
AVANCES PARA LA EVALUACIÓN DEL SELLO DIFERENCIADOR EN INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

Andrea Cristina Farías Délano

RESUMEN

El documento da cuenta del proceso de validación del instrumento de "Autoevaluación del Sello Institucional de la Escuela Nacional de Educación de Cáritas Chile". Esta iniciativa se basa en la necesidad de contar con un instrumento que entregara información sobre el nivel en que las alumnas de la carrera de Técnico de Nivel Superior en Educación Parvularia, primero y segundo básico, alcanzaban las competencias declaradas por la institución como centrales de su quehacer formativo y diferenciadoras de la formación de otras instituciones similares. Presenta una propuesta de autoevaluación con el objeto de promover la reflexión personal del estudiantado sobre sus fortalezas y aspectos a potenciar. Como resultado se obtiene un instrumento altamente confiable que permite realizar evaluaciones comparativas y entregar información valiosa para los procesos formativos.

PALABRAS CLAVE

Autoevaluación, procesos de formación, educación infantil, evaluación de competencias.

ABSTRACT

The present document gives an account of the validation process of the instrument "Self-evaluation of the Institutional Seal of the National School of Education of Cáritas Chile". This initiative is based on the need to have an instrument that will provide information on the level at which the students of the Higher Technical Degree in Early Childhood Education, basic and first level, reached the competencies declared by the institution as centers of their training and differentiating the formation of similar institutions. It presents a proposal of self-evaluation with the objective of promoting the student's personal reflection on their strengths and aspects to be enhanced. As a result, a highly reliable instrument is obtained that allows comparative evaluations and valuable information for training processes.

KEYWORDS

Self-evaluation, training processes, early childhood education, skills assessment.

En Chile la Educación Superior tiene como característica ser un sistema mixto. Está conformado por la presencia al año 2014 de 16 universidades estatales, 9 particulares con aportes del estado, 35 universidades privadas, 44 institutos profesionales y 58 centros de formación técnica. La cobertura neta alcanza según cifras del Ministerio de Educación un 39%. La gran variedad de instituciones que imparten educación superior contempla carreras de nivel técnico y profesional cuyos curriculum están en proceso de avance progresivo hacia un rediseño por competencias.

Se ha transformado en una característica diferenciadora frente a la amplia oferta de carreras, lo que se denominan competencias de sello institucional; es decir, aquellas que distinguen al profesional o técnico de una institución de otros, debido a los valores y características distintivas que se imprimen a su formación.

En el caso de la Escuela Nacional de Capacitación de Cáritas Chile, acreditada por seis años en el sistema chileno y en la que se realiza la experiencia que se describe en este artículo, las competencias de sello, están altamente determinadas por valores católicos.

Dichas competencias forman parte del perfil de egreso de todas las carreras impartidas por la institución lo que acentúa la relevancia de la tarea emprendida, ya que no sólo beneficia a la

carrera que la origina, sino que puede ser utilizada a nivel institucional y como orientación a procesos de otras instituciones de educación superior.

El gran cuestionamiento del presente trabajo es poder determinar en qué medida las competencias del sello institucional, realmente son alcanzadas por los estudiantes. Se considera un primer acercamiento al tema y está orientado a la validación de un instrumento de medición respecto al tema. Se planteó, para este objetivo aplicar un instrumento de “autoevaluación” considerando la importancia de los procesos reflexivos personales para alcanzar competencias valóricas por medio de la focalización en aspectos claves para el desarrollo personal.

Según Álvarez y González (2013), la evaluación debe tener un énfasis formativo que permita a los estudiantes tomar conciencia de los propios conocimientos, habilidades y valores para así avanzar en su proceso de formación. La autoevaluación, “evaluación que realiza el mismo sujeto”, le permite situarse sin presiones, en un contexto real sobre sus saberes.

Desarrollo del tema

El procedimiento utilizado se planificó siguiendo parámetros habituales para la validación de instrumentos de medida. Es decir, validación de expertos y análisis estadísticos; sin embargo, los resultados llevaron a tomar las decisiones que se detallan en la descripción del procedimiento.

Para desarrollar la validación se diseñó un proceso que se sintetiza en el siguiente esquema y que se describe a continuación:



Al revisar los valores institucionales se estableció los valores rectores para la formación de los estudiantes. Son el “Respeto a la dignidad de la persona”, “Espíritu de servicio y colaboración”, “Trabajar con alegría” y “Superación de sí mismo”.

Se espera que dichos valores sean vividos en la cotidianidad por todos los integrantes de la comunidad educativa constituyéndose en un sello diferenciador de la Institución.

El respeto a la dignidad de la persona se traduce en el reconocimiento de la persona sin importar sus características y aceptar a los demás reconociendo la diversidad. En este valor se plasman elementos claves del origen católico de la institución al señalar que este respeto radica en ser creados por Dios a su imagen.

El espíritu de servicio y colaboración se define como la adopción de actitudes de colaboración permanente en todos los ámbitos de la vida ligando dicha acción a la realización personal y el bienestar social.

Trabajar con alegría se relaciona directamente con el quehacer laboral y una actitud positiva, de entrega y dedicación frente a lo cotidiano.

Superación de sí mismo se asocia a la motivación para perfeccionarse definiendo un proyecto de vida, planear como alcanzarlo y ejecutarlo con esfuerzo y trabajo permanente.

Cada valor se relaciona con un conjunto de actitudes acordadas institucionalmente y que luego se traducen en competencias de sello.

Las competencias de sello son comunes a todas las carreras que la institución imparte. Se incorporan como parte del perfil de egreso por lo que se espera que todo el estudiantado las logre en su proceso formativo. Dichas competencias son parte de un acuerdo institucional y se detallan en la tabla 1 de valores institucionales y competencias asociadas.

Producto del interés por profundizar en la consideración de las competencias de sello del currículo, en la carrera de Técnico de nivel superior en educación parvularia, primero y segundo básico, se ha elaborado una serie de instrumentos de evaluación. Éstos se orientaron a la autoevaluación de los estudiantes y de aspectos parciales de las competencias de sello; sin embargo, contribuyen a operacionalizar dichas competencias en indicadores. Las pautas fueron revisadas y rescatados los indicadores a fin de incorporarlos en la siguiente etapa del proceso.

Los indicadores rescatados de los instrumentos se asociaron en una matriz a las diferentes competencias. Este proceso dio como resultado la generación de un instrumento que contenía organizadamente los indicadores para ser validado por expertos.

La validación de instrumentos se hizo sobre la base de la asociación de los indicadores a las competencias, teniendo además como referencia la definición de cada valor y la actitud respectiva. De tal forma, que los validadores pudiesen ver la coherencia entre estos cuatro elementos. Se les consultó sobre la relación entre indicadores y competencia, lo cual graduaron en cuatro niveles desde “muy relacionado” hasta “no tener ninguna relación”.

Participaron en el proceso de validación la señora Verónica González Arancibia, Magister en Educación Mención Evaluación; Elizabeth Barrera Araya, Magister en Educación mención Gestión y Administración; Verónica Mardones Sepúlveda, Magister en Gestión y Liderazgo, y Tania Stegman Salazar, Psicóloga.

De acuerdo a las observaciones de las validadoras se procedió a mejorar la redacción de indicadores y eliminar indicadores de menor relación con las competencias. Para cada competencia se dejaron a lo menos cuatro indicadores, sumando en total 54.

Tabla 1

Valores institucionales y competencias asociadas

Valor/actitudes	COMPETENCIAS
Respeto a la Dignidad de las Personas Escucha activa Tolerancia a la Diversidad Autocuidado Trato Personalizado y Deferente	1. Manifestar una actitud de escuchar al otro de manera activa en los distintos ámbitos institucionales de desempeño.
	2. Demostrar la capacidad de aceptar a los demás sin discriminar por sus características personales, sociales y/o culturales, con el propósito de actuar de manera tolerante frente a la diversidad.
	3. Orientar su actuación personal y laboral, cuidando los aspectos sociales y comunitarios que favorecen la integridad física y psíquica propia y de los demás.
	4. Actuar con consideración por el otro, respetando su individualidad al momento de comunicarse verbal y no verbalmente, evidenciando un trato personalizado y deferente.
Espíritu de Servicio y Colaboración Ayuda Empatía Generosidad Caridad Solidaridad	5. Demostrar disposición a colaborar con otros en diversos ámbitos de desempeño.
	6. Actuar con empatía frente a los sentimientos, pensamientos y experiencias del otro, evidenciando un espíritu de servicio.
	7. Participar en acciones concretas en beneficio del otro, de manera desinteresada, evidenciando respeto del entorno social y natural.
	8. Trabajar con sentido ético, ocupándose por las consecuencias de sus acciones en los demás y en el entorno social y natural.
Trabajar con Alegría Motivación Interés Esfuerzo Amor por el Trabajo bien hecho	9. Demostrar interés y motivación por las tareas que emprende, con el propósito de realizar un trabajo bien hecho.
	10. Evidenciar disposición para alcanzar los objetivos propuestos en los diferentes trabajos que asuma en su proyecto de vida.
	11. Realizar su trabajo en forma efectiva en los diferentes contextos institucionales en que se desempeña.
	12. Propiciar en ambientes de trabajos gratos y armónicos que faciliten el logro de las metas de las instituciones de la cuales forme parte.
Superación de Sí Mismo Compromiso Perseverancia Resiliencia Autoaprendizaje	13. Demostrar capacidad de cumplir con los compromisos adquiridos consigo mismo, con su entorno familiar, social y natural.
	14. Demostrar perseverancia en el logro de los objetivos propuestos de acuerdo a sus diferentes roles.
	15. Demostrar la capacidad de sobrellevar situaciones adversas, adaptándose a nuevas circunstancias.
	16. Demostrar capacidad de autocrítica, autoevaluación para mejorar su desempeño en los diferentes ámbitos laborales.

El instrumento de autoevaluación quedó ordenado por competencias; sin embargo, estas no se explicitaron, sólo se listaron las conductas a las que se les aplicaba una escala de frecuencia de 4 grados, desde “siempre evidenció la conducta” hasta “nunca evidenció la conducta”.

El instrumento fue aplicado a fines del mes de junio a 194 estudiantes del primer semestre de la carrera de Técnico de nivel superior en Enfermería, en total seis cursos de in promedio 30 estudiantes que asistieron el día de aplicación. Todas las aplicaciones se realizaron en un mismo día.

Análisis estadísticos y resultados obtenidos

De acuerdo a lo planificado se analizaron los datos utilizando el programa estadístico S.P.S.S.20.

En primera instancia los análisis realizados fueron de tipo descriptivo, a fin de colaborar en procesos de diagnóstico sobre sello, de la carrera de técnico de nivel superior en enfermería.

Como resultado de lo anterior se logra establecer los porcentajes de logro, de acuerdo a su autoevaluación, que alcanzaron los estudiantes en las diferentes competencias de sello. Los datos respectivos se muestran en la tabla 2 de distribución de la muestra y grado total de acuerdo por competencia.

La tabla explica el nivel en que los estudiantes creen que evidencian las conductas asociadas a cada competencia de sello institucional, se pueden observar las medias y desviaciones estándar y el porcentaje de logro tomando como referencia la media del grupo. En general, las desviaciones estándar no son altas, lo que evidencia homogeneidad en las respuestas. Las medias tienden ser altas. Los puntajes más altos se concentran en el “aceptar a los demás sin discriminación” (89,16%), “trabajar con sentido ético” (89,08%) y “demostrar perseverancia” (89,00%). En cuanto a los más bajos se cuenta “participar en acciones concretas en beneficio de otros” (61,83%), “disposición para alcanzar los objetivos propuestos en su proyecto de vida” (78,66%) y “orientar su actuación personal y laboral favoreciendo la integridad física y psíquica propia y de los demás” (81,08%).

Tabla 2

Distribución de la muestra y grado total de acuerdo por competencia

Competencias del Sello	Media	Desviación Estándar	Porcentaje de logro
Manifestar una actitud de escuchar al otro de manera activa en los distintos ámbitos institucionales de desempeño.	9,98	1,80	83,16
Demostrar la capacidad de aceptar a los demás sin discriminar por sus características personales, sociales y/o culturales, con el propósito de actuar de manera tolerante frente a la diversidad.	10,07	1,84	89,16
Orientar su actuación personal y laboral, cuidando los aspectos sociales y comunitarios que favorecen la integridad física y psíquica propia y de los demás.	9,73	1,59	81,08
Actuar con consideración por el otro, respetando su individualidad al momento de comunicarse verbal y no verbalmente, evidenciando un trato personalizado y deferente.	10,20	1,60	85,00
Demostrar disposición a colaborar con otros en diversos ámbitos de desempeño.	10,51	1,80	87,58
Actuar con empatía frente a los sentimientos, pensamientos y experiencias del otro, evidenciando un espíritu de servicio.	10,36	1,78	86,33
Participar en acciones concretas en beneficio del otro, de manera desinteresada, evidenciando respeto del entorno social y natural.	7,42	2,11	61,83
Trabajar con sentido ético, ocupándose por las consecuencias de sus acciones en los demás y en el entorno social y natural.	10,69	2,07	89,08
Demostrar interés y motivación por las tareas que emprende, con el propósito de realizar un trabajo bien hecho.	10,33	1,73	86,08
Evidenciar disposición para alcanzar los objetivos propuestos en los diferentes trabajos que asuma en su proyecto de vida.	9,44	2,01	78,66
Realizar su trabajo en forma efectiva en los diferentes contextos institucionales en que se desempeña.	10,29	1,70	86,75
Propiciar ambientes de trabajos gratos y armónicos que faciliten el logro de la metas de las instituciones de las cuales forme parte.	16,26	2,79	81,30
Demostrar capacidad de cumplir con los compromisos adquiridos consigo mismo, con su entorno familiar, social y natural.	13,80	2,33	86,25
Demostrar perseverancia en el logro de los objetivos propuestos de acuerdo a sus diferentes roles.	10,68	1,69	89,00
Demostrar la capacidad de sobrellevar situaciones adversas, adaptándose a nuevas circunstancias.	10,25	1,94	85,41
Demostrar capacidad de autocrítica y autoevaluación para mejorar su desempeño en los diferentes ámbitos laborales.	19,79	3,59	82,45

De forma posterior a la observación de las competencias, se procedió a realizar un análisis de fiabilidad, mediante cálculo de Alfa de Cronbach dando como resultado .958. Mientras más cercana esta cifra a 1.0, mayor es la confiabilidad del instrumento, por lo que el resultado se considera excelente.

Posteriormente, los datos obtenidos se analizaron factorialmente utilizando el método de extracción de Análisis de componentes principales. Estos muestran la comunales asignadas inicialmente en el análisis factorial y qué proporción de su varianza puede ser explicada por el modelo. Esto quiere decir, que las más bajas son las que peor explican los resultados obtenidos.

Los resultados obtenidos presentaron dificultades, como que al eliminar los indicadores de peores resultados, algunas competencias sólo quedaban con un indicador. Por tanto, se procedió a utilizar como criterio considerar los indicadores de competencia de mejores resultados en cuanto a representatividad del modelo. Una vez seleccionados se procedió a realizar un análisis de confiabilidad sólo de los indicadores seleccionados.

La fiabilidad obtenida con el anterior criterio y Alfa de Cronbach resultó ser .924, lo que se consideró igualmente positivo y adecuado para contar con instrumento definitivo.

Resultados e implicancias para la sociedad educativa

El instrumento definitivo quedó conformado por un total de 32 indicadores, dos por cada competencia de sello, lo que permite amplias proyecciones de trabajo.

Dentro de las anteriores se encuentra establecer comparaciones entre estudiantes que respondan al ingreso y egreso de la institución, la asociación a variables como edad, sexo o estudios anteriores; además, permite sobretodo, saber qué competencias potenciar a través de los procesos formativos, dirigiendo las estrategias educativas a estos aspectos, tanto a nivel de aula como de forma institucional.

A nivel de los estudiantes además es un proceso reflexivo personal, que permite que tomen conciencia de los valores que la comunidad educativa busca vivir y desea que se proyecten a su vida.

En términos de política institucional, promueve a no conformarse con sólo el discurso de la vivencia de valores, sobre todo en instituciones que enfatizan en ese componente, sino a actuar concretamente para hacerlas una realidad.

REFERENCIAS

- Ahumada, P. (2005). *Hacia una evaluación auténtica del aprendizaje*. Barcelona: Paidós.
- Álvarez, C. & González, E. (2003). *Lecciones de didáctica general*. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Lara Catalán, M. y Larrondo González, T. (2008). *La autoevaluación en contextos escolares*. Su inclusión en los procesos para el aprendizaje. *Revista Pensamiento Educativo*, Vol. 43. pp. 259-270.
- SIES (2014). *Panorama de la Educación Superior en Chile 2014*. División de Educación Superior, Ministerio de Educación.