

Proyecto **Educativo**



Centro de Formación Técnica
Universidad de Valparaíso

ÍNDICE

1. Presentación.....	3
2. Principios Declarados por la Institución.....	5
3. Objetivos del Proyecto Educativo	7
4. Principios Pedagógicos que articulan el Proyecto Educativo.....	7
5. Implicancias Formativas del Proyecto Educativo.....	12
6. Estrategias para la Implementación del Proyecto Educativo.....	20

1. PRESENTACIÓN

El Centro de Formación Técnica U Valpo, inició sus actividades el año 2002, como una iniciativa de la Universidad de Valparaíso para impulsar Carreras de Nivel Técnico Superior, en las áreas de la Salud, Administración y Finanzas, Jurídica y Ciencias Sociales, para desarrollarse en especialidades técnicas, de apoyo al sector de los servicios de la quinta región.

La oferta académica que el Centro ofrece permite entregar las herramientas necesarias para que un alumno que no pueda acceder a la universidad, tenga una oportunidad de formación que le permitirá enfrentar de mejor manera el mundo laboral-Reconociendo que en la región los altos índices de cesantía, merman la posibilidad que sectores reconocidos como vulnerables accedan a una educación que implique un tiempo más prolongado en las instituciones educacionales, se postula como estrategia fundamental presentar carreras que respondan a necesidades regionales y que a su vez permitan obtener en un tiempo no muy extenso recobrar lo invertido.

El mercado laboral de la región de Valparaíso presenta una diversidad en cuanto a necesidades de empleabilidad en áreas de desarrollo como:

- Portuaria
- Minera
- Silvioagropecuaria
- Servicios
- Transportes
- Pesca

En el contexto del Plan de Desarrollo Institucional 2010 - 2015, el Centro ha optado, por vincularse al área de los servicios. Esta decisión está relacionada con la ubicación de su sede central en la ciudad de Viña del Mar, ciudad cuyo eje productivo es el área de los servicios y por dictar la carrera de TNS en Enfermería, al alero de la Facultad de Medicina de la Universidad de Valparaíso.

El Centro, enfoca su desarrollo educacional en la implementación de ofertas que responda al sector productivo, a través de carreras modularizadas, en el enfoque de competencias laborales. En el desarrollo de esta propuesta están comprometidos profesionales de diferentes áreas del conocimiento, que han aportado sus experiencias y desarrollo profesional en la estructuración del proceso educativo, lo que ha permitido visualizar de una manera holística el proceso académico y laboral de nuestros alumnos y alumnas.

La propuesta responde a las necesidades del mundo productivo de la región de Valparaíso, a las necesidades de Recursos Humanos, de las instituciones, tanto públicas como privadas, las cuales requieren profesionales del ámbito técnico, que cuenten con una formación sólida y de vocación de servicio hacia la sociedad. Para ello se cuenta con una experiencia pedagógica, que contempla un aprendizaje que recoge el mundo del trabajo, a través de sus docentes, para posteriormente formar un profesional de nivel técnico, con las competencias, que requiere el sector productivo. La metodología utilizada implica un conocimiento del alumno y sus capacidades, un aprendizaje a través de la acción “aprender-haciendo”, la presencia del trabajo, así como la entrega de valores y actitudes para la vida.



FOTO 1: Alumnos(as) de Primer Año, de la carrera de TNS Enfermería, en clase teórica. CFT UValpo, mayo de 2010.

La quinta región, en especial el gran Valparaíso, presenta un desarrollo expansivo del sector productivo de los servicios. El profesional de Nivel Técnico que forma el CFT desarrolla todas las herramientas necesarias, para una incorporación efectiva a sus futuros campos laborales. A través de la formación por mallas bajo el enfoque en Competencias Laborales, el que permite el reconocimiento y la participación del mundo productivo en las estrategias educacionales. Desde ese punto de vista, la institución está en constante relación con el mundo laboral que nutre el proceso pedagógico con aportes significativos que los alumnos y alumnas desarrollan en forma integral.

El documento “Proyecto Educativo” recoge esas ideas y las sistematiza, dando forma y un sentido a lo que se hace como Institución formadora de Técnicos. Este proyecto se encuentra en sintonía con el quehacer académico de la Universidad de Valparaíso y su condición de Universidad pública. Se establece el tipo de enseñanza y la mirada que existe sobre la formación de competencias laborales, abordando los criterios metodológicos y evaluativos. El Centro por misión se dirige a formar jóvenes y adultos, que en general provienen de colegios municipalizados, que en su mayoría presentan carencias formativas, lo que exige al proyecto nivelar las competencias llamadas duras, para desde esa base, formar las competencias laborales que el Centro se propone formar.

El CFT U Valpo ofrece una propuesta educacional que implica una formación continua, flexible con estándares de calidad sobre la base de competencias laborales y que da respuesta a las necesidades de las empresas, instala en el desarrollo académico un desafío de entregar a los alumnos, herramientas profesionales y de empleabilidad que le permitan instalarse y mantenerse en el sector productivo.

2. PRINCIPIOS DECLARADOS POR LA INSTITUCIÓN

2.1 Visión Institucional

El CFT de la Universidad de Valparaíso aspira a ser un instrumento social que, a través de la Formación y Capacitación continua, promueva la inserción laboral y el desarrollo productivo de la Región de Valparaíso.



FOTO 2: Charla de ex alumna titulada de TNS Enfermería a alumnos de Primer Año. CFT UValpo, noviembre de 2010.

2.2 Misión Institucional

La Misión del CFT de la Universidad de Valparaíso es:

1. Formar Técnicos de Nivel Superior con los conocimientos, habilidades y actitudes, necesarios para desempeñarse en el mundo del trabajo
2. Formar Técnicos de Nivel Superior que sean profesionales responsables y comprometidos en mejorar su entorno laboral.
3. Formar Técnicos de Nivel Superior, que apoyen el desarrollo del sector productivo de la Región de Valparaíso, tanto en el ámbito, público como en el privado.
4. Entregar un servicio que demande una permanente mejora de los procesos y competencias, actualizando los programas y métodos de enseñanza, focalizando el esfuerzo en entregar las competencias técnicas que la quinta región requiere.

3. OBJETIVOS DEL PROYECTO EDUCATIVO

3.1 Objetivo General

- Sistematizar la propuesta formativa del Centro, en relación a los ámbitos curricular, metodológico y evaluativo, y su relación con el mundo del trabajo

3.2 Objetivos Específicos

- Promover la relación entre Educación y el sector productivo, fomentando una interrelación entre el Centro y las empresas públicas y privadas de la región de Valparaíso.
- Desarrollar una formación y capacitación con los estándares de calidad que exige el sector productivo y de servicios de la región de Valparaíso.
- Implementar un currículo por competencias laborales que propenda al desarrollo de un aprendizaje experimental, que permita que el alumno desarrolle al máximo sus capacidades.

4. PRINCIPIOS PEDAGÓGICOS QUE ARTICULAN EL PROYECTO EDUCATIVO

El Proyecto Educativo considera para su currículo un enfoque por competencias laborales, en base a un aprendizaje experimental. El concepto de aprendizaje experimental se subsume en cuatro ámbitos, desde la experiencia, la reflexión, la conceptualización y la acción (Kolb, 1977).

La experiencia, dice relación con el contacto con la realidad, la problemática laboral, lo concreto, el objeto de estudio, el caso. Es el inicio de lo que se denominará observación, es la experiencia concreta en la que se mueve el alumno y el docente y sobre la cual se debe actuar, es el ver.

La reflexión indica el análisis de los distintos puntos de vista de lo que se observa, es confrontar la experiencia personal, con los conocimientos de los docentes y de los pares. En relación a la reflexión se encuentra la conceptualización, es decir, el saber, la organización de la información, análisis de autores, elaboración de hipótesis.

La acción dice relación con el actuar, la experimentación activa, donde se pone en práctica una teoría, a través de simulaciones, ejercicios, prácticas en terreno.



FIGURA 1: Aprendizaje experimental.

Este concepto curricular se ha estructurado en tres saberes que confluyen en el desarrollo de competencias requeridas a lo largo de la vida laboral y que se vincula con el potencial de empleabilidad de las personas. El producto esperado de este Proyecto está en “la capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, y no solamente de conocimientos, habilidades o destrezas en abstracto; es decir la competencia es la integración de los conocimientos, habilidades y actitudes.”¹

El modelo de enseñanza del Proyecto Educativo presenta una trilogía, cuyo centro es el aprendizaje, donde confluyen las actividades del docente, alumno y las necesidades del mundo del trabajo. La confluencia de estas tres instancias se comprende en la medida que dentro del proceso enseñanza-aprendizaje estén considerados los conocimientos, habilidades y actitudes del alumno, las cualidades educativas del docente y los requerimientos del sector productivo.

¹ Ibarra, Agustín. “Formación de Recursos Humanos y Competencia Laboral” Boletín Cinterfort/OIT N° 149, Montivideo. 2000

Dentro de este esquema el Docente, actúa como facilitador del aprendizaje, es el mediador entre la cultura social y el aprendizaje del alumno. Este mediador implementará su proceso de enseñanza – aprendizaje a partir de la construcción social, considerando que la construcción humana está predeterminada por las experiencias de la realidad reconociendo en esta etapa aprendizajes previos del alumno y conocimientos relevantes que permiten un desarrollo integral del aprendizaje proviene del mundo del trabajo. El CFT cuenta para la implementación de su proyecto: Profesionales que provengan del mundo del trabajo, con experiencia docente en nivel de educación superior, con conocimientos de las técnicas y metodologías aplicadas en los módulos y por ende sabedores del enfoque por competencias laborales, comprometidos con el quehacer educativo, poseedores de una sensibilidad social, con estudios de postítulo y grados académicos

El otro componente activo del proyecto es el alumno. Cada alumno a su ingreso se le diagnóstica en base de sus antecedentes académicos, así como en comprensión lectora, análisis deductivo inductivo, redacción y ortografía. Sobre este diagnóstico se inicia su proceso de formación del cual se espera que a su egreso que posea un alto sentido de responsabilidad, integridad y profesionalismo, que interactúe en distintos ambientes y con diferentes equi-

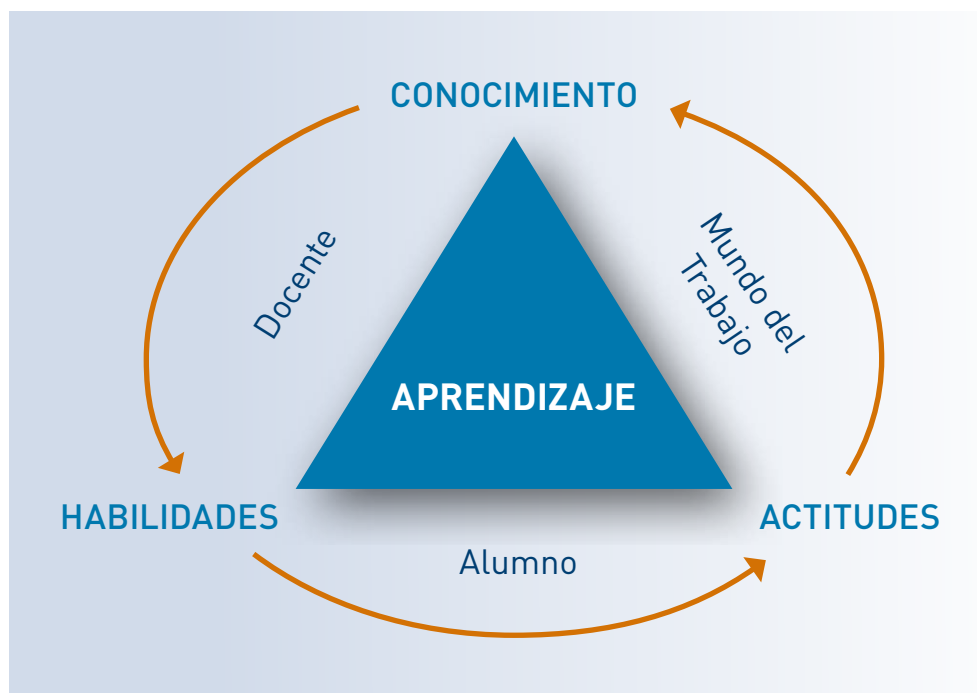


FIGURA 2: Modelo de enseñanza del Proyecto Educativo.

pos de trabajo de un modo constructivo y manteniendo una actitud y conducta formal y éticamente aceptable, que sea una persona motivada a capacitarse y perfeccionarse permanentemente, que desarrolle la iniciativa personal, adaptación a los cambios y con capacidad emprendedora, que pueda enfrentar flexiblemente nuevas situaciones de trabajo y cuente con los conocimientos y herramientas para poder desempeñarse laboralmente.

Para lograr ese perfil de alumno, el Centro ofrece carreras técnicas propiciando el reconocimiento de aprendizajes previos, promoviendo el perfeccionamiento continuo, incorporando en este proceso una salida intermedia que permita la inserción temprana del estudiante al mundo del trabajo. El proyecto metodológicamente busca vincular al alumno tempranamente al sector productivo, en un principio con simuladores y salas de demostración, para en un segundo momento insertarlos en espacio laboral.

Los principios articuladores del proyecto promueven un currículo que implique la certificación del progreso de los estudiantes en base a un comportamiento demostrable en una variedad de competencias de acuerdo a su perfil de egreso. Este enfoque implica una formación de personas, en base de un desarrollo cognitivo, del hacer y del saber ser. El acento se encuentra en los resultados del aprendizaje, la ventaja que ello implica es mejorar la evaluación de los aprendizajes, mejora la interacción con el sector productivo, por tanto, facilita la inserción laboral; el objetivo es que el egresado pueda adaptarse de inmediato al mundo del trabajo.



FIGURA 3: Relación entre aprendizaje y sector productivo.



FOTO 3: Operativo de donación de sangre de comunidad educativa. CFT UValpo y Centro de Sangre V Región-MINSAL, octubre de 2010.

La formación de técnicos a diferencia de otros tipos de educación está destinada a satisfacer las necesidades específicas del sector productivo lo que hace necesario que tanto el 'saber' como el 'saber hacer' se expresen en términos concretos y específicos - competencias - y no sólo en expresiones simbólicas.

El desarrollo del enfoque por competencias ha permitido que numerosas empresas, instituciones y organizaciones reconozcan en este modelo una posibilidad de mejorar la gestión de destrezas y conocimientos técnicos de las personas conciliando en una misma dinámica la empleabilidad y la productividad; desde el punto de vista de los trabajadores, independientemente de su formación o educación, contribuir a mejorar su competitividad, optimizar sus perspectivas laborales y por ende su calidad de vida.

5. IMPLICANCIAS FORMATIVAS DEL PROYECTO EDUCATIVO

5.1 Concepto de competencia

El concepto de competencia surge del mundo del trabajo, desde donde se ha instalado en el mundo de la academia. Se dice de múltiples formas, todas convergentes en la capacidad de los sujetos para desempeñarse en los distintos ambientes productivos. Son conocimientos, habilidades o actitudes que habilita a una persona para trabajar en una ocupación de acuerdo a lo esperado (*international Board of Standard for Training and performance instruction*). Síntesis de las experiencias que el sujeto ha logrado construir en el marco de su entorno vital (Sladogna). Una concatenación de saberes, no sólo pragmáticos y orientados a la producción, sino aquellos que articulan una concepción del ser, del saber, del saber hacer, del saber convivir (Larraín y Gonzalez).

Las competencias representan hoy en día el conjunto esencial de la complementariedad de los saberes (saber, hacer, ser) pero necesitan además un trabajo muy preciso de construcción de indicadores para poder evaluar si se han logrado o no a través de la observación o de pautas de evaluación que evidencien estos saberes, que puestos en situación de aprendizaje propendan a la resolución de un problema o varios problemas en situaciones particulares.

Es un proceso de articulación entre saberes y experiencias previas que producen una mayor eficacia en el desempeño profesional. Se infiere que la competencia es una capacidad reconocida en un campo dado de actividad según conocimientos específicos. Es un saber validado y un modo de hacer con responsabilidad que necesita situaciones profesionales complejas, en que se trata de seleccionar, movilizar y combinar recursos profesionales y personales.

Esta noción de competencia refiere a un campo de acciones y aprendizajes en relación con experiencias profesionales precisas ya adquiridas. El proyecto Educativo que propone el Centro está inmerso en esta dinámica que implica participar del encuentro colaborativo entre educación y empresa. Es fundamental establecer un elemento diferenciador que especifique aún más la vinculación entre la institución educacional y el mundo laboral.

Las competencias laborales aplicadas o demostradas en situaciones del ámbito productivo, tanto en un empleo como en una unidad para la generación de ingreso por cuenta propia, se traducen en resultados efectivos que contribuyen al logro de los objetivos de la organización o negocio. En otras palabras, la competencia laboral es la capacidad que una persona posee para desempeñar una función productiva en escenarios laborales usando diferentes recursos bajo ciertas condiciones, que aseguran la calidad en el logro de los resultados.²

² Competencias laborales: Base para mejorar la empleabilidad de las personas Bogotá, 2003.

Incorporar este concepto en el quehacer académico implica sensibilizar a todos los integrantes del proceso educativo de las metodologías y procedimientos que estos aprendizajes requieren. Las competencias laborales son un punto de encuentro entre los sectores educativo y productivo, por cuanto muestran qué se debe formar en los trabajadores y los desempeños que éstos deben alcanzar en el espacio laboral.



FIGURA 4: Aprendizaje permanente

Es fundamental reconocer el aporte de las empresas en esta orientación formativa. Integrar saberes que provengan del mundo laboral, implica trabajar mancomunadamente con los sectores productivos y de servicios en el levantamiento de competencias. El Centro enfoca su quehacer académico precisando además que según su postura instala como formación el desarrollo de profesionales responsables y comprometidos en mejorar su entorno laboral.

La formación técnica y el aprendizaje permanente son apuestas fundamentales en el desarrollo de la empleabilidad, por lo tanto la estrategia que plantea el Centro es formar profesionales, cuya eficiencia posibilita conseguir o conservar un empleo, y además permitirá asumir de mejor manera los cambios y desarrollar nuevas tareas. Ingresar al mundo laboral implica reconocer la importancia de actualizar competencias, por lo tanto, responder a estos requerimientos supone desarrollar estrategias efectivas de aprendizaje continuo.

Para el Centro de Formación Técnica U Valpo, formar por competencias implica desarrollar en los alumnos las herramientas para que se puedan desempeñar en el sector productivo de la quinta región, a nivel de los conocimientos específicos de su especialidad, con las habilidades requeridas y un comportamiento valórico – actitudinal, que propicie un desempeño acorde a

los requerimientos del lugar donde se desenvuelvan. Todo ello se logra con la implementación de mallas modulares que incorporen el concepto de aprendizaje experimental, con un desarrollo orientado a la empleabilidad, considerando que la formación técnica debe estar vinculada al desempeño eficiente del trabajador y por ende, al resultado óptimo de su quehacer laboral. Es en este proceso donde las empresas tienen mucho que aportar, entregando sus requerimientos respecto de las necesidades que los trabajadores deben evidenciar en el puesto de trabajo.

El Centro plantea un encuentro entre profesionales de las distintas empresas e instituciones vinculadas a las áreas del quehacer académico desarrolladas por la institución, a saber: salud, área jurídica, las ciencias sociales, Administración y las Finanzas. Estos proporcionan las necesidades respecto de las competencias que deben evidenciar los alumnos y alumnas una vez egresados y que se enfrentan al mundo laboral. Esta actividad implica actualizar mallas modulares e incorporar nuevos conocimientos para las distintas carreras que imparte el Centro.

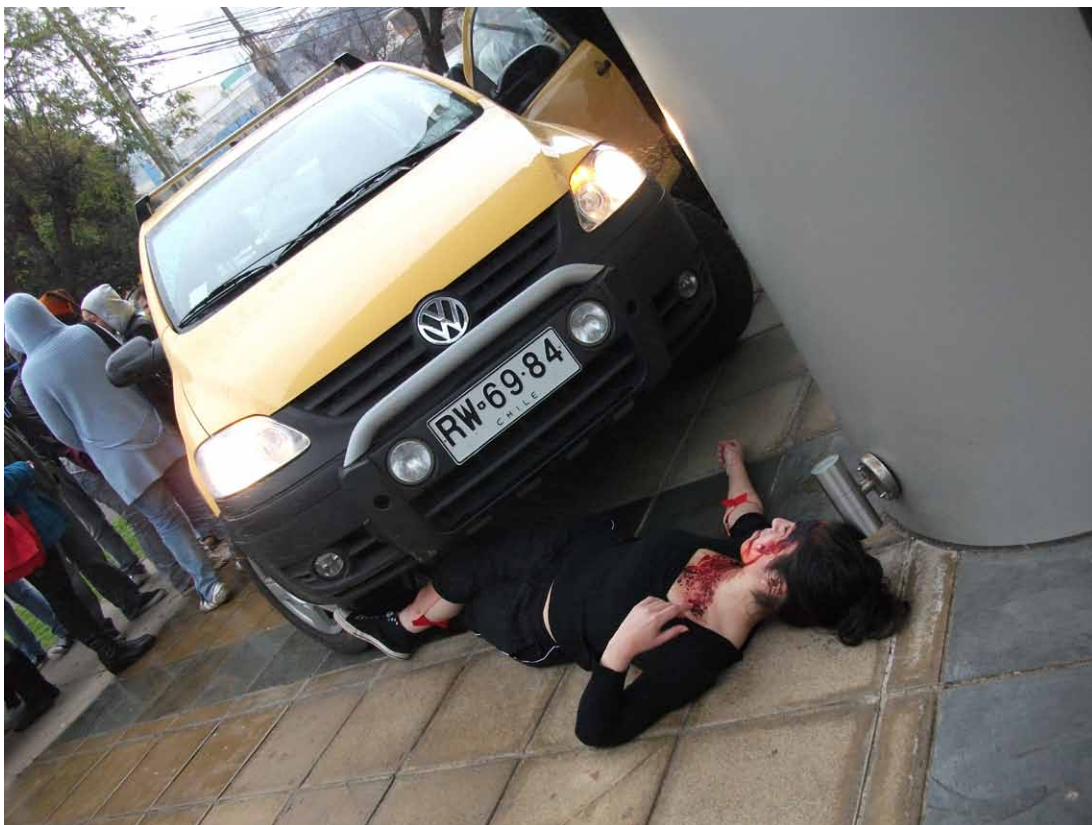


FOTO 4: Actividad de simulación de accidente de tránsito por consumo de alcohol, realizada por alumnos de Primer Año de TNS Enfermería. CFT UValpo y CONACE, agosto de 2010.



FOTO 5: Alumna de Primer Año de TNS Enfermería en Feria Vocacional de Limache. CFT UValpo, octubre de 2010.

5.2 Estructuración curricular

El currículo del Centro se ordena en torno de un sistema de formación modular en base de un aprendizaje experimental. En la propuesta modular el alumno tendrá un malla centrada en la competencias necesarias que requiere un Técnico en los distintos ámbitos del quehacer productivo. Para ello, el alumno estará en clases teóricas – prácticas, donde los docentes serán mediadores entre los requerimientos del educando para lograr un buen desempeño profesional. Por ejemplo en la Carrera de TNS en Enfermería además participará en talleres en sala de demostraciones, donde el alumno aplicará en simuladores lo aprendido en las clases.

El currículo contempla clases práctica (actuar – acción), donde se producirá la síntesis meta-cognitiva de manera que el proceso enseñanza aprendizaje, se desarrollará en un espacio en que el alumno no sólo aprenderá la aplicación de los contenidos, sino además los criterios profesionales necesarios para un buen desempeño profesional. Por último el alumno tendrá una práctica laboral de 500 hrs, asumiendo por completo su rol dentro de un equipo de trabajo. Lo que asegura el logro del perfil de egreso.

5.3 Implicancias metodológicas

Metodología del aula está orientada hacia el desarrollo de un aprendizaje por experiencia. Esta metodología se trabaja en base a los aprendizajes previos que traen los alumnos, para ello se aplica la prueba de habilidades de entrada cuyo objetivo es conocer el nivel de comprensión, análisis deductivo e inductivo, redacción, ortografía y la aplicación de la prueba de diagnóstico que indica conocimientos específicos y real respecto de cada módulo.

Metodología activo-participativa, en una modalidad presencial. Se realizarán clases teórico-prácticas y se entregarán trabajos de ejercitación y taller para complementar las horas de clases en aula. Las actividades de aprendizaje estarán en base a las características de los alumnos, siendo un eje central la organización de los contenidos y actividades, a partir de las propias experiencias, habilidades y conocimientos previos de los alumnos. Los alumnos aplicarán los conocimientos adquiridos a través de ejercicios guiados, en paralelo desarrollarán actividades en forma individual y grupal.



FOTO 6: Alumnos(as) de Primer Año, de la carrera de TNS Enfermería, en ceremonia de investidura y juramento. CFT UValpo, octubre de 2010.

5.4 Implicancias evaluativas

Al inicio del módulo se aplica una evaluación de diagnóstico, con el fin de determinar las competencias de entrada y disponer de referencia comparativas finalizado el proceso de formación, para efectos de analizar el real logro alcanzado por los alumnos a partir de su participación en el módulo. De este modo, al término del módulo, el profesor efectuará una actividad de evaluación sobre el nivel de logro alcanzado por cada alumno, la cual permitirá determinar el resultado de aprendizaje.

Para el seguimiento y verificación de los resultados durante el proceso de aprendizaje, se realizará la aplicación de los siguientes instrumentos:

- **Guía de autoevaluación:** Con una estructura funcional, en ella se describirán una serie de actividades y funciones referidas al ámbito laboral, las cuales deberán desarrollar de modo práctico los participantes. Con este instrumento se busca verificar el nivel de aprendizaje de los participantes
- **Pauta de cotejo:** Su estructura permitirá una fácil tabulación, de acuerdo a la obtención de los resultados de los indicadores. A través de este instrumento, se podrá verificar el nivel de desarrollo de los participantes, en términos de desarrollo de competencias técnicas. Con este instrumento, además, se analizarán aspectos actitudinales, habilidades, destrezas, conocimientos aplicados, entre otros.
- **Controles escritos:** Consistentes en pruebas o test, que combinan preguntas abiertas y cerradas, en las cuales se evalúa el nivel de adquisición de los contenidos teórico-prácticos, demostrando el manejo adecuado de conceptos y términos técnicos,.
- **Controles orales:** evaluándose la habilidad oral del alumno tanto en aulas como en visitas a terreno que den respuesta oportuna a los casos que se observan y evaluados por el profesor guía.

5.5 Evaluación de Competencias de Entrada

El proyecto Educativo incorpora a los alumnos de primer semestre una Prueba de Habilidades de Entrada, los resultados son tabulados por la Coordinación del área académica, posteriormente se entregan a cada Coordinador de Carrera quien comparte y analiza con sus docentes en las reuniones periódicas que éstos tienen. Los resultados de esta evaluación implica que los alumnos con percentil bajo 60 asisten desde este año en forma obligatoria a una nivelación de Lenguaje y Matemáticas a cargo de una docente del área, quien presenta un programa en base al análisis de los resultados, esta nivelación tiene una duración de 20 horas cronológicas en sesiones de cinco horas pedagógicas una vez por semana. Una vez finalizado la Nivelación los alumnos son evaluados con un trabajo individual.

El diagnóstico que el Centro realiza a los alumnos de primer año aporta información necesaria y relevante para iniciar la labor docente con efectividad. Este diagnóstico pretende detectar debilidades y fortalezas de nuestros estudiantes que ingresan, para tener la información individual de cada uno de nuestros estudiantes, tomando en cuenta los siguientes aspectos:

- Datos académicos previos.
- Datos socioeconómicos.
- Nivel de Dominio en Prueba de Habilidades,
- Nivel de conocimientos académicos de entrada relacionados con los cursos del semestre de cada carrera.

La información anterior se obtiene a través de los siguientes procedimientos:

- Ficha de matrícula CFT.
- Entrevista de Ingreso estudiantil.
- Diagnóstico de cada una de las carreras.
- Aplicación de prueba de habilidades, adaptación de la Batería Psicopedagógica Evalúa 10.



FOTO 7: Operatvo Social de alumnos(as) de TNS Enfermería en Cerro Cordillera de Valparaíso, octubre de 2010.

Aportes del proceso de diagnóstico

El Proyecto considera los aprendizajes previos de los estudiantes, la integración y la flexibilidad curricular. Por lo tanto, es necesario conocer al alumno. Entre los aspectos que el proceso de diagnóstico aporta al trabajo docente se pueden mencionar las siguientes:

- Conocimiento integral del estudiante, debido a que sólo es posible realizar un trabajo educativo y formativo de calidad si se conocen a los estudiantes en cuanto a sus principales debilidades y fortalezas vinculadas al proceso académico.
- La información permite planificar y aplicar estrategias específicas ajustados a las necesidades y características del grupo de estudiantes.
- Permite enfatizar el rol de estudiante como centro de su aprendizaje y al docente como mediador del mismo.
- Es un mecanismo de seguimiento del proceso educativo y formativo de los estudiantes en función de favorecer mejores aprendizajes.

5.6 Competencias Genéricas y Sello distintivo

Para el Centro de Formación Técnica, las competencias genéricas, están relacionadas con aquellas habilidades necesarias para que un alumno pueda enfrentar con éxito el mundo del trabajo. Son transversales y se forman en el proceso educativo del alumno. Previo a la titulación del alumno, éste debe realizar un módulo de inserción laboral, cuyo objeto es formar las habilidades sociales para el empleo y que se relacionan con el sello distintivo del Centro. Se adjunta un cuadro con el sello distintivo que debe tener el alumno al egresar del Centro de Formación Técnica, que incluye un listado de valores y actitudes a formar.

CUADRO 1:

Sello distintivo esperado del alumno(a) del CFT UValpo en cuanto a valores y actitudes

VALORES	ACTITUDES
RESPONSABILIDAD	<ul style="list-style-type: none"> - Respetar la autoridad, en especial aquella que dice relación con su futuro laboral. - Promover la participación de hombres y mujeres. - Respetar a las personas y exigir respeto. - Apreciar la igual dignidad de las personas. - Respetar la opinión y expresión de los demás. - Respetar los derechos y deberes fundamentales de las personas. - Cumplir con su horario de clases y de prácticas - Responder en sus estudios y deberes académicos - Cultivar la Honestidad
SOLIDARIDAD	<ul style="list-style-type: none"> - Saber ponerse en el lugar de otro. - Crear condiciones para una convivencia armónica. - Valorar a las demás personas en sí mismas. - Promover la dignidad de las personas. - Apreciar el servicio a los demás. - Propiciar iniciativas que tiendan a mejorar los niveles de vida.
FRATERNIDAD	<ul style="list-style-type: none"> - Respetar las opiniones de sus iguales en dignidad. - Cultivar la virtud de la equidad. - Reconocer en cada persona concreta la dignidad inherente a ella. - Valorar la igualdad de las personas. - Valorar el derecho de todos a una calidad de vida que corresponda a su dignidad como persona. - Apreciar la verdad y buscarla. - Promover la libertad. - Buscar el perdón y el reencuentro.
RESPECTO	<ul style="list-style-type: none"> - Interesarse por conocer y comprender a los demás. - Respetar el derecho a disentir. - Apreciar la búsqueda del develar la realidad. - Actuar en forma crítica y en justicia. - Reconocer errores y enmendarlos. - Establecer relaciones de confianza. - Fomentar el diálogo franco. - Apreciar el ser honesto. - Promover la libertad de expresión.
VIDA	<ul style="list-style-type: none"> - Respetar los derechos de los demás. - Apreciar el mejorar la calidad de vida. - Promover la dignidad humana. - Interesarse por cultivar la esperanza. - Resolver los conflictos buscando mecanismos de paz. - Respetar y establecer relaciones armónicas. - Respetar la vida desde el momento de su concepción.

6. ESTRATEGIAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROYECTO EDUCATIVO

Cómo complemento del cuadro anterior y la forma en que el proyecto se implementa en el aula, los docentes reciben una capacitación al inicio de cada semestre donde se explica el Modelo pedagógico, se entregan ejemplos de pautas de cotejo, posteriormente se realizan trabajos grupales creando pautas basándose en un programa del Módulo que les corresponderá impartir. El apoyo de los docentes se complementa con las siguientes acciones:

- Al inicio de cada Semestre se realiza una reunión informando a cerca de: Reglamento de Evaluación ; Cronograma de Actividades del Semestre, Llenado de Libro de clases, Metodología, tipos de Instrumento de Evaluación (ver anexo) termina el encuentro con un trabajo grupal donde crean un instrumento de Evaluación con todos los aspectos formales que debe tener incluyendo asignación de Puntaje.
- Cada quince días se organizan reuniones de la coordinación académica, en la cual participan los Coordinadores de Carrera y el área académica, en ella se revisa cada carrera en: cantidad de horas (%) revisión de cada asignatura en porcentaje de asistencia, contenidos, cantidad de calificaciones, salidas a terreno, situaciones especiales de alumnos. Además se socializa las actividades según Cronograma entregado al inicio del Semestre, evaluación de las actividades del Centro e informaciones generales.
- Cada Coordinador de carrera planifican reuniones periódicas con sus Docentes replicando la información entregada y revisando casos y situaciones específicas de cada Carrera.
- Para complementar el seguimiento los docentes, envían a la Coordinación Académica al inicio del Semestre la planificación de la Asignatura o Módulo para ser visada, se revisa cada quince días la progresión de los contenidos en el Libro de Clases al igual que la asistencia. Cada evaluación que se aplicará a los alumnos sea oral o escrita es visada por Coordinación Académica que verifica: ítems con instrucciones claras y precisas, asignación de puntaje, relación con los aprendizajes esperados desarrollados en clases, esto asegura que nuestros estudiantes sean evaluados en forma objetiva, este instrumento que se aplica a los alumnos debe ser calificado e informado en un plazo máximo de 10 días.
- En forma constante los docentes reciben refuerzo de información en cantidad mínima de calificaciones en el primer, segundo y tercer mes del Semestre para evitar concentrar evaluaciones al final del proceso.
- Los docentes al momento de presentar la asignatura o Módulo a los alumnos explican los objetivos, reglamento de evaluación, cantidad de calificaciones, porcentaje de asistencia y condiciones generales del módulo.

- Posteriormente se aplica la prueba de Diagnóstico que sirve de base para que a partir de los conocimientos previos que traen los alumnos construyan sus aprendizajes e internalicen sus conocimientos, para esto cada clase se encuentra estructurada en dos momentos: uno teórico con apoyo de power point, documentos y/o apuntes y un segundo momento es práctico donde los estudiantes en forma individual y/o grupal aplican conocimientos.
- Lo anterior en el marco de una metodología activo-participativa con énfasis en lo actitudinal, esto se respalda en el caso de carreras con enfoque tradicional en una asignatura de Ética y en el caso del currículo por competencias en la aplicación de pautas de cotejo de Saber Ser en todos los módulos de la carrera.



FOTO 8: Ceremonia de titulación de carreras TNS. CFT UValpo, mayo de 2010.

© CFT UVALPO
Centro de Formación Técnica Universidad de Valparaíso
Marzo 2011

Diseño gráfico:
Gastón Aguilera Vega
Coordinador de Extensión y Admisión CFT UValpo

Marina 840, Viña del Mar, Chile
Fono: (032) 3185660

E-mail: info@cftuvalpo.cl

www.cftuvalpo.cl