que las preguntas iban orientadas a las competencias genéricas, cabe destacar que la segunda categoría de mayor mención hace relación a las competencias disciplinares propias de cada una de sus disciplinas.
- Al igual que en el caso del benchmark internacional, los titulados identifican la resolución de problemas como una de las competencias de mayor saturación, a pesar de que en términos del resto de las fuentes de información ésta no ha sido relevada.
- Cabe destacar que los titulados identifican desde su desempeño profesional una de las cuatro competencias socioemocionales propuestas por la OCDE, correspondiente a "Responsabilidad".

Directores de Carrera

En el caso de los Directores de Carrera, el levantamiento de información se realizó en formato taller, para lo cual se realizaron 2 actividades principalmente. La primera, y a modo de comenzar una reflexión sobre las competencias genéricas asociadas al desempeño profesional titulada "Un día cómo", basada en una herramienta del diseño de experiencias denominada "Viaje del Usuario". Luego se aplicó un cuestionario autoadministrado por cada una de los directores de carrera presentes, en el cual debían identificar las competencias por ciclo que debían ser desarrolladas por sus respectivas carreras. Los principales resultados son presentados a continuación:

Tabla 9. Saturación de Competencias Genéricas acorde a la opinión de Directores de Carrera

COMPETENCIA GENÉRICA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
Trabajo en equipo	30	100%
Aprender a aprender	24	80%
Uso de herramientas tecnológicas	21	70%
Liderazgo	20	67%
Pensamiento crítico	20	67%
Comprensión lectora	19	63%
Responsabilidad social	18	60%
Comunicación oral y escrita	17	57%
Segundo idioma (inglés)	17	57%

COMPETENCIA GENÉRICA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
Habilidades Socioemocionales	13	43%
Capacidad de Análisis	9	30%
Innovación	8	27%

- Desde la perspectiva de los directores de carrera, no es posible distinguir competencias que deban ser mayormente desarrolladas preponderantemente en un ciclo por sobre el otro. Es por ello que, se decidió no incorporar la variable de ciclo formativo en el análisis de saturación presentado.
- Al igual que en el análisis de información anterior, la competencia de “Trabajo en Equipo” es la que presenta mayor saturación.
- Asimismo, cabe destacar que de las competencias identificadas, sólo tres de ellas distan de las actuales competencias genéricas declaradas en la PFP; “Habilidades Socioemocionales”, “Capacidad de Análisis” e “Innovación”.
- Desde las competencias detectadas por los directores de carrera, éstos mencionan las competencias socioemocionales, pero sin poder distinguir específicamente cuáles.

Empleadores

Al igual que en el caso de los titulados, para recabar la opinión de los empleadores se distribuyó una encuesta autoaplicada con apoyo de la unidad de seguimiento de egresados. En total, se recibieron 38 respuestas, de las cuáles fue posible extraer 156 registros de competencias genéricas en relación a las tres preguntas abiertas planteadas. A continuación se muestran aquellas competencias que acumularon al menos un 25% de saturación en base a la estandarización sobre el máximo observado.

Tabla 9. Saturación de Competencias Genéricas acorde a la opinión de Directores de Carrera

COMPETENCIA GENÉRICA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
Trabajo en Equipo	28	100%
Comunicación oral y escrita	13	46%
Proactividad	9	32%
Liderazgo	8	29%
Atención al usuario	7	25%
Orientación al cumplimiento de objetivos	7	25%
Responsabilidad	7	25%

- En relación a las competencias genéricas actualmente identificadas en la PFP, sólo 3 de las 11 son priorizadas en base a la saturación; “Trabajo en Equipo”, “Comunicación oral y escrita” y “Liderazgo”.
- Por su parte, cabe destacar que los empleadores mencionan con un 25% de saturación competencias que no fueron detectadas por otros actores consultados. Éstas corresponden a las competencias de “Atención al Usuario” o también mencionado cliente y la “Orientación al cumplimiento de objetivos”
- En relación con las competencias socioemocionales, los empleadores identifican dos de las cuatro propuestas por OCDE, “Responsabilidad”, al igual que en el caso de los titulados, y “Orientación al cumplimiento de objetivos” que podría ser homologada a “Orientación al Logro”.

Reclutadores de recursos humanos

Para complementar la visión de los empleadores, se testeó la idea de entrevistar a reclutadores de consultoras de recursos humanos. Para ello, fueron identificadas 23 consultoras de la Región Metropolitana, que fueron contactadas para agendar una breve entrevista semi-estructurada. En total, se realizaron 6 entrevistas en las cuales participaron 7 reclutadores de recursos humanos asociados a las siguientes consultoras ubicadas en la Región Metropolitana: SommerGroup, Randstad Chile, Manpower, Michael Page, Global Jobs y Hays. El criterio para determinar el levantamiento de información fue el de saturación de información, en tanto ya no era posible levantar información distinta a la ya levantada en entrevistas anteriores. Los principales resultados se muestran a continuación:

Tabla 11. Saturación de Competencias Genéricas acorde a la opinión de Reclutadores de Recursos Humanos

COMPETENCIA	CANTIDAD DE MENCIONES
Aprender a aprender	2
Autonomía	2
Capacidad de adaptación	6
Capacidad de Análisis	4
Capacidad de organización	3
Compromiso	2
Comunicación efectiva	9
Creatividad	2
Empatía	3
Habilidades interpersonales	1

COMPETENCIA	CANTIDAD DE MENCIONES
Inteligencia emocional	4
Liderazgo	8
Motivación	2
Orientación a la calidad	1
Orientación al cliente	4
Proactividad	6
Responsabilidad	2
Rigurosidad profesional	1
Segundo idioma	2
Tolerancia a la frustración	4
Trabajo bajo presión	4
Trabajo en equipo	8
Uso de las tecnologías de la información	1

- En relación a la competencia de “Trabajo en equipo” emerge un estándar en la descripción de la misma, que corresponde al establecimiento de roles para el logro de un objetivo común.
- La categoría “Orientación al cliente” puede ser homologada a la competencia señalada por los empleadores “Atención a usuarios”. En ese sentido, cabe destacar que desde el mundo laboral, emergen categorías que desde otras perspectivas no son relevadas, y al parecer, juegan un papel clave en términos de inserción y trayectorias laborales.
- En esta misma línea, la competencia genérica “Pensamiento Crítico” no es relevada por estos mismos actores, pero sí por directores de carrera y titulados.
- Cabe destacar que, la única competencia mencionada como distintiva para cargos superiores corresponde a “Liderazgo”. Lo anterior, es congruente con lo observado en relación a las competencias priorizadas por los directores de carrera, que tampoco realizaron una distinción clara en relación a las competencias relevantes para los distintos ciclos profesionales.

Propuesta Competencias Genéricas

A continuación, se propone un marco conceptual para la comprensión integral de las competencias genéricas propuestas en el presente documento. Su priorización se realizó, simplificando la complejidad de integrar fuentes de información de diversa índole, por medio de una lógica binaria de análisis (0-1), donde 1 corresponde a la presencia de la competencia en la fuente de información; que para el caso del levantamiento de información significó una saturación superior al 25%.

De lo anterior, se desprenden las competencias genéricas mayormente validadas por las distintas fuentes de información, que son propuestas para ser incorporadas a la Política de Formación Profesional (Anexo 1). Por otra parte, la construcción de sus descripciones se realizó a través de la estructura recomendada en el siguiente apartado y la información levantada sobre contextos de desempeño con los actores clave – titulados, empleadores y reclutadores de recursos humanos.

COMUNICACIÓN EFECTIVA (VERBAL Y ESCRITA)

Transmite ideas a otros de manera clara, adaptando el tono, mensaje y medio a las características del contexto y la audiencia, para participar adecuadamente en distintas situaciones comunicativas propias del desempeño profesional.

LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPOS DIVERSOS

Conforma equipos de trabajo diversos, distribuyendo roles acorde a las fortalezas e intereses de los miembros y manteniendo buenas relaciones interpersonales, en el proceso de colaboración y monitoreo de avances para el logro de un objetivo común y/o la toma de decisiones.

APRENDER A APRENDER

Incorpora permanentemente nuevos conocimientos y habilidades, a través de la búsqueda autónoma de oportunidades de auto-aprendizaje e información pertinente, para abordar desafíos emergentes tanto de contextos formativos como laborales.

PENSAMIENTO CRÍTICO

Evalúa sus propias posturas y desempeños como el de otros, analizando la consistencia de los razonamientos que los sustentan e identificando la necesidad de cambio de estrategias, en relación a fenómenos que afectan asimismo, a otras personas y/o a la sociedad en contextos específicos de acción e intervención.

USO DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

Utiliza herramientas, técnicas y aplicaciones digitales y ofimáticas, acorde a estándares disciplinares y profesionales, para la transmisión, almacenamiento y análisis de información como vehículo de aprendizaje, investigación y trabajo colaborativo.

RESPONSABILIDAD SOCIAL Y COMPROMISO CON EL MEDIO AMBIENTE

Evalúa el impacto social, cultural, económico, y medioambiental de sus acciones, decisiones y omisiones, a través de la participación afectiva con los actores clave asociados al proceso, para mitigar externalidades negativas y proteger el desarrollo sostenible de su comunidad, región y país.

INVESTIGACIÓN E INDAGACIÓN

Desarrolla procesos de investigación y/o indagación, basados en el método científico y respetando protocolos éticos de recolección y manejo de información, para la sistematización y comunicación del nuevo conocimiento e integración de los resultados en la resolución de problemas y/o la toma de decisiones.

ABSTRACCIÓN, ANÁLISIS Y SÍNTESIS DE INFORMACIÓN

Analiza información, siendo capaz de extraer conceptos e ideas clave, relacionándolas con otras fuentes o conocimientos previos, para sintetizar los principales hallazgos de manera tal que le permitan a otros y asimismo, comprender diversos entornos y/o escenario.

FLEXIBILIDAD PARA ADAPTARSE A NUEVAS SITUACIONES

Se adapta rápidamente, manteniendo la eficiencia y efectividad de su desempeño y optimizando los recursos disponibles, a distintos escenarios, ambientes y desafíos formativos y laborales.

COMUNICACIÓN EN INGLÉS

Interactúa con información y personas que se expresan en el idioma inglés, extrayendo las ideas principales de manera escrita u oral y formulando respuestas acordes a la situación comunicativa; en el proceso de acceder a conocimiento actualizado sobre la disciplina y/o establecer redes de trabajo internacionales.

ÉTICA Y RESPONSABILIDAD

Asume el cumplimiento de las tareas y/o compromisos adquiridos con responsabilidad, respondiendo en los plazos y formas acordados con terceros, valorizando previo a su ejecución, si una acción es correcta o incorrecta mediante el análisis de criterios éticos, en el ejercicio de la profesión y la investigación.

Recomendaciones para su implementación

A continuación se presentan recomendaciones para la implementación de las competencias genéricas a ser incluidas en la Política de Formación Profesional de la Universidad de La Frontera. Éstas hacen alusión tanto a aspectos formales como prácticos, con miras a facilitar la gestión y el desarrollo de dichas competencias de manera transversal en la Institución.

RECOMENDACIÓN 1

Mantener una estructura única de redacción de competencias, tanto para las competencias genéricas propuestas en este documento, como para la redacción de las competencias disciplinares en los planes de estudio. La estructura utilizada para este documento ha sido la siguiente:

ESTRUCTURA	ACCIÓN	ESTÁNDAR	CONTEXTO
Pregunta Clave de Diseño	¿Qué hace?	¿Cómo?	¿Dónde?
DESCRIPCIÓN	Comienza con un solo verbo, el cuál se relaciona con un desempeño medible. Se evita comenzar con palabras tales como "Habilidad" o "Capacidad", así como verbos intangibles tales como "Comprender" o "Conocer".	Indica el estándar bajo el cuál se espera que el estudiante movilice la competencia.	Entrega información sobre el contexto laboral y/o académico en el cual el futuro profesional deberá movilizar la competencia. Entrega información a los docentes para realizar actividades metodológicas y evaluativas similares a los futuros contextos de desempeño.

RECOMENDACIÓN 2

Declarar en la futura Política de Formación Profesional de la Universidad de La Frontera solo el nombre de las competencias, no así su definición. Lo anterior, le otorga mayor perdurabilidad al documento, permitiendo que las definiciones evolucionen en el tiempo acorde a los requerimientos curriculares y derivados del perfil de los estudiantes. La recomendación anterior se desprende del análisis de los diversos modelos educativos y documentos a nivel nacional de otras casas de estudios que cumplen funciones similares al de la Política de Formación Profesional de la Universidad de La Frontera.

RECOMENDACIÓN 3

Mantener la operacionalización de las competencias genéricas en la lógica de trabajo ya establecida tanto a nivel de la Vicerrectoría de Pregrado como de las facultades de la institución, a través de diccionarios de competencias genéricas. En ese sentido, la adaptación disciplinar de las competencias genéricas debería realizarse en torno a los componentes de “estándar” y “contexto”, no así de la acción ni la estructura de la misma. Lo anterior, permite mantener la esencia o sentido básico de la competencia, así como su dificultad en términos cognoscitivos y su comparabilidad entre disciplinas, mientras que le otorga a estas últimas la posibilidad de entregar un mejor contexto de desempeño de las mismas en relación a los futuros desempeños profesionales de los titulados.

A continuación, se ejemplifica la adaptación disciplinar de la competencia de “Comunicación efectiva” para las distintas Facultades de la Universidad de La Frontera.

PROPUESTA GENÉRICA DE COMUNICACIÓN EFECTIVA

Transmite ideas a otros de manera clara, adaptando el tono, mensaje y medio a las características del contexto y la audiencia, para participar adecuadamente en distintas situaciones comunicativas propias del desempeño profesional.

EJEMPLO DE PROPUESTA ADAPTADA PARA LA FACULTAD DE MEDICINA

Transmite ideas a otros de manera clara y empática, considerando si su interlocutor corresponde o no a otro profesional del área de la salud para comunicar resultados de exámenes, indicaciones de tratamiento o resultados de pruebas clínicas.

RECOMENDACIÓN 4

En el caso de ser posible, incorporar en el diccionario de competencias genéricas una rúbrica base de evaluación de las mismas, que permita al docente tener un material orientador de la operacionalización nivelada de las competencias. Lo anterior, le otorga a la institución una posibilidad de registrar resultados estandarizados o al menos comparables respecto al avance de los estudiantes en relación a las competencias genéricas que a la vez, se convierte en una herramienta de apoyo a la docencia.

RECOMENDACIÓN 5

No distribuir las competencias genéricas diferenciadamente por ciclos formativos. No solo no fue posible validar esta idea desde el levantamiento de información con los directores de carrera y los reclutadores

de recursos humanos. La única diferencia que se pudo registrar en relación con los reclutadores es que la competencia de “Liderazgo” es requerida una vez que el profesional se desempeña en un cargo más senior o de jefatura.

A pesar de lo anterior, y dado que líder es un rol desempeñado en el contexto del trabajo en equipo, y que la distribución de roles salió relevada como elemento clave de esta última, se ha propuesto fusionar ambas competencias en una. En ese sentido, es importante que los docentes modelen la manera en que se trabaja en equipo, se distribuyen y rotan los roles, más allá de sólo asignar trabajos en equipo como condición.

RECOMENDACIÓN 6

Trabajar la Competencia de Emprendimiento, actualmente considerada en la Política de Formación Profesional, como una competencia disciplinar del área de las Ingenierías e Ingeniería Comercial. En el caso de las primeras, ya que son las carreras que mayormente concentran actualmente la declaración de dicha competencia en sus programas de estudio, y en el caso de la segunda, como recomendación, considerando la evolución que han tenido las mallas curriculares y los espacios laborales de dicha carrera actualmente.

ANEXOS

ANEXO 1:
MATRIZ DE PRIORIZACIÓN DE COMPETENCIAS GENÉRICAS

Competencia Genérica	FPF UFRO	Programas de asignatura	Uchile	U. Conce	U Bio Bio	U Austral	U Católica Temuco	Adolfo Ibañez	MNC	SUBTOTAL	Competencias SXIX	Tuning 2015	Tecnológico de Monterrey	OCDE Socioemocionales	Empleadores Encuesta 1	SUBTOTAL	Directores Viaje	Directores - ciclos	Encuestas Empleadores 2	Entrevistas Head Hunters	Encuestas Titulados	SUBTOTAL	Sumatoria	
Comunicación verbal y escrita en castellano	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1,3	1	1	1	0	1	0,7	1	1	1	1	1	3,3	5,3	100%
Trabajo en equipo	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1,3	1	1	1	0	1	0,7	1	1	1	1	1	3,3	5,3	100%
Liderazgo	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1,0	1	1	1	0	1	0,7	1	1	1	1	1	3,3	5,0	94%
Aprender a aprender	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0,8	0	1	1	0	1	0,5	1	1	0	1	1	2,7	4,0	75%
Pensamiento Crítico	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0,8	1	1	1	0	1	0,7	1	1	0	0	1	2,0	3,5	66%
Uso de tecnologías de la información y comunicación (TIC)	1	0	0	1	0	1	1	1	0	0,8	1	1	1	0	0	0,5	1	1	0	1	0	2,0	3,3	63%
Responsabilidad Social	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0,8	0	1	1	0	0	0,3	1	1	0	0	1	2,0	3,2	59%
Responsabilidad	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0	0	0	1	0	0,2	1	0	1	1	1	2,7	2,8	53%
Capacidad de abstracción, análisis y síntesis	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0,5	0	1	0	0	0	0,2	1	1	0	1	0	2,0	2,7	50%
Comunicación en inglés	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1,2	0	0	0	0	0	0,0	0	1	0	1	0	1,3	2,5	47%
Capacidad de Investigación	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0,5	1	1	0	0	0	0,3	1	0	0	0	1	1,3	2,2	41%
Flexibilidad para adaptarse a nuevas situaciones	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0,5	1	1	0	0	0	0,3	0	0	0	1	1	1,3	2,2	41%
Empatía	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0	0	0	0	0	0,0	1	0	0	1	1	2,0	2,0	38%
Rigurosidad Profesional	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0	0	0	0	0	0,0	1	0	0	1	1	2,0	2,0	38%
Proactividad	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0	0	0	0	0	0,0	0	0	1	1	1	2,0	2,0	38%
Compromiso Ético	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0,8	0	1	1	0	0	0,3	1	0	0	0	0	0,7	1,8	34%
Autonomía	0	0	0	1	0	1	1	1	1	0,8	0	1	0	0	0	0,2	0	0	0	1	0	0,7	1,7	31%
Comprensión lectora	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0,2	0	0	0	0	0	0,0	1	1	0	0	0	1,3	1,5	28%
Emprendimiento	1	0	0	1	1	0	0	1	0	0,7	0	1	0	0	0	0,2	1	0	0	0	0	0,7	1,5	28%
Capacidad para tomar decisiones	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0,5	1	1	0	0	0	0,3	1	0	0	0	0	0,7	1,5	28%
Capacidad creativa	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0,5	1	1	0	0	0	0,3	0	0	0	1	0	0,7	1,5	28%
Orientación al logro	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0	0	0	1	0	0,2	1	0	1	0	0	1,3	1,5	28%

Competencia Genérica	PFP UFRO	Programas de asignatura	Uchile	U. Conce	U Bio Bio	U Austral	U Católica Temuco	Adolfo Ibañez	MNC	SUBTOTAL	Competencias SOX	Tuning 2013	Tecnológico de Monterrey	OCDE Socioemocionales	Empleadores Encuesta 1	SUBTOTAL	Directores Viaje	Directores - ciclos	Encuestas Empleadores 2	Entrevistas Head Hunters	Encuestas Titulados	SUBTOTAL	Sumatoria	
Compromiso con la preservación del medio ambiente	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0,5	0	1	0	0	0	0,2	1	0	0	0	0	0,7	1,3	25%
Habilidad para buscar, procesar y analizar información procedente de distintas fuentes	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0,5	0	1	0	0	0	0,2	1	0	0	0	0	0,7	1,3	25%
Compromiso con la Calidad	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0,5	0	1	0	0	0	0,2	0	0	0	1	0	0,7	1,3	25%
Organización	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0	0	0	0	0	0,0	1	0	0	1	0	1,3	1,3	25%
Tolerancia al estrés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0	0	0	0	0	0,0	1	0	0	1	0	1,3	1,3	25%
Inteligencia emocional	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0	0	0	0	0	0,0	1	0	0	1	0	1,3	1,3	25%
Orientación al cliente	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0	0	0	0	0	0,0	0	0	1	1	0	1,3	1,3	25%
Compromiso	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0	0	0	0	0	0,0	0	0	0	1	1	1,3	1,3	25%
Capacidad de formular, gestionar e implementar proyectos	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0,3	0	1	0	0	0	0,2	1	0	0	0	0	0,7	1,2	22%
Habilidades interpersonales	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0,3	0	1	0	0	0	0,2	0	0	0	1	0	0,7	1,2	22%
Valoración y respeto por la diversidad y la multiculturalidad	0	0	1	1	0	1	1	1	0	0,8	0	1	0	0	0	0,2	0	0	0	0	0	0,0	1,0	19%
Conocimientos sobre el área de estudios o profesión	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0,2	0	0	0	0	0	0,0	0	0	0	0	1	0,7	0,8	16%
Productividad	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0	1	0	0	0	0	0,2	1	0	0	0	0	0,7	0,8	16%
Innovación	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0,3	1	1	0	0	0	0,3	0	0	0	0	0	0,0	0,7	13%
Autocuidado	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0	0	0	0	0	0,0	1	0	0	0	0	0,7	0,7	13%
Mediación de conflictos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0	0	0	0	0	0,0	1	0	0	0	0	0,7	0,7	13%
Autocontrol	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0	0	0	0	0	0,0	1	0	0	0	0	0,7	0,7	13%
Autoestima	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0	0	0	0	0	0,0	1	0	0	0	0	0,7	0,7	13%
Habilidades socioemocionales	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0	0	0	0	0	0,0	0	1	0	0	0	0,7	0,7	13%
Resolución de problemas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0	0	0	0	0	0,0	0	0	0	0	1	0,7	0,7	13%
Compromiso con su medio socio-cultural	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0,3	0	1	0	0	0	0,2	0	0	0	0	0	0,0	0,5	9%
Capacidad para realizar un uso responsable, eficiente y eficaz de los recursos disponibles	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0,3	0	1	0	0	0	0,2	0	0	0	0	0	0,0	0,5	9%
Habilidad para trabajar en contextos internacionales	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0,3	0	1	0	0	0	0,2	0	0	0	0	0	0,0	0,5	9%
Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0,3	0	1	0	0	0	0,2	0	0	0	0	0	0,0	0,5	9%

Competencia Genérica	PFP UFRO	Programas de asignatura	Uchile	U. Conce	U Bio Bio	U Austral	U Católica Temuco	Adolfo Ibañez	MNC	SUBTOTAL	Competencias SXIX	Tunning 2013	Tecnológico de Monterrey	OCDE Socioemocionales	Empleadores Encuesta 1	SUBTOTAL	Directores Viaje	Directores - ciclos	Encuestas Empleadores 2	Entrevistas Head Hunters	Encuestas Titulados	SUBTOTAL	Sumatoria	
Solución de Problemas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0	1	1	1	0	0	0,5	0	0	0	0	0	0,0	0,5	9%
Iniciativa y autodirección	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0	1	0	0	1	0	0,3	0	0	0	0	0	0,0	0,3	6%
Pensamiento complejo	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0,2	0	0	0	0	0	0,0	0	0	0	0	0	0,0	0,2	3%
Habilidad para trabajar en equipos interdisciplinarios	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0,2	0	0	0	0	0	0,0	0	0	0	0	0	0,0	0,2	3%
Capacidad para educar tanto a la población como a sus pares.	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0,2	0	0	0	0	0	0,0	0	0	0	0	0	0,0	0,2	3%
Perspectiva sistémica	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0,2	0	0	0	0	0	0,0	0	0	0	0	0	0,0	0,2	3%
Alfabetización mediática	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0	1	0	0	0	0	0,2	0	0	0	0	0	0,0	0,2	3%
Ciudadanía Digital	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0	1	0	0	0	0	0,2	0	0	0	0	0	0,0	0,2	3%

ANEXO 2:
DEFINICIÓN DE LAS COMPETENCIAS GENÉRICAS UFRO

COMPETENCIA GENÉRICA	TIPOLOGÍA	DEFINICIÓN	ACCIÓN ¿Qué hace?	ESTÁNDAR ¿Cómo?	CONTEXTO ¿Dónde?
COMUNICACIÓN VERBAL Y ESCRITA EN CASTELLANO	Instrumental	Expresarse con claridad, fluidez, articulación, argumentación y con un repertorio lingüístico apropiado y pertinente a contextos formales e informales	Expresarse	Con claridad, fluidez, articulación, argumentación y con un repertorio lingüístico apropiado y pertinente	A contextos formales e informales.
COMUNICACIÓN ESCRITA EN CASTELLANO	Instrumental	Capacidad para producir distintos tipos de texto adecuándose a la situación comunicativa y utilizando correcta y eficazmente las reglas gramaticales y ortográficas.	Capacidad para producir distintos tipos de texto	y utilizando correcta y eficazmente las reglas gramaticales y ortográficas.	adecuándose a la situación comunicativa
COMUNICACIÓN VERBAL EN CASTELLANO	Instrumental	Capacidad para expresar oralmente de forma clara y efectiva ideas, conocimientos y sentimientos, adaptándose a las características de la situación y la audiencia para lograr su comprensión y generar diálogo.	Capacidad para expresar oralmente (...) ideas, conocimientos y sentimientos,	de forma clara y efectiva	adaptándose a las características de la situación y la audiencia para lograr su comprensión y generar diálogo
COMPRENSIÓN LECTORA	Instrumental	Capacidad para apropiarse de las ideas fuerza, argumentos y contra-argumentos, tanto de textos de carácter técnico como de formación general con un sentido crítico convergente y divergente.	Capacidad para apropiarse de las ideas fuerza, argumentos y contra-argumentos	con un sentido crítico convergente y divergente	tanto de textos de carácter técnico como de formación general

COMPETENCIA GENÉRICA	TIPOLOGÍA	DEFINICIÓN	ACCIÓN ¿Qué hace?	ESTÁNDAR ¿Cómo?	CONTEXTO ¿Dónde?
COMPRENSIÓN LECTORA		Capacidad para comprender, analizar y utilizar textos escritos para alcanzar los objetivos del lector, desarrollar sus conocimientos y posibilidades, y así participar adecuadamente en distintas situaciones comunicativas.	Capacidad para comprender, analizar y utilizar textos escritos	para alcanzar los objetivos del lector, desarrollar sus conocimientos y posibilidades,	y así participar adecuadamente en distintas situaciones comunicativas.
COMUNICACIÓN EN INGLÉS	Instrumental	Capacidad para expresarse en una segunda lengua tanto a nivel técnico como social.	Capacidad para expresarse en una segunda lengua		tanto a nivel técnico como social.
COMUNICACIÓN EN INGLÉS		Capacidad para expresarse en inglés como una segunda lengua, en un nivel Intermedio, tanto a nivel técnico como social mediante el desarrollo de las cuatro habilidades del idioma inglés: comprensión oral y escrita y expresión oral y escrita.	Capacidad para expresarse en inglés como una segunda lengua	en un nivel Intermedio (...) idioma inglés: comprensión oral y escrita y expresión oral y escrita.	tanto a nivel técnico como social.
USO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (TIC)	Instrumental	Capacidad para utilizar la tecnología de la información y comunicación como herramientas de expresión, acceso a diversas fuentes de información, como medio para archivar y clasificar documentación y como vehículo de aprendizaje, investigación y trabajo colaborativo.	Capacidad para utilizar la tecnología de la información y comunicación	como herramientas de expresión, acceso a diversas fuentes de información, como medio para archivar y clasificar documentación y como vehículo de aprendizaje, investigación y trabajo colaborativo.	

COMPETENCIA GENÉRICA	TIPOLOGÍA	DEFINICIÓN	ACCIÓN ¿Qué hace?	ESTÁNDAR ¿Cómo?	CONTEXTO ¿Dónde?
		Habilidad de utilizar profesional y éticamente medios y entornos de la información y comunicación para trabajar y comunicarse, considerando el acceso a diversas fuentes de información, archivo de datos y creación de documentos para el aprendizaje, la investigación y el trabajo colaborativo.	Habilidad de utilizar (...) medios y entornos de la información y comunicación	Éticamente (...) considerando el acceso a diversas fuentes de información, archivo de datos y creación de documentos para el aprendizaje, la investigación y el trabajo colaborativo.	Profesional (...) para trabajar y comunicarse,
APRENDER A APRENDER	Sistémica	Capacidad metacognitiva para buscar diversos medios para el aprendizaje y la actualización del mismo.	Capacidad metacognitiva para buscar diversos medios para el aprendizaje y la actualización del mismo		
		Habilidad para reconocer las necesidades y procesos del propio aprendizaje integrando permanentemente nuevos conocimientos y habilidades, y utilizándolos de manera eficaz en diversos contextos, logrando una elevada autonomía en el aprendizaje.	Habilidad para reconocer las necesidades y procesos del propio aprendizaje. (...) Se relaciona con la incorporación de nuevos esquemas o modelos cognitivos al repertorio de conductas habituales y de nuevas formas de interpretar la realidad, necesarias para desarrollar nuevas tareas y labores en un contexto de mejoramiento y optimización del desempeño.	integrando permanentemente nuevos conocimientos y habilidades, (...) logrando una elevada autonomía en el aprendizaje.	y utilizándolos de manera eficaz en diversos contextos,
PENSAMIENTO CRÍTICO	Sistémica	Capacidad para discernir y discriminar juicios valóricos respecto de tendencias, escuelas, teorías y paradigmas.	Capacidad para discernir y discriminar juicios valóricos		respecto de tendencias, escuelas, teorías y paradigmas.

COMPETENCIA GENÉRICA	TIPOLOGÍA	DEFINICIÓN	ACCIÓN ¿Qué hace?	ESTÁNDAR ¿Cómo?	CONTEXTO ¿Dónde?
		Habilidad para evaluar o analizar la estructura y consistencia de los razonamientos, particularmente opiniones o afirmaciones, escrutando las ideas, juicios o acciones ya sean propias o ajenas y los fundamentos de ellas, antes de aceptarlas como válidas.	Habilidad para evaluar o analizar la estructura y consistencia de los razonamientos, particularmente opiniones o afirmaciones	escrutando las ideas, juicios o acciones ya sean propias o ajenas y los fundamentos de ellas, antes de aceptarlas como válidas.	
PENSAMIENTO COMPLEJO	Sistémica	Capacidad de análisis y síntesis, de transferencia y extrapolación de ideas y paradigmas.	Capacidad de análisis y síntesis, de transferencia y extrapolación de ideas y paradigmas.		
TRABAJO EN EQUIPO	Interpersonal	Capacidad para formar redes, tanto disciplinarias e interdisciplinarias como interpersonales, con un espíritu de alteridad, empatía y colaboración	Capacidad para formar redes	con un espíritu de alteridad, empatía y colaboración	tanto disciplinarias e interdisciplinarias como interpersonales
		Habilidad para integrarse y trabajar efectivamente en equipo, estableciendo relaciones de colaboración y cooperación, participando activamente y potenciando las fortalezas de cada integrante para la obtención de una meta común, subordinando los intereses personales a los objetivos del equipo. Supone facilidad para la relación interpersonal y capacidad para comprender la repercusión de las propias acciones en el éxito de las acciones del equipo.	Habilidad para integrarse y trabajar efectivamente en equipo, (...) Supone facilidad para la relación interpersonal y capacidad para comprender la repercusión de las propias acciones en el éxito de las acciones del equipo.	estableciendo relaciones de colaboración y cooperación, participando activamente y potenciando las fortalezas de cada integrante para la obtención de una meta común, subordinando los intereses personales a los objetivos del equipo.	

COMPETENCIA GENÉRICA	TIPOLOGÍA	DEFINICIÓN	ACCIÓN ¿Qué hace?	ESTÁNDAR ¿Cómo?	CONTEXTO ¿Dónde?
EMPRENDIMIENTO	Interpersonal	Capacidad de comprometerse y tomar iniciativas innovadoras en acciones que impliquen oportunidades y riesgos	Capacidad de comprometerse y tomar iniciativas	innovadoras	en acciones que impliquen oportunidades y riesgos
		Habilidad para realizar proyectos por iniciativa propia, comprometiéndose determinados recursos con el fin de explotar una oportunidad, asumiendo riesgos calculados y con una clara visión de futuro, contribuyendo a identificar, plantear y resolver los problemas sociales, culturales y productivos.	Habilidad para realizar proyectos por iniciativa propia	comprometiendo determinados recursos con el fin de explotar una oportunidad, asumiendo riesgos calculados y con una clara visión de futuro, contribuyendo a identificar, plantear y resolver los problemas	sociales, culturales y productivos.
LIDERAZGO	Interpersonal	Capacidad de influir sobre personas y grupos anticipándose al futuro y contribuyendo a su desarrollo personal y profesional	Capacidad de influir	anticipándose al futuro y contribuyendo a su desarrollo personal y profesional	sobre personas y grupos
		Es la habilidad necesaria para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores y anticipando escenarios de desarrollo del grupo. Considera la habilidad para fijar y dar seguimiento a objetivos y la capacidad de retroalimentar integrando las opiniones de otros.	Es la habilidad necesaria para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, (...) Considera la habilidad para fijar y dar seguimiento a objetivos y la capacidad de retroalimentar	inspirando valores y anticipando escenarios de desarrollo del grupo. (...) integrando las opiniones de otros.	
RESPONSABILIDAD SOCIAL	Interpersonal	Capacidad para valorar la idoneidad profesional y su impacto cualitativo en la sociedad donde se está inserto.	Capacidad para valorar la idoneidad profesional y su impacto cualitativo		en la sociedad donde se está inserto.

COMPETENCIA GENÉRICA	TIPOLOGÍA	DEFINICIÓN	ACCIÓN ¿Qué hace?	ESTÁNDAR ¿Cómo?	CONTEXTO ¿Dónde?
		Responsabilidad Social es la capacidad y obligación de responder ante la sociedad como un todo, por acciones u omisiones y que se ejercen, cuando corresponde, desde algunas personas hacia todas las otras (Sáez, 2001) De acuerdo con Urzúa (2001) favorece la igualdad de oportunidades, pues permite la manifestación de las potencialidades más allá de impedimentos estructurales de carácter económico, social, político o cultural.	la capacidad y obligación de responder ante la sociedad como un todo, (...) favorece la igualdad de oportunidades, pues permite la manifestación de las potencialidades más allá de impedimentos estructurales		por acciones u omisiones y que se ejercen, cuando corresponde, desde algunas personas hacia todas las otras (...) de carácter económico, social, político o cultural.

**SATURACIÓN DE COMPETENCIAS GENÉRICAS
REFERENTES NACIONALES**

Universidad de La Frontera	Universidad de Chile	Universidad de Concepción	Universidad del Biobío	Universidad Austral	Universidad Católica de Temuco	Universidad Adolfo Ibáñez	TOTAL
Política de Formación profesional (2008)	Modelo Educativo (2018)	Modelo Educativo (2011)	Perfil Genérico del Egresado (S/A)	Modelo Educativo y Enfoque Curricular (2007)	Competencias Genéricas UC Temuco (2008)	Modelo Educativo (2015)	
Comunicación verbal y escrita en castellano	Capacidad de comunicación oral y escrita	Habilidades de comunicación oral y escrita	Capacidad para Comunicarse	Comunicación oral y escrita	Comunicación Oral y Escrita	Capacidad de Expresión oral y escrita	6/6 = 100%
Comprensión lectora							0/6 = 0%
		Capacidad de abstracción, análisis y síntesis.		Capacidad de abstracción, análisis y síntesis.		Comprensión Analítica	3/6 = 50%
Comunicación en inglés	Capacidad de comunicación oral y escrita en una segunda lengua	Habilidades de comunicación en un segundo idioma	Capacidad para Comunicarse	Capacidad de comunicación en inglés	Inglés	Capacidad de Expresión Oral y Escrita (Incluye inglés)	6/6 = 100%
Uso de tecnologías de la información y comunicación (TIC)		Uso de las tecnologías de la información y comunicación		Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación	Gestión Tecnológica		3/6 = 50%
Aprender a aprender		Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente	Disposición para el aprendizaje	Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente			3/60 = 50%
Pensamiento Crítico	Capacidad crítica y autocrítica	Pensamiento crítico		Capacidad crítica y autocrítica			3/6 = 50%
Pensamiento complejo							0/6 = 0%

Universidad de La Frontera	Universidad de Chile	Universidad de Concepción	Universidad del Biobío	Universidad Austral	Universidad Católica de Temuco	Universidad Adolfo Ibáñez	TOTAL
Trabajo en equipo		Capacidad de trabajo en equipo Habilidad para trabajar en equipos interdisciplinarios	Trabajo Colaborativo	Capacidad para trabajar en equipo	Trabajo en equipo	Capacidad de trabajo en equipo	5/6 = 83%
Liderazgo		Liderazgo	Capacidad emprendedora y liderazgo	Capacidad para motivar y conducir hacia metas comunes		Liderazgo	4/6 = 67%
Emprendimiento		Creatividad, innovación y emprendimiento				Iniciativa y espíritu emprendedor	2/6 = 33%
				Capacidad creativa	Creatividad e innovación		2/6 = 33%
Responsabilidad Social	Responsabilidad Social y Compromiso Ciudadano		Responsabilidad Social	Responsabilidad Social			3/6 = 50%
	Capacidad de investigación	Capacidad de Investigación		Capacidad de investigación			3/6 = 50%
	Compromiso Ético	Compromiso Ético		Compromiso Ético	Actuación Ética	Compromiso Ético	5/6 = 83%
		Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de distintas fuentes.		Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas.	Gestión del Conocimiento		3/6 = 50%
	Compromiso con la preservación del medioambiente	Compromiso con la preservación del medioambiente		Compromiso con el conocimiento, la naturaleza y el desarrollo sustentable			3/6 = 50%

Universidad de La Frontera	Universidad de Chile	Universidad de Concepción	Universidad del Biobío	Universidad Austral	Universidad Católica de Temuco	Universidad Adolfo Ibáñez	TOTAL
	Valoración y respeto por la diversidad y la multiculturalidad	Valoración y respeto por la diversidad y la multiculturalidad		Compromiso con la libertad y el respeto a la diversidad Valoración y respeto por la diversidad y la multiculturalidad	Valoración y respeto por a diversidad	Apreciación de la diversidad y la multiculturalidad	5/6 = 83%
		Compromiso con su medio sociocultural		Compromiso con su medio sociocultural			
		Capacidad para educar tanto a la población como a sus pares.					1/6 = 17%
		Capacidad para tomar decisiones		Capacidad para tomar decisiones			2/6 = 33%
		Capacidad para realizar un uso responsable, eficiente y eficaz de los recursos disponibles		Capacidad de organizar y planificar el tiempo			2/6 = 33%
		Capacidad de formular, gestionar e implementar proyectos		Capacidad de formular y gestionar proyectos			2/6 = 33%
		Flexibilidad para adaptarse a nuevas situaciones		Capacidad para actuar en nuevas situaciones		Capacidad de adaptación	3/6 = 50%
		Habilidades interpersonales		Habilidades interpersonales			2/6 = 33%
		Autonomía		Habilidad para trabajar de forma autónoma	Aprendizaje autónomo	Habilidad para trabajar de forma autónoma	4/6 = 67%

Universidad de La Frontera	Universidad de Chile	Universidad de Concepción	Universidad del Biobío	Universidad Austral	Universidad Católica de Temuco	Universidad Adolfo Ibáñez	TOTAL
		Compromiso con la Calidad		Compromiso con la calidad y la excelencia	Orientación a la calidad		3/6 = 50%
		Habilidad para trabajar en contextos internacionales		Habilidad para trabajar en contextos internacionales			2/6 = 33%
				Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica			1/6 = 17%
				Conocimientos sobre el área de estudios o profesión		Capacidad técnica-metodológica	2/6 = 33%
				Capacidad para tomar decisiones			1/6 = 17%
						Perspectiva Sistémica	1/6 = 17%

SATURACIÓN COMPETENCIAS GENÉRICAS - REFERENTES INTERNACIONALES

Universidad de la Frontera	Competencias para el Siglo 21 (ocde)	Tunning 2013	Tecnológico de Monterrey	Ocde Competencias Socio Emocionales	TOTAL
Comunicación verbal y escrita en castellano	Comunicación	Capacidad de comunicación oral y escrita	Comunicación en idioma español		4/5 = 80%
Comprensión lectora					1/5 = 20%
Comunicación en inglés		Capacidad de comunicación en un segundo idioma	Dominio de lenguas extranjeras		3/5 = 60%
Uso de tecnologías de la información y comunicación (TIC)	Alfabetización Informacional Operaciones y conceptos TIC	Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación	Manejo de tecnologías de información		4/5 = 80%
Aprender a aprender		Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente	Curiosidad intelectual y pasión por el aprendizaje		3/5 = 60%
Pensamiento Crítico	Pensamiento Crítico	Capacidad crítica y autocrítica	Pensamiento crítico		4/5 = 80%
Pensamiento complejo					1/5 = 20%
Trabajo en equipo	Colaboración	Capacidad de trabajo en equipo	Trabajo colaborativo		4/5 = 80%
Emprendimiento	Creatividad e innovación		Emprendimiento e innovación		3/5 = 60%
Liderazgo	Liderazgo y responsabilidad	Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes	Liderazgo		4/5 = 80%
Responsabilidad Social		Responsabilidad social y compromiso ciudadano			2/5 = 40%
	Solución de Problemas	Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas	Solución de problemas		3/5 = 60%
	Toma de decisiones	Capacidad para tomar decisiones			2/5 = 40%
	Alfabetización mediática				1/5 = 20%

Universidad de la Frontera	Competencias para el Siglo 21 (ocde)	Tunning 2013	Tecnológico de Monterrey	Ocde Competencias Socio Emocionales	TOTAL
	Ciudadanía digital				1/5 = 20%
	Flexibilidad y adaptabilidad	Capacidad para actuar en nuevas situaciones			2/5 = 40%
	Iniciativa y autodirección				1/5 = 20%
	Productividad				1/5 = 20%
		Capacidad de abstracción, análisis y síntesis			1/5 = 20%
		Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica			1/5 = 20%
		Capacidad para organizar y planificar el tiempo			1/5 = 20%
		Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión			1/5 = 20%
	Investigación e indagación	Capacidad de investigación			2/5 = 40%
		Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas			1/5 = 20%
		Capacidad creativa			1/5 = 20%
		Habilidades interpersonales			1/5 = 20%
		Compromiso con la preservación del medio ambiente			1/5 = 20%
		Compromiso con su medio sociocultural			1/5 = 20%
		Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad			1/5 = 20%
		Habilidad para trabajar en contextos internacionales			1/5 = 20%

Universidad de la Frontera	Competencias para el Siglo 21 (ocde)	Tunning 2013	Tecnológico de Monterrey	Ocde Competencias Socio Emocionales	TOTAL
		Habilidad para trabajar en forma autónoma			1/5 = 20%
		Capacidad para formular y gestionar proyectos			1/5 = 20%
		Compromiso ético	Ética, ciudadanía y pago de la hipoteca social.		2/5 = 40%
		Compromiso con la calidad			1/5 = 20%
				Orientación al logro	1/5 = 20%
				Autocontrol	1/5 = 20%
				Responsabilidad	1/5 = 20%
				Persistencia	1/5 = 20%

EMPLEADORES - ENCUESTA DE SEGUIMIENTO

	Competencias Genéricas	Competencia Genérica 1	Competencia Genérica 2	Competencia Genérica 3	Competencia Genérica 4	Competencia Genérica 5	TOTAL
1	Aprender a aprender	39	39	39	38	37	192
2	Liderazgo	18	18	18	18	18	90
3	Trabajo en equipo	17	17	17	17	17	85
4	Pensamiento crítico	13	13	13	13	12	64
5	Comunicación oral en español	14	14	14	11	10	63
6	Comunicación en inglés	12	11	10	9	9	51
7	Comunicación oral y escrita en español	10	10	10	9	6	45
8	Comprensión lectora	9	8	8	8	7	40
9	Innovación	6	6	6	6	6	30
10	Uso de TIC	5	5	5	5	4	24
11	Emprendimiento	4	4	4	4	4	20
12	Pensamiento complejo	3	3	3	3	3	15
13	Comunicación escrita en español	2	2	2	2	2	10
14	Responsabilidad social	2	2	2	2	2	10
15	Adaptabilidad	1	1	1	1	1	5
16	Compromiso	1	1	1	1	1	5
17	Creatividad	1	1	1	1	1	5

TITULADOS - ENCUESTA DE SEGUIMIENTO

Competencia Genérica	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Trabajo en equipo	184	100%
Competencias disciplinares	142	77%
Liderazgo	129	70%
Capacidad de adaptación	102	55%
Comunicación oral y escrita	86	47%
Responsabilidad	81	44%
Compromiso	73	40%
Empatía	69	38%
Proactividad	65	35%
Responsabilidad social	62	34%
Aprender a aprender	58	32%
Resolución de problemas	57	31%
Rigurosidad Profesional	56	30%
Pensamiento crítico	50	27%
Capacidad de investigación	46	25%
Perseverancia	43	23%
Ética	39	21%
Capacidad de análisis	38	21%
Trabajo en equipos diversos	35	19%
Habilidades interpersonales	33	18%
Mirada local	29	16%
Capacidad de gestión	25	14%
Orientación al logro	24	13%
Tolerancia a la frustración	22	12%
Autonomía	21	11%
Orientación a la calidad	21	11%
Toma de decisiones	19	10%
Innovación	18	10%
Capacidad de síntesis	15	8%
Compromiso Cultural	14	8%

Competencia Genérica	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Resolución de conflictos	14	8%
Planificación	13	7%
Creatividad	12	7%
Uso de Tecnologías de la Información	11	6%
Atención a usuarios	10	5%
Habilidades socioemocionales	10	5%
Negociación	10	5%
Valoración por la diversidad	10	5%
Emprendimiento	8	4%
Gestión de Proyectos	8	4%
Involucramiento de actores clave	8	4%
Trabajo bajo presión	8	4%
Gestión de recursos	7	4%
Motivación	7	4%
Organización	7	4%
Honestidad	6	3%
Planificación estratégica	6	3%
Segundo idioma	6	3%
Pensamiento sistémico	4	2%
Respeto	4	2%
Pensamiento complejo	2	1%
Prospección	2	1%
Comprensión lectora	1	1%
Compromiso con el medio ambiente	1	1%
Compromiso con el medio socio-cultural	1	1%
Disciplina	1	1%
Habilidades sociales	1	1%
Humildad	1	1%
Optimismo	1	1%
Orientación hacia la calidad	1	1%
Pensamiento global	1	1%
Pensamiento sistémico	1	1%
Visión global	1	1%

DIRECTORES DE CARRERA – TALLER

Competencia Genérica	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Trabajo en equipo	30	100%
Aprender a aprender	24	80%
Uso de herramientas tecnológicas	21	70%
Liderazgo	20	67%
Pensamiento crítico	20	67%
Comprensión lectora	19	63%
Responsabilidad social	18	60%
Comunicación oral y escrita	17	57%
Segundo idioma (inglés)	17	57%
Habilidades Socioemocionales	13	43%
Capacidad de Análisis	9	30%
Innovación	8	27%
Autovaloración	5	17%
Compromiso ético	5	17%
Emprendimiento	5	17%
Comunicacional mundo globalizado	4	13%
Empatía	4	13%
Tolerancia a la frustración	4	13%
Aceptar la diversidad	3	10%
Capacidad de adaptación	3	10%
Creatividad	3	10%
Gestión de proyectos	3	10%
Resolutiva de problemas	3	10%
Responsabilidad	3	10%
Análisis de problemas	2	7%
Búsqueda de información	2	7%
Procesamiento de datos	2	7%
Ética profesional	2	7%

Competencia Genérica	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Motivación	2	7%
Proponer soluciones	2	7%
Toma de decisiones	2	7%
Aprendizaje autónomo	1	3%
Capacidad de gestión	1	3%
Capacidad de integrar información teórico-práctica	1	3%
Cultura General	1	3%
Desarrollo de estrategias	1	3%
Gestión del tiempo	1	3%
Iniciativa	1	3%
Pensamiento complejo	1	3%
Perseverancia	1	3%
Trabajo bajo presión	1	3%

EMPLEADORES – ENCUESTA

Competencia Genérica	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Trabajo en Equipo	28	100%
Comunicación oral y escrita	13	46%
Proactividad	9	32%
Liderazgo	8	29%
Atención al usuario	7	25%
Orientación al cumplimiento de objetivos	7	25%
Responsabilidad	7	25%
Compromiso	6	21%
Pensamiento crítico	5	18%
Autonomía	4	14%
Empatía	4	14%
Habilidades interpersonales	4	14%
Involucramiento de actores clave	4	14%
Planificación	4	14%
Toma de decisiones	4	14%
Búsqueda de soluciones	3	11%
Capacidad de análisis y síntesis	3	11%
Capacidad de investigación	3	11%
Conocimiento disciplinar	3	11%
Trabajo bajo presión	3	11%
Capacidad de adaptación	2	7%
Comportamiento ético	2	7%
Creatividad	2	7%
Gestión de proyectos	2	7%
Gestión de recursos	2	7%
Resolución de conflictos	2	7%
Resolución de problemas	2	7%
Respeto	2	7%

Competencia Genérica	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Responsabilidad social	2	7%
Uso de Tecnologías de la información	2	7%
Aprender a aprender	1	4%
Buena disposición	1	4%
Manejo de conflictos	1	4%
Motivación	1	4%
Propuestas de solución	1	4%
Puntualidad	1	4%
Segundo idioma	1	4%



UNIVERSIDAD DE LA FRONTERA

Octubre de 2018

6 años
ACREDITADA
EN TODAS LAS ÁREAS
HASTA NOVIEMBRE DE 2024

MChile
Comisión Nacional
de Acreditación
CNA-Chile

• GESTIÓN INSTITUCIONAL • DOCENCIA DE PREGRADO • DOCENCIA DE POSTGRADO • INVESTIGACIÓN • VINCULACIÓN CON EL MEDIO •