

## ***“Plan de capacitación de formación por competencias para los docentes del Centro de Formación Técnica de Tarapacá UTA”***

### ***Contexto y propósito marco de la propuesta:***

*El proyecto propone diseñar e implementar un proceso de renovación académica orientado a desarrollar y consolidar la calidad del pregrado a todas las carreras técnicas de nivel superior del CFT de Tarapacá, las que tienen como marco la renovación de las mallas curriculares, la instalación de vínculos entre la Enseñanza Media Técnico Profesional (EMTP), el medio y el pregrado, la facilitación de la movilidad horizontal de los estudiantes y la formación de competencias laborales y académicas.*

### ***Principio eje de la capacitación:***

*Es fundamental para que el proceso de enseñanza-aprendizaje que todos los participantes involucrados (docentes, coordinadores, directivos, tutores, etc.) manejen eficientemente los principios y herramientas del método de formación por competencias en coherencia con el sistema de acreditación, los agentes de la comunidad educativa y el medio social cultural.*

### ***Objetivo General del proceso:***

*Diseñar, implementar y evaluar un Plan de Capacitación basado en el método de formación por competencias para los docentes del CFT de Tarapacá desde un sistema coherente con los criterios de acreditación, proyecto educativo y agentes de la comunidad educativa desde un proceso de diagnóstico de cada participante.*

### ***Objetivos Específicos:***

- Elaborar un diagnóstico de brechas para determinar el nivel de conocimiento que poseen los docentes del CFT de Tarapacá en el modelo basado en formación por competencias (cualitativo / cuantitativo).*
- Elaborar una línea base diagnóstica respecto del nivel actual de pertinencia, eficacia y satisfacción producida por las actuales prácticas de gestión*

*académica y pedagógicas (didáctica) desplegadas en las diversas carreras del CFT de Tarapacá desde una muestra representativa de los 2.400 estudiantes, ex alumnos y casos destacados.*

*-Capacitar a los docentes del CFT de Tarapacá en el modelo de formación por competencias desde un Itinerario de Formación (desarrollo) Compartido (ver dimensiones de diagnóstico en metodología) y un desafío real desde un Itinerario de Formación (desarrollo) Personal considerando un sistema de gestión educativa coherente con la formación por competencias y la persona competente.*

*- Evaluar el resultado de las brechas post capacitación en relación al Itinerario de Desarrollo (formación) colectivo (IDC) y el Itinerario de Desarrollo (formación) Personal (IDP).*

*- Sistematizar, documentar y transferir en informes funcionales a los procesos de acreditación, requerimiento de formación presente y bitácora gráfica del proceso vivido como trabajo en red de colaboración y foros desde plataformas digitales (sistema de gestión en educación).*

## ***Plan de capacitación de formación por competencias:***

### ***Dimensiones Marco Propuestas para Proceso de Formación por Competencias:***

- Dimensión 1: Proximidad de los participantes al propósito superior.*
- Dimensión 2: Expectativa de Autoeficacia en rol presente y futuro.*
- Dimensión 3: Valoración del modelo en su desempeño.*
- Dimensión 4: Modelos en Formación por Competencia.*
- Dimensión 5: Relación mundo del trabajo y mundo de la educación.*

- *Dimensión 6: Perfil profesional, Perfil de Egreso y Transformación Pedagógica.*
- *Dimensión 7: Articulación, Reconocimiento previos y Formación Continua.*
- *Dimensión 8: Estrategias Metodológicas y Experiencias de Aprendizaje.*
- *Dimensión 9: Levantamiento de Perfiles por Competencias.*
- *Dimensión 10: Aprendizaje activo y por desafío.*
- *Dimensión 11: Evaluación en la formación por competencias.*

**Dimensiones Complementarias:**

- *Dimensión 12: Contextos de desempeños.*
- *Dimensión 13: Nueva generación en la era digital.*
- *Dimensión 14: Sistematización y buenas practicas (sistema de gestión y visualización de acreditación).*

**Descripción General de Dimensiones Marco:**

*Las dimensiones son guías de coherencia en el proceso de diagnóstico y marco de formación. No es necesario considerar todas las dimensiones en todos los instrumentos y agentes participantes. La selección de las dimensiones por instancia e instrumento es trabajo de diseño del proceso de formación en coordinación a la contraparte técnica. Son ejes que permiten el proceso de formación a nivel colectivo (70%) y personal (30%).*

*Cuadro 1 Resumen de dimensiones propuestas para diagnóstico y proceso marco en proceso de formación.*

<b><i>Dimensión 1: Proximidad de los participantes al propósito superior.</i></b>
<i>Cercanía y manejo de los participantes del modelo de calidad y certificación de CNA y agencias (sentido, pertinencia, coherencia).</i>
<b><i>Dimensión 2: Expectativa de Autoeficacia en rol presente y futuro.</i></b>
<i>Percepción y evaluación de los participantes de sus herramientas y competencias en el desafío de liderar espacios formativos de formadores desde escenarios de participación y coherencia global.</i>
<b><i>Dimensión 3: Valoración del modelo en su desempeño.</i></b>

<p>Valoración del enfoque por competencias en educación (en general) y educación superior (específico).</p>
<p><b>Dimensión 4: Modelos en Formación por Competencia.</b></p>
<p>Cercanía y manejo de los participantes de los modelos de certificación por competencia utilizado en México, Inglaterra (NVQ), Canadá (Quebec), Australia, Francia (Le Boterf), Alemania (Modelo Extrafuncional), Chile, entre otros.</p>
<p><b>Dimensión 5: Relación mundo del trabajo y mundo de la educación.</b></p>
<p>Visión y aproximación de los participantes sobre la relación entre el mundo del trabajo y mundo de la educación (como su evolución).</p>
<p><b>Dimensión 6: Perfil profesional, Perfil de Egreso y Transformación Pedagógica.</b></p>
<p>(desde el punto anterior) Cercanía y manejo de los participantes de la pertinencia, elaboración, relación y funcionalidad del perfil profesional y perfil de egreso. Manejo práctico de los participantes en la transferencia desde el perfil profesional, al perfil de egreso, a los aprendizajes esperados, a módulos de aprendizaje (didáctica y metodología educativa), a las estrategias de evaluación, satisfacción de los agentes del proceso educativo, en coherencia con los indicadores de acreditación en el marco de la transformación pedagógica</p>
<p><b>Dimensión 7: Articulación, Reconocimiento previos y Formación Continua.</b></p>
<p>(desde el punto anterior) Proximidad de los participantes con sistemas continuos de formación y articulados a nivel de ocupación, técnicos medios, técnico superior, profesionales, RAP y capacitación continua (certificación laboral).</p>
<p><b>Dimensión 8: Estrategias Metodológicas y Experiencias de Aprendizaje.</b></p>
<p>(Desde el punto anterior) Manejo práctico de los participantes en metodologías tradicionales en docencia, metodologías activas (en red (participativas), orientada a desafíos o problemas) y uso de nuevas tecnologías e innovación como las estrategias de evaluación coherentes con la formación por competencias.</p>
<p><b>Dimensión 9: Levantamiento de perfiles por Competencias.</b></p>
<p>Manejo conceptual y práctico de las dos principales metodologías utilizadas para el levantamiento y construcción de perfiles profesionales, perfiles laborales y perfiles de formación continua: a) metodología funcional b) metodología ocupacional. Manejo conceptual y práctico de las principales técnicas utilizadas en a) metodología funcional b) metodología ocupacional en el levantamiento y construcción de los perfiles profesionales, perfiles laborales o de formación continua (DACUM, AMOD, Entrevistas de Incidentes Críticos, TAS, Entrevista de Eventos Conductuales, instrumentos de aplicables a procesos masivos, entrevista altos directivos, entre otras).</p>

<b>Dimensión 10: Aprendizaje activo y por desafío.</b>
<i>Manejo conceptual y práctico en el diseño de experiencias educativas activas, módulos de aprendizaje, desafíos colectivos y desafíos de formación individuales en coherencia con el proyecto educativo, sistema de gestión del proceso y sistema de acreditación.</i>
<b>Dimensión 11: Evaluación en la formación por competencias.</b>
<i>Manejo conceptual y práctico de los participantes de estrategias de evaluación cuantitativas y cualitativas desde el enfoque tradicional y desde metodologías activas o desde enfoque por competencias en coherencia a un sistema general en el proceso de formación.</i>
<b>Dimensiones complementarias:</b>
<b>Dimensión 12: Contextos de desempeños.</b>
<i>Manejo de parámetro desde el enfoque por competencia para establecer contextos de desempeño en coherencia con a) perfil profesional b) perfil de egreso c) módulos por competencias d) aprendizajes esperados, e) estrategias educativas (experiencias de aprendizaje) y f) satisfacción y pertinencias de los estudiantes.</i>
<b>Dimensión 13: Nueva generación en la era digital.</b>
<i>Cercanía y conocimiento de los nuevos usuarios (nativos digitales) en * estilos de aprendizaje * uso de redes sociales en estudio * participación y creación de contenidos * materia (asignatura) favorita * estrategias cuando quieren conocer algo (uso de google, profesores, familia) * perfil y rol del docente en la era digital * principales riesgos y oportunidades de la formación por competencia en la era digital.</i>
<b>Dimensión 14: Sistematización y buenas practicas (sistema de gestión y criterios de acreditación).</b>
<i>Proximidad de los participantes con el diseño y sistematización de estrategias educativas activas, orientadas al desafío y la resolución de problemas considerando a) recursos materiales y tecnológicos, b) recursos sociales y organizacionales, y c) recursos personales y competencias en relación a un propósito o meta en el marco de los criterios de acreditación</i>

---

<sup>1</sup> Datos y experiencias desde la “I Radiografía del Chile Digital” (2010) realizada por Divergente y proyecto SerDigital. Libro digital gratuito disponible en [www.SerDigital.cl](http://www.SerDigital.cl) (descarga).

**Dimensiones integradas para proceso de autoevaluación y formación:**

**13 Dimensiones marco del Modelo Divergente de las Competencias**

1	Proceso de acreditación (CNA, criterios y práctica)
2	Modelos en Formación por Competencia en educación
3	Relación mundo del trabajo y educación
4	Construcción Perfil Profesional y Egreso
5	Uso de perfil de egreso en proceso educativo
6	Reconocimientos previos de aprendizajes y formación continua
7	Diseño de proceso educativo por competencias
8	Desarrollo de metodologías educativas activas / prácticas
9	Evaluaciones en modelo de competencias
10	Relación entre la evaluación y modelo educativo por competencias.
11	Características de los nativos digitales
12	Sistematización de buenas prácticas en educación.
13	Capacidad de auto-refuerzo y reconocimiento de fortalezas personales

**Itinerario de Desarrollo Colectivo / 70%**

- Itinerario de Desarrollo Colectivo (IDC) = 70% tiempo y actividades de formación (presenciales o en ambiente digital).
- Itinerario de Desarrollo Personal (IDP) = 30% tiempo y actividades de formación (presenciales o en ambiente digital).

En general el grupo tiende a presentar los recursos y cercanía a las 13 dimensiones marco del proceso de capacitación. Entendiendo que más próximo al 1 es lejos del tema y del 5, cercano al tema.

La metodología activa del proceso de formación selecciona estas cuatro dimensiones para articular desafíos y actividades educativas que promuevan estas dimensiones en los participantes desde una mirada colectiva o grupal y una mirada personal o desde el desafío de cada uno.

- Los temas que articularán los desafíos de los módulos:

<i>Dimensiones ejes de actividades de aprendizaje</i>	<i>Promedio Grupo</i>
<i>[Construcción Perfil Profesional y Egreso]</i>	<i>2,8</i>
<i>[Características de los nativos digitales]</i>	<i>2,9</i>
<i>[Evaluaciones en modelo de competencias]</i>	<i>3,3</i>
<i>[Relación entre la evaluación y modelo educativo por competencias.]</i>	<i>3,3</i>

- Las dimensiones que los participantes se sienten más cercanos corresponden a las dimensiones y permiten mejor acceso los desafíos son:

<i>Dimensiones fuertes del grupo</i>	<i>Promedio Grupo</i>
<i>[Relación mundo del trabajo y educación]</i>	<i>4,2</i>
<i>[Capacidad de auto-refuerzo y reconocimiento de fortalezas personales]</i>	<i>4,1</i>
<i>[Modelos en Formación por Competencia en educación]</i>	<i>3,9</i>

La información promedio de la evaluación permite el diseño del itinerario de desarrollo colectivo (70%) y al complementarla con la información por cada participante permite el diseño del Itinerario de Desarrollo Personal (30%).

#### **Principales Desafíos en experiencias de aprendizaje:**

1. Proceso de asociación entre Perfil de Egreso y los módulos que conforman el plan de estudios.

2. *Identificación y aplicación de estrategias metodológicas orientadas al desarrollo de las competencias.*
3. *Procedimientos evaluativos.*
4. *Coherencia de las dimensiones en un sistema mayor y proyecto educativo.*

PROGRAMA DE CAPACITACION

PRIMERA JORNADA CAPACITACION

MODULO 1: Formación Basada en Competencias· Desde las Herramientas Conceptuales al Perfil de Egreso·

APRENDIZAJES ESPERADOS	CRITERIOS DE EVALUACION
<p>1· Conocer, identificarse y comprometerse con el modelo de formación basado en competencias·</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Maneja asertivamente los conceptos fundamentales asociados a la formación por competencias·</li> <li>• Distingue las metodologías asociadas a la formación por competencias, a diferencia de las más comúnmente usadas en los modelos tradicionales·</li> <li>• Promueve la metodología incentivando a sus pares y estudiantes·</li> </ul>
<p>2· Conocer e interpretar el perfil profesional y el perfil de egreso de la carrera para el diseño de procesos educativos·</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifica diferentes metodologías de levantamiento de perfiles profesionales·</li> <li>• Establece la relación entre Perfil Profesional y Perfil de Egreso·</li> <li>• Reconoce el rol del Perfil de Egreso en el diseño de procesos formativos·</li> <li>• Valora el enfoque por competencias en educación (en general) y educación superior (específico)·</li> </ul>
<p>3· Identificar el rol del módulo que imparte en el logro del perfil de egreso·</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establece asociación entre las capacidades descritas en el perfil de egreso y los aprendizajes esperados correspondientes al/los módulos que imparte·</li> <li>• Diseña actividades que dan cuenta de la relevancia del módulo que imparte en el</li> </ul>

	<p>logro del Perfil de Egreso, considerando las dimensiones cognitiva, procedimental y actitudinal.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diseña actividades e instrumentos de evaluación consistentes con las exigencias del campo laboral.</li> </ul>
<b>CONTENIDOS</b>	<b>ACTIVIDADES</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formación Basada en Competencias. Marco conceptual.</li> <li>• Perfil Profesional y Perfil de Egreso: formulación e interpretación.</li> <li>• Del Perfil de Egreso a los programas modulares</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actividades grupales e individuales por desafío.</li> <li>• Construcción de hoja de ruta colectiva y personal.</li> <li>• Casos y desafíos colectivos según programa de trabajo.</li> <li>• Visualización de modelos a nivel global.</li> </ul>

**ESTRATEGIAS PEDAGOGICAS:**

*Metodología Activa / Reflexiva orientada desde el desafío.*

*Facilitación de experiencias de aprendizaje significativo, trabajos individuales, trabajos grupales.*

*Modelado y casos exitosos.*

**PROCEDIMIENTOS EVALUATIVOS:**

*Diagnóstico de organizaciones reales.*

*Pautas de observación según atributos.*

**MODELOS DE EVALUACIÓN**

*Autoevaluación, Coevaluación y Heteroevaluación*

**SEGUNDA JORNADA CAPACITACION**

**Módulo 2: Desde el Diseño curricular y la Didáctica a la Evaluación en el marco de la Formación Basada en Competencias**

<b>APRENDIZAJES ESPERADOS</b>	<b>CRITERIOS DE EVALUACION</b>
<p>4. Interpretar correctamente los aprendizajes esperados, criterios de evaluación y contenidos del módulo, en la formulación de las planificaciones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elabora planificaciones consistentes con los aprendizajes esperados y contenidos del módulo.</li> </ul>
<p>5. Diseñar estrategias metodológicas y actividades consistentes con los aprendizajes esperados.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conoce distintas estrategias metodológicas, distinguiendo el sustento teórico que subyace a cada una de ellas.</li> <li>• Selecciona estrategias metodológicas consistentes con los aprendizajes esperados.</li> <li>• Planifica una variedad adecuada de actividades, aplicando estrategias metodológicas que motiven a los estudiantes.</li> </ul>
<p>6. Planificar adecuadamente las actividades a desarrollar para el logro de los aprendizajes esperados, conforme a una metodología consistente con la formación basada en competencias.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Define criterios de evaluación consistentes con los aprendizajes esperados.</li> <li>• Calendariza las actividades, dosificando el tiempo asignado a cada una de ellas.</li> <li>• Dosifica las actividades teóricas y prácticas en concordancia con los aprendizajes esperados.</li> <li>• Considera las dimensiones cognitiva, procedimental y actitudinal, tanto en las actividades como en los criterios de evaluación.</li> </ul>

CONTENIDOS	ACTIVIDADES
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Didáctica y pertinencia, elaboración, relación y funcionalidad del perfil profesional y perfil de egreso.</i></li> <li>• <i>Transferencia educativa desde el perfil profesional, al perfil de egreso, a los aprendizajes esperados, a módulos de aprendizaje (didáctica y metodología educativa).</i></li> <li>• <i>Metodologías tradicionales en docencia, metodologías activas (participativas), orientada a desafíos o problemas y uso de nuevas tecnologías e innovación.</i></li> <li>• <i>Características del funcionamiento humano desde una mirada integral.</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Actividades grupales e individuales por desafío.</i></li> <li>• <i>Construcción de hoja de ruta en diseño de experiencias de aprendizaje.</i></li> <li>• <i>Las 7 diferencias.</i></li> <li>• <i>Casos y desafíos colectivos según programa de trabajo.</i></li> <li>• <i>Del Ser Humano a la Experiencia de Aprendizaje.</i></li> </ul>

**ESTRATEGIAS PEDAGOGICAS:**

*Metodología Activa / Reflexiva orientada desde el desafío.*

*Facilitación de experiencias de aprendizaje significativo, trabajos individuales, trabajos grupales.*

*Modelado y casos exitosos.*

**PROCEDIMIENTOS EVALUATIVOS:**

*Diagnóstico de organizaciones reales.*

*Pautas de observación según atributos.*

**MODELOS DE EVALUACIÓN**

*Autoevaluación, Coevaluación y Heteroevaluación*



**TERCERA JORNADA CAPACITACION·**  
**Módulo 3: Evaluación por Competencias**

<b>APRENDIZAJES ESPERADOS</b>	<b>CRITERIOS DE EVALUACION</b>
<p>7. Diseñar y aplicar procedimientos evaluativos consistentes con los aprendizajes esperados, criterios de evaluación y estrategias pedagógicas contenidas en el módulo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conoce Enfoques de Evaluación</li> <li>• Maneja correctamente conceptos de Evaluación.</li> <li>• Distingue entre los diferentes tipos de evaluación y las oportunidades en que se utilizan.</li> <li>• Elabora Criterios de Evaluación consistentes con los Aprendizajes Esperados, conforme al Modelo de Formación por Competencias.</li> <li>• Conoce distintos tipos de instrumentos de evaluación e identifica las oportunidades más apropiadas para utilizarlos.</li> <li>• Formula ítemes de evaluación apropiados a los aprendizajes que se intenta evaluar, describiendo apropiadamente las instrucciones y encabezados.</li> <li>• Elabora una Tabla de Especificaciones, incorporando todos los elementos que la componen.</li> <li>• Conoce e implementa estrategias para crear un clima que favorezca una expresión fidedigna de los reales logros de los estudiantes y estimule su aprendizaje.</li> </ul>
<p>8. Implementar procesos de retroalimentación orientados a mejorar los rendimientos de los estudiantes y la propia</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diseña estrategias para utilizar los resultados de los procesos evaluativos en pro del mejoramiento del rendimiento de los estudiantes.</li> <li>• Utiliza los resultados de las evaluaciones en</li> </ul>

<i>practica pedagógica·</i>	<i>el rediseño de estrategias metodológicas efectivas·</i>
<i>9· Identificar las brechas individuales de los estudiantes para diseñar e implementar remediales·</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Incentiva procesos de reflexión con los estudiantes acerca de los logros individuales y colectivos, favoreciendo una evaluación formativa·</i></li> <li>• <i>Diseña e implementa actividades orientadas a superar las debilidades individuales y colectivas·</i></li> </ul>
<b>CONTENIDOS</b>	<b>ACTIVIDADES</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Evaluación por competencias: Marco teórico</i></li> <li>• <i>Enfoques de Evaluación: Evaluación DEL y PARA el Aprendizaje</i></li> <li>• <i>Conceptos de Evaluación, medición y Calificación</i></li> <li>• <i>Tipos de Evaluación</i></li> <li>• <i>Criterios de Evaluación</i></li> <li>• <i>Instrumentos de Evaluación</i></li> <li>• <i>Planificación de procesos evaluativos</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Inferencia de conceptos y temáticas teóricas·</i></li> <li>• <i>Desarrollo de actividades de aprendizaje individuales y grupales por medio de preguntas orientadoras y guías de trabajo e instancias de reflexión sobre los contenidos tratados y experiencias realizadas·</i></li> </ul>

**ESTRATEGIAS PEDAGOGICAS:**

*Metodología Activa / Participativa· Facilitación de experiencias de aprendizaje significativo, trabajos individuales, trabajos grupales·*

**PROCEDIMIENTOS EVALUATIVOS:**

*Diagnóstico de organizaciones reales·*

*Pautas de observación según atributos y perfiles·*

**FOCO DE EVALUACIÓN**

*Autoevaluación, Coevaluación y Heteroevaluación.*

*Santiago - Arica - septiembre 2015.*