



UNIVERSIDAD  
SAN SEBASTIAN

**UNIVERSIDAD SAN SEBASTIÁN**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**  
**MAGISTER EN GESTIÓN PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR**  
**SEDE SANTIAGO**

**ADAPTACIÓN DE UNA ENCUESTA PARA MEDIR LA  
PERCEPCIÓN DE LAS COMPETENCIAS  
GENÉRICAS INTERPERSONALES DE LOS EGRESADOS DE LA  
ESCUELA NAVAL**

Tesis para optar al Grado Magíster en Gestión para la Educación Superior

Profesor guía: Mg. Mónica Alejandra Stambuk Castellano  
Alumna(s): Damaris Andrea Arancibia Bacelli  
Valeska Fernanda Campos Olivera  
María Lorena Román Cuéllar

Valparaíso, Chile

2018

## **Agradecimientos**

En primer lugar, agradecer a nuestras familias que nos apoyaron en todo momento.

A nuestros compañeros de curso y colegas de la Escuela Naval, quienes con sus comentarios y sugerencias colaboraron en el proceso de investigación.

A nuestros profesores que nos aportaron con sus conocimientos para el logro de nuestros objetivos académicos.

Finalmente, a la jefatura quien nos dio la oportunidad de seguir perfeccionándonos lo que sin duda es un aporte a la educación de nuestros estudiantes.

## **Introducción**

A la educación se le atribuye la función de capacitar a las nuevas generaciones para su integración en la sociedad, tomando en cuenta los rápidos cambios que se experimentan y los nuevos requerimientos del mundo profesional. A lo anterior se le suma la importancia de la formación por competencias requeridas en el mundo profesional.

La Escuela Naval en su proyecto declara una formación orientada en competencias, concepto adaptado al contexto de la Armada, el cual será la base para esta investigación. A partir de esta conceptualización se trabajará específicamente con las competencias genéricas interpersonales, ya que estas resultan ser las más subjetivas, por ende, más complejas de evaluar. Para cumplir lo anterior se realizará una encuesta para medir la percepción de los egresados de la institución, utilizando el método cuantitativo y cualitativo a partir de un juicio de expertos.

El instrumento será un insumo que tendrá que ser validado para su futura aplicación, el cual servirá para ver la coherencia entre el perfil de egreso, el de egreso y el currículum y así realizar las modificaciones en el caso que fuese necesario, siendo un aporte a la gestión institucional.

## **Resumen**

El trabajo se realizó dentro de la Escuela Naval Arturo Prat con los egresados de cuarto año de formación naval con el propósito de medir la percepción que estos tienen sobre el desarrollo de estas competencias dentro de su proceso formativo a través de una encuesta.

Para el desarrollo de la temática se revisó diferente literatura relacionada con las competencias en la actualidad, específicamente aquellas que se vinculan con características interpersonales, junto con el proyecto educativo de la Escuela Naval.

El trabajo se dividió en los siguientes capítulos:

El primer capítulo presentó la formulación del problema, los antecedentes de la justificación, delimitaciones y objetivos.

El segundo capítulo correspondió al marco teórico conceptual donde se revisaron variadas investigaciones sobre las diferentes competencias y su desafío en el currículum, además de los tipos de instrumentos.

El tercer capítulo abordó la metodología mixta de la investigación en la cual se sustenta este trabajo.

El cuarto capítulo presentó el análisis de resultados a partir del juicio hecho por los expertos con respecto a la adaptación de la encuesta de percepción de competencias genéricas interpersonales.

El quinto capítulo expuso las conclusiones y la proyección de la investigación en un futuro.

Palabras claves: competencias interpersonales, Escuela Naval, encuesta de percepción, juicio de expertos.

## **Abstract**

This research was developed in the Navy School “Arturo Prat” with 4th year students (final year of their education in the School). The aim was to detect the perception these students have about the development of the aforementioned competences within their educational process through the School.

Several different papers and articles related to the current competences were reviewed, especially those connected to interpersonal skills. The educational project of the School was also reviewed.

This document was divided into the following chapters:

The first chapter contained the statement of the problem, background of the justification, research limitations, and objectives.

The second chapter presented the theoretical framework where several research papers about the different competences and their challenge in their curriculum were reviewed. It also contains the instruments used in the research.

The third chapter presented the mixed methodology used in this research.

The fourth chapter showed the results of the analysis performed by the experts according to the tailoring of the survey about the perception of interpersonal generic competences.

The fifth chapter presented the conclusions and the possible use of this research in the future.

Key words: interpersonal competences, Navy School, perception surveys, experts' opinion.



## TABLA DE CONTENIDO

<b>CAPÍTULO 1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA.....</b>	<b>3</b>
1.1. Formulación del Problema .....	3
1.2. Justificación e importancia de la investigación .....	6
1.3. Delimitaciones.....	7
1.4. Estado del Arte.....	8
1.5. Pregunta de investigación .....	9
1.6. Objetivos.....	9
<b>CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL.....</b>	<b>11</b>
2.1. Contextualización .....	11
2.2. Perfil de ingreso .....	13
2.2.1. Elaboración del perfil de ingreso .....	15
2.2.2. Perfil de egreso.....	15
2.2.3. Elaboración del perfil de egreso .....	17
2.2.4. Importancia de los Perfiles de Ingreso y de Egreso .....	17
2.3. Aprendizaje basado en competencias .....	18
2.3.1. Clasificación de las competencias.....	21
2.4. Diseño curricular basado en competencias .....	23
2.4.1. Desafíos del diseño curricular basado en competencias.....	24
2.5. Instrumentos psicométricos .....	26
2.5.1. Confiabilidad .....	27
2.5.2. Validez .....	27
2.5.3. Objetividad .....	29
2.6. Diseño de cuestionario para encuesta.....	30
<b>CAPÍTULO 3. MARCO METODOLÓGICO.....</b>	<b>32</b>
3.1. Tipo de investigación: enfoque mixto.....	32
3.2. Paradigma de investigación Sociocrítico .....	34
3.3. Alcance del estudio descriptivo propositivo .....	35
3.4. Diseño de la investigación no experimental.....	37
3.5. Objeto de estudio.....	38

3.6. Trabajo de Campo.....	39
3.7. Técnicas de recolección de datos e instrumentos: análisis documental para construir encuestas .....	40
3.8. Criterios Éticos.....	40
<b>CAPÍTULO 4. RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....</b>	<b>41</b>
4.1. Fases de la construcción del instrumento.....	41
4.2. Juicio de expertos.....	43
4.3. Procesamiento y análisis de la información:.....	45
4.4. Tipo de Estudio .....	46
4.5. Resultados Cuantitativos generales .....	47
4.6. Resultados por dimensión: .....	48
4.7. Criterios para la reestructuración de la encuesta .....	48
4.8. Análisis cuantitativo y cualitativo por dimensión .....	49
4.9. Resultado final .....	63
4.10. Nube de palabras .....	64
4.11. Análisis por dimensión de la Nube de palabras .....	65
4.12. Reflexiones tras el análisis de las nubes de palabras.....	74
<b>CAPÍTULO 5. CONCLUSIONES.....</b>	<b>76</b>
5.1. Implicancias de los resultados del estudio .....	76
5.2. Interrogantes que surgen a partir de los resultados .....	77
5.3. Vinculación de los diferentes hallazgos con los objetivos .....	78
5.4. Limitaciones que se presentaron en el transcurso de la investigación	79
5.5. Proyecciones.....	80
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>81</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>85</b>

## **CAPÍTULO 1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA**

### **1.1. Formulación del Problema**

La Escuela Naval Arturo Prat tiene por Misión “Seleccionar y formar integralmente a los futuros Oficiales de la Armada de Chile en coherencia con el proyecto educativo institucional, con el propósito de brindar a la marina hombres y mujeres líderes de excelencia, capaces de conducir los destinos institucionales” y su visión, coherente con lo anterior es “ser una escuela matriz de educación superior reconocida nacional e internacionalmente, por los estándares de excelencia que sustenta su proyecto educativo integral.”(Armada de Chile, 2017).

Además, esta institución forma a los Oficiales de Marina en lo naval, moral, intelectual, físico y cultural, basados en los más altos ideales y valores sustentados por la Armada de Chile.

Junto con lo anterior, en el sistema de la educación chilena, corresponde a una Institución de Educación Superior de las Fuerzas Armadas, Autónoma y Acreditada oficialmente en el año 2008 por la Comisión Nacional de Acreditación (CNA Chile), en el Área de Gestión Institucional y Docencia conducente a título por un período de 5 años (2008- 2013).

En el marco de su definición como entidad de Educación Superior, la Escuela Naval se encuentra nuevamente en el proceso de acreditación ante la Comisión Nacional de Acreditación que como proceso constituye una acción de crecimiento académico. Se debe considerar que en la etapa anterior tuvo que enfrentar una serie de observaciones indicadas por la CNA. Es aquí donde surge la Observación N° 3, que señala textualmente:

“Algunos indicadores de nivel de satisfacción de “empleadores” o niveles de mando en la Armada, dan cuenta de la necesidad de realizar un análisis de los perfiles de egreso, los logros respectivos y su coherencia dentro del sistema de educación de la Armada”.

Además, en el Informe emitido por la CNA en 2014, donde resuelve la actual acreditación por 5 años, señala “La incorporación de la formación por competencias a la estructura curricular aún no es completa”, en lo que se ha denominado en un modelo orientado a las competencias<sup>1</sup>.

Para medir el nivel de satisfacción de empleadores o niveles de mando a cargo de la Dirección de Educación de la Armada, se desarrolla una encuesta anual a Oficiales que se encuentran al mando de Buques y Reparticiones de la Armada, y tienen bajo su cargo a Oficiales recientemente egresados, sin embargo no existe ningún instrumento que permita medir la percepción que los propios egresados tienen con respecto al desarrollo de las competencias genéricas interpersonales que se declaran en el perfil de egreso.

Paralelo a lo anterior, es tarea permanente del Departamento de Educación revisar los nuevos requerimientos que plantea la Armada de Chile referente a perfiles de egreso, estudiarlos y proponer los cambios si corresponden. Es así que, periódica y sistemáticamente en los planes estratégicos de la Escuela Naval, se ha incluido como objetivo estratégico, las acciones que orientan a revisar y actualizar el Proyecto Educativo con sus respectivos perfiles de egreso, pero todo esto basado solamente en la visión de los oficiales que están

---

<sup>1</sup> “La necesaria migración desde un modelo tradicional de educación (centrado en el profesor y en la enseñanza frontal, en la entrega y transferencia de información o contenidos) hacia uno orientado a competencias (integración de conocimientos, capacidades, habilidades, valores, actitudes; centrado en el alumno y en el aprendizaje) supone no solo encontrar una arquitectura educacional que forme lo práctico y conceptual (enfoque de especialistas), sino que también sume a ello, lo actitudinal y la comprensión holística (enfoque de generalistas), logrando así reflejar con mayor claridad en el proceso educacional el entorno laboral de desempeño”. Rodrigo, Jaime. "La apuesta educacional de la Armada para el Nuevo Milenio", <https://revistamarina.cl/revista/963/>(último acceso: 9 de agosto de 2018).

al mando y una vez que los cadetes ya han salido al sistema. No hay un instrumento dentro de la Escuela que entregue información relacionada con las competencias supuestamente adquiridas por los cadetes y declaradas como parte de su proceso de formación.

Por otra parte, el perfil de egreso fue revisado y actualizado entre los años 2015 y 2017 en base a la nueva malla curricular, observaciones del perfil anterior y a las observaciones recibidas en la Escuela Naval relacionadas con ciertas deficiencias detectadas en los alumnos egresados, producto del análisis de las encuestas realizadas una vez ya ejerciendo la profesión.

Para cumplir lo anterior, se formó un equipo multidisciplinario de oficiales y profesores, presidido por el Director de la Escuela Naval, en donde se analizaron cada una de las funciones, competencias, sub competencias y los indicadores de logros. Este equipo de trabajo confeccionó un nuevo perfil que fue propuesto y posteriormente aprobado por la Dirección de Educación de la Armada.

Tomando en cuenta todo lo descrito, el presente documento tiene por objetivo adaptar un instrumento que permita medir la percepción de los egresados con respecto al logro de sus competencias genéricas interpersonales y a partir de esto analizar la coherencia que existe entre lo que se declara y lo que realmente se hace en su proceso de formación.

Para lograr el desarrollo de la temática, se analizará además el cambio en la educación superior con respecto a los requerimientos del mercado, describiendo de manera general las diferentes competencias, haciendo especial énfasis en las genéricas interpersonales y su importancia en el currículum.

En conclusión, lo que queda claro es que “Las competencias constituyen un enfoque emergente, pero que de futuro parece universal” (Guerrero, 1999, pág. 23), lo que lleva a que desde todos los sectores involucrados en la educación

superior se deba hacer un detallado análisis de lo que acarrea tal enfoque y modelo.

Por otro lado, se ha destacado que las fortalezas del modelo por competencias son bastante dinámicas, lo que permite altos grados de flexibilidad, multidisciplinariedad, integralidad, el encuentro entre el sector educativo y el productivo, la comunicación entre empleadores y empleados, la mejor utilización de las herramientas académicas, y una formación mejor en términos éticos y morales.

Finalmente, por razones propias del contexto naval es casi imposible aplicar un modelo puro de formación por competencias, ya que no hay infraestructura y personal humano para ello, entonces, de aplicar este modelo, debiese ser articulado con el tradicional.

## **1.2. Justificación e importancia de la investigación**

La Escuela Naval formalmente declara un modelo orientado a las competencias, pero carece de los instrumentos de medición objetivos para detectar su cumplimiento en el proceso de formación del Oficial de Marina según lo declarado en el perfil de egreso.

Tomando en cuenta lo anterior, se hace necesario adaptar un instrumento que permita medir la percepción de los egresados de la Escuela Naval con respecto al desarrollo de las competencias genéricas interpersonales en su proceso de formación.

En síntesis, esto permitirá que el Oficial de Marina formado en la Escuela Naval sea el líder de excelencia capaz de conducir los destinos institucionales que esta declara en su misión, en coherencia con el proyecto educativo de la Armada.

### **1.3. Delimitaciones**

#### Cobertura geográfica

La investigación se realizará con el apoyo de:

La Escuela Naval, ubicada en Playa Ancha, Valparaíso, la que a través del Departamento de Acreditación y de Vinculación con el Medio, facilitará los siguientes documentos: Informe de Autoevaluación presentados ante la C.N.A, encuestas anteriormente realizadas a los mandos y a los egresados, Proyecto Educativo Institucional que contiene el modelo educativo que actualmente rige en la Escuela y toda la documentación necesaria que permitan argumentar la investigación.

#### Cobertura temporal

Durante el segundo semestre, del año en curso, se analizarán los informes de Autoevaluación presentados ante la C.N.A., se identificarán las competencias declaradas en el perfil de egreso de la E. N., se distinguirán en las encuestas anteriores realizadas a los mandos y a los egresados de la Escuela Naval, las preguntas factibles de operativizar, para finalmente construir un instrumento que permita medir la percepción de los egresados de la Escuela Naval acerca de cuánto se desarrollan en el proceso de formación, las competencias genéricas interpersonales declaradas en el perfil de egreso.

#### **1.4. Estado del Arte**

Las competencias genéricas han resultado complejas para las instituciones de educación superior, tanto en su conceptualización como en la práctica “sabemos que el concepto de competencias es polisémico y complejo, que no existe una teoría unificada que sustente este enfoque y que carecemos de experiencia en la puesta en práctica de un currículo basado en competencias”(Moreno, 2018). Respondiendo a esta problemática el estudio propuesto en esta investigación se sustenta en la necesidad de analizar si efectivamente las competencias genéricas interpersonales declaradas en el perfil de egreso de la Escuela Naval se correlacionan con las desarrolladas en el ámbito profesional de los Oficiales de Marina.

Con respecto a estas habilidades en otras instituciones de la Armada extranjera se puede afirmar que, por ejemplo, en México también destaca su importancia en el modelo educativo “El Sistema Educativo Naval tiene como fin formar, capacitar y adiestrar a profesionales proactivos, responsables, conscientes del compromiso con la defensa integral y su participación activa en el desarrollo del país (...) promueve el liderazgo y la autogestión educativa, el desarrollo de las competencias que facilite la adaptación de sus conocimientos a las transformaciones continuas de la ciencia y la tecnología (...)” (México, 2015)

Por otra parte, en Ecuador se hace hincapié a las competencias genéricas como elementos “comunes al ámbito de desempeño, cargos, funciones o tareas que cumplen los miembros de las Fuerzas Armadas en sus respectivos grados”. (Ecuador, 2016), por lo tanto, existe una concordancia entre los modelos educativos de las fuerzas armadas de otros países y el proyecto educativo propuesto en la Escuela Naval y su modelo “orientado en competencias”.

La Comisión Nacional de Acreditación define el criterio de perfil de egreso como el “conjunto de conocimientos, competencias y actitudes que él/la estudiante de

la carrera o programa habrá internalizado al momento de su titulación o graduación”, esto quiere decir que las instituciones de educación de pregrado se deben asegurar que los estudiantes egresen con la competencias necesarias para posteriormente llevarlas a la práctica en su desempeño profesional, problemática que sustenta nuestra investigación, ya que no se tiene certeza de que los Oficiales de Marina en su ejercicio profesional, evidenciado en las encuestas realizadas por los mandos, efectivamente hayan internalizado y por ende cumplan con lo que se declara en el perfil de egreso “la formación y preparación profesional que implementa la Escuela Naval, debe alcanzar un perfil de egreso correspondiente a las necesidades intelectuales, militares, físicas y profesionales, en coherencia con su responsabilidad de formación básica del futuro Oficial Naval”. (Escuela Naval, 2017)

### **1.5. Pregunta de investigación**

¿Cuál es el procedimiento más adecuado para adaptar un instrumento que permita medir la percepción de los egresados de la Escuela Naval con respecto al desarrollo de sus competencias genéricas interpersonales?y ¿Qué criterios se deben considerar en la adaptación de este instrumento?

### **1.6. Objetivos**

General:

- Proponer un instrumento que permita medir la percepción de los egresados de la Escuela Naval acerca de cuánto se desarrollan las competencias genéricas interpersonales requeridas en el perfil de ingreso, durante el proceso de formación manifestado en el currículum y declaradas en el perfil de egreso.

Específicos:

- Seleccionar información del perfil de egreso que aporte en la adaptación del instrumento.
- Distinguir las preguntas factibles de operativizar en las encuestas anteriores realizadas a los mandos y a los egresados de la Escuela Naval.
- Adaptar un instrumento que permita medir la percepción de los egresados de la Escuela Naval acerca de cuánto se desarrollan en el proceso de formación, las competencias genéricas interpersonales declaradas en el perfil de egreso.

## **CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL**

### **2.1. Contextualización**

Variados son los desafíos de una sociedad globalizada, entre los cuales se encuentran, sin duda, la sociedad del conocimiento, la generación de nuevas tecnologías y la gran variabilidad de ideas sociales. Esto pone en la educación superior grandes retos para formar los profesionales que dirigirán su desarrollo en un medio con altas exigencias, que demanda personas competentes y capaces de avanzar en un medio competitivo y desafiante.

En esta búsqueda, han surgido diversos modelos formativos que pretenden responder a esta mejora educativa, interesados en satisfacer dichas necesidades, y entre ellos se encuentra uno de los más utilizados recientemente: el modelo por competencias.

En ese sentido, “se puede definir competencias como procesos complejos de desempeño con idoneidad en determinados contextos, integrando diferentes saberes (saber ser, saber hacer, saber conocer y saber convivir), para realizar actividades y/o resolver problemas con sentido de reto, motivación, flexibilidad, creatividad, comprensión y emprendimiento, dentro de una perspectiva de procesamiento metacognitivo, mejoramiento continuo y compromiso ético, con la meta de contribuir al desarrollo personal, la construcción y afianzamiento del tejido social, la búsqueda continua del desarrollo económico-empresarial sostenible, y el cuidado y protección del ambiente y de las especies vivas”(Tobón, 2008).

De esta manera Sergio Tobón invita a plantearse ante la Sociedad del Conocimiento con un modelo por Competencias, pero en una variable latinoamericana conocida como Socioformación, inspirado en Morin. (1996 y 2000)

Esta propuesta que pretende formar a los ciudadanos de las nuevas generaciones busca competencias que apunten a “trabajar de manera colaborativa para mejorar las condiciones de vida, buscando, adaptando, co-creando y aplicando el conocimiento con comprensión, análisis crítico y ética, actuando en lo local con una visión global. “(Tobón, 2017, p.7)

En esta visión, el cambio en la educación debe ser profundo, modificando las asignaturas fragmentadas, el énfasis en el aprendizaje de contenidos, la evaluación centrada en pruebas escritas, las clases magistrales y la pedagogía lineal a diferencia de la era industrial.

Para lograr esto se sugiere modificar las estructuras curriculares, promoviendo el desarrollo del talento humano con el fin de formar personas que afronten los nuevos retos sociales, actuales y futuros.

En la socioformación se pretende formar un ciudadano integral para contribuir a mejorar las condiciones de vida, y en la medida que se actúa en el contexto y se practican procesos de mejoramiento, es que se aprende a ser competente. (Tobón, 2017, p.10)

En cuanto a la gestión curricular, la propuesta de la socioformación es articular la educación con la sociedad del conocimiento implementando como base el diagnóstico del contexto e identificando los problemas.

Para lograr esta intervención curricular, es preciso seguir una serie de ejes del currículo, que serán adecuadamente direccionados, planeados, ejecutados y mejorados para asegurarse de estar a la altura de la sociedad del conocimiento.

En estos ejes se sintetizan también las principales acciones que con frecuencia se exigen en los procesos de acreditación en la enseñanza superior (Tobón, 2017, p.13). Además, pueden sintetizarse en los siguientes componentes claves que deben ser prioritarios para asegurar un proceso de formación pertinente y acorde con la sociedad del conocimiento.

Equipo de gestión curricular y calidad académica

Formación en currículo, calidad y cambio en las prácticas docentes

Estudio del contexto

Perfil de Ingreso y de Egreso.

Mapa curricular por proyectos formativos

Síntesis de los proyectos formativos

Evaluación sintética del currículo desde la Socioformación.

En este punto aparece pertinente fijarse en el eje 4, perfil de Ingreso y egreso, como articulador de una intervención curricular desde el inicio del proceso y hasta el producto final.

## **2.2. Perfil de ingreso**

Según Chan (1999) citado por García y López (2011, p.5) señala que “cuando se habla de Perfil de Ingreso se ha reconocido el cúmulo de conocimientos y experiencias indispensables para ser admitido en el programa. Este perfil expresa el sector de educandos potenciales o núcleo de usuarios reconocibles para una determinada propuesta educativa”

Por otra parte, la Universidad Politécnica de Madrid (2007) citado por García y López (2011, p.5), explica que “el perfil de ingreso hace referencia a una descripción de las características deseables en el alumno de nuevo ingreso en términos de: conocimientos, habilidades y aptitudes para cursar y terminar con mayores posibilidades de éxito los estudios que inicia”.

Ambos autores coinciden en que el perfil de ingreso trata de una descripción de los conocimientos y otras destrezas necesarias que la persona debe poseer

para la aceptación en un curso determinado; entonces un perfil de ingreso es un cúmulo de las características, conocimientos, habilidades y aptitudes necesarias para que un alumno ingrese a un curso ya que esto garantiza el término exitoso de los estudios que se inician.

Según Tobón (2017), "...El Perfil de Ingreso se refiere a las competencias que deben tener los estudiantes al momento de ingresar al programa con el fin de aprovechar al máximo los estudios y tener éxito en el desarrollo de las competencias del Perfil de Egreso". Por lo tanto, se elabora una vez se tiene este último." (p.25)

El Perfil de Ingreso se puede solicitar como requisito para poder ingresar al programa o tenerlo en cuenta para orientar los procesos de formación en los primeros dos semestres, una vez los estudiantes ya han ingresado.

En este sentido, no es lo mismo el Perfil de Ingreso que los Requisitos de Admisión. A veces hay coincidencias y otras veces no; todo depende del modelo educativo que posea la institución educacional y los lineamientos que tenga establecidos para este proceso.

Es necesario que el programa ofrezca cursos, talleres o seminarios que les permitan a los estudiantes fortalecer el Perfil de Ingreso en los primeros semestres del programa de formación.

Esto puede estar en el mapa curricular o ser algo extra, en función de la evaluación de cada estudiante.

### **2.2.1. Elaboración del perfil de ingreso**

Para poder elaborar un perfil de ingreso es necesario analizar el proyecto educativo de la institución educacional y tener en cuenta sus posibles lineamientos para elaborarlo.

Además, se debe estudiar el contexto social en cuanto a la empleabilidad, la industria, situación política y económica del país donde se inserta la institución.

Junto con lo anterior, hay que determinar las competencias que deben tener los estudiantes al inicio del programa para lograr con éxito el desarrollo de las competencias declaradas en el perfil de egreso, redactándolas como una actuación integral, empleando verbos de acción como: diagnostica, planea, ejecuta, implementa, evalúa, crea, innova, analiza, etc.

Finalmente, debe existir coordinación del comité curricular en cuanto a la definición de las competencias necesarias para definir el perfil de ingreso del plan de estudio analizado.

### **2.2.2. Perfil de egreso**

Al igual que el perfil de ingreso, es de suma importancia dentro del diseño curricular. Existen diferentes concepciones, pero la mayoría coinciden en su esencia.

Chan (1999) citado por García y López (2011, p.6) señala que “son las capacidades generalmente referidas a ámbitos profesionales o laborales en los cuales los egresados podrán desarrollarse. Las capacidades se expresan en función de tareas o actividades con diversos grados de especificidad”.

En el 2004, la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación (UMCE) citado por García y López (2011, p.6), menciona que “el perfil de egreso es un

resumen de los conocimientos y competencias que debe adquirir a lo largo de los estudios”. Estos conocimientos y competencias deben proporcionar al alumno una formación básica sólida, tanto teórica como práctica, que le permita su aplicación a distintos entornos escolares.

Por otra parte, Arnaz (1990) citado por García y López (2011, p.6), explica que “los perfiles de egreso están desempeñando usualmente una de las siguientes funciones: a) ser una primera descripción preliminar del egresado, de carácter no técnico pero que sirve de antecedente a la formulación explícita de objetivos curriculares, de los que sí se exige rigor en su formulación; b) ser, de hecho, un conjunto de objetivos curriculares, con o sin mención explícita de ello”.

Para Tobón (2017), “el Perfil de Egreso está compuesto por el propósito general de la formación y las competencias específicas y genéricas que deben desarrollar los estudiantes durante el proceso, a partir de las actividades formales y no formales que se implementen en el programa”. (p.24)

Las competencias se determinan con base en el estudio del contexto interno y externo. Todo el proceso de formación debe orientarse a lograr estas competencias, en un nivel básico o resolutivo de desempeño.

“Se sugiere que lo elabore el Equipo de Gestión Curricular y que luego lo someta a un análisis de expertos externos y de la comunidad académica (estudiantes, docentes y directivos), mediante una consulta, la cual puede hacerse en línea. Con base en estas evaluaciones, revisa de nuevo el perfil e implementa las sugerencias que considere pertinentes, argumentando sus decisiones por escrito”. (Tobón, 2017, p.24)

### **2.2.3. Elaboración del perfil de egreso**

Para comenzar, es necesario analizar el proyecto educativo de la institución educativa y tener en cuenta sus posibles lineamientos para elaborar el Perfil de Egreso junto con el estudio del contexto interno y externo a la institución educativa

También establecer el propósito de la formación, buscando aclarar qué tipo de profesional se espera formar, con qué características generales y para qué tipo de sociedad.

Además de lo anterior, se deben determinar las competencias específicas y genéricas esenciales que se esperan formar en el programa, sin darles una redacción especial y describirlas de manera sencilla.

Se debe redactar cada competencia como una actuación integral, empleando verbos de acción como: diagnostica, planea, ejecuta, implementa, evalúa, crea, innova, analiza, acordando cuáles son los más pertinentes al interior del equipo.

Finalmente se deben someter las competencias a un juicio de expertos para establecer su pertinencia y el perfil de egreso a la valoración de la comunidad académica e implementar las mejoras. (Tobón, 2017, p.25)

### **2.2.4. Importancia de los Perfiles de Ingreso y de Egreso**

Tanto el Perfil de Ingreso como el Perfil de Egreso son productos curriculares de compleja elaboración debido a que se requiere un gran número de participantes para su proceso de elaboración, así como también de muchos indicadores e información que no siempre se cuenta.

Resulta muy necesario realizar la elaboración de perfiles ya que al contar con un Perfil de Ingreso y Egreso se tienen las herramientas necesarias para

evaluar el cumplimiento de las competencias dentro de una asignatura, curso, etc., o bien, al mismo tiempo se pueden adelantar y cubrir posibles necesidades y áreas de mejora dentro del mismo; la elaboración de perfiles permite llevar a cabo procesos de evaluación más objetivos, ya que se cuenta con criterios de comparación.

Por otra parte, se sabe que el currículum tiene como fin plasmar una determinada concepción educativa en términos de lo individual, lo social y lo cultural. Así mediante la planificación y ejecución del currículum se fortalece el logro del tipo de hombre y de sociedad que el grupo demanda del sistema educativo; por lo tanto, es importante y conveniente tomar en cuenta la elaboración de perfiles dentro del currículo, ya que como señala Díaz Barriga (2001), “éstos permitirán capacitar al profesional en aquellas actividades que lo conducirán a solucionar los problemas, además de reafirmar los conocimientos que se le proporcionan”(p.35)

Como conclusión es importante señalar que el profesional debe ser competente en diversas áreas laborales, no solo en la que le otorga el título, ya que cumple con las competencias necesarias para iniciar en esta área y en otras no determinadas. No importa en qué área decida desempeñarse, siempre y cuando sea con ética profesional y siendo un aporte a la Sociedad del Conocimiento con su trabajo.

### **2.3. Aprendizaje basado en competencias**

Siguiendo con los Ejes que presenta Tobón (2017), como componentes claves que deben ser prioritarios para asegurar un proceso de formación pertinente y acorde con la sociedad del conocimiento, se tiene la necesidad de profundizar en el aprendizaje basado en competencias con el propósito de educar ciudadanos integrales.

Sin lugar a dudas el acceso al conocimiento y la rapidez con que este se va adquiriendo y actualizando ha llevado a las instituciones de educación superior a replantearse la formación de los estudiantes. A partir de lo anterior, surge como necesidad que estas definan sus programas y planes de estudios dentro de un contexto que exige una vinculación directa con el mundo profesional y laboral, formando personas capacitadas en las competencias que hoy son consideradas indispensables.

Para lograr este desafío las universidades e institutos de educación superior, espacio donde se enmarca la Escuela Naval, han tomado en cuenta algunos factores importantes para el diseño de su currículo y su respectivo perfil de egreso. Entre ellos destacan:

a) El desarrollo económico y social: se caracteriza por un nuevo factor productivo, lo que implica que las instituciones, conscientes de la acelerada economía y crecimiento del país, estén en una constante generación de conocimientos y actualización de los mismos.

“Esta realidad hace que las universidades asuman la actualización continua de los contenidos de sus programas académicos, así como promuevan con creatividad la armonización de los estudios. Es decir que, por medio de programas de estudios flexibles, se proporcione a los estudiantes oportunidades novedosas de aprendizaje, que les permitan alcanzar sus objetivos por una vía diferente a la tradicional”. (Proyecto Tuning, 2007, p.326)

b) Las nuevas tecnologías de la información y comunicación: estas herramientas se han ido incorporando rápidamente en los procesos de enseñanza aprendizaje, lo que constituye un desafío tanto en la formación de los profesores como en la utilización de estas por parte de los estudiantes.

c) Nueva concepción del perfil profesional: esta nueva mirada con respecto a los profesionales que se insertan en el mundo laboral es consecuencia de los dos factores anteriores, por lo tanto, resulta imprescindible que las instituciones estén en una constante revisión tanto de sus perfiles de egreso como de sus

perfiles profesionales con el propósito de ir adecuando sus programas en coherencia con los requerimientos de sus empleadores. Es en este sentido donde se hace indispensable la formación por competencias, es decir, la combinación entre el conocimiento específico, su respectiva aplicación en la práctica y los valores que esa labor conlleva en determinados contextos laborales.

El estudiante es el centro del proceso enseñanza – aprendizaje: en la educación actual es el estudiante el responsable de construir su propio aprendizaje donde el profesor se transforma en el facilitador del conocimiento, por ende, es fundamental que exista una constante retroalimentación para lograr los objetivos de la institución.

Alcance global de la actividad humana: esta realidad no tan solo potencia el intercambio de conocimiento dentro del mismo centro educativo, sino que promueve la internacionalización de la educación superior junto con una profunda transformación en las prácticas pedagógicas.

En síntesis, las instituciones de educación superior en Chile se encuentran en un innegable proceso de cambio, donde la Escuela Naval no es la excepción. Por lo tanto, es necesario centrarse en el desarrollo de competencias, y conjuntamente, en la evaluación de los indicadores que evidencian que los objetivos trazados han sido cumplidos y ello solo se logra en la práctica, es decir en el saber actuar, pero no se limita a la sola acción, implica la reflexión de dicha acción, las interacciones que conlleva, la apropiación del contenido, y el desarrollo personal que nutre. El concepto de competencia es indisociable de la noción de desarrollo. “No hay que olvidar que como resultante de dicho proceso de adquisición también se incrementa el campo de las capacidades, entrando en un bucle continuo que va desde las capacidades a las competencias y de estas a las capacidades e inicia de nuevo el ciclo potenciador en ambas direcciones, en un continuum inagotable”. (Tejada, 2005, p.12)

### **2.3.1. Clasificación de las competencias**

“Las Competencias deben ser consideradas como parte de la capacidad adaptativa cognitivo-conductual que es inherente al ser humano, las cuales son desplegadas para responder a las necesidades específicas que las personas enfrentan en contextos sociohistóricos y culturales concretos, lo que implica un proceso de adecuación entre el sujeto, la demanda del medio y las necesidades que se producen, con la finalidad de poder dar respuestas y/o soluciones a las demandas planteadas. “(García Retana, 2011, p.4)

A partir de lo anterior y con el fin de entregar una orientación a las instituciones de educación superior, la Universidad de Deusto (2007) estableció tres tipos de clasificaciones con respecto a las competencias, tomando en cuenta las características diferenciadoras de cada una de ellas.

- a) Competencias Básicas: se refieren a los conocimientos fundamentales para la vida, se deben adquirir en la educación básica y media y corresponden a la base de la construcción de los aprendizajes como lectura comprensiva, expresión oral y matemáticas básicas.
- b) Competencias Específicas: corresponden a conocimientos específicos que permiten realizar labores concretas propias de una profesión o disciplina. (Competencias profesionales).
- c) Competencias Genéricas: representan los comportamientos transversales asociados a desempeño común en las diversas ocupaciones, analizar, interpretar, enseñar, planear e investigar, entre otros. Estas a su vez se subdividen en instrumentales, interpersonales y sistémicas.

“Las competencias genéricas son consistentes con los principios de los derechos humanos y los valores democráticos” (Villa, 2007, p.203) es por esta razón que estas deben desarrollarse no tan solo con un fin individual sino en beneficio de los demás.

“A su vez las competencias genéricas se dividen en instrumentales correspondientes a capacidades cognitivas, metodológicas, técnicas y lingüísticas necesarias para la comprensión, construcción, manejo y uso crítico y ajustado a las particularidades de las diferentes prácticas profesionales e interpersonales las que se vinculan con las habilidades de relación social e integración en distintos colectivos. Por último, las competencias sistémicas que hacen referencia a las capacidades relativas a todos los sistemas y se refieren a las cualidades individuales.” (Muñoz-Osuna, 2016, p.33)

d) Competencias genéricas interpersonales: las competencias genéricas interpersonales están siendo cada vez más valoradas dentro del contexto laboral, por ende, han ido cobrando mayor importancia en el proceso formativo de los estudiantes. Es por esta razón que el estudio realizado por la Universidad de Deusto (2007) revela que las universidades de todo el mundo las están introduciendo paulatinamente, formando parte del nuevo currículo académico.

Dentro del grupo de estas competencias destacan las individuales tales como la automotivación, diversidad e interculturalidad, adaptación al entorno y sentido ético; además de las sociales como lo son el trabajo en equipo, tratamiento de conflictos y negociación, finalmente la comunicación interpersonal.

Finalmente, cabe destacar que este tipo de competencias aumenta las posibilidades de empleo, permitiendo la movilidad de un trabajo a otro, además, favorecen la adaptación a los diferentes contextos laborales y permanencia en estos, por lo tanto, la adquisición de estas y su respectiva evaluación a lo largo del proceso formativo de los estudiantes será fundamental para su desarrollo integral.

## **2.4. Diseño curricular basado en competencias**

Moreno (2010) señala que “desde sus orígenes el currículum ha estado vinculado al desarrollo económico de la sociedad, una sociedad cada vez más exigente con el sistema educativo para que responda a las necesidades e intereses actuales”.

Tomando en cuenta las palabras de Moreno y si se piensa en la transición que están viviendo actualmente las universidades desde un modelo centrado en los objetivos o resultados de aprendizajes a uno basado en competencias u “orientado en competencias” como es el caso de la Escuela Naval Arturo Prat, no cabe duda que estas instituciones se han tenido que enfrentar a la compleja labor de revisar, reflexionar y finalmente proponer un rediseño curricular, encontrándose con variadas dificultades para evaluarlas.

La evaluación de las competencias es uno de los grandes desafíos de la educación superior, ya que según Lavados (2018) “los modelos basados en competencias dependen fuertemente de evaluaciones medibles”, es decir, si estas se describen de forma ambigua y se caracterizan por la subjetividad resulta difícil su futura calificación.

Por otra parte, la preocupación central en el diseño del currículum basado en competencias es que los estudiantes sean capaces de demostrar, tanto en el desarrollo como al término de su proceso académico, este conjunto de habilidades, destrezas y conocimientos declarados en el perfil de egreso. “El diseño curricular basado en competencias se basa en enfoques sistémicos y planificación estratégica y ha sido aplicado en variados contextos que incluyen la educación tecnológica vocacional, programas de capacitación, de entrenamiento militar y más recientemente en universidades”. (Lavados, 2008, p.23)

Finalmente, en el contexto educacional chileno resulta coherente para la elaboración de una propuesta curricular comenzar a definir las competencias genéricas antes de las específicas, puesto que estas se transforman en la base transversal que permite sustentar las propuestas de cada área específica. Sin embargo, lo complejo de esto es la evaluación con sus respectivos indicadores, los cuales efectivamente sean capaces de evidenciar los resultados esperados en cada estudiante. Este es un proceso complejo, ya que el desarrollo de estas competencias se logra en la práctica, es decir, en el saber actuar, pero no se limita a una sola acción, sino que esta implica una serie de procesos reflexivos con el fin de nutrirse y lograr finalmente la apropiación del contenido.

#### **2.4.1. Desafíos del diseño curricular basado en competencias.**

La conformación del currículo, entendiendo este como una construcción en conjunto con los diferentes actores de una institución, ha tenido que adaptarse a los cambios de paradigmas presentes en la educación chilena. En el siglo XX era el profesor quien entregaba una serie de contenidos, siendo el estudiante el encargado de reproducirlos. Esta forma de entender el proceso de enseñanza-aprendizaje estaba centrada en el logro de objetivos propuesto en los programas de estudios de las instituciones educacionales.

Ya en siglo XXI con la serie de cambios globales al que no tan solo la educación se ha visto enfrentada, el alumno debe ser capaz de dar cuenta de un aprendizaje situado y contextualizado que le permita reflexionar sobre su propio quehacer, traduciendo esto en herramientas que le permitan enfrentar su futuro profesional, por lo tanto, las instituciones educativas han tenido que ir adaptando y reformulando sus diseños con el propósito de dar respuesta a las demandas que el contexto actual exige.

Esta adaptación del currículo presenta variadas ventajas con respecto a lo que anteriormente era el modelo basado en objetivos, puesto que se tiene la

oportunidad de cambiar la mirada con respecto a la enseñanza basada en los conocimientos a un saber actuar a partir del conocimiento. Lo anterior, lleva al estudiante a poner en práctica los conceptos aprendidos en la escuela, dejando atrás el modelo conductista de mera transmisión y reproducción de los saberes.

Por otra parte, el diseño curricular basado en competencias debe tener en cuenta una serie de tareas que permitan alcanzar las metas propuestas con el fin de lograr un proceso de formación integral, por ejemplo, la utilización de metodologías activas que favorezcan el desarrollo en la praxis de los conocimientos entregados por el profesor. Todo esto con el propósito de entregar al estudiante las herramientas necesarias para insertarse competentemente en el ámbito laboral actual.

Finalmente, otro de los grandes desafíos a los que se están enfrentando la institución educativa es a la reformulación de sus programas de estudio junto con las unidades de aprendizaje que deben ser pensadas coherentemente con los objetivos y resultados de aprendizaje esperados.

En síntesis, el diseño curricular basado en competencias es una tarea ardua para las instituciones, ya que requiere una constante revisión y adaptación según las necesidades tanto de la propia entidad educativa como del entorno. Para solucionar algunas de estas problemáticas es importante la participación tanto de los docentes como de los alumnos, además de realizar cambios no tan solo de forma sino también de fondo, entendiendo que el currículo no puede ser rígido, por el contrario, que necesita ser transigente frente a los cambios emergentes.

## 2.5. Instrumentos psicométricos

“La evaluación constituye para la formación basada en competencias, uno de sus componentes más decisivos, ya que orienta todo el proceso formativo, al ser la expresión observable de la consecución de los procesos formativos; esto es, el grado de aprendizaje o adquisición de las competencias” (De Asís, 2007, p.12), al evaluar se valora la interrelación entre el producto, el objeto y el proceso y es necesario definir quién va a evaluar y cómo se evaluará.

La evaluación es propia de la actividad humana y la psicológica a través de los instrumentos psicométricos, intenta medir habilidades cognitivas o rasgos de personalidad para explicar el comportamiento humano.

Mc Daniel y Gate (1999) definen medir como “el proceso de asignar número o marcadores a objetos, personas, estados o hechos, según reglas específicas para representar la cantidad o cualidad de un atributo” (p.294), como sensaciones, actitudes, capacidades o percepciones de uno o más individuos.

Grinnell, Williams y Unrau, (2009) citado por Hernández (2014) señala que “un instrumento de medición adecuado, en el estudio de la psicología, es aquel que permite entregar valores visibles de conceptos abstractos” (p.199), es decir, aquel que logra representar verdaderamente los conceptos o las variables que el investigador tiene en mente, por lo tanto, “los test psicométricos intentan medir habilidades cognitivas o rasgos de personalidad, en las personas estudiadas (González, 2007, p.8)

Todo instrumento de medición debe reunir una serie de características fundamentales como confiabilidad, validez y objetividad, por lo que es necesario, antes de aplicar algún instrumento, verificar si dichas exigencias se cumplen en él, de esta forma contamos con la seguridad de que con él

podamos obtener resultados lo más representativo y fiel de la variable que se desea observar.

### **2.5.1. Confiabilidad**

Al aplicar cualquier instrumento de medición es necesario precisar que los resultados obtenidos sean consistentes, es decir que exista una confiabilidad de dichos resultados. Anastasi, Urbina (1998), señala que “la confiabilidad de una prueba es la consistencia de las puntuación obtenidas por la misma persona cuando se les aplica la misma prueba o una forma equivalente“(p.8), es así que, cuando el instrumento se aplica en diferentes ocasiones y sus resultados son consistentes, se habla de estabilidad temporal o cuando se le aplica a una misma muestra de sujetos en dos ocasiones diferentes, repetitividad, al ampliar la muestra y formar dos grupos capaces de ser comparados se determina la confiabilidad interobservador.

La Consistencia interna es otro concepto relacionado a la confiabilidad de un instrumento de medición, éste mide el grado en que obtienen respuestas homogéneas a diferentes preguntas sobre un mismo concepto, si un cuestionario tiene subescalas y cada una de ellas mide una dimensión diferente, la consistencia interna se debe evaluar para cada una de ella.

### **2.5.2. Validez**

La validez es otra característica fundamental que se debe considerarse al aplicar un instrumento de medición, para ello es necesario evaluar que el instrumento la cumpla, para contar con la seguridad de que se pueda obtener de él la representación de la variable que se desea medir. González (2007) indica que “la validez se refiere al grado en que el test mide lo que

pretendemedir” (p.30), la validez a parte de indicar el grado en que la prueba cumple con la función para la cual fue diseñada, se puede determinar objetivamente que es lo que mide.

La American Psychological Association distingue cuatro tipos de validez:(Casas,2006,p.170,171)

Validez predictiva, es la que examina la concordancia entre las predicciones de los resultados de la prueba y los resultados observados en el rendimiento.

Validez concurrente: entendida como la relación entre los resultados del test y los índices del criterio obtenido aproximadamente al mismo tiempo.

Validez de contenido: expresa el grado en que el contenido de un test constituye una muestra representativa de los elementos que el constructor intenta evaluar.

Validez de constructo: se refiere a qué tan exitosamente un instrumento representa y mide un concepto teórico.

“La validación, como cualquier proceso de comprobación de teorías científicas, es un proceso sin fin, ya que siempre cabe la posibilidad de encontrar algún hecho que cuestione los resultados. Lo ideal es obtener líneas múltiples de evidencia empírica procedentes de distintas fuentes o métodos, de forma que haya una acumulación gradual de información que proporcione evidencia favorable a una determinada interpretación de las puntuaciones de un test. Por lo que la validación del test es un proceso de acumulación de evidencias que apoyen dichas inferencias.” (Navas, 2006, p.290)

### **2.5.3. Objetividad**

A través del consenso y mediciones múltiples se puede alcanzar la objetividad, pero en el caso de las ciencias sociales donde el objeto de estudio es la conducta humana como los valores, y emociones es difícil el logro de ella.

Según (Mertens,2010) citado por Hernández (2014) “En un instrumento de medición, la objetividad se refiere al grado en que éste es o no permeable a la influencia de los sesgos y tendencias del investigador o investigadores que lo administran, califican e interpretan”(206,207), es decir, el instrumento es objetivo si logra evitar que los juicios del observador afecten la descripción que hace del objeto de estudio.

Cuando se entregan las mismas instrucciones y condiciones para todos los participantes a quienes se le aplica el instrumento, se fortalece su objetividad, lo mismo ocurre si el personal que lo aplica es capacitado y experimentado en el instrumento.

“La objetividad sirve al propósito de la medición, ayuda a definir y delimitar el objeto a evaluar, así como a proporcionar elementos de control de dicha medición, para limitar que variables externas afecten el resultado, y que el medio ambiente, incluyendo al administrador de la prueba, no interfiera con el resultado” (Tristán, Pedraza,2017,p.18).

## **2.6. Diseño de cuestionario para encuesta**

Según Bernal (2006), “el cuestionario es un conjunto de preguntas diseñadas para generar los datos necesarios para alcanzar los objetivos del proyecto de investigación” (p.217), estas preguntas pueden pertenecer a una o más variables, esta técnica permite obtener datos de forma rápida y eficaz.

Las características más destacables del cuestionario son: la información se obtiene de forma indirecta, su aplicación puede ser masiva, permite obtener datos sobre una gran variedad de tema y la información obtenida es estandarizada. Es necesario para la elaboración de un cuestionario tener claro el problema, los objetivos y la hipótesis o pregunta de investigación, también es importante conocer las características del grupo estudio, investigar si ya existe algún cuestionario del tema de la investigación, ya estandarizado, que pueda ser utilizado en su totalidad o servir como orientación para uno nuevo.

Las preguntas de un cuestionario pueden ser de tipo cerrada o abierta, en la primera las respuestas están delimitadas, se selecciona de una lista de opciones, este tipo de pregunta elimina el sesgo del encuestador, en la segunda permite al encuestado responder en sus propias palabras.

Cuando se desea aplicar un cuestionario para medir actitudes, entendida como “predisposición aprendida para responder coherentemente de una manera favorable o desfavorable ante un objeto, ser vivo, actividad, concepto, persona o símbolo (Hernández, 2014, p.237), el escalamiento de Likert es uno de los métodos más conocidos. Esta escala comienza con una serie de afirmaciones o juicio dónde el individuo debe seleccionar una de las cinco categorías, para calificar la escala, las opciones de las respuestas se clasifican como 5, 4, 3, 2 y 1.

Totalmente de acuerdo	(TA).....	1
Parcialmente de acuerdo	(PA).....	2
Indeciso	( I ).....	3
Parcialmente en desacuerdo	(PD).....	4
Totalmente en desacuerdo	(TD).....	5

Este tipo de escala son las más aplicadas para medir las actitudes en la investigación psicológica social.

En conclusión, la psicometría pasa a ser fundamental para la psicología, ya que, a través de instrumentos de medición, que al cumplir con los estándares de objetividad, validez y confiabilidad, permiten medir atributos no observables del comportamiento humano.

## **CAPÍTULO 3. MARCO METODOLÓGICO**

### **3.1. Tipo de investigación: enfoque mixto**

El desarrollo de la investigación considerará una metodología que permita dar respuesta al objetivo general, es decir: proponer un instrumento que permita medir la percepción de los egresados de la Escuela Naval acerca de cuánto se desarrollan las competencias genéricas interpersonales requeridas en el perfil de ingreso, durante el proceso de formación manifestado en el currículo y declaradas en el perfil de egreso.

En la investigación mixta el investigador utiliza más de un método para obtener resultados, es decir, combinando una metodología cuantitativa con otra cualitativa.

Considerando que el núcleo fundamental de este estudio se centra en el diseño y validación de un instrumento de medida, se puede decir que desde un punto de vista genérico el trabajo está guiado por una metodología cuantitativa en tanto basa su desarrollo en métodos fundamentalmente de análisis estadístico, manifestado específicamente en la validación del cuestionario.

No obstante, también se han combinado elementos metodológicos de carácter cualitativo, concretamente a la hora de realizar la investigación documental que ha servido como marco de referencia para la construcción del instrumento. Particularmente, para cumplir los objetivos específicos declarados como “Seleccionar información del perfil de egreso de la E. N. que aporte en la adaptación del instrumento” y “Distinguir las preguntas factibles de operativizar en las encuestas anteriores realizadas a los mandos y a los egresados de la Escuela Naval”

Finalmente, para cumplir el objetivo específico “Adaptar un instrumento que permita medir la percepción de los egresados de la Escuela Naval acerca de cuánto se desarrollan en el proceso de formación, las competencias genéricas interpersonales declaradas en el perfil de egreso” y en el proceso de construcción del cuestionario se concretó un instrumento de medida basado en una escala de naturaleza formativa. Este tipo de escalas se trabajan con indicadores formativos que requieren un proceso de validación específico el cual corresponde a pruebas concretas, cuyo desarrollo será detallado en los siguientes apartados del presente trabajo de tesis.

Así, “el enfoque mixto es un proceso que recolecta, analiza y vincula datos cuantitativos y cualitativos en una misma investigación o una serie de investigaciones para responder a un planteamiento, y justifica la utilización de este enfoque en su estudio considerando que ambos métodos (cuantitativo y cualitativo) se entremezclan en la mayoría de sus etapas, por lo que es conveniente combinarlos para obtener información que permita la triangulación como forma de encontrar diferentes caminos y obtener una comprensión e interpretación, lo más amplia posible, del fenómeno en estudio”(Guermes y Nieto, 2015, p.24).

Por su parte, Sánchez Valtierra (2013), plantea, además, que el proceso del modelo de métodos de investigación mixta consta de ocho pasos:

1. Determinar la pregunta de investigación.
2. Determinar el diseño mixto que es apropiado.
3. Seleccionar el método mixto o modelo mixto de diseño de la investigación.
4. Recoger la información o datos de entrada.
5. Analizar los datos.
6. Interpretar los datos.
7. Legitimar los datos o información de entrada.

8. Sacar conclusiones (si se justifica) y la redacción del informe final.

(Citado por Guelmes y Nieto, 2015, p.24)

En cuanto a las ventajas del enfoque mixto, Hernández y otros (2014, p.21) destaca que “quienes aluden al enfoque mixto considerando la libertad de método que debe primar en la investigación y se plantea que cada situación particular de investigación dirá al investigador si se debe utilizar un método u otro, o ambos. Igualmente estos autores señalan que el enfoque mixto va más allá de la simple recolección de datos de diferentes modos sobre el mismo fenómeno, ya que implica desde el planteamiento del problema, mezclar la lógica inductiva y la deductiva, por lo que un estudio mixto debe serlo en el planteamiento del problema, la recolección y análisis de los datos, y en el reporte del estudio.”

### **3.2. Paradigma de investigación Sociocrítico**

El paradigma que se utilizará es el Sociocrítico, porque es una reacción contra los paradigmas positivista e interpretativo, que han tenido poca influencia en la transformación social.

Este paradigma pretende admitir la posibilidad de “una ciencia social que no sea ni puramente empírica ni solo interpretativa, sino que ofrezca aportes para el cambio social desde el interior de las propias comunidades” (Alvarado y García, 2008, p.189)

El paradigma introduce la ideología de forma explícita, entendiendo “a la investigación no como descripción e interpretación, sino en su carácter emancipativo y transformador”(González, 2003, p.133), apuntando a la autorreflexión crítica en los procesos del conocimiento.

Su finalidad es la transformación de la estructura de las relaciones sociales para dar respuesta a determinados problemas generados por estas, partiendo por la reflexión de los integrantes de la comunidad.

Es así como surge la reflexión inicial al plantear que la Escuela Naval formalmente declara un modelo orientado a las competencias, pero carece de los instrumentos de medición objetivos para detectar su cumplimiento en el proceso de formación del Oficial de Marina según lo declarado en el perfil de egreso.

Tomando en cuenta lo anterior, se hace necesario construir un instrumento que evalúe el grado de impacto de las competencias genéricas interpersonales declaradas en el perfil de egreso con respecto al desarrollo de estas en los Oficiales de Marina de la Escuela Naval. No solo un instrumento, sino que también, se debe revisar la construcción del perfil de ingreso y el currículo asociado.

### **3.3. Alcance del estudio descriptivo propositivo**

Esta investigación tendrá un alcance del estudio Descriptivo Propositivo, pues la investigación descriptiva o método descriptivo de investigación es el procedimiento usado en ciencia para describir las características del fenómeno, sujeto o población a estudiar. Al contrario del método analítico, no describe por qué ocurre un fenómeno, sino que se limita a observar lo que ocurre sin buscar una explicación.

Este tipo de investigación no comprende el empleo de hipótesis ni predicciones, sino la búsqueda de las características del fenómeno estudiado que le interesan al investigador. Tampoco da respuesta a preguntas sobre por qué, cómo o cuándo ocurre el fenómeno. En cambio, se limita a responder “¿qué es el fenómeno y cuáles son sus propiedades?”.

De esto se fundamentan las preguntas de la investigación ¿Qué tipo de instrumento de medición será el más adecuado para medir la percepción de los egresados con respecto al desarrollo de competencias interpersonales? ¿Qué criterios se deben considerar en la adaptación de este instrumento?

“La investigación descriptiva suele ser un trabajo previo a la investigación expositiva, ya que el conocimiento de las propiedades de un fenómeno determinado permite dar explicaciones a otros asuntos que guardan relación. Es un tipo de investigación que se utiliza para estudiar a fenómenos o sujetos de forma cualitativa, antes de hacerlo de forma cuantitativa” (Martínez, 2017).

En general, el método descriptivo está encuadrado dentro de lo que se conoce como investigación cualitativa. En este tipo de investigaciones, es relevante entender en profundidad la población estudiada, en lugar de descubrir distintas relaciones de causa y efecto (al contrario de lo que ocurre en la investigación cuantitativa). Para describir y comprender el fenómeno, el investigador se puede acompañar de técnicas cuantitativas como la encuesta.

Además, se le denomina descriptivo propositivo, porque se propone un instrumento de medición para medir el fenómeno ya descrito a través de una encuesta, como el método lo sugiere.

En cuanto a sus características, el método descriptivo plantea que se debe evitar hacer inferencias en torno al fenómeno, lo que importa son las características observables y verificables. (Martínez, 2017)

Finalmente, la investigación descriptiva no incluye variables. Esto quiere decir que no depende de factores o condiciones que pueden modificar los resultados obtenidos y como no existen variables, el investigador no tiene control sobre el fenómeno estudiado. Simplemente se limita a recoger la información que suministran los instrumentos de recolección de datos.

En este caso, la presente investigación se limita a describir el fenómeno estudiado y a proponer un instrumento de medición, pero no se llega a la recolección de datos.

### **3.4. Diseño de la investigación no experimental**

La investigación no experimental es la que se realiza sin manipular deliberadamente las variables independientes; se basa en categorías, conceptos, variables, sucesos, comunidades o contextos que ya ocurrieron o se dieron sin la intervención directa del investigador. Este tipo de investigación también se conoce como investigación ex post-facto, puesto que los hechos y variables ya ocurrieron, además, observa variables y relaciones entre estas en su contexto natural.

Los diseños transeccionales realizan observaciones en un momento único en el tiempo. Cuando recolectan datos sobre cada una de las categorías, conceptos, variables, contextos, comunidades o fenómenos, y reportan lo que arrojan esos datos son descriptivos.

Según Hernández y otros (2018, p.166), las encuestas de opinión (surveys) son investigaciones no experimentales transversales o transeccionales descriptivas o correlacionales-causales, ya que a veces tienen los propósitos de unos u otros diseños y otras de ambos.

Por lo tanto, en esta investigación, se estima que el diseño es No Experimental, Transeccional y Descriptivo.

Lo anterior se justifica, porque se trata de una investigación que se realiza sin manipular deliberadamente las variables, más adelante mencionadas, y se basa en conceptos, sucesos o contextos navales que se han dado sin la intervención del investigador.

Es una investigación ex post facto porque se observan variables en su contexto natural, el de la Escuela Naval.

La propuesta de un diseño de instrumento de medición de la percepción de los egresados de la Escuela Naval implica una observación en un momento único.

Como lo sugerido es una encuesta, esta se inscribe en las investigaciones no experimentales transeccionales descriptivas.

### **3.5. Objeto de estudio**

Toda evaluación constituye un proceso continuo y de retroalimentación, que permite al docente verificar si se lograron desarrollar las competencias deseadas y en base a los resultados reorientar las prácticas pedagógicas.

Para Tobón (2006) el concepto de evaluación de competencias "es ante todo un procedimiento para generar valor (reconocimiento) a lo que las personas aprenden" y "la valoración consiste en un proceso de retroalimentación mediante el cual los estudiantes, los docentes, las instituciones educativas y la sociedad obtienen información cualitativa y cuantitativa sobre el grado de adquisición, construcción y desarrollo de las competencias".

Uno de los instrumentos más utilizados que permiten recoger información en este contexto son las encuestas, aplicados en investigación como en estudios académicos a nivel de salas de clases.

Tomando la información entregada en este punto, y cumpliendo con el objetivo general del trabajo de investigación :“Proponer un instrumento que permita medir la percepción de los egresados de la Escuela Naval acerca de cuánto se desarrollan las competencias genéricas interpersonales requeridas en el perfil de ingreso, durante el proceso de formación manifestado en el currículo y declaradas en el perfil de egreso” se adaptará una encuesta como instrumento de medición de competencias genéricas interpersonales.

### **3.6. Trabajo de Campo**

La investigación tiene como propósito llevar a cabo la construcción de una encuesta pensada en su futura aplicación en la Escuela Naval Arturo Prat ubicada en la ciudad de Valparaíso.

El trabajo de campo presente en esta investigación consistirá en la recopilación de datos que permitan la adaptación de un instrumento para medir la percepción de los egresados de la Escuela Naval con respecto al desarrollo de sus competencias genéricas interpersonales en su proceso de formación.

Para lograr esta adaptación se analizará el perfil de ingreso y egreso para ver la coherencia entre ambos junto con la revisión del currículum. Además, se analizará el proyecto educativo de la Escuela Naval con el fin de obtener información que sea de ayuda para la elaboración del instrumento.

En cuanto a la adaptación del instrumento se tomarán en cuenta las siete competencias genéricas interpersonales y a partir de estas se conformarán las dimensiones. Luego se realizarán las afirmaciones, tomando como referente otras encuestas.

Otro insumo que permitirá la construcción de algunos reactivos será el Código de Honor de la Armada el cual permitirá seleccionar información relacionada con los valores institucionales y con ello aportar a la dimensión de sentido ético presente en la encuesta. También, se seleccionarán algunas afirmaciones del Proyecto Tuning que puedan aportar al resto de las dimensiones junto con algunas encuestas que apunten a la misma temática.

### **3.7. Técnicas de recolección de datos e instrumentos: análisis documental para construir encuestas**

La metodología a utilizar para desarrollar la investigación, consistirá en la recopilación de información a partir de diferentes documentos relacionados con la temática. En primer lugar, se tomarán como referencias otras encuestas aplicadas que estén centradas en las competencias genéricas(ver anexo ...). Por otro lado, se hará una revisión de los instrumentos aplicados en la Escuela Naval en años anteriores y se seleccionarán los enunciados más pertinentes para la adaptación del documento.

Finalmente, se elaborará la encuesta para ser revisada por el juicio de expertos a quienes se les entregará una batería de preguntas para que seleccionen las más adecuadas para la investigación.

### **3.8. Criterios Éticos**

Los resguardos éticos no son necesarios en esta investigación, ya que solo corresponde a una propuesta de un instrumento tipo encuesta que será sometido a un juicio de expertos, pero que no se aplicará.

## **CAPÍTULO 4. RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN**

El presente capítulo se centra en la propuesta y validación de contenido y de forma de un instrumento que permita medir la percepción de los egresados de la Escuela Naval acerca de cuánto se desarrollan las competencias genéricas interpersonales requeridas en el perfil de ingreso (ver anexo 1), durante el proceso de formación manifestado en el currículum y declaradas en el perfil de egreso (ver anexo 2), con la utilización de un juicio de expertos, como parte del proceso de rigurosidad metodológica que brinde confiabilidad a los contenidos.

### **4.1. Fases de la construcción del instrumento**

La construcción de la encuesta se realizó a partir de siete dimensiones, las que surgieron a partir de las competencias genéricas interpersonales declaradas en el marco teórico de esta investigación. Además, se definió cada una, tomando como referencia la propuesta de la Universidad de Deusto (2007), quedando de la siguiente manera:

Automotivación: ocuparse con interés de las tareas encomendadas.

Diversidad e interculturalidad: comprender y aceptar la diversidad tanto cultural y social.

Adaptación al entorno: afrontar situaciones propias del ámbito civil y militar.

Sentido ético: Inclinarsse positivamente hacia el bien moral.

Trabajo en equipo: integrarse y colaborar con otros para cumplir los objetivos comunes.

Tratamiento de conflictos y negociación: ser capaz de resolver las diferencias dentro de la institución.

Comunicación interpersonal: relacionarse de forma positiva con otros a través del diálogo.

Las definiciones anteriores sirvieron para ordenar cada uno de los reactivos presentes en el instrumento, los cuales fueron adaptados y redactados a partir de, en primer lugar y de manera general, la visión, la misión y el perfil de egreso de la Escuela Naval presentes en el proyecto educativo (2017), los que sirvieron como orientación para la formulación de las afirmaciones.

En segundo lugar, se recopiló información del Proyecto Tuning (2004) para la conformación de las preguntas con respecto a cada una de las dimensiones, realizando en primera instancia un borrador con 31 reactivos. Cabe destacar que la dimensión más compleja de elaborar fue la de “sentido ético”, debido a este motivo se recurrió al código de honor de la Armada desde donde se recaudó información con respecto al comportamiento ético que esta requiere de sus integrantes. Para lograr lo anterior, se tomaron en cuenta cada una de las máximas y se redactaron las afirmaciones.

Luego del primer borrador se sumaron las preguntas correspondientes al “sentido ético”, además de las creadas a partir del contexto de la Escuela Naval.

Posteriormente se procedió a ordenar la encuesta donde se dividieron las 7 dimensiones y los reactivos por cada una, dando un total de 66 afirmaciones. Además, se utilizó la escala tipo Likert para las respuestas de los egresados con cinco alternativas que se presentan a continuación:

Total desacuerdo (1)

En desacuerdo (2)

Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)

De acuerdo (4)

Total acuerdo (5)

Con este formato se envió al juicio de expertos (ver anexo 3), junto con una carta y una planilla Excel donde se les solicitó que evaluaran las preguntas según tres criterios descritos a continuación:

Claridad: el reactivo está formulado con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.

Objetividad: el reactivo está expresado de acuerdo a lo que se quiere medir.

Coherencia: existe relación de los contenidos con los indicadores de las variables.

Dándole una valoración 3 Aprueba, 2 Modifica y 1 Rechaza.

#### **4.2. Juicio de expertos**

En el juicio de expertos participaron veinte docentes, expertos en el área naval y académica, que además cuentan con experiencia en la realización de juicios y valoraciones. Todos ellos docentes e investigadores de nivel superior, con formación académica de licenciatura, magíster y doctorado, y con experiencia docente de 10 a 30 años; 8 mujeres y 12 hombres, con edades que oscilan entre los 30 y 60 años.

Los expertos seleccionados, todos ellos docentes, fueron divididos en marinos y profesores.

Los primeros, 5 oficiales de diferentes grados navales, desde teniente 1º a capitán de navío, activos y en retiro y de diferentes especialidades, es decir, que representan la visión institucional desde diferentes miradas, pero todos ellos íntimamente vinculados a la formación de Oficiales de Marina, todos ex alumnos de la Escuela Naval, además actuales docentes del plantel. Todos con grados de magíster.

Entre los segundos, 15 docentes de educación superior, 14 profesores y un ingeniero, de ellos 2 son doctores y 13 son magister. Han sido separados, a su vez en Profesores de la Escuela Naval, Academia Politécnica Naval, Universidad San Sebastián y otras instituciones de Educación Superior. Con esta variedad de profesionales vinculados a la educación, se pretende cubrir una amplia gama de opiniones posibles en torno al instrumento en cuestión. Es particularmente interesante la opinión de los profesores de la Escuela Naval que son los formadores de los Oficiales de Marina y los profesores de la Academia Politécnica Naval (APOLINAV), que son quienes los reciben y continúan su formación, una vez egresados, cuando luego de 2 años embarcados, deben especializarse. Pero, el aporte de los profesores de otras instituciones de educación superior viene a enjuiciar de manera imparcial y más metodológica el mencionado instrumento, especialmente en cuanto a su particular lenguaje institucional.

Dada la relevancia de la tarea de elegir a los expertos adecuados, varios autores plantean diversos criterios a considerar para la selección de jueces, entre ellos, Skjong y Wentworth (2000) citados en Escobar y Cuervo (2008), que proponen entre otros, los criterios ya mencionados en los docentes seleccionados, además de contar con una buena reputación entre la comunidad, disponibilidad y motivación para participar, e imparcialidad; criterios que también se consideraron en la selección para formar el grupo de expertos. La participación no fue anónima, por lo que se numeró a los expertos del I al XX (ver anexo 4) para mantener su reserva, pero además se anexó una reseña de cada uno (ver anexo 5) que permitió conocer su formación académica y pertinencia para el estudio en cuestión.

Para el diseño de la carta de invitación personalizada y el formato para la rúbrica del juicio de expertos se utilizaron diversos modelos, seleccionando el utilizado por la Universidad Privada de Tacna, como el más satisfactorio, pero que fue transformado para los fines y con los criterios ya mencionados (ver anexo 6).

Algunos autores plantean diversas técnicas para poner en acción el juicio de expertos, en este caso, se realizó con la denominada agregación individual, en la que se obtiene la información de cada uno de los expertos, de manera individual, sin que éstos se encuentren en contacto (Cabero y Llorente, 2013, citados por Dorantes, J., Hernández, J. y Tobón, S., 2016, p.6), de forma confidencial.

Una vez obtenida la información, se realizó el análisis estadístico, para determinar el grado de acuerdo entre jueces. Para ello se empleó el coeficiente de concordancia externa W de Kendall.

Este tipo de pruebas son de uso habitual en las Ciencias Sociales, y en este caso, permite obtener los rangos de variabilidad en la concordancia entre expertos, y en el caso de obtener un bajo nivel de concordancia, el ítem puede ajustarse o eliminarse hasta lograr el objetivo de medición deseado (Escobar-Pérez, J., y Cuervo-Martínez, A., 2008).

#### **4.3. Procesamiento y análisis de la información:**

El proceso de análisis de los datos se ejecutó mediante el software SPSS versión 25, con los datos estadísticos se utilizaron los que expresaban el grado de concordancia de los expertos con el conjunto de reactivos. La escala de las variables de esta investigación al ser de tipo ordinal permitió determinar el Coeficiente de Concordancia de Kendall y el valor de “p”(sig. asintótica), esto a su vez generó un análisis de validez integral externa del instrumento. Este coeficiente se obtuvo a partir del análisis de cada ítem, empleando los tres criterios para cada indicador descritos anteriormente (claridad, objetividad y coherencia).

También se obtuvo el porcentaje de aprobación, modificación y rechazo de cada criterio por reactivo.

Por último, se efectuó el análisis cualitativo de las observaciones realizadas por cada experto, de cada reactivo.

#### **4.4. Tipo de Estudio**

En esta investigación se realizó un estudio mixto con énfasis en lo cuantitativo enfocado en obtener la validez de contenido y de forma del instrumento propuesto mediante un juicio de expertos.

De acuerdo con Cohen & Swerdik (2001), la validez de contenido consiste en qué tan adecuado es el muestreo que hace una prueba del universo de posibles conductas, de acuerdo con lo que se pretende medir. Para ello se emplea un juicio de expertos, que se define como “una opinión informada de personas con trayectoria en el tema, que son reconocidas por otros como expertos cualificados en éste, y que pueden dar información, evidencia, juicios y valoraciones” (Escobar-Pérez, J., y Cuervo-Martínez, A.,2008, p.28)

#### 4.5. Resultados Cuantitativos generales

Para establecer la confiabilidad del instrumento, se aplicó la herramienta estadística SPSS que arrojó como resultado para la significación asintótica un valor de  $p=0,000$  al ser este resultado  $p \leq 0,05$ , se rechaza la hipótesis nula que dice “no existe concordancia entre los expertos”, es decir si existe concordancia entre los jueces y el valor obtenido por el coeficiente W de Kendall 0,111 nos indica la fuerza de la concordancia.

La Tabla a muestra los resultados generales de la valoración colectiva.

Estadísticos de prueba	
N	20
W de Kendall	0,111
Chi-cuadrado	333,314
gl	198
Sig. asintótica	0,000

Tabla a. Coeficiente de concordancia de Kendall

#### **4.6. Resultados por dimensión:**

Se determinó el porcentaje de aprobación, modificación y rechazo con respecto a la valoración que le asignó cada reactivo. El resultado se tabuló y se presentó por cada dimensión (ver anexo 7).

#### **4.7. Criterios para la reestructuración de la encuesta**

En primer término, para eliminar algunos de los reactivos se consideró que el porcentaje de aprobación asignado por cada experto fuera menor al 75%. Con respecto al grupo de afirmaciones restantes, algunas de ellas se mantuvieron y otras se modificaron tomando en cuenta las observaciones y sugerencias obtenidas de algunos expertos. Los comentarios en los que se basó la modificación de cada reactivo fueron seleccionados según el área de experticia de cada juez y su vinculación directa con la institución, entendiendo la importancia del ethos naval.

Una vez analizados los comentarios se procedió a tomar decisiones para modificar o simplemente mantener propuesta, utilizando el propio criterio de las investigadoras con el fin de respetar el espíritu inicial del reactivo.

Finalmente, a partir de la selección de las preguntas y su respectiva modificación con las justificaciones correspondientes hechas por los expertos, se reestructuró la encuesta inicial, dando paso a un instrumento con 53 reactivos (ver anexo 8).

#### 4.8. Análisis cuantitativo y cualitativo por dimensión

##### **Dimensión: Automotivación**

La tabla 1.a presenta el promedio de aprobación de cada reactivo.

<b>Reactivo</b>	<b>Aprobación</b>
1.1. Asumir con facilidad nuevas responsabilidades propias de la institución	85%
1.2. Motivarme para adquirir nuevos conocimientos	88%
1.3. Mantener mi rendimiento académico habitual en situaciones adversas.	67%
1.4. Esforzarme por conseguir los objetivos y metas que me impongo.	92%
1.5. Animarme a superar mis problemas sin necesidad de recurrir a mis superiores.	82%
1.6. Fortalecer mi confianza en el desarrollo de mis habilidades.	90%
1.7. Conocer mis debilidades e impedir que me limiten.	77%
1.8. Superarme cuando los resultados no han sido los esperados.	85%

Tabla 1.a

El reactivo 1.3. Mantener mi rendimiento académico habitual en situaciones adversas, se eliminó por su bajo porcentaje de aprobación.

La tabla 1.b considera al o los expertos que proponen modificar o eliminar algún reactivo, su justificación y la modificación o eliminación del reactivo.

<b>Reactivo</b>	<b>Experto</b>	<b>Justificación</b>	<b>Modificación o eliminación</b>
1.1. Asumir con facilidad nuevas responsabilidades propias de la institución.	Experto VI	Propuso eliminar la palabra <b>“facilidad”</b> .	<b>Asumir nuevas responsabilidades propias de la institución.</b>
1.2. Motivarme para adquirir nuevos conocimientos.	Experto VI	Sugirió eliminar <b>“motivarme para”</b> y agregar <b>“de manera autónoma”</b>	<b>Adquirir nuevos conocimientos de manera autónoma.</b>
1.4 Esforzarme por conseguir los objetivos y metas que me impongo	Experto XIII	Sugirió eliminar <b>“objetivos”</b> e <b>“impongo”</b> por <b>“propongo”</b> .	<b>Esforzarme por conseguir metas que me propongo.</b>
1.8 Superarme cuando los resultados no han sido los esperados.	Experto III	Sugirió agregar <b>“Ser capaz”</b> de al inicio y <b>“sin necesidad de recurrir a otras instancias”</b> al final. Se acoge la primera parte de la sugerencia, pero la segunda no, porque se considera innecesaria para lograr la automotivación.	<b>Ser capaz de superarme cuando los resultados no han sido los esperados.</b>

Tabla 1.b

**Dimensión****Diversidad e interculturalidad**

La tabla 2.a presenta el promedio de la aprobación de cada reactivo.

<b>Reactivo</b>	<b>Aprobación</b>
2.1 Respetar la diversidad de opiniones.	87%
2.2 Valorar la diversidad de opiniones.	82%
2.3 Conocer sobre diversas costumbres, tradiciones y culturas	87%
2.4 Valorar la diversidad y multiculturalidad.	67%
2.5 Respetar la diversidad y multiculturalidad.	67%
2.6 Trabajar en contextos internacionales	75%
2.7 Valorar la instancia de convivencia entre diferentes instituciones civiles y militares.	87%
2.8 Respetar las costumbres, tradiciones y culturas de otras sociedades.	70%
2.9 Aceptar las diferencias sociales y culturales.	87%

Tabla 2.a

Los reactivos 2.4. Valorar la diversidad y multiculturalidad, 2.5. Respetar la diversidad y multiculturalidad y 2.8. Respetar las costumbres, tradiciones y culturas de otras sociedades, se eliminaron por su bajo porcentaje de aprobación.

La tabla 2.b considera al o los expertos que proponen modificar o eliminar algún reactivo, su justificación y la modificación o eliminación.

Reactivo	Experto	Justificación	Modificación o eliminación
2.3. Conocer sobre diversas costumbres, tradiciones y culturas	Experto XIV	Propone hablar solo de culturas, ya que ellas suponen costumbres y tradiciones.	<b>Aprender sobre diversas culturas.</b>
	Experto X	Sugirió cambiar " <b>conocer</b> " por " <b>aprender</b> "	
2.6 Trabajar en contextos internacionales.	Experto I	Aunque pareciese estar fuera de contexto del resto de las preguntas, está bien formulada.	<b>Trabajar integradamente en contextos internacionales.</b>
	Experto XII	Sugirió agregar alguna condición para darle consistencia al constructo.	
2.7. Valorar la instancia de convivencia entre diferentes instituciones civiles y militares.	Experto VI	Propuso elimina " <b>diferentes instituciones</b> "	<b>Valorar la instancia de convivencia entre civiles y militares.</b>
2.9. Aceptar las diferencias sociales y culturales.	Experto XII	Siento que este reactivo y el 2.5 son muy similares. Si se pretende obtener información diferente a partir de ambos, creo que se debe hacer explícita dicha diferencia.	<b>No se modifica, ni elimina, ya que el reactivo 2.5 fue eliminado.</b>

Tabla 2.b

**Dimensión****Adaptación al entorno**

La tabla 3.a presenta el promedio de la aprobación de cada reactivo.

Reactivo	Aprobación
3.1. Adaptarme al cambio.	82%
3.2. Comprometerme con el medio civil y militar.	73%
3.3. Respetar los principios de otras instituciones civiles y militares.	93%
3.4. Reaccionar en forma positiva frente a situaciones adversas.	83%
3.5. Generar estrategias para lograr los objetivos propuestos.	82%
3.6. Identificar situaciones o momentos que requieren nuevas respuestas.	85%
3.7. Incorporarme con facilidad a nuevos equipos de trabajo.	82%
3.8. Responder frente a una situación de conflicto de la forma más pertinente según el contexto civil o militar.	93%

Tabla 3.a

El reactivo 3.2. Comprometerme con el medio civil y militar, se eliminó por su bajo porcentaje de aprobación.

La tabla 3.b considera al o los expertos que proponen modificar o eliminar algún reactivo, su justificación y la modificación o eliminación.

Reactivo	Experto	Justificación	Modificación o eliminación
3.1. Adaptarme al cambio	Experto XI	Propone agregar "tanto en contextos civiles como militares"	<b>Adaptarme al cambio tanto en contextos civiles como militares.</b>
3.4. Reaccionar en forma positiva frente a situaciones adversas.	Experto I	En mi opinión, "positivo" es un juicio de valor y puede ser interpretado por el lector. Por ejemplo, en mi caso, entiendo ese término como alguien capaz de reaccionar y alcanzar metas a pesar de la adversidad independiente del "estado anímico"	<b>Ser capaz de reaccionar frente a situaciones adversas.</b>
3.7. Incorporarme con facilidad a nuevos equipos de trabajo.	Experto VI	Sugirió eliminar "facilidad" y cambiarlo por "desenvoltura"	<b>Incorporarme con desenvoltura a nuevos equipos de trabajo.</b>

Tabla 3.b

## Dimensión

## Sentido Ético

La tabla 4.a presenta el promedio de la aprobación de cada reactivo.

Reactivo	Aprobación
4.1. Discriminar entre los actos correctos e incorrectos según lo que la institución me inculcó.	73%
4.2. Aplicar los valores patrióticos en diferentes actividades militares.	92%
4.3. Ser honesto en mi actuar.	93%
4.4. Ser reflexivo en el uso de la fuerza.	82%
4.5. Ser justo en mis decisiones.	92%
4.6. Ser leal a los valores institucionales.	95%
4.7. Asumir de forma permanente un espíritu de servicio con la institución por sobre mis necesidades.	95%
4.8. Apoyar siempre al necesitado sin tomar ventaja de las adversidades o errores ajenos	93%
4.9. Ser discreto con respecto a la información que me haya sido confiada.	92%
4.10. Actuar con prudencia en temas de la institución.	85%
4.11. Actuar con la verdad en toda ocasión.	85%
4.12. Actuar con probidad en toda ocasión.	88%
4.13. Respetar los derechos y dignidad de las personas.	92%

Tabla 4.a

El reactivo 4.1. Discriminar entre los actos correctos e incorrectos según lo que la institución me inculcó, se eliminó por su bajo porcentaje de aprobación.

La tabla 4.b considera al o los expertos que proponen modificar o eliminar algún reactivo, su justificación y la modificación o eliminación.

<b>Reactivo</b>	<b>Experto</b>	<b>Justificación</b>	<b>Modificación o eliminación</b>
4.2. Aplicar los valores patrióticos en diferentes actividades militares.	Experto I	Los valores castrenses son permanentes en toda circunstancia,	<b>Aplicar los valores patrióticos en diferentes actividades.</b>
4.4. Ser reflexivo en el uso de la fuerza.	Experto I	Si el uso de la fuerza está aplicado al empleo del potencial bélico (armamento). Propongo "aplicar la fuerza de acuerdo a derecho y procedimientos institucionales".	<b>Aplicar la fuerza de acuerdo al derecho y procedimientos institucionales.</b>
4.9. Ser discreto con respecto a la información que me haya sido confiada.	Experto III	Estimo que la expresión "... reservado" es más aplicable que "discreto" en este caso.	<b>Ser reservado con respecto a la información que me haya sido confiada.</b>
4.10. Actuar con prudencia en temas de la institución.	Experto VIII	¿y de situaciones personales (subordinados)?	<b>Actuar con prudencia en distintas situaciones.</b>
4.11. Actuar con la verdad en toda ocasión.	Experto I	<b>Es la misma pregunta o afirmación que la 4.3</b>	Se elimina, porque es igual al reactivo 4.3.
4.12. Actuar con probidad en toda ocasión.	Experto I	Entendiendo la probidad como el actuar con "honestidad y honradez", sería lo mismo que la pregunta 4.3	Se elimina, porque es igual al reactivo 4.3.

Tabla 4.b

## Dimensión

## Trabajo en Equipo

La tabla 5.a presenta el promedio de la aprobación de cada reactivo.

Reactivo	Aprobación
5.1. Valorar el trabajo en equipo por sobre el individual.	97%
5.2. Buscar las instancias para trabajar en equipo.	95%
5.3. Trabajar con otros para el logro de metas comunes.	92%
5.4. Manifestar voluntad para realizar tareas en equipo.	78%
5.5. Negociar para velar por el bien común.	70%
5.6. Comprometerme para alcanzar los objetivos del equipo.	93%
5.7. Asumir compromisos con el equipo frente a las tareas encomendadas.	88%
5.8. Realizar proyectos con otras personas.	80%
5.9. Cumplir con las funciones designadas por el equipo.	98%
5.10. Respetar los puntos de vista de los integrantes del equipo.	95%

Tabla 5.a

El reactivo 5.5. Negociar para velar por el bien común, se eliminó por su bajo porcentaje de aprobación.

La tabla 5.b considera al o los expertos que proponen modificar o eliminar algún reactivo, su justificación y la modificación o eliminación-

Reactivo	Experto	Justificación	Modificación
5.4. Manifestar voluntad para realizar tareas en equipo.	Experto XIV Experto X Experto XIII	Repite idea de la 5.2, buscar instancias y manifestar voluntades va amarrado a lo mismo	Se elimina, porque es similar a la 5.2.
5.7. Asumir compromisos con el equipo frente a las tareas encomendadas.	Experto XIV Experto XIII	Expuso mide lo mismo que pregunta 5.6	Se elimina, porque es similar a la 5.6.
5.8. Realizar proyectos con otras personas.	Experto VI	Propone cambiar “realizar” por “desarrollar” y eliminar “con otras personas” cambiarla por “personas de la institución”	<b>Desarrollar proyectos en equipo.</b>

Tabla 5.b

**Dimensión****Tratamiento de Conflictos y Negociación**

La tabla 6.a presenta el promedio de la aprobación de cada reactivo.

<b>Reactivo</b>	<b>Aprobación</b>
6.1. Realizar negociaciones exitosas.	80%
6.2. Identificar problemas.	90%
6.3. Resolver problemas.	88%
6.4. Enfrentar situaciones de conflictos propias del ámbito naval.	85%
6.5. Ver los conflictos como una oportunidad de mejora.	93%
6.6. Proponer cambios cuando se presenta un problema.	80%
6.7. Persuadir sin provocar hostilidad durante una negociación.	85%
6.8. Responder sin agresión frente a conductas poco apropiadas de los demás.	85%

Tabla 6.a

La tabla 6.b considera al o los expertos que proponen modificar o eliminar algún reactivo, su justificación y la modificación o eliminación.

Reactivo	Experto	Justificación	Modificación o eliminación
<b>6.1. Realizar negociaciones exitosas.</b>	Experto XIV	Sugirió aplicar estrategias de resolución de conflicto pertinentes.	<b>Aplicar estrategias de resolución de conflicto pertinentes.</b>
<b>6.4. Enfrentar situaciones de conflictos propias del ámbito naval.</b>	Experto III	Estimó que está implícita en la 6.2 y 6.3; no apreció utilidad específica el que sea en el ámbito naval.	Se elimina, porque está implícita en los reactivos 6.2 y 6.3.
<b>6.5. Ver los conflictos como una oportunidad de mejora.</b>	Experto VI Experto XIV Experto III	Sugirió reemplazar Ver por los verbos asumir/considerar/abordar	<b>Considerar los conflictos como una oportunidad de mejora.</b>
<b>6.6. Proponer cambios cuando se presenta un problema.</b>	Experto IX	¿Qué es lo que se debe cambiar, el problema o la solución?	<b>Proponer soluciones cuando se presenta un problema.</b>
	Experto VIII	¿Proponer alternativas de solución?	
	Experto XIV	Sugiero proponer soluciones cuando se presenta un problema	
<b>6.7. Persuadir sin provocar hostilidad durante una negociación.</b>	Experto XIV	Sugirió resolver situaciones problemáticas utilizando técnicas de resolución de conflictos	<b>Resolver situaciones problemáticas utilizando técnicas de resolución de conflictos.</b>

Tabla 6.b

**Dimensión****Comunicación Interpersonal**

La tabla 7.a presenta el promedio de la aprobación de cada reactivo.

<b>Reactivo</b>	<b>Aprobación</b>
7.1. Decir con claridad lo que pienso y siento.	78%
7.2. Relacionarme y comunicarme fácilmente con expertos en otras áreas del saber.	88%
7.3. Comunicarme positivamente de forma oral en contextos multiculturales.	83%
7.4. Preguntar para comprender mejor.	87%
7.5. Relacionarme y comunicarme fácilmente con los cadetes de cursos inferiores.	83%
7.6. Relacionarme y comunicarme fácilmente con los oficiales.	85%
7.7. Respetar las opiniones de otros.	85%
7.8. Utilizar un vocabulario acorde a los diferentes contextos	90%
7.9. Entregar mensajes claros y objetivos relacionados con mi quehacer naval.	87%
7.10. Utilizar un lenguaje no-verbal adecuado y coherente según la institución.	75%

Tabla 7.a

La tabla 7.b considera al o los expertos que proponen modificar o eliminar algún reactivo, su justificación y la modificación o eliminación.

Reactivo	Experto	Justificación	Modificación
7.1. Decir con claridad lo que pienso y siento.	Experto VI	Sugirió el término expresar en lugar de decir.	<b>Expresar con claridad lo que pienso y siento.</b>
7.2. Relacionarme y comunicarme fácilmente con expertos en otras áreas del saber.	Experto VI	Propuso comunicarme hábilmente con expertos en otras áreas del saber.	<b>Comunicarme hábilmente con expertos en otras áreas del saber.</b>
7.3. Comunicarme positivamente de forma oral en contextos multiculturales.	Experto XIV	Sugirió: cambiar la expresión contexto multiculturales por en diversos contextos culturales	<b>Comunicarme positivamente de forma oral en diversos contextos culturales.</b>
7.5. Relacionarme y comunicarme fácilmente con los cadetes de cursos inferiores.	Experto VI	Sugirió eliminar fácilmente y de cursos inferiores.	<b>Relacionarme y comunicarme adecuadamente con los cadetes.</b>
7.6. Relacionarme y comunicarme fácilmente con los oficiales.	Experto VI	Sugirió eliminar fácilmente.	<b>Relacionarme y comunicarme adecuadamente con los oficiales en el contexto laboral.</b>
	Experto I	Creó que es oportuno agregar el contexto de la comunicación.	
7.9. Entregar mensajes claros y objetivos relacionados con mi quehacer naval.	Experto III	Sugirió cambiar el verbo "entregar" por expresar	<b>Expresar mensajes claros y objetivos relacionados con mi quehacer naval.</b>
7.10. Utilizar un lenguaje no-verbal adecuado y coherente según la institución.	Experto XIV	Se relaciona con el ítem 7.1, ya que en mi sugerencia de ese punto señalo usar el verbo expresar que supone los elementos verbales y no verbales.	Se elimina, porque se incluye en la 7.1.

Tabla 7.b

#### 4.9. Resultado final

Finalizado el proceso de análisis de resultados estadísticos que permitió establecer qué reactivo no contaba con un porcentaje de aprobación adecuado y luego de analizar las observaciones y sugerencias realizadas por los expertos que permitieron modificar o eliminar algunos reactivos, se obtuvo como resultado final una batería de 53 reactivos para nuestra encuesta final.

Por otro lado, al volver a determinar el coeficiente de Concordancia de Kendall y el valor de sig. Asintótica, se puede apreciar en la tabla b (valor obtenido por el coeficiente de Kendall) que a pesar de que se observa un descenso en su resultado, se sigue rechazando la hipótesis nula, ya que el valor de sig. Asintótica se mantiene  $p=0,000$ .

Estadísticos de prueba	
N	20
W de Kendall	0,094
Chi-cuadrado	333,314
gl	177
Sig. asintótica	0,000
Tabla b. Coeficiente de concordancia de Kendall	

Finalmente, los resultados del análisis cuantitativo y cualitativo que se obtuvo de las evaluaciones realizadas por los expertos a los 66 reactivos dieron como resultado 53 con porcentaje de aprobación desde un 75% a un 98%, a pesar que el valor del coeficiente de concordancia de Kendall disminuyó en el proceso de eliminar los reactivos menos aprobados, el valor de la significación asintótica confirmó el rechazo de la hipótesis nula y este mantuvo antes y después del proceso.

#### **4.10. Nube de palabras**

Una nube de palabras o nube de etiquetas es una representación visual de las palabras que conforman un texto donde el tamaño es mayor para las palabras que aparecen con más frecuencia.

Uno de sus usos principales es la visualización de las etiquetas de un sitio web de modo que los temas más frecuentes en el sitio se muestren con mayor prominencia. Las etiquetas son palabras claves que suelen estar ordenadas alfabéticamente o, en ocasiones, agrupadas semánticamente. La importancia de una etiqueta se muestra con el tamaño de la fuente y/o color.

“Las nubes de palabras sirven para resumir, comparar conceptos y destrezas, trabajar con conceptos nuevos, pero si no se tiene claro el objetivo, el resultado no será significativo”. (Peña, p.253, 2012)

A pesar de ser usadas principalmente en la web, en el contexto educativo van ganando terreno, ya que son muy útiles para visualizar las palabras claves del contenido a trabajar o para visualizar las ideas principales de un tema. Además, trabajar con ellas estimula las significaciones lingüísticas y visuales junto con desarrollar la capacidad de síntesis.

“Otra fuente interesante para la composición de nubes son las respuestas breves, de modo que la nube resultante refleje las opiniones mayoritarias y minoritarias del grupo” (Peña, p.256, 2012)

En esta investigación la nube de palabras fue utilizada para analizar los relatos de los expertos seleccionados, representando visualmente las palabras que conforman estos textos, destacando en tamaño y color aquellas que aparecen con más frecuencia.

Los textos son breves, pero con esto se logra visualizar las palabras claves y las ideas principales de los comentarios que los expertos tuvieron ante el juicio a la encuesta evaluada, logrando sintetizar su sentido esencial, lo que viene a

complementar el análisis cuantitativo, permitiendo la reflexión sobre el discurso de los expertos.

#### 4.11. Análisis por dimensión de la Nube de palabras

##### Dimensión Automotivación



En la dimensión de automotivación, entendida como: “ocuparse con interés de las tareas encomendadas”, se destacan las palabras voluntad, superación, responsabilidad y constancia, además de Escuela.

Lo anterior, hace mucho sentido al leer los comentarios de los expertos militares (ver anexo) cuyo mensaje está centrado en los valores aprendidos en la Escuela Naval, que como ex alumnos consideran muy necesarios para la automotivación en el sentido descrito. Especialmente, cuando entraron al servicio activo y percibieron haberlas aprendido en la Escuela Naval, según lo que la Institución requiere, más allá de lo que traían de su formación familiar.





En la Dimensión Adaptación al entorno, entendida como: “afrontar situaciones propias del ámbito civil y militar, se destacan las palabras Escuela, servicio, país y vocación”.

Las palabras destacadas representan fielmente el sentido de esta dimensión para los expertos, porque la califican como una función esencial de las Fuerzas Armadas en la actualidad que es ser un servicio para el país, por lo que se destaca la necesidad de “vocación de servicio” para seguir la carrera militar.

En cuanto a la formación en la Escuela Naval de esta competencia, se estimó que esta es más presente ahora, en el área de Formación Profesional y Ciencias Sociales, y no así en el pasado, por lo que se relaciona a la Armada como ayudando en catástrofes o en rescates y no como una Marina de Guerra, en su función más tradicional.

Sin embargo, los expertos militares concuerdan que en este aspecto falta mucho, pues la verdadera relación con la civilidad no se aprende cabalmente hasta estar en servicio activo.

Se rechazó el reactivo 2.3 por su baja aprobación, porque no se consideró que en la Escuela Naval se enseñara a “comprometerse con el medio civil y militar”, efectivamente.



Otro aspecto distintivo fue respecto del reactivo 4.4 “Ser reflexivo en el uso de la fuerza” que manifestó divergencia de opiniones entre expertos civiles y militares, incluso entre profesores que hacen clases en la institución y fuera de ella.

Así, se eliminaron los reactivos 4.1 por su baja aprobación y 4.11 y 4.12 porque se parecían al reactivo 4.3.

Respecto de la formación de esta competencia en la Escuela Naval se estimó que se impartió cabalmente en Derecho, Formación Ética y Filosofía, pero que la verdadera aplicación de lo aprendido se manifiesta al “aplicar justicia” en la Escuela y posteriormente en el servicio activo. Todo lo anterior, nuevamente desde la mirada de los expertos militares, quienes comentaron desde su propia experiencia pasada como cadetes.

## Dimensión Trabajo en equipo



En la Dimensión Trabajo en equipo entendida como: “integrarse y colaborar con otros para cumplir los objetivos comunes, se destacan las palabras formación, objetivos, equipo, logros, camaradería, deporte e individual.

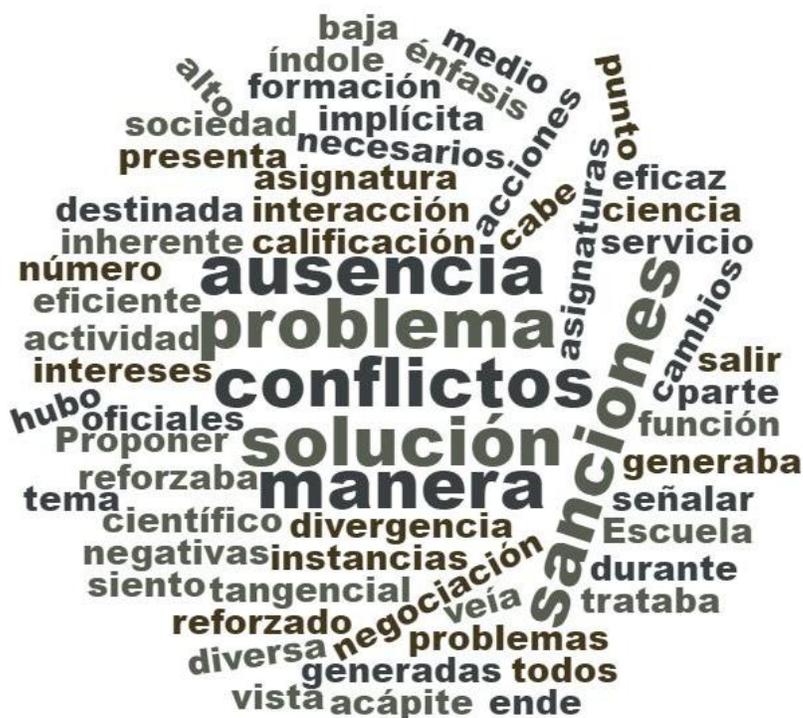
En esta competencia los diversos expertos hacen énfasis en manifestar la necesidad de la formación adecuada de esta competencia en una sociedad que espera que los profesionales formen equipos de trabajo en la consecución de objetivos comunes, buscando logros superiores, dentro de la Armada o fuera de esta.

En este aspecto los expertos militares hacen presente que es necesario insistir en el mejoramiento de esta competencia, que antaño no se buscaba formar porque se esperaban desempeños individuales, sin embargo, actualmente en la asignatura de Formación Naval, los brigadieres deben conformar un equipo y lograr obtener rendimiento de éste para ser bien calificados

Además, los expertos señalan que en clases de Deporte y en la diaria Camaradería si se logra ese sentido de equipo que en la Escuela Naval se requiere para egresar.

Esta dimensión tiene alto porcentaje de aprobación de los expertos, con la excepción del reactivo 5.5 que se eliminó por su baja aprobación. Además, se eliminaron los reactivos 5.4 y 5.7 por ser similares a otros.

### Dimensión Tratamiento de conflictos y negociación



En la Dimensión Tratamiento de conflictos y negociación, entendida como ser capaz de resolver las diferencias dentro de la institución, se destacan las palabras Ausencia, Problema, Conflictos, Solución, Manera y Sanciones.

Los expertos estiman como valiosa esta competencia, y tiene alto porcentaje de aprobación, por la transversalidad de su utilidad en el mundo civil y militar. De hecho solo se elimina el reactivo 6.4 por estar incluido en otro.

Sin embargo, los expertos militares coinciden en señalar que esta competencia no se forma específicamente en la Escuela Naval, en una disciplina o actividad determinada, y que sería absolutamente necesario el realizarlo porque se necesita en el servicio activo.

A pesar de lo anterior, si cabe señalar que se comenta que en la Escuela Naval se reforzaba de manera general que el “Proponer cambios cuando se presenta un problema era una función implícita en todos los oficiales (somos parte de la solución y no el problema)”, acotan. En este punto, cabe mencionar que un problema dentro de la Escuela Naval se relaciona inmediatamente con una sanción y no como una oportunidad de mejora, lo que sería un aporte plantear esta dimensión con ese enfoque.

### Dimensión Comunicación interpersonal



En la Dimensión Comunicación interpersonal, entendida como relacionarse de forma positiva con otros a través del diálogo, se destacan las palabras Entrega, Diálogo, Comunicación y Exposiciones.

Una vez más los expertos coinciden que esta competencia es esencial en un profesional del siglo XXI y por supuesto en un líder de personas que debe darse a entender con fluidez, en diversos contextos y con mayor razón en su entorno profesional.

Los expertos militares coinciden en señalar que en la Escuela Naval se forma en este aspecto, a través de exposiciones orales, debates y en general “pierden el miedo a hablar en público” en diferentes asignaturas en los cuatro años de formación.

Con respecto al diálogo, se destaca como la forma esencial de entrega de información y de comunicación permanente, que será prioritario a la hora del trabajo en equipo y transmisión de órdenes, entre otros.

Esta dimensión obtuvo alto porcentaje de aprobación en los distintos reactivos, pero se propusieron diversas modificaciones que apuntan a expresar de mejor forma los reactivos propuestos. Se eliminó solo el reactivo 7.10 porque estaba incluido en el reactivo 7.1.

#### **4.12. Reflexiones tras el análisis de las nubes de palabras**

Tomando en cuenta las siete dimensiones abordadas, y el análisis cuantitativo y cualitativo que decidió los reactivos que permanecen, se modifican o se rechazan la nube de palabras tiene como objetivo complementar la reflexión en torno a los conceptos destacados y visibilizar los términos que usan los expertos para complementar su calificación de los reactivos de la encuesta.

Esto, ha permitido comprender las ideas principales de los expertos dimensión por dimensión y considerar sus opiniones en la instancia de modificar o rechazar la redacción de los reactivos evaluados.

Otro aporte del análisis de las nubes de palabras por dimensión, es que ha logrado sintetizar la comprobación del cumplimiento de la formación en competencias genéricas interpersonales en la Escuela Naval, a juicio de los expertos.

En este último aspecto, los juicios más comprometidos y completos corresponden a los oficiales de marina, ex alumnos de la Escuela Naval, que van desde el rango de teniente a comandantes en retiro, todos ellos participantes en la actualidad y desde hace varios años en la formación de oficiales y con años de servicio activo.

Según establece Peña (p.256, 2012) otra interesante análisis que entrega la composición de nubes son las respuestas breves, de modo que la nube resultante refleje las opiniones mayoritarias y minoritarias del grupo.

Se podría estimar tras este análisis de los juicios de los expertos, que seis de siete dimensiones de competencias genéricas interpersonales se consideran desarrolladas o en proceso de desarrollo en la formación que la Escuela Naval entrega a sus egresados que se declaran en el perfil de egreso. Lo anterior sin perjuicio de mejorar los procesos permanentemente como la Armada declara en su proyecto educativo institucional.

Llama la atención que la dimensión considerada como poco desarrollada sea la de tratamiento de conflictos y negociación, por la importancia que esta tiene en el desarrollo del perfil de un líder.

Finalmente, también es pertinente destacar que las otras seis dimensiones fueron calificadas como presentes en el curriculum, ya sea en su malla Académica, Deportiva, Valórica, Profesional, Cultural o Militar, cumpliendo con la visión de la Escuela Naval de ser una escuela matriz de educación superior reconocida nacional e internacionalmente, por los estándares de excelencia que sustenta su proyecto educativo integral.

Las competencias genéricas interpersonales, seleccionadas en esta investigación como claves para la formación de un profesional del siglo XXI fueron consideradas como relevantes por los expertos, sugiriendo insistir en ellas para una formación más integral y cabalmente basada en competencias.

## **CAPÍTULO 5. CONCLUSIONES**

### **5.1. Implicancias de los resultados del estudio**

Las implicancias de los resultados de este estudio están en consonancia con la apuesta educacional de la Armada para el siglo XXI que plantea la necesidad de avanzar hacia un modelo orientado a las competencias. La Dirección de Educación de la Armada, pretende responder así de manera satisfactoria “a los desafíos que implica la formación profesional de la guerra en el mar en el nuevo milenio”(Rodrigo, 2018).

En segundo término, las implicancias de este estudio contribuirán a robustecer el segundo pilar fundamental que sustenta el Proyecto Educativo de la Escuela Naval, es decir, el de la educación centrada en el aprendizaje (Proyecto Educativo Escuela Naval, 2013). Esto implica desarrollar en el cadete la habilidad de aprender a aprender, de manera de forjar en él la capacidad de la educación continua. En este sentido, las acciones que se proyecten deben permitir el desarrollo en el alumno de la responsabilidad de su aprendizaje, bajo la concepción de que las profesiones necesitan de nuevas competencias y saberes.

## **5.2. Interrogantes que surgen a partir de los resultados**

A partir de la investigación hecha surgen las siguientes interrogantes como profesores partícipes de la formación de los oficiales de marina, ¿en la Escuela Naval se forma en competencias tal como señala su Proyecto Educativo? o ¿solo hay una aproximación a un modelo orientado a las competencias?

Por otra parte, en este estudio se logra medir la percepción de los egresados respecto de las competencias genéricas interpersonales, por lo tanto, sería válido preguntar ¿por qué no continuar midiendo las otras competencias que forman al oficial de marina?

Una vez realizado el instrumento se consideró que antes de la adaptación de la encuesta lo más acertado hubiese sido haber realizado una entrevista a los profesores civiles y militares para obtener información con respecto al desarrollo de las competencias interpersonales genéricas que se profundizan con mayor énfasis dentro de la institución y a partir de esta haber confeccionado la encuesta.

Por otra parte, el juicio de expertos no fue coincidente en cuanto a su análisis cualitativo ni cuantitativo, ya que la mirada sobre el instrumento se diferenció tanto por la profesión como por el vínculo con la institución. En general las observaciones de los profesores externos estaban referidas a la forma del planteamiento de la pregunta, por el contrario, los marinos y profesores de la Escuela Naval realizaron comentarios sobre el fondo relacionados principalmente con el contexto naval. Se cree que lo anterior es producto de la significación cultural intrínseca presente en la Armada.

Se consideró una vez hecho el análisis del juicio de expertos, que todos respondieron de distinta manera la evaluación del instrumento, unos rellenando la planilla Excel, otros escribiendo sobre las preguntas en la misma encuesta y finalmente algunos realizando observaciones generales, por lo tanto, se concluye que las instrucciones entregadas no fueron lo suficientemente claras.

### **5.3. Vinculación de los diferentes hallazgos con los objetivos**

#### Objetivo general

Vinculando los logros del presente estudio al objetivo general planteado es acertado señalar que se consigue proponer un instrumento que permita medir la percepción de los egresados de la Escuela Naval acerca de cuánto se desarrollan las competencias genéricas interpersonales requeridas en el perfil de ingreso, durante el proceso de formación manifestado en el currículum y declaradas en el perfil de egreso, lo que constituye un aporte a la intención de la línea estratégica 1 declarada por la Escuela Naval ante la CNA de cumplir con una formación orientada a competencias.

#### Objetivos Específicos:

Por otra parte, y según los objetivos específicos, es pertinente señalar que se logró seleccionar información del perfil de egreso de la Escuela Naval que aportó en la adaptación del instrumento elaborado y distinguir las preguntas factibles de operativizar en las encuestas anteriores realizadas a los mandos y a los egresados de la Escuela Naval, para finalmente construir un instrumento que permita medir la percepción de los egresados de la Escuela Naval acerca de cuánto se desarrollan en el proceso de formación, las competencias genéricas interpersonales declaradas en el perfil de egreso, contribuyendo a la validez de contenido y de constructo del instrumento final.

#### Aportes logrados en el campo de la investigación

Ante las preguntas de investigación ¿cuál es el procedimiento más adecuado para adaptar un instrumento que permita medir la percepción de los egresados de la Escuela Naval con respecto al desarrollo de sus competencias genéricas interpersonales? y ¿qué criterios se deben considerar en la adaptación de este instrumento? Es preciso señalar que se dio respuesta a ambas interrogantes, al considerar el procedimiento más adecuado para adaptar el instrumento

requerido, seleccionar encuestas anteriores externas e internas y contrastarlas con las competencias genéricas interpersonales declaradas en el perfil de egreso. Respecto de los criterios considerados en la adaptación de dicho instrumento, se evidencia la predominancia del contexto naval para su redacción y contenido, lo que posteriormente fue validado por el juicio de expertos.

#### **5.4. Limitaciones que se presentaron en el transcurso de la investigación**

Las limitaciones que se presentaron en el curso de la investigación son principalmente de índole temporal, porque hubo muy escaso tiempo para hacer la investigación bibliográfica, desarrollar la investigación, adaptar el instrumento, perfeccionar el método y aplicar la validación del mismo.

Por otra parte, la inexperiencia en el manejo del software SPSS y de éste en el análisis cuantitativo también fue una gran limitación, que demoró la investigación y dificultó su más eficiente análisis.

En este mismo sentido, la poca metodología investigativa también fue complejizando el proceso, porque en muchas partes de la investigación se actuó con ensayo error y prácticamente sin guía, lo que derivó en un avance lento e ineficiente.

Finalmente, el apremio del tiempo y de las asignaturas del programa de magister al mismo tiempo, derivaron en un proceso bajo presión, que fue la constante limitación de esta investigación.

## **5.5. Proyecciones**

Sin duda, la aplicación de la encuesta para “medir la percepción de los egresados de la Escuela Naval con respecto al desarrollo de sus competencias genéricas interpersonales” servirá para su futura aplicación en las nuevas generaciones, otorgando la posibilidad de nuevos conocimientos a partir de esta y el análisis con respecto a los resultados de las respuestas, siendo una nueva posibilidad de investigación.

Finalmente, una reflexión que permitirá nuevas investigaciones dentro de la Escuela Naval es si realmente existe coherencia con respecto a las competencias que se declaran y las que realmente se desarrollan en el proceso formativo de los cadetes.

## **BIBLIOGRAFÍA**

Anastasi, Urbina (1998) Test Psicológicos. México. Prentice Hall

Arnaz, A. (1990). La planeación curricular. México: Trillas

Beneitone, P. (2007). Reflexiones y perspectivas de la Educación Superior en América Latina. Universidad de Deusto , Bilbao.

Bernal, C. (2006) Metodología de la investigación, México, Pearson Educación.

Cabero Almenara, Julio y Llorente Cejudo, María del Carmen. (2013). La aplicación del juicio de experto como técnica de evaluación de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC). Revista de Tecnología de Información y Comunicación en Educación. Volumen 7, No. 2.

Casas, L. (2006) Evaluación de Capacidades y Valores, Chile, Arrayan editores.

Chan, M. E. (1999). Manual para la conducción de cursos en línea, en <http://cead2002.uabc.mx/docencia/manual.htm>

Cohen, R. & Swerdlik, M. (2001). Pruebas y evaluación psicológicas: Introducción a las pruebas y a la medición. (4ª. ed.). México: McGraw-Hill.

Dorantes, J., Hernández, J. y Tobón, S. (2016). Juicio de expertos para la validación de un instrumento de medición del síndrome de Burnout en la docencia, Revista Ra Ximhai, Vol.12, No.6, pp.327-346.

Escobar-Pérez, J. & Cuervo-Martínez. A. (2008). Validez de contenido y juicio de expertos: una aproximación a su utilización. Avances en medición, 6, 27-36

Díaz Barriga, F. (2001). Metodología de Diseño Curricular para Educación Superior. México: Trillas

Ecuador, Modelo Educativo de las Fuerzas Armadas de. «<http://marioiles2016.blogspot.com/2016/12/modelo-educativo-de-fuerzas-armadas-del.html>.» Diciembre de 2016. (último acceso: 17 de julio de 2018).

García Retana, J. Á. (2011). Modelo educativo basado en competencias: importancia y necesidad. Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación", 4.

García, I. (2011). Propuesta del Perfil de Ingreso y Egreso del alumno para el bloque de Administración de Proyectos de la Licenciatura en Ciencias de la Educación, Revista El Buzón de Pacioli, N°74. México.

González, F. (2007) Instrumentos de evaluación psicológica, Cuba, Editorial ciencias médicas.

Hernández Sampieri, R. (2014) Metodología de la Investigación, México, McGraw-Hill.

Lavados, I. (diciembre de 2008). [www.aula.virtual.ucv.cl](http://www.aula.virtual.ucv.cl)

Martínez, C., Investigación Descriptiva: Tipos y Características, en <https://www.lifeder.com/investigacion-descriptiva/2017>

McDaniel, C. y Gate, R. (1999) Investigación de mercados contemporánea, México, Thompson Editores.

México, Secretaría de Marina de Armada de. «<https://www.gob.mx/universidadnaval/documentos/modelo-educativo-naval>.» 12 de Noviembre de 2015. (último acceso: 17 de julio de 2018).

Morin, E. (1996). Introducción al pensamiento complejo. Barcelona: Gedisa.

Morin, E. (2000). El paradigma perdido. Ensayo de bioantropología (6ª ed.) Barcelona: Kairós.

Moreno, Olivos, Tiburcio. El currículo por competencias en la universidad: más ruido que nueces. Revista de la Educación Superior. 2010.

Muñoz-Osuna, F. O.-R.-L. (2016). Jerarquización de competencias genéricas basadas en las percepciones de docentes universitarios. Educación química, 27(2), 126-132.

Naval, Escuela. «<https://escuelanaval.cl/wp-content/uploads/2018/03/PROYECTO-EDUCATIVO-ESCUELA-NAVAL.pdf>.» 2017. (último acceso: 24 de julio de 2018).

Navas, M. Métodos, diseños y técnicas de investigación psicológica. España: UNED; 2006.

Rodrigo, Jaime. "La apuesta educacional de la Armada para el Nuevo Milenio", <https://revistamarina.cl/revista/963/>(último acceso: 9 de agosto de 2018).

Tejada Fernández, J. (2005). El trabajo por competencias en el prácticum: cómo organizarlo y cómo evaluarlo. REDIE. Revista Electrónica de Investigación Educativa. Recuperado el 10 de septiembre de 2018, de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15507211>

Tobón, S. (2008) La formación basada en competencias en la educación superior, en [http://www.uag.mx/curso\\_iglu/competencias.pdf](http://www.uag.mx/curso_iglu/competencias.pdf)

Tobón, S. (2010) Formación basada en competencias. Pensamiento complejo diseño curricular y didáctica. Madrid.

Tobón, S. (2017) Gestión curricular y proyectos formativos: ciudadanos para la sociedad del conocimiento, en [https://issuu.com/cife/docs/guia\\_metodologica\\_gestion\\_curricular](https://issuu.com/cife/docs/guia_metodologica_gestion_curricular)

UMCE, (2004). Aportes al perfil profesional y currículo por competencia, en [http://www.umce.cl/~cipumce/curriculum/perfil\\_curriculo\\_por\\_competencias.ppt](http://www.umce.cl/~cipumce/curriculum/perfil_curriculo_por_competencias.ppt)

Universidad Politécnica de Madrid, (2007). Procedimiento para la definición de perfiles y la admisión de estudiantes, en <http://www.euatm.upm.es/auditoria/PRCAL003def.pdf>.

UCME, (2004). Aportes al perfil profesional y currículo por competencia, en [http://www.umce.cl/~cipumce/curriculum/perfil\\_curriculo\\_por\\_competencias.ppt](http://www.umce.cl/~cipumce/curriculum/perfil_curriculo_por_competencias.ppt)

Villa, A. (2007). Aprendizaje basado en competencias: una propuesta para la evaluación de competencias genéricas. Bilbao: Mensajero.

Villa, Poblete (2011) Evaluación de competencias genéricas: principios, oportunidades y limitaciones.

## **ANEXOS**

### **LISTADO DE ANEXOS**

#### **ANEXO DOCUMENTOS Y TABLAS**

ANEXO 1 PERFIL DE INGRESO

ANEXO 2 PERFIL DE EGRESO

ANEXO 3 ENCUESTA INICIAL

ANEXO 4 LISTADO DE EXPERTOS

ANEXO 5 RESEÑA DE EXPERTOS

ANEXO 6 CARTA JUICIO DE EXPERTOS

ANEXO 7 TABLA DE RESULTADOS

ANEXO 8 COMENTARIOS DE EXPERTOS SELECCIONADOS

ANEXO 9 ENCUESTA FINAL

## ANEXO 1

### PERFIL DE INGRESO ESCUELA NAVAL “ARTURO PRAT”

#### COMPETENCIAS CONDUCTUALES

COMPETENCIA	DESCRIPCIÓN	PORCENTAJE
INICIATIVA INNOVACIÓN FLEXIBILIDAD ADAPTACIÓN AL CAMBIO	Capacidad y disponibilidad para actuar proactivamente. Lo que implica capacidad para anticipar consecuencias, resultados o situaciones futuras de manera acertada. Incluye capacidad para adaptarse a los cambios, innovar, asumir riesgos y hacerse cargo de las consecuencias de estos. Supone entonces la capacidad de ser flexible, de entender y tolerar la divergencia de opiniones e ideas de otra(s) persona(s)	10%
PENSAMIENTO SISTÉMICO SOCIAL	Capacidad para identificar y definir un problema visualizando soluciones. Supone la capacidad para realizar comparaciones, establecer prioridades, entender secuencias temporales y relaciones causa efecto; identificando los factores y variables intervinientes.	10%
CARÁCTER RESOLUCIÓN VOLUNTAD	Capacidad para decidir y actuar con seguridad y determinación frente a distintas situaciones. Supone poseer los conocimientos, habilidades, aptitud, actitud y/o recursos de inteligencia emocional necesarios para controlar las variables que intervienen en el logro de los objetivos. Incluye la disposición a abordar desafíos, seguro de sus propias posibilidades.	10%
ASERTIVIDAD CONCIENCIA DE OTROS RESPECTO ESTILO NAVAL	Actuar y relacionarse en forma honesta, ser consistente entre el decir, actuar y hacer. Capacidad para comunicarse de manera efectiva, junto a la habilidad de ponerse en el lugar de las otras personas de manera tal que pueda valorar y comprender los intereses, circunstancias, necesidades y sentimientos de otra(s) persona(s). Lo anterior sin incomodar, agredir o herir a otras personas. Esto contempla la capacidad para comportarse de acuerdo a las normas sociales de “buena educación” y “buen trato”.	10%
ORIENTACIÓN A RESULTADOS CALIDAD Y MEJORA CONTINUA	Capacidad para trabajar con energía y persistencia para alcanzar el logro de los objetivos, orientándose a estándares que le indiquen que está haciendo bien las cosas. Se relaciona con la tendencia a esforzarse y a fijar por sí mismo objetivos de desempeño que superan el promedio. Supone una actitud orientada a la solución de problemas, agregar valor, perfeccionar u optimizar el uso de los recursos y el resultado de sus tareas.	10%
LIDERAZGO	Capacidad de conducir la acción de un equipo humano en una dirección determinada. Implica habilidad para fijar objetivos y estándares, integrar las opiniones y potencialidades de los miembros del	20%

	equipo; así como la capacidad de brindarles retroalimentación en pro de los resultados, comunicándose de manera efectiva.	
PROFESIONALISMO	Capacidad de adherir y seguir las normas; disposición a servir – a ser útil- a los demás, a su entorno inmediato y mediato. Supone orientación de servicio público.	15%
RESPONSABILIDAD SOCIAL COMPROMISO CON LA ARMADA	Implica cultivo de un espíritu de servicio, conciencia y responsabilidad social.	15%

En este nuevo perfil se contempla la existencia de algunos Criterios Referenciales que servirán para diferenciar entre postulantes que presenten puntajes similares en el perfil de competencias. Estos criterios son los siguientes:

- Motivación
- Presentación y Cuidado Personal
- Habilidades comunicacionales.

#### CRITERIOS REFERENCIALES

MOTIVACIÓN POR LA POSTULACIÓN	Importancia y significado otorgado a la postulación, conocimiento sobre la formación y carrera naval, disponibilidad al cambio y esfuerzo desplegado para ingresar a la Armada.
PRESENTACIÓN Y CUIDADO PERSONAL	Componente físico de la imagen personal. Se relaciona con la estética (limpieza, orden, vestuario, peinado y maquillaje), trato, modales y toda acción externa que represente su educación. Se relaciona también con los movimientos (coordinación, expansión, tensión, lentitud, agitación, etc.) gestos (emocionalidad) y con la distancia interpersonal que establece con sus interlocutores (cercanía, lejanía, aproximación, evitación) que den cuenta de actitudes de respeto, orden y formalidad.
HABILIDADES COMUNICACIONALES	Se diferencia un componente verbal y otro corporal. La expresión verbal se relaciona con la riqueza de vocabulario, la fluidez, la dicción, la claridad y la precisión en la comunicación, el contenido de las respuestas y la expresión de sentimientos. En tanto, la expresión corporal se relaciona con las posturas corporales, la distancia que mantiene con los interlocutores, con el grado de seguridad, disposición y naturalidad en situación de entrevista.

## ANEXO 2

### PERFIL DE EGRESO ESCUELA NAVAL “ARTURO PRAT”

PERFIL DE EGRESO DEL OFICIAL DE MARINA			
COMPETENCIAS GENÉRICAS:			
FUNCIÓN	COMPETENCIA	SUBCOMPETENCIAS	INDICADOR DE LOGRO
1. Desempeñarse como oficial de marina.	1.- Capacidad para ejercer el mando y Liderazgo.	1.- Ejerce y desarrolla funciones de mando, orientadas a incrementar su Liderazgo en equipos de trabajo.	Aplica técnicas de mando y de liderazgo durante el desempeño de guardia por su división, en seleccionado y en las actividades militares.
			Distingue la relación entre mando, autoridad y liderazgo en los estudios de casos.
		2.- Manifiesta resiliencia y voluntad para superar sus errores, defectos y limitaciones.	Discrimina y comprende los errores cometidos durante las actividades diarias.
			Analiza y manifiesta aceptación sobre las exigencias y observaciones que recibe durante su desempeño.
			Resuelve sus errores, defectos y limitaciones personales detalladas por sus superiores, de forma eficiente.
			Corrige su conducta personal en sus actividades diarias, de acuerdo a las normas establecidas.
			Evidencia superación personal y voluntad para resolver sus dificultades, en actividades de grupo.
		3.- Comprende los fundamentos filosóficos de los valores religiosos, patrióticos, navales y sociales.	Establece las conexiones de las manifestaciones culturales, sociales, históricas y religiosas con la vida del Oficial de Marina
			Aplica y desarrolla las habilidades y actitudes exigidas para un Oficial de Marina.
			Resuelve problemáticas que se presentan en diversas actividades según los lineamientos valóricos institucionales.
		4.- Aplica los valores que sustenta la Institución.	Discrimina correctamente los actos correctos de los incorrectos, según las pautas institucionales.
			Aplica los valores institucionales en las actividades de régimen interno y en las de carácter social, dentro y fuera de la escuela, de acuerdo a los parámetros establecidos.
			Aplica los valores institucionales en las actividades deportivas y académicas, según la normativa establecidos.
			Aplica los principios patrióticos en sus respectivas actividades militares, de acuerdo a la normativa establecidos.
		5.- Aplica y asocia la doctrina, historia, tradiciones y costumbres navales, incorporándolas a su desempeño, de acuerdo con el estilo naval.	Aplica las costumbres navales en actividades sociales, según las pautas propias del estilo naval.
			Analiza los hechos de la historia naval, según el desempeño de los mandos y sus decisiones.
			Aplica y comprende los hábitos de respeto, las costumbres y tradiciones navales.
			Expone los hechos históricos nacionales, como también los de la historia naval, orientados al comportamiento que debe guiar a un Oficial de Marina.

		Evidencia un comportamiento, en todos los ámbitos del quehacer, de acuerdo a las tradiciones y estilo naval.
	6.- Toma decisiones fundamentadas, para el correcto cumplimiento de sus obligaciones.	Demuestra capacidad de integrar las distintas disciplinas de su formación, para la ejecución de actividades de mando y conducción.
		Demuestra poseer los conocimientos, habilidades y actitudes exigidas para el correcto desempeño como Oficial de Marina.
		Describe la metodología para la toma de decisiones, de acuerdo a los criterios establecidos por la institución..
		Analiza las variables relacionadas de un problema, para una correcta toma de decisiones, en el cumplimiento de sus tareas.
		Asume responsabilidades por las acciones ejecutadas, en el cumplimiento del ejercicio del mando.



ESCUELA NAVAL ARTURO PRAT.

## ENCUESTA DE PERCEPCIÓN

### ENCUESTA

A continuación, usted se encontrará con un cuestionario anónimo a partir del cual se pretende recolectar información acerca de sus percepciones con respecto al aporte de la Escuela Naval en su proceso de formación.

**Instrucción:** Marque, con una X, de acuerdo a la siguiente escala:

1: Total desacuerdo.  
2: En desacuerdo.

3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo  
4: De acuerdo.

5: Total acuerdo.

### ASPECTOS A EVALUAR.

1. **Automotivación: ocuparse con interés de las tareas encomendadas.**

La Escuela Naval en mi proceso de formación me ha aportado en el desarrollo de la capacidad para:

1.1. Asumir con facilidad nuevas responsabilidades propias de la institución.	1	2	3	4	5
1.2. Motivarme para adquirir nuevos conocimientos.	1	2	3	4	5
1.3. Mantener mi rendimiento académico habitual en situaciones adversas.	1	2	3	4	5
1.4. Esforzarme por conseguir los objetivos y metas que me impongo.	1	2	3	4	5
1.5. Animarme a superar mis problemas sin necesidad de recurrir a mis superiores.	1	2	3	4	5
1.6. Fortalecer mi confianza en el desarrollo de mis habilidades.	1	2	3	4	5
1.7. Conocer mis debilidades e impedir que me limiten.	1	2	3	4	5
1.8. Superarme cuando los resultados no han sido los esperados.	1	2	3	4	5

Comentario:

**2. Diversidad e interculturalidad: comprender y aceptar la diversidad tanto cultural y social.**

**La Escuela Naval en mi proceso de formación me ha aportado en el desarrollo de la capacidad para:**

2.1. Respetar la diversidad de opiniones.	1	2	3	4	5
2.2. Valorar la diversidad de opiniones.	1	2	3	4	5
2.3. Conocer sobre diversas costumbres, tradiciones y culturas.	1	2	3	4	5
2.4. Valorar la diversidad y multiculturalidad.	1	2	3	4	5
2.5. Respetar la diversidad y multiculturalidad.	1	2	3	4	5
2.6. Trabajar en contextos internacionales.	1	2	3	4	5
2.7. Valorar la instancia de convivencia entre diferentes instituciones civiles y militares.	1	2	3	4	5
2.8. Respetar las costumbres, tradiciones y culturas de otras sociedades.	1	2	3	4	5
2.9. Aceptar las diferencias sociales y culturales.	1	2	3	4	5

Comentario:

**3. Adaptación al entorno: afrontar situaciones propias del ámbito civil y militar.**

**La Escuela Naval en mi proceso de formación me ha aportado en el desarrollo de la capacidad para:**

3.1. Adaptarme al cambio.	1	2	3	4	5
3.2. Comprometerme con el medio civil y militar.	1	2	3	4	5
3.3. Respetar los principios de otras instituciones civiles y militares.	1	2	3	4	5
3.4. Reaccionar en forma positiva frente a situaciones adversas.	1	2	3	4	5
3.5. Generar estrategias para lograr los objetivos propuestos.	1	2	3	4	5
3.6. Identificar situaciones o momentos que requieren nuevas respuestas.	1	2	3	4	5
3.7. Incorporarme con facilidad a nuevos equipos de trabajo.	1	2	3	4	5
3.8. Responder frente a una situación de conflicto de la forma más pertinente según el contexto civil o militar.	1	2	3	4	5

Comentario:

**4. Sentido ético: inclinarse positivamente hacia el bien moral.**

**La Escuela Naval en mi proceso de formación me ha aportado en el desarrollo de la capacidad para:**

4.1. Discriminar entre los actos correctos e incorrectos según lo que la institución me inculcó.	1	2	3	4	5
4.2. Aplicar los valores patrióticos en diferentes actividades militares.	1	2	3	4	5
4.3. Ser honesto en mi actuar.	1	2	3	4	5
4.4. Ser reflexivo en el uso de la fuerza.	1	2	3	4	5
4.5. Ser justo en mis decisiones.	1	2	3	4	5
4.6. Ser leal a los valores institucionales.	1	2	3	4	5
4.7. Asumir de forma permanente un espíritu de servicio con la institución por sobre mis necesidades.	1	2	3	4	5
4.8. Apoyar siempre al necesitado sin tomar ventaja de las adversidades o errores ajenos.	1	2	3	4	5
4.9. Ser discreto con respecto a la información que me haya sido confiada.	1	2	3	4	5
4.10. Actuar con prudencia en temas de la institución.	1	2	3	4	5
4.11. Actuar con la verdad en toda ocasión.	1	2	3	4	5
4.12. Actuar con probidad en toda ocasión.	1	2	3	4	5
4.13. Respetar los derechos y dignidad de las personas.	1	2	3	4	5

Comentario:

**5. Trabajo en equipo: integrarse y colaborar con otros para cumplir los objetivos comunes.**

**La Escuela Naval en mi proceso de formación me ha aportado en el desarrollo de la capacidad para:**

5.1. Valorar el trabajo en equipo por sobre el individual.	1	2	3	4	5
5.2. Buscar las instancias para trabajar en equipo.	1	2	3	4	5
5.3. Trabajar con otros para el logro de metas comunes.	1	2	3	4	5
5.4. Manifestar voluntad para realizar tareas en equipo.	1	2	3	4	5
5.5. Negociar para velar por el bien común.	1	2	3	4	5
5.6. Comprometerme para alcanzar los objetivos del equipo.	1	2	3	4	5
5.7. Asumir compromisos con el equipo frente a las tareas encomendadas.	1	2	3	4	5
5.8. Realizar proyectos con otras personas.	1	2	3	4	5
5.9. Cumplir con las funciones designadas por el equipo.	1	2	3	4	5
5.10. Respetar los puntos de vista de los integrantes del equipo.	1	2	3	4	5

Comentario:

**6. Tratamiento de conflictos y negociación: ser capaz de resolver las diferencias dentro de la institución.**

**La Escuela Naval en mi proceso de formación me ha aportado en el desarrollo de la capacidad para:**

6.1. Realizar negociaciones exitosas.	1	2	3	4	5
6.2. Identificar problemas.	1	2	3	4	5
6.3. Resolver problemas.	1	2	3	4	5
6.4. Enfrentar situaciones de conflictos propias del ámbito naval.	1	2	3	4	5
6.5. Ver los conflictos como una oportunidad de mejora.	1	2	3	4	5
6.6. Proponer cambios cuando se presenta un problema.	1	2	3	4	5
6.7. Persuadir sin provocar hostilidad durante una negociación.	1	2	3	4	5
6.8. Responder sin agresión frente a conductas poco apropiadas de los demás.	1	2	3	4	5

Comentario:

**7. Comunicación interpersonal: relacionarse de forma positiva con otros a través del diálogo.**

**La Escuela Naval en mi proceso de formación me ha aportado en el desarrollo de la capacidad para:**

7.1. Decir con claridad lo que pienso y siento.	1	2	3	4	5
7.2. Relacionarme y comunicarme fácilmente con expertos en otras áreas del saber.	1	2	3	4	5
7.3. Comunicarme positivamente de forma oral en contextos multiculturales.	1	2	3	4	5
7.4. Preguntar para comprender mejor.	1	2	3	4	5
7.5. Relacionarme y comunicarme fácilmente con los cadetes de cursos inferiores.	1	2	3	4	5
7.6. Relacionarme y comunicarme fácilmente con los oficiales.	1	2	3	4	5
7.7. Respetar las opiniones de otros.	1	2	3	4	5
7.8. Utilizar un vocabulario acorde a los diferentes contextos.	1	2	3	4	5
7.9. Entregar mensajes claros y objetivos relacionados con mi quehacer naval.	1	2	3	4	5
7.10. Utilizar un lenguaje no-verbal adecuado y coherente según la institución.	1	2	3	4	5

Comentario:

## **ANEXO 4**

### **LISTADO DE EXPERTOS**

#### **MARINOS**

- I. FRANCISCO ESPINOZA
- II. ALVARO GONZALEZ
- III. MARIANO ROJAS
- IV. ENRIQUE COLOMA
- V. WILFREDO OLIVARES

#### **PROFESORES ESNAVAL**

- VI. BLANCA RAMÍREZ
- VII. YANINA LEIVA
- VIII. MANUEL PLAZA
- IX. MICHAEL MAYNE NICHOLLS
- X. CHRISTIANNE ARENTSEN

#### **PROFESORES EXTERNOS**

- XI. IGNACIO LOBOS
- XII. KARIN ARISMENDI
- XIII. PABLO CABRERA

#### **PROFESORES USS**

- XIV. ELIANA URRUTIA
- XV. JAIME MURILLO
- XVI. JUAN NÚÑEZ
- XVII. KAROLL IBÁÑEZ

#### **PROFESORES APOLINAV**

- XVIII. ANDRÉS GONZÁLEZ
- XIX. CINTIA CÁCERES
- XX. EUGENIA BERROETA

## **ANEXO 5**

### **RESEÑA DE EXPERTOS**

#### **EXPERTO I FRANCISCO ESPINOZA RIQUELME**

Ingeniero en Armas, mención en Artillería y Misiles

Diplomado en Logística

Magister en Dirección de Recursos Humanos

Instructor de Guardiamarinas a bordo del Buque Escuela Esmeralda durante año 2015

Actualmente se desempeña como Oficial de División de la Quinta División de la Escuela Naval Arturo Prat

#### **EXPERTO II ALVARO GONZALEZ REYES**

Ingeniero en Armas, mención en Artillería y Misiles

Especialista en Estado Mayor

Magister en Administración de Empresas

Diplomado en Gestión de Recursos Humanos

Diplomado en Transporte Marítimo

Actualmente se desempeña como Decano de la Facultad de Formación Profesional en la Escuela Naval Arturo Prat

#### **EXPERTO III MARIANO ROJAS BUSTOS**

Ingeniero en Armas, mención en Navegación

Especialista en Estado Mayor

Magister en Educación Superior

Magister en Ciencias Navales

Actualmente se desempeña como Asesor Cultural en la Escuela Naval

#### **EXPERTO IV ENRIQUE COLOMA ALLENDES**

Ingeniero en Armas, mención en Navegación

Magister en Ciencia Política Integrada

Actualmente se desempeña como Jefe de Cátedra de Navegación en la Escuela Naval Arturo Prat y coordinador del Curso de Brigadieres

#### **EXPERTO V WILFREDO OLIVARES PIZARRO**

Ingeniero de Ejecución en Armas, mención Sistemas Anfibios

Magister en Educación Superior

Actualmente se desempeña como Jefe de Cátedra de Infantería de Marina en la Escuela Naval

### **EXPERTO VI BLANCA RAMÍREZ TORREJÓN**

Profesora de Estado en Historia y Geografía

Magister en Ciencia Política Integrada

Magister en Gestión Educacional

Actualmente se desempeña como asesora estratégica del Departamento de Educación en la Escuela Naval Arturo Prat, además como docente de las asignaturas de Educación Cívica y Metodología de la Investigación.

### **EXPERTO VII YANINA LEIVA ARAOS**

Profesora y Licenciada en Matemáticas de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso.

Magíster en Enseñanza de las Ciencias con mención en Didáctica de las Matemáticas Pontificia Universidad Católica de Valparaíso.

Magíster en Gestión y Liderazgo para la Educación Universidad Andrés Bello.

Actualmente se desempeña como asesora académica en el área curricular en la Escuela Naval Arturo Prat, además como docente de las asignaturas de Álgebra, Cálculo diferencial e integral.

### **EXPERTO VIII MANUEL PLAZA BOMBAL**

Profesor de Estado en Física y Ciencias Universidad de Playa Ancha y Ciencias de la Educación.

Ingeniero Electrónico Universidad Técnica Federico Santa María.

Magíster en Diseño Multimedia para Electrónica PracorInstitute.

Doctorado en Enseñanza de las Ciencias Universidad de Burgos, España

Actualmente se desempeña como profesor de las asignaturas de Física y Electrónica en la Escuela Naval Arturo Prat, Universidad de Valparaíso y Universidad de Playa Ancha y Ciencias de la Educación.

### **EXPERTO IX MICHAEL MAYNE NICHOLLS KLENNER**

Licenciado en Humanidades, mención Filosofía

Magister en Ciencia Política Integrada

Doctor en Filosofía

Actualmente se desempeña como Jefe de Cátedra de la asignatura de Filosofía, Ética y Moral en la Escuela Naval Arturo Prat.

### **EXPERTO X CHRISTIANNE ARENTSEN ARAMBURÚ**

Profesora de Educación Media de Castellano Mención Literatura. Licenciada en Educación. Universidad Adolfo Ibáñez.

Magíster en Historia Pontificia Universidad Católica de Valparaíso.

Actualmente se desempeña como Jefa de la Cátedra de Lenguaje Escuela Naval Arturo Prat y profesora de las asignaturas de expresión oral y escrita en la misma institución.

Además, tuvo el cargo de Directora de Relaciones Estudiantiles en la Universidad Adolfo Ibáñez.

### **EXPERTO XI IGNACIO LOBOS MUÑOZ**

Profesor de Castellano y Comunicación Licenciado en Lengua y Literatura Hispánica Universidad Católica de Valparaíso.

Magíster en Lingüística Aplicada Pontificia Universidad Católica de Valparaíso.

Actualmente se desempeña como tutor de tesis en la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso y como docente en Inacap y DuocUc Sede Valparaíso.

Además, ha participado como asistente de investigación en proyectos FONDECYT 1101039 y 1140967 (ambos asociados al estudio de géneros discursivos académicos) y como miembro del equipo de investigación REDILEGRA.

### **EXPERTO XII KARIN ARISMENDI VERA**

Profesora de Castellano Licenciada en Lengua y Literatura Hispánica Pontificia Universidad Católica de Valparaíso.

Magíster en Educación Mención Currículum Escolar Universidad Católica de Santiago.

Actualmente se desempeña como Coordinadora del Programa de Lenguaje en el Instituto profesional DuocUc Sede Valparaíso.

Además, ejerció la labor de docente de Currículum para la mención de Lenguaje en profesores de Educación Básica Universidad de las Américas.

### **EXPERTO XIII PABLO CABRERA GUERRERO**

Profesor de Matemáticas Licenciado en Educación Pontificia Universidad Católica de Valparaíso.

Magister en Estadística Pontificia Universidad Católica de Valparaíso.

Actualmente Jefe del Departamento de Matemáticas Colegio Seminario San Rafael Sede Viña del Mar y metodólogo en el Programa de Magíster de Enfermería y Bioestadística de la Universidad de Valparaíso.

Además, se ha desempeñado como estadístico para el tercer proyecto MECESUP de financiamiento por resultados de la educación superior, para la formulación, ejecución y evaluación de impacto de convenios de desempeño FSM1310.

### **EXPERTO XIV ELIANA URRUTIA MÉNDEZ**

Profesora de Historia y Geografía

Magister en Educación Inclusiva

Directora Departamento de Pedagogía

Coordinación Procesos de Autoevaluación de Posgrado

Actualmente se desempeña en la Coordinación de Prácticas de la facultad de Educación y coordinación de procesos de acreditación de carrera de la Universidad San Sebastián

### **EXPERTO XV JAIME MURILLO INOSTROZA**

Profesor de Estado de Química y Ciencias

Magíster en Gestión para la Educación Superior

Magíster en Liderazgo de Gestión y administración Educacional.

Actualmente se desempeña como Secretario de Estudio de Postgrado USS de la Facultad Ciencias de la Educación de la Universidad San Sebastián

### **EXPERTO XVI JUAN NÚÑEZ MESINA**

Profesor de Educación Diferencial mención Trastornos del Aprendizaje

Magister en Gestión Educacional

Alumno del Programa de Doctorado en Educación por Universidad Academia de Humanismo Cristiano.

Actualmente se desempeña como docente de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad San Sebastián, dictando cátedras relativas a Desarrollo de Procesos Cognitivos y Metacognitivos, Desarrollo del Pensamiento Matemático, Psicología del Desarrollo y del Aprendizaje, Didáctica en Educación Matemática, además de ser director de tesis y profesor guía de seminarios de título.

**EXPERTO XVII KAROLL IBÁÑEZ GOUDEAU**

Profesora de Educación Física

Magister en Gestión Educacional

Actualmente se desempeña como Directora Carrera Pedagogía en Educación Física y Coordinadora Postgrados de la Facultad de Ciencias de la Educación en Sede de la Patagonia

**EXPERTO XVIII ANDRÉS GONZÁLEZ ORELLANA**

Ingeniero Civil Electrónico Pontificia Universidad Católica de Valparaíso.

Master in Optical Communications and Photonic Technologies Politécnico de Turín.

Magíster en Administración de Empresas Universidad Alberto Hurtado.

Actualmente se desempeña como docente de la asignatura de Electrónica en la Academia Politécnica Naval.

**EXPERTO XIX CYNTHIA CÁCERES ESCOBAR**

Educadora Diferencial mención Trastornos específicos del aprendizaje.

Magíster en Educación Superior Universidad Andrés Bello.

Actualmente se desempeña como Asesora de Acreditación en la Academia Politécnica Naval y docente de educación especial.

**EXPERTO XX EUGENIA BERROETA SAAVEDRA**

Educadora Diferencial Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación.

Magíster en Docencia para la Educación Superior Universidad Andrés Bello.

Actualmente se desempeña como asesora pedagógica en la Academia Politécnica Naval y docente en la Universidad Santo Tomás.

**JESUS SOTO VERDUGO**

Director Nacional Magister en Alta Dirección y Gestión de Instituciones Educativas

Director Programa de Formación Pedagógica para Licenciados y/o Profesionales

Coordinador Académico Nacional de Postgrado

Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad San Sebastián



UNIVERSIDAD SAN SEBASTIÁN  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
MAGISTER EN GESTIÓN PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR  
SEDE SANTIAGO

## **ANEXO 6 CARTA JUICIO DE EXPERTOS**

Valparaíso, Noviembre de 2018

Señor(a)

.....

Presente.-

Tengo el agrado de saludarlo(a) y a la vez manifestar que, conocedores de su trayectoria académica y profesional, recurrimos a Ud. al elegirlo como JUEZ EXPERTO para revisar el contenido del instrumento que pretendemos utilizar en la Tesis para optar al grado de Magister en Gestión para la Educación Superior, por el programa de Post Grado de la Universidad San Sebastián.

El instrumento tiene como objetivo medir la percepción de los egresados de la Escuela Naval con respecto al aporte de la institución en el desarrollo de las competencias genéricas interpersonales.

Se adjunta el instrumento y su validación de la variable considerando dimensiones, indicadores, criterios y escala de medición.

Agradecemos anticipadamente su colaboración y estamos seguros que su opinión y criterio de experto servirán para los fines propuestos.

Atentamente,

DAMARIS ARANCIBIA BACELLI

VALESKA CAMPOS OLIVERA

MARÍA LORENA ROMÁN CUELLAR

## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto).....
- 1.2. Grado Académico.....
- 1.3 Profesión.....
- 1.4. Institución donde trabaja.....
- 1.5. Cargo que desempeña.....
- 1.6 Programa de postgrado.....

### II. VALIDACIÓN

El instrumento tiene como objetivo medir la percepción de los egresados de la Escuela Naval con respecto al aporte de la institución en el desarrollo de las competencias genéricas interpersonales.

Solicitamos a Ud. evaluar el grado de **claridad, objetividad y coherencia** para cada uno de los ítems del instrumento, según la siguiente escala de pauta y criterio.

APRUEBA	MODIFICA	RECHAZA
1	2	3

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS
<b>1. CLARIDAD</b>	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.
<b>2. OBJETIVIDAD</b>	Están expresados de acuerdo a lo que se quiere medir.
<b>3. COHERENCIA</b>	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable.

**Se solicita completar su evaluación según los criterios indicados anteriormente en formato Excel correspondiente al archivo adjunto**  
También solicitamos a Ud. evaluar los aspectos generales de la encuesta tales como:

<b>INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO</b>	<b>CRITERIOS</b>	<b>OBSERVACIONES</b>
<b>1. CONSISTENCIA</b>	Existe una organización lógica entre los contenidos y la relación con la teoría.	
<b>2. PERTINENCIA</b>	Las categorías de sus respuestas y valores son apropiadas.	
<b>3. SUFICIENCIA</b>	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.	

**La encuesta que se encuentra adjunta en los archivos enviados.**

### **III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN**

A partir de los resultados obtenidos, solicitamos evaluar el instrumento de manera global marcando con una X una de las siguientes valoraciones. Además, agregar comentarios generales que puedan aportar al desarrollo de la investigación.

Opinión:  
FAVORABLE \_\_\_\_\_ DEBE MEJORAR \_\_\_\_\_ NO FAVORABLE \_\_\_\_\_

Observaciones:

---

Firma

## ANEXO 7

### TABLAS DE RESULTADOS

**Tabla I Automotivación**

Reactivo	Criterio	Claridad	Objetividad	Coherencia	Promedio
<b>1.1. Asumir con facilidad nuevas responsabilidades propias de la institución.</b>	Aprueba	80%	80%	95%	85%
	Modifica	15%	15%	0%	10%
	Rechaza	5%	5%	5%	5%
<b>1.2. Motivarme para adquirir nuevos conocimientos</b>	Aprueba	90%	80%	95%	88%
	Modifica	10%	20%	5%	12%
	Rechaza	0%	0%	0%	0%
<b>1.3. Mantener mi rendimiento académico habitual en situaciones adversas.</b>	Aprueba	75%	45%	80%	67%
	Modifica	20%	45%	15%	27%
	Rechaza	5%	10%	5%	7%
<b>1.4. Esforzarme por conseguir los objetivos y metas que me impongo.</b>	Aprueba	85%	90%	100%	92%
	Modifica	15%	10%	0%	8%
	Rechaza	0%	0%	0%	0%
<b>1.5. Animarme a superar mis problemas sin necesidad de recurrir a mis superiores.</b>	Aprueba	85%	70%	90%	82%
	Modifica	15%	20%	10%	15%
	Rechaza	0%	10%	0%	3%
<b>1.6. Fortalecer mi confianza en el desarrollo de mis habilidades.</b>	Aprueba	85%	90%	95%	90%
	Modifica	15%	10%	5%	10%
	Rechaza	0%	0%	0%	0%
<b>1.7. Conocer mis debilidades e impedir que me limiten.</b>	Aprueba	70%	70%	90%	77%
	Modifica	30%	30%	10%	23%
	Rechaza	0%	0%	0%	0%
<b>1.8. Superarme cuando los resultados no han sido los esperados.</b>	Aprueba	85%	80%	90%	85%
	Modifica	15%	15%	10%	13%
	Rechaza	0%	5%	0%	2%

**Tabla II**

**Diversidad e Interculturalidad**

Reactivo	Criterio	Claridad	Objetividad	Coherencia	Promedio
<b>2.1 Respetar la diversidad de opiniones.</b>	Aprueba	90%	75%	95%	87%
	Modifica	5%	15%	0%	7%
	Rechaza	5%	10%	5%	7%
<b>2.2. Valorar la diversidad de opiniones.</b>	Aprueba	85%	75%	85%	82%
	Modifica	5%	15%	5%	8%
	Rechaza	10%	10%	10%	10%
<b>2.3. Conocer sobre diversas costumbres, tradiciones y culturas</b>	Aprueba	85%	85%	90%	87%
	Modifica	15%	15%	10%	13%
	Rechaza	0%	0%	0%	0%
<b>2.4. Valorar la diversidad y multiculturalidad.</b>	Aprueba	55%	65%	80%	67%
	Modifica	40%	25%	20%	28%
	Rechaza	5%	10%	0%	5%
<b>25. Respetar la diversidad y multiculturalidad.</b>	Aprueba	55%	65%	80%	67%
	Modifica	35%	25%	15%	25%
	Rechaza	10%	10%	5%	8%
<b>2.6. Trabajar en contextos internacionales</b>	Aprueba	65%	80%	80%	75%
	Modifica	30%	15%	15%	20%
	Rechaza	5%	5%	5%	5%
<b>2.7. Valorar la instancia de convivencia entre diferentes instituciones civiles y militares.</b>	Aprueba	85%	80%	95%	87%
	Modifica	15%	15%	5%	12%
	Rechaza	0%	5%	0%	2%
<b>2.8. Respetar las costumbres, tradiciones y culturas de otras sociedades.</b>	Aprueba	70%	65%	75%	70%
	Modifica	20%	25%	15%	20%
	Rechaza	10%	10%	10%	10%
<b>2.9. Aceptar las diferencias sociales y culturales.</b>	Aprueba	90%	80%	90%	87%
	Modifica	10%	15%	10%	12%
	Rechaza	0%	5%	0%	2%

**Tabla III**

**Adaptación al Entorno**

<b>Reactivo</b>	<b>Criterio</b>	<b>Claridad</b>	<b>Objetividad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Promedio</b>
<b>3.1. Adaptarme al cambio.</b>	Aprueba	80%	80%	85%	82%
	Modifica	20%	20%	15%	18%
	Rechaza	0%	0%	0%	0%
<b>3.2. Comprometerme con el medio civil y militar.</b>	Aprueba	75%	60%	85%	73%
	Modifica	20%	35%	10%	22%
	Rechaza	5%	5%	5%	5%
<b>3.3. Respetar los principios de otras instituciones civiles y militares.</b>	Aprueba	95%	90%	95%	93%
	Modifica	0%	5%	0%	2%
	Rechaza	5%	5%	5%	5%
<b>3.4. Reaccionar en forma positiva frente a situaciones adversas.</b>	Aprueba	85%	85%	80%	83%
	Modifica	5%	5%	5%	5%
	Rechaza	10%	10%	15%	12%
<b>3.5. Generar estrategias para lograr los objetivos propuestos.</b>	Aprueba	80%	80%	85%	82%
	Modifica	10%	10%	5%	8%
	Rechaza	10%	10%	10%	10%
<b>3.6. Identificar situaciones o momentos que requieren nuevas respuestas.</b>	Aprueba	80%	85%	90%	85%
	Modifica	15%	10%	5%	10%
	Rechaza	5%	5%	5%	5%
<b>3.7. Incorporarme con facilidad a nuevos equipos de trabajo.</b>	Aprueba	80%	80%	85%	82%
	Modifica	10%	10%	5%	8%
	Rechaza	10%	10%	10%	10%
<b>3.8. Responder frente a una situación de conflicto de la forma más pertinente según el contexto civil o militar.</b>	Aprueba	90%	95%	95%	93%
	Modifica	10%	5%	5%	7%
	Rechaza	0%	0%	0%	0%

**Tabla IV**

**Sentido Ético**

Reactivo	Criterio	Claridad	Objetividad	Coherencia	Promedio
<b>4.1. Discriminar entre los actos correctos e incorrectos según lo que la institución me inculcó.</b>	Aprueba	75%	60%	85%	73%
	Modifica	20%	35%	10%	22%
	Rechaza	5%	5%	5%	5%
<b>4.2. Aplicar los valores patrióticos en diferentes actividades militares.</b>	Aprueba	95%	80%	100%	92%
	Modifica	5%	20%	0%	8%
	Rechaza	0%	0%	0%	0%
<b>4.3. Ser honesto en mi actuar.</b>	Aprueba	95%	85%	100%	93%
	Modifica	5%	15%	0%	7%
	Rechaza	0%	0%	0%	0%
<b>4.4. Ser reflexivo en el uso de la fuerza.</b>	Aprueba	75%	75%	95%	82%
	Modifica	25%	25%	5%	18%
	Rechaza	0%	0%	0%	0%
<b>4.5. Ser justo en mis decisiones.</b>	Aprueba	90%	85%	100%	92%
	Modifica	10%	15%	0%	8%
	Rechaza	0%	0%	0%	0%
<b>4.6. Ser leal a los valores institucionales.</b>	Aprueba	95%	90%	100%	95%
	Modifica	5%	10%	0%	5%
	Rechaza	0%	0%	0%	0%
<b>4.7. Asumir de forma permanente un espíritu de servicio con la institución por sobre mis necesidades.</b>	Aprueba	95%	90%	100%	95%
	Modifica	5%	10%	0%	5%
	Rechaza	0%	0%	0%	0%
<b>4.8. Apoyar siempre al necesitado sin tomar ventaja de las adversidades o errores ajenos.</b>	Aprueba	90%	90%	100%	93%
	Modifica	10%	10%	0%	7%
	Rechaza	0%	0%	0%	0%
<b>4.9. Ser discreto con respecto a la información que me haya sido confiada.</b>	Aprueba	90%	85%	100%	92%
	Modifica	10%	15%	0%	8%
	Rechaza	0%	0%	0%	0%
<b>4.10. Actuar con prudencia en temas de la institución</b>	Aprueba	80%	80%	95%	85%
	Modifica	15%	15%	0%	10%
	Rechaza	5%	5%	5%	5%
<b>4.11. Actuar con la verdad en toda ocasión.</b>	Aprueba	85%	80%	90%	85%
	Modifica	15%	15%	10%	13%
	Rechaza	0%	5%	0%	2%
<b>4.12. Actuar con probidad en toda ocasión.</b>	Aprueba	90%	85%	90%	88%
	Modifica	5%	58%	5%	5%
	Rechaza	5%	10%	5%	7%
<b>4.13. Respetar los derechos y dignidad de las personas.</b>	Aprueba	90%	85%	100%	92%
	Modifica	10%	10%	0%	7%
	Rechaza	0%	5%	0%	2%

**Tabla**

**Trabajo en Equipo**

Reactivo	Criterio	Claridad	Objetividad	Coherencia	Promedio
<b>5.1. Valorar el trabajo en equipo por sobre el individual.</b>	Aprueba	100%	90%	100%	97%
	Modifica	0%	10%	0%	3%
	Rechaza	0%	0%	0%	0%
<b>5.2. Buscar las instancias para trabajar en equipo.</b>	Aprueba	95%	90%	100%	95%
	Modifica	5%	10%	0%	5%
	Rechaza	0%	0%	0%	0%
<b>5.3. Trabajar con otros para el logro de metas comunes.</b>	Aprueba	90%	90%	95%	92%
	Modifica	10%	10%	5%	8%
	Rechaza	0%	0%	0%	0%
<b>5.4. Manifestar voluntad para realizar tareas en equipo.</b>	Aprueba	80%	70%	85%	78%
	Modifica	5%	15%	0%	7%
	Rechaza	15%	15%	15%	15%
<b>5.5. Negociar para velar por el bien común.</b>	Aprueba	70%	65%	75%	70%
	Modifica	20%	20%	15%	18%
	Rechaza	10%	15%	10%	12%
<b>5.6. Comprometerme para alcanzar los objetivos del equipo.</b>	Aprueba	95%	90%	95%	93%
	Modifica	5%	5%	5%	5%
	Rechaza	0%	5%	0%	2%
<b>5.7. Asumir compromisos con el equipo frente a las tareas encomendadas.</b>	Aprueba	85%	85%	95%	88%
	Modifica	10%	5%	0%	5%
	Rechaza	5%	10%	5%	7%
<b>5.8. Realizar proyectos con otras personas.</b>	Aprueba	75%	75%	90%	80%
	Modifica	20%	15%	5%	13%
	Rechaza	5%	10%	5%	7%
<b>5.9. Cumplir con las funciones designadas por el equipo.</b>	Aprueba	95%	100%	100%	98%
	Modifica	5%	0%	0%	2%
	Rechaza	0%	0%	0%	0%
<b>5.10. Respetar los puntos de vista de los integrantes del equipo.</b>	Aprueba	100%	90%	95%	95%
	Modifica	0%	0%	0%	0%
	Rechaza	0%	10%	5%	5%

**Tabla VI**

**Tratamiento de Conflictos y Negociación**

Reactivo	Criterio	Claridad	Objetividad	Coherencia	Promedio
<b>6.1. Realizar negociaciones exitosas.</b>	Aprueba	70%	85%	85%	80%
	Modifica	25%	15%	15%	18%
	Rechaza	5%	0%	0%	2%
<b>6.2. Identificar problemas.</b>	Aprueba	90%	85%	95%	90%
	Modifica	10%	10%	5%	8%
	Rechaza	0%	5%	0%	2%
<b>6.3. Resolver problemas.</b>	Aprueba	85%	90%	90%	88%
	Modifica	10%	5%	5%	7%
	Rechaza	5%	5%	5%	5%
<b>6.4. Enfrentar situaciones de conflictos propias del ámbito naval.</b>	Aprueba	85%	80%	90%	85%
	Modifica	10%	15%	10%	12%
	Rechaza	5%	5%	0%	3%
<b>6.5. Ver los conflictos como una oportunidad de mejora.</b>	Aprueba	90%	90%	100%	93%
	Modifica	5%	10%	0%	5%
	Rechaza	5%	0%	0%	2%
<b>6.6. Proponer cambios cuando se presenta un problema.</b>	Aprueba	80%	75%	85%	80%
	Modifica	20%	20%	15%	18%
	Rechaza	0%	5%	0%	2%
<b>6.7. Persuadir sin provocar hostilidad durante una negociación.</b>	Aprueba	85%	85%	85%	85%
	Modifica	15%	15%	15%	15%
	Rechaza	0%	0%	0%	0%
<b>6.8. Responder sin agresión frente a conductas poco apropiadas de los demás.</b>	Aprueba	80%	85%	90%	85%
	Modifica	20%	10%	10%	13%
	Rechaza	0%	5%	0%	2%

**Tabla VII**

**Comunicación Interpersonal**

<b>Reactivo</b>	<b>Criterio</b>	<b>Claridad</b>	<b>Objetividad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Promedio</b>
<b>7.1. Decir con claridad lo que pienso y siento.</b>	Aprueba	65%	80%	90%	78%
	Modifica	30%	15%	5%	17%
	Rechaza	5%	5%	5%	5%
<b>7.2. Relacionarme y comunicarme fácilmente con expertos en otras áreas del saber.</b>	Aprueba	90%	85%	90%	88%
	Modifica	10%	15%	10%	12%
	Rechaza	0%	0%	0%	0%
<b>7.3. Comunicarme positivamente de forma oral en contextos multiculturales.</b>	Aprueba	75%	80%	95%	83%
	Modifica	25%	20%	5%	17%
	Rechaza	0%	0%	0%	0%
<b>7.4. Preguntar para comprender mejor.</b>	Aprueba	75%	90%	95%	87%
	Modifica	20%	5%	0%	8%
	Rechaza	5%	5%	5%	5%
<b>7.5. Relacionarme y comunicarme fácilmente con los cadetes de cursos inferiores.</b>	Aprueba	80%	80%	90%	83%
	Modifica	20%	20%	10%	17%
	Rechaza	0%	0%	0%	0%
<b>7.6. Relacionarme y comunicarme fácilmente con los oficiales.</b>	Aprueba	80%	85%	90%	85%
	Modifica	20%	15%	10%	15%
	Rechaza	0%	0%	0%	0%
<b>7.7. Respetar las opiniones de otros.</b>	Aprueba	85%	80%	90%	85%
	Modifica	10%	10%	5%	8%
	Rechaza	5%	10%	5%	7%
<b>7.8. Utilizar un vocabulario acorde a los diferentes contextos</b>	Aprueba	85%	90%	95%	90%
	Modifica	15%	10%	5%	10%
	Rechaza	0%	0%	0%	0%
<b>7.9. Entregar mensajes claros y objetivos relacionados con mi quehacer naval.</b>	Aprueba	85%	85%	90%	87%
	Modifica	15%	15%	10%	13%
	Rechaza	0%	0%	0%	0%
<b>7.10. Utilizar un lenguaje no-verbal adecuado y coherente según la institución.</b>	Aprueba	65%	80%	80%	75%
	Modifica	35%	20%	20%	25%
	Rechaza	0%	0%	0%	0%

## ANEXO 8 COMENTARIOS DE EXPERTOS SELECCIONADOS

### COMENTARIOS ENCUESTA EXPERTO I

#### POR DIMENSIÓN

##### 1. **Automotivación: ocuparse con interés de las tareas encomendadas.**

En general el proceso de formación de la Escuela Naval (con sus observaciones o posibles mejoras) entrega una serie de herramientas que permiten mejorar el carácter, el respeto, el sentido de responsabilidad y el espíritu de superación. Las señalo como herramientas ya que no las percibí como aprendidas hasta que comencé mi servicio activo, donde comienza la etapa de autocontrol (considerando el exceso de control que uno tiene en la Escuela).

Personalmente el área donde más capacidades mejoré fue la deportiva, donde la disciplina, la constancia, la superación personal, el trabajo en equipo y el superar la frustración fueron una constante.

Otro aspecto positivo, en lo militar, fue el ejemplo de buenos oficiales de división (no todos, pero la mayor parte) quienes nos inculcaron (dentro de todo lo anteriormente señalado) el sentido de “pertenencia” a la Institución y de “camaradería” entre nosotros

##### 2. **Diversidad e interculturalidad: comprender y aceptar la diversidad tanto cultural y social.**

En este aspecto la mayor contribución, a mi parecer, la hacen los ramos del área de las Ciencias Sociales durante los años de formación en este plantel. Una asignatura que recuerdo en relación a esta idea es “análisis de la realidad nacional e internacional”, donde se generaban debates e intercambio de ideas.

En lo militar, las reuniones y clases con nuestros oficiales de división, éstos nos explicaban como aumentaba gradualmente la interacción de nuestra institución en lo internacional en instancias tales como: ejercicios con marinas de otros países, intercambios durante nuestros cruceros de instrucción en la “Esmeralda”, potenciales cursos en el extranjero, entre otras.

Lo que sí es cierto, es que el régimen de internado de la Escuela dificulta en la “**práctica**” la diversidad tanto cultural y social debido a que éramos un grupo bastante homogéneo que solo interactuaba el fin de semana con la civilidad.

### **3. Adaptación al entorno: afrontar situaciones propias del ámbito civil y militar.**

Como opinión personal, cuando era cadete la visión se centraba más en “el mundo de la Escuela” a un ciudadano “global” dentro de un sistema (sociedad). Actualmente la conciencia social de los cadetes es mucho mayor que en esos años, partiendo por las catástrofes que sacudieron al país entre el 2010-2018 donde las FFAA mostraron de mayor manera esta faceta.

Respecto al enunciado “**afrontar situaciones propias del ámbito civil y militar**”, en general la Escuela entrega las herramientas con los ramos del área de las ciencias sociales y formación profesional. La práctica sin embargo, se ve de mayor manera en el servicio.

### **4. Sentido ético: inclinarse positivamente hacia el bien moral.**

En este aspecto debo señalar que se mezclan dos aspectos fundamentales en la formación de una persona: “los aprendidos en la casa” y los valores que entrega “la Escuela Naval”. Una persona bien formada por su familia más la formación valórica de la Escuela debiese “inclinarse positivamente hacia el bien moral” sin duda alguna, por otro lado, si no viene bien formado de la casa, nada asegura poder rectificarlo en la Escuela.

Respecto al “uso reflexivo de la fuerza”, este término lo vimos teóricamente en el ramo de “DERECHO” donde se nos inculcó la proporcionalidad y gradualidad de la fuerza, lo cual fue aplicado en las distintas Unidades de Superficie en las cuales hemos servido estos años (Buque).

Respecto a ser “justo en mis decisiones”, creo que si enseñaba el valor de la “justicia” y se reforzaba con el ejemplo de nuestros oficiales de división, sin embargo, el “tomar decisiones” no era algo tan practicado debido al mismo régimen.

### **5. Trabajo en equipo: integrarse y colaborar con otros para cumplir los objetivos comunes.**

En cuanto a la “**valoración del trabajo en equipo por sobre el individual**” no estoy tan de acuerdo porque el grueso de los “logros” son de carácter individual (considerando que el grueso del tiempo el cadete lo destina a lo académico, fichas de capacidad física y calificación militar). Por lo cual cumpliendo con sus obligaciones puede egresar perfectamente.

Esto ha ido cambiando con asignaturas tales como “formación naval”, donde un brigadier debe conformar un equipo y lograr obtener rendimiento de éste para ser bien calificado.

Donde sí pude apreciar el **“integrarse y colaborar con otros para cumplir los objetivos comunes”** fue en el deporte y en lo relacionado a nuestra camaradería. En el primer punto, la formación de equipos era fundamental debido a que no hay forma de lograr buenos resultados deportivos sin un trabajo en conjunto y disciplinado. En lo relacionado a la camaradería, ésta permitía contar con una red de apoyo que ciertamente facilitaba el logro de objetivos de manera transversal.

En general se refuerza mucho la idea de que en un buque “uno no se hunde solo”.

## **6. Tratamiento de conflictos y negociación: ser capaz de resolver las diferencias dentro de la institución.**

En general mi baja “calificación” para este acápite es porque durante mi formación no hubo una asignatura destinada a la negociación como una actividad inherente a la interacción en sociedad y por ende, como un medio eficaz y eficiente de solución de conflictos, desde un punto de vista científico (como ciencia). Ciertamente se trataba este tema en algunas asignaturas de manera tangencial, pero no se le dio el énfasis que siento necesarios para salir al servicio.

Si cabe señalar que, se nos reforzaba de manera general que el **“Proponer cambios cuando se presenta un problema”** era una función implícita en todos los oficiales (somos parte de la solución y no el problema).

En general los conflictos los veía como instancias negativas generadas por una “divergencia de intereses” que generaba problemas de diversa índole, reforzado por el alto número de acciones sancionables en la Escuela.

## **7. Comunicación interpersonal: relacionarse de forma positiva con otros a través del diálogo.**

Siempre sentí que el diálogo fue tratado como la base de nuestra forma de hacer las cosas especialmente en el marco de la comunicación debido a: su importancia en el trabajo en equipo, el rol de “oficiales de división”, la transmisión de órdenes y en general.

Si bien las formas y el estilo va madurando con el tiempo, en términos generales siento que la Escuela entrega las herramientas para perder el miedo de hablar frente al público, exponer ideas, dirigir acciones y alcanzar un lenguaje común que nos entrega un contexto en el cual desarrollarnos.

En lo relacionado a “Relacionarme y comunicarme **fácilmente** con los cadetes de cursos inferiores”, creo que no existe una comunicación fácil desde un primer

momento, pero va madurando con el paso del tiempo, las interacciones en actividades y el cambio de responsabilidades (principalmente cuando asume como brigadier).

Sin embargo, al igual que lo expuesto en el punto 4.-, lo anterior dependerá mucho del alumno y sus capacidades personales (derivadas de su formación en la casa y escolar).

## **POR PREGUNTAS**

**1.7 Conocer mis debilidades e impedir que me limiten.** En mi opinión toda debilidad genera una limitación, sin embargo uno las puede trabajar para minimizar ese efecto.

**2.6 Trabajar en contextos internacionales** Si bien está bien formulada la pregunta, pareciese estar fuera del contexto del resto de las preguntas.

**3.2 Comprometerme con el medio civil y militar** ¿A qué apunta la palabra compromiso?

**3.4 Reaccionar en forma positiva frente a situaciones adversas.** En mi opinión, "positivo" es un juicio de valor y puede ser interpretado por el lector. Por ejemplo, en mi caso, entiendo ese término como alguien capaz de reaccionar y alcanzar metas a pesar de la adversidad independiente del "estado anímico"

**3.6 Identificar situaciones o momentos que requieren nuevas respuestas.** ¿Quiere saber si es capaz de detectar conflictos?

**4.2 Aplicar los valores patrióticos en diferentes actividades militares.** Los valores castrenses son permanentes en toda circunstancia, por lo cual creo que solo debería ser "Aplicar los valores patrióticos". (También son aplicados hacia la civilidad).

**4.4 Ser reflexivo en el uso de la fuerza** Entendiendo reflexivo como "Que denota reflexión o meditación", no entendí si el uso de la fuerza está aplicado a nivel personal como respuesta o al empleo del potencial bélico (armamento). De ser el segundo, debería ser "aplicar la fuerza de acuerdo a derecho y a procedimientos institucionales".

**4.11 Actuar con la verdad en toda ocasión** Es la misma pregunta o afirmación que la 4.3

**4.12 Actuar con probidad en toda ocasión** Entendiendo la probidad como el actuar con "honestidad y honradez", sería lo mismo que la pregunta 4.3 y 4.12.

**5.4 Actuar con probidad en toda ocasión** Similar a la anterior

**5.6 Comprometerme para alcanzar los objetivos del equipo.** Similar a la 5.3-5.4. Lo anterior debido que al buscar el trabajar en "equipo" uno asume la voluntad de hacerlo y la búsqueda de objetivos comunes o generales.

**5.8 Realizar proyectos con otras personas.** Similar a la 5.3

**6.1 Realizar negociaciones exitosas.**Cuál es la condición de éxito? ¿El de las partes o uno cooperativo?

**6.3 Resolver problemas** Similar a la 3.6

**6.4 Enfrentar situaciones de conflictos propias del ámbito naval.** Similar a la 3.8

**6.8 Responder sin agresión frente a conductas poco apropiadas de los demás** Depende el nivel de violencia que se genere, aquí es donde entra el saber responder de acuerdo a derecho, controlando la escalada de la crisis y de manera gradual. En este punto es clave el "manteniendo del control de acuerdo a lo cambiante de la situación" (la alerta, las acciones pre planeadas y el criterio).

**7.3 Comunicarme positivamente de forma oral en contextos multiculturales** ¿Qué es positivamente?

**7.5 Relacionarme y comunicarme fácilmente con los cadetes de cursos inferiores.** ¿Qué es fácilmente?, ¿amigos?, ¿compañeros de armas?, etc. Creo que es oportuno agregar el contexto de la comunicación.

**7.6 Relacionarme y comunicarme fácilmente con los oficiales** ¿Qué es fácilmente?, ¿amigos?, ¿compañeros de armas?, etc. Creo que es oportuno agregar el contexto de la comunicación.

## COMENTARIOS ENCUESTA EXPERTO III

### POR DIMENSIÓN

#### 1. Automotivación: ocuparse con interés de las tareas encomendadas.

El objetivo es "medir la percepción de los egresados de la Escuela Naval con respecto al aporte de la institución en el desarrollo de las competencias genéricas interpersonales."

El párrafo inicial de la encuesta dice relación con: "sus percepciones con respecto al aporte de la Escuela Naval en su proceso de formación", no en su "aporte de la institución en el desarrollo de las competencias genéricas interpersonales.", que estimo que es distinto; cambiaría el objetivo a: "... aporte de la institución en el desarrollo de las competencias necesarias para su desempeño profesional."

Estimo que la evaluación 4 y 5 son iguales

Dejaría una escala hasta el 4 solamente.

Las evaluaciones las pondría al revés, en general la evaluación positiva va adelante y puede confundirse.

Las evaluaciones las pondría al revés, dejando en la primera columna "de acuerdo" y en la última "total desacuerdo", considerando la valoración correspondiente.

Estimo que el párrafo "Observaciones" debería aclarar lo que se persigue, en este caso podría ser: "En caso que su respuesta sea 1, 2 o 3, justifique" o "Realice comentarios si desea aclarar alguna evaluación".

Estimo que la acción sería más concreta si se indica: "Identificar y solucionar situaciones...."

### POR PREGUNTAS

#### 1. Automotivación: ocuparse con interés de las tareas encomendadas.

##### 1.3. Mantener mi rendimiento académico habitual en situaciones adversas.

Estimo que debe ser: mantener mi rendimiento y no solo mi rendimiento académico (es más amplio el concepto)

**1.4. Animarme a superar mis problemas sin necesidad de recurrir a mis superiores.** Estimo que el 1.5 y 1.8 son similares y la diferencia no aporta al objetivo; dejaría solo el 1.8, con una diferencia de texto (ver observación 1.8).

Estimo que debe ser: ser capaz de superar ... y no animarme (creo que es más concreto).

**1.8. Superarme cuando los resultados no han sido los esperados.** Estimo que debe ser: ser capaz de superarme y no solamente superarme (creo que es más concreto).

Estimo que el 1.5 y 1.8 son similares y la diferencia no aporta al objetivo; dejaría solo el 1.8, con el siguiente texto: "Ser capaz de superarme cuando los resultados no han sido los esperados, sin necesidad de recurrir a otras instancias".

**2. Diversidad e interculturalidad: comprender y aceptar la diversidad tanto cultural y social.**

**2.1 Respetar la diversidad de opiniones.** Estimo que el 2.1 y 2.2 no difieren sustancialmente; pienso que la respuesta sería la misma; dejaría solo la 2.2.

**2.4. Valorar la diversidad y multiculturalidad.** Estimo que el 2.4 y 2.5 no difieren sustancialmente; pienso que la respuesta sería la misma; dejaría solo la 2.5.

**2.8. Respetar las costumbres, tradiciones y culturas de otras sociedades.** Estimo que debería decir: "Respetar las costumbres y tradiciones de otras sociedades", para no confundirla con la 2.5; de no ser así, creo que la respuesta podría ser la misma, no habiendo aportes útiles a la respuesta

**2.9. Aceptar las diferencias sociales y culturales.** Estimo que está demás, si se responden las anteriores.

**3. Adaptación al entorno: afrontar situaciones propias del ámbito civil y militar.**

**3.2. Comprometerme con el medio civil y militar.** Estimo que, en este caso, la expresión: "Comprometerme" no es concreto; quizás debería decir: "Ser capaz de trabajar en un entorno civil y/o militar"

**3.4. Reaccionar en forma positiva frente a situaciones adversas.** Estimo que el 3.4 no tiene relación con adaptación al medio, quizás tiene más que ver con la "Automotivación", donde es similar a la 1.3 o al "Tratamiento de conflictos", donde es similar a la 6.4.

**3.6. Identificar situaciones o momentos que requieren nuevas respuestas.** Estimo que la acción sería más concreta si se indica: "Identificar y solucionar situaciones...."

**4. Sentido ético: inclinarse positivamente hacia el bien moral.**

**4.1. Discriminar entre los actos correctos e incorrectos según lo que la institución me inculcó** Estimo que la expresión: "... según lo que la institución me inculcó" sobra.

**4.2. Aplicar los valores patrióticos en diferentes actividades militares.** Estimo que la expresión: "... militares" sobra.

**4.3. Ser honesto en mi actuar** Estimo que es mejor expresar: "Actuar de manera honesta".

**4.4. Ser reflexivo en el uso de la fuerza.** Estimo que es mejor expresar: "Hacer uso de la fuerza de manera reflexiva".

**4.5. Ser justo en mis decisiones.** Estimo que es mejor expresar: "Tomar decisiones de manera justa."

**4.8. Apoyar siempre al necesitado sin tomar ventaja de las adversidades o errores ajenos.** Estimo que es mejor expresar: "Apoyar siempre al necesitado sin buscar ventajas personales en eso". (es más amplio)

**4.9. Ser discreto con respecto a la información que me haya sido confiada.** Estimo que la expresión "... reservado" es más aplicable que "discreto" en este caso.

**4.11. Actuar con la verdad en toda ocasión.** Estimo que es igual a la 4.3; la eliminaría; la respuesta debería ser igual.

**4.12. Actuar con probidad en toda ocasión.** Estimo que es muy similar o subconjunto de la 4.3; la eliminaría; la respuesta debería ser igual.

**4.13. Respetar los derechos y dignidad de las personas.** Estimo que tiene mucha relación con preguntas de la "Diversidad e interculturalidad"; las respuestas deberían ser iguales, no aportando al objetivo.

**5. Trabajo en equipo: integrarse y colaborar con otros para cumplir los objetivos comunes.**

**5.1. Valorar el trabajo en equipo por sobre el individual.** Estimo que la expresión: "... por sobre el individual" la eliminaría; es un concepto más amplio, dado que no siempre es mejor la alternativa de trabajar en equipo.

**5.4. Manifestar voluntad para realizar tareas en equipo.** Estimo que debería expresarse: "Tener la voluntad y disposición...", ya que manifestarla es solo eso: manifestarla...; creo que eso satisface más el objetivo.

**5.5. Negociar para velar por el bien común.** Estimo que tiene relación con la 6.1; la respuesta debería ser igual, no aportando al objetivo.

Por otra parte, estimo que no es necesariamente el bien común de los miembros del equipo, si no el objetivo a lograr ante una situación planteada

**5.7. Asumir compromisos con el equipo frente a las tareas encomendadas.** Estimo que está implícita en la 5.6; la eliminaría

**5.8. Realizar proyectos con otras personas.** Estimo que está implícita en la 5.3; la eliminaría

**5.10. Respetar los puntos de vista de los integrantes del equipo.** Estimo que está implícita en la 2.1; la eliminaría

**6. Tratamiento de conflictos y negociación: ser capaz de resolver las diferencias dentro de la institución.**

**6.2. Identificar problemas.** Estimo que está implícita en la 3.6; la eliminaría

**6.4. Enfrentar situaciones de conflictos propias del ámbito naval.** Estimo que está implícita en la 6.2 y 6.3; no aprecio utilidad específica el que sea en el ámbito naval; la eliminaría

**6.5. Ver los conflictos como una oportunidad de mejora. Estimo que sería mejor expresar: "Aprovechar...", que "Ver los conflictos..."**

**6.6. Proponer cambios cuando se presenta un problema.** Estimo que está implícita en la 6.3; no aprecio utilidad específica de proponer, respecto a resolver; la eliminaría

**6.8. Responder sin agresión frente a conductas poco apropiadas de los demás.** Estimo que está implícita en la 6.1; la eliminaría

**7. Comunicación interpersonal: relacionarse de forma positiva con otros a través del diálogo.**

**7.2. Relacionarme y comunicarme fácilmente con expertos en otras áreas del saber.** Estimo que la expresión "comunicarme" está de más, implícita en "relacionarme"; lo corregiría

**7.3. Comunicarme positivamente de forma oral en contextos multiculturales.** Estimo que la expresión "en contextos multiculturales" está de más, estimo que para el objetivo podría ser en cualquier contexto; lo corregiría

**7.5. Relacionarme y comunicarme fácilmente con los cadetes de cursos inferiores.** Estimo que la expresión "comunicarme" está de más, implícita en "relacionarme"; lo corregiría; además creo que sería mejor hablar de "subordinados o subalternos superiores jerárquicos", para agrupar a los cadetes menos antiguos; creo que es más entendible en el ámbito civil.

**7.6. Relacionarme y comunicarme fácilmente con los oficiales.** Estimo que la expresión "comunicarme" está de más, implícita en "relacionarme"; lo corregiría; además creo que sería mejor hablar de "superiores jerárquicos", para agrupar a más antiguos; creo que es más entendible en el ámbito civil.

**7.7. Respetar las opiniones de otros.** Estimo que está implícita en la 2.1; la eliminaría

**7.9. Entregar mensajes claros y objetivos relacionados con mi quehacer naval.** Estimo que la expresión: "... relacionados con mi quehacer naval" está de más, no le veo relevancia para el objetivo; lo corregiría.

## COMENTARIOS ENCUESTA EXPERTO VI

### POR DIMENSIÓN Y PREGUNTAS

La Escuela Naval en mi proceso de formación me ha aportado en el desarrollo de la ~~capacidad para~~ habilidad de :

1. **Automotivación: ocuparse con interés de las tareas encomendadas.**
  - 1.1. **Asumir con disposición ~~facilidad~~ nuevas responsabilidades propias de la institución.** Realizar modificaciones de redacción
  - 1.2. **~~Motivarme para~~ Adquirir nuevos conocimientos de manera autónoma.** Realizar modificaciones de redacción
  - 1.3. **Mantener un buen ~~mi~~ rendimiento académico ~~habitual~~ en situaciones adversas.** Realizar modificaciones de redacción
2. **Diversidad e interculturalidad: comprender y aceptar la diversidad ~~tanto cultural y social.~~** Lo cultural abarca la totalidad del quehacer humano
  - 2.4. **Valorar la diversidad y multiculturalidad**
  - 2.5. **Respetar la diversidad y multiculturalidad.** Especificar el tipo de diversidad
  - 2.6. **Trabajar en diversos contextos ~~internacionales.~~** Realizar modificaciones de redacción
  - 2.7. **Valorar la instancia de convivencia entre ~~diferentes instituciones~~ civiles y militares.** Realizar modificaciones de redacción
  - 2.9. **Reconocer ~~Aceptar~~ las diferencias sociales y culturales.** Realizar modificaciones de redacción
3. **Adaptación al entorno: afrontar situaciones propias del ámbito civil y militar.**

Agregaría un enunciado con lo relacionado a la resiliencia

  - 3.4. **Reaccionar adecuadamente ~~en forma~~ positiva frente a situaciones adversas.** Realizar modificaciones de redacción
  - 3.7. **Incorporarme con desenvoltura ~~facilidad~~ a nuevos equipos de trabajo.** Realizar modificaciones de redacción
4. **Sentido ético: inclinarse positivamente hacia el bien moral.**

**4.1. Discriminar entre los actos correctos e incorrectos en ~~según lo que la institución me inculcó.~~** Realizar modificaciones de redacción

**4.4. ~~Ser reflexivo en el uso de~~ Utilizar la fuerza de manera adecuada.** Realizar modificaciones de redacción

**4.10. Actuar con prudencia en temas de la institución.** Especificar los temas

**4.13. Respetar los derechos y (agregar) “la” dignidad de las personas.** Realizar modificaciones de redacción

**5. Trabajo en equipo: integrarse y colaborar con otros para cumplir los objetivos comunes.**

**5.5. ~~Negociar para velar por el bien común.~~** Sugiero dejarlo en el 6. Tratamiento de conflictos

**5.8. ~~Desarrollar~~ Realizar proyectos en equipo ~~con otras personas.~~** Realizar modificaciones de redacción

**6. Tratamiento de conflictos y negociación: ser capaz de resolver las diferencias dentro de la institución.**

**6.1. Realizar negociaciones exitosas.** Sugiero dejarlo en el 6.4

**6.4. Enfrentar situaciones de conflictos propias del ámbito (agrega) “militar” naval** Realizar modificaciones de redacción

**6.5. ~~Ver~~ Convertir los conflictos ~~como~~ en una oportunidad de mejora:** Realizar modificaciones de redacción

**7. Comunicación interpersonal: relacionarse de forma positiva con otros a través del diálogo.**

**7.1. Expresar con empatía ~~Decir con claridad lo que pienso y siento:~~** Realizar modificaciones de redacción

**7.2. Relacionarme y comunicarme hábilmente ~~fácilmente~~ con expertos en otras áreas del saber.** Realizar modificaciones de redacción

**7.4. Preguntar para comprender mejor.** La encuentro rara

**7.5. Relacionarme y comunicarme adecuadamente ~~fácilmente~~ con los cadetes de  ~~cursos inferiores.~~** Realizar modificaciones de redacción

**7.6. Relacionarme y comunicarme adecuadamente ~~fácilmente~~ con los oficiales.** Realizar modificaciones de redacción

## COMENTARIOS ENCUESTA EXPERTO XII

### POR DIMENSIÓN

#### 1. Automotivación: ocuparse con interés de las tareas encomendadas.

**1.1. Asumir con facilidad nuevas responsabilidades propias de la institución.** Este reactivo no me parece apropiado para el ámbito que se está evaluando.

**1.3. Mantener mi rendimiento académico habitual en situaciones adversas.** Mismo comentario realizado al reactivo 1.1.

**1.4. Esforzarme por conseguir los objetivos y metas que me impongo.** En este caso creo que sería más pertinente utilizar "metas que me propongo".

**1.5. Animarme a superar mis problemas sin necesidad de recurrir a mis superiores.** Creo que aquí sería más apropiado iniciar directamente con "Superar mis problemas ..."

**1.6. Fortalecer mi confianza en el desarrollo de mis habilidades.** Eliminar el "mis", pues se entiende que hay construcción de posesivo con el "mi" inicial.

**1.7. Conocer mis debilidades e impedir que me limiten.** Me genera duda el foco de este reactivo, es el conocimiento de las debilidades? O realizar acciones tendientes a que estas debilidades me limiten?

#### 2. Diversidad e interculturalidad: comprender y aceptar la diversidad tanto cultural y social.

##### 2.1 Respetar la diversidad de opiniones.

##### 2.2. Valorar la diversidad de opiniones

De acuerdo a la forma en que se define el constructo "Diversidad e interculturalidad" me parece que los reactivos 2.1. y 2.2. no responden a dicha definición. Esto, dado que no se detalla el concepto de diversidad de opiniones, sino que se explicita claramente que se trata de diversidad cultural y social.

**2.4. Valorar la diversidad y multiculturalidad.** Me parece adecuado, sin embargo, agregaría una condición, por ejemplo, cómo o para qué se valorará esta diversidad, de qué me servirá. De no establecer esa distinción podemos caer en la reiteración con 2.5 y 2.9.

**2.5. Respetar la diversidad y multiculturalidad.** Considerar el comentario que se realizó al reactivo 2.9.

**2.6. Trabajar en contextos internacionales.** Creo que a este reactivo habría que agregarle alguna condición, de tal manera que logre ser más consistente con el constructo que se ha definido previamente.

**2.7. Valorar la instancia de convivencia entre diferentes instituciones civiles y militares.** Lo dejaría como valorar los espacios de convivencia entre ...

**2.9. Aceptar las diferencias sociales y culturales.** Siento que este reactivo y el 2.5 son muy similares. Si se pretende obtener información diferente a partir de ambos, creo que en términos de lectura se debe hacer explícita dicha diferencia.

**3. Adaptación al entorno: afrontar situaciones propias del ámbito civil y militar.**

**3.1. Adaptarme al cambio.** Al igual que en casos anteriores, sugiero incorporar alguna condición.

**3.2. Comprometerme con el medio civil y militar.** Este compromiso, ¿tienen que ver con la capacidad de adaptación? A mi parecer no. Por ende, creo que se debiesen integrar cambios en la forma en que se encuentra redactado este reactivo.

**3.3. Respetar los principios de otras instituciones civiles y militares.** Me parece que esto debiese ir en sentido ético.

**3.5. Generar estrategias para lograr los objetivos propuestos.** Quizás acá más que los objetivos propuestos debiese ser algo así como lograr las metas o desafíos que van surgiendo en el contexto.

**3.7. Incorporarme con facilidad a nuevos equipos de trabajo.** Creo que este reactivo debiese ir en el ámbito del trabajo en equipo y no acá.

**4. Sentido ético: inclinarse positivamente hacia el bien moral.**

**4.11. Actuar con la verdad en toda ocasión.** Quizás acá se podría transformar en solo un reactivo el que dice relación con probidad y verdad.

**5. Trabajo en equipo: integrarse y colaborar con otros para cumplir los objetivos comunes.**

**5.7. Asumir compromisos con el equipo frente a las tareas encomendadas.** Quizás aquí además de asumir los compromisos con el equipo, se deben cumplir los mismos.

**6. Tratamiento de conflictos y negociación: ser capaz de resolver las diferencias dentro de la institución.**

**6.1. Realizar negociaciones exitosas** ¿Qué se entenderá por una negociación exitosa?

6.2. **Identificar problemas** Aquí creo que es importante precisar a qué tipo de problemas se refiere, me parece que como está es muy amplio.

6.3. **Resolver problemas.** Mismo comentario anterior.

6.4. **Enfrentar situaciones de conflictos propias del ámbito naval.** Si no se aclara lo anterior, podría tenderse a una confusión con los dos reactivos anteriores.

**7. Comunicación interpersonal: relacionarse de forma positiva con otros a través del diálogo.**

7.1. **Decir con claridad lo que pienso y siento.** No sé si para este contexto este indicador es apropiado.

7.3. **Comunicarme positivamente de forma oral en contextos multiculturales.** Qué significa comunicarme positivamente? Me parece que ese concepto debe ser aclarado.

7.7. **Respetar las opiniones de otros.** Lo referido a las opiniones también lo tenías declarado en otra de las áreas, pero en esta me parece apropiado.

## COMENTARIOS ENCUESTA EXPERTO XIV

### POR DIMENSIÓN Y PREGUNTAS

1. **Automotivación: ocuparse con interés de las tareas encomendadas.** Sugiero utilizar el verbo asumir en lugar de ocuparse

1.3. **Mantener mi rendimiento académico habitual en situaciones adversas.** Sugiero modificar ya que dice mantener y luego habitual suena redundante. Además la segunda parte sugiere como condición solo situaciones adversas, en ese sentido sugiero: Mantener un buen rendimiento académico

Sugiero modificar ya que dice mantener y luego habitual suena redundante. Además la segunda parte sugiere como condición solo situaciones adversas, en ese sentido sugiero:

Mantener un buen rendimiento académico

1.5 **Animarme a superar mis problemas sin necesidad de recurrir a mis superiores.** Es necesario asociar la ausencia de apoyo a la automotivación? Sugiero: Animarme a superar mis problemas

2. **Diversidad e interculturalidad: comprender y aceptar la diversidad tanto cultural y social.** Considero que los conceptos interculturalidad y más adelante multiculturalidad están mal empleados. Sugiero: Diversidad e inclusión: comprender y aceptar la diversidad cultural y social.

2.3. **Conocer sobre diversas costumbres, tradiciones y culturas.** Bastaría con hablar solo de culturas, ya que ellas suponen costumbres y tradiciones.

2.5. **Respetar la diversidad y multiculturalidad.** Sugiero en ambos puntos: Valorar y respetar la diversidad en todas sus expresiones. Multiculturalidad es un fenómeno que se deriva de la diversidad cultural.

2.8. **Respetar las costumbres, tradiciones y culturas de otras sociedades.** Sugiero: respetar las diversas culturas. Además la subiría al 2.4

3. **Adaptación al entorno: afrontar situaciones propias del ámbito civil y militar.**

4. **Sentido ético: inclinarse positivamente hacia el bien moral.** En este ítem completo los enunciados hacen alusión en algunas oportunidades a aspectos valóricos netamente institucionales y en otro a temas valóricos universales, sería bueno aclarar en el enunciado o separarlos. Por ejemplo, la prudencia es un valor de los más importantes de acuerdo a Aristóteles ¿es patrimonio institucional?

**4.9. Ser discreto con respecto a la información que me haya sido confiada.** Sugiero: Guardar/mantener la confidencialidad de la información a la que tengo acceso.

**5. Trabajo en equipo: integrarse y colaborar con otros para cumplir los objetivos comunes.**

**5.3. Trabajar con otros para el logro de metas comunes.** Sugiero: reconocer el aporte del equipo en el logro de metas comunes

**5.4. Manifestar voluntad para realizar tareas en equipo:** Me parece muy similar a la 5.2

**5.5. Negociar para velar por el bien común:** El texto se advierte confuso, no queda claro qué se entiende por "negociar"

**5.7 Asumir compromisos con el equipo frente a las tareas encomendadas.** Similar al 5.6

**5.8 Realizar proyectos con otras personas.** Similar a la 5.3

**6. Tratamiento de conflictos y negociación: ser capaz de resolver las diferencias dentro de la institución.**

**6.1. Realizar negociaciones exitosas.** Sugiero: Aplicar estrategias de resolución de conflicto pertinentes.

**6.4. Enfrentar situaciones de conflictos propias del ámbito naval:** Siempre enfrentarán conflictos propios del ámbito naval ¿Cuál sería el valor formativo?

Sugiero: Enfrentar de manera propositiva situaciones de conflicto del ámbito naval. Sin embargo, ya se parece mucho a lo que propuse en el 6.1

**6.5. Ver los conflictos como una oportunidad de mejora:** Sugiero reemplazar Ver por los verbos asumir/considerar/abordar

**6.6. Proponer cambios cuando se presenta un problema:** Sugiero: proponer soluciones cuando se presenta un problema.

**6.7. Persuadir sin provocar hostilidad durante una negociación:** Sugiero: Resolver situaciones problemáticas utilizando técnicas de resolución de conflictos

**6.8. Responder sin agresión frente a conductas poco apropiadas de los demás:** Creo que este ítem se resuelve con el anterior.

**7. Comunicación interpersonal: relacionarse de forma positiva con otros a través del diálogo.**

**7.1. Decir con claridad lo que pienso y siento:** Sugiero el término expresar en lugar de decir.

**7.3. Comunicarme positivamente de forma oral en contextos multiculturales:** Sugiero: cambiar la expresión contexto multiculturales por en diversos contextos culturales

**7.7. Respetar las opiniones de otros:** Sugiero: respetar los puntos de vista u opiniones diferentes a los míos.

**7.9. Entregar mensajes claros y objetivos relacionados con mi quehacer naval.** Igual que en un ítem anterior, es una habilidad que sólo se despliega en el ámbito naval ? Sugiero aclarar ese punto.

**7.10. Utilizar un lenguaje no-verbal adecuado y coherente según la institución.** Ídem anterior ¿solo institucional? Además se relaciona con el ítem 7.1, ya que en mi sugerencia de ese punto señalo usar el verbo expresar que supone los elementos verbales y no verbales.

## **COMENTARIOS ENCUESTA EXPERTO XIX**

### **POR DIMENSIÓN Y PREGUNTAS**

#### **1. Automotivación: ocuparse con interés de las tareas encomendadas.**

**1.1. Asumir con facilidad nuevas responsabilidades propias de la institución.** La palabra “facilidad” queda sujeta a la experiencia y percepción de cada sujeto. Lo que es fácil para uno, para otro no.

#### **2. Diversidad e interculturalidad: comprender y aceptar la diversidad tanto cultural y social.**

**2.8. Respetar las costumbres, tradiciones y culturas de otras sociedades.** Esta aseveración se cruza un poco con lo que se pregunta en la 2.5.

En la 2.5 se habla de multiculturalidad y en la 2.8 se habla de costumbres, tradiciones y culturas, a mi parecer, son lo mismo.

#### **3. Adaptación al entorno: afrontar situaciones propias del ámbito civil y militar.**

**3.1. Adaptarme al cambio.** Creo que es un poco ambigua. Quizás enunciar un hecho concreto que ejemplifique la adaptación al cambio, por ejemplo, asumir nuevos roles, adaptación a equipos de trabajo con civiles y militares, etc.

**3.6. Identificar situaciones o momentos que requieren nuevas respuestas.** Quizás colocar, “responder de forma eficiente frente a situaciones que requieren nuevas respuestas o soluciones”. Porque “identificar” no implica “afrontar” como lo indica la competencia 3.

**3.7. Incorporarme con facilidad a nuevos equipos de trabajo.** Quizás cambiar “facilidad” por “eficiencia” (facilidad es relativo según cada sujeto)

**3.8. Responder frente a una situación de conflicto de la forma más pertinente según el contexto civil o militar.** Pertinente quizás cambiar por “de acuerdo a su cargo y a su rol”

#### **7. Comunicación interpersonal: relacionarse de forma positiva con otros a través del diálogo.**

**7.10. Utilizar un lenguaje no-verbal adecuado y coherente según la institución.**  
¿Conocen lo que significa lenguaje no verbal?



ESCUELA NAVAL ARTURO PRAT.

## ANEXO 9 ENCUESTA FINAL

### ENCUESTA

A continuación, usted se encontrará con un cuestionario anónimo a partir del cual se pretende recolectar información acerca de sus percepciones con respecto al aporte de la Escuela Naval en su proceso de formación.

**Instrucción:** Marque, con una X, de acuerdo a la siguiente escala:

1: Total desacuerdo.  
2: En desacuerdo.

3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo  
4: De acuerdo.

5: Total acuerdo.

### ASPECTOS A EVALUAR.

#### 1. Automotivación: ocuparse con interés de las tareas encomendadas.

La Escuela Naval en mi proceso de formación me ha aportado en el desarrollo de la capacidad para:

1.1. Asumir nuevas responsabilidades propias de la institución.	1	2	3	4	5
1.2. Adquirir nuevos conocimientos de manera autónoma.	1	2	3	4	5
1.3. Esforzarme por conseguir metas que me propongo.	1	2	3	4	5
1.4. Animarme a superar mis problemas sin necesidad de recurrir a mis superiores.	1	2	3	4	5
1.5. Fortalecer mi confianza en el desarrollo de mis habilidades.	1	2	3	4	5
1.6. Conocer mis debilidades e impedir que me limiten.	1	2	3	4	5
1.7. Ser capaz de superarme cuando los resultados no han sido los esperados.	1	2	3	4	5

Comentarios:

#### 2. Diversidad e interculturalidad: comprender y aceptar la diversidad tanto cultural y social.

La Escuela Naval en mi proceso de formación me ha aportado en el desarrollo de la capacidad para:

2.1. Respetar la diversidad de opiniones.	1	2	3	4	5
2.2. Valorar la diversidad de opiniones.	1	2	3	4	5
2.3. Aprender sobre diversas culturas.	1	2	3	4	5
2.4. Trabajar integradamente en contextos internacionales.	1	2	3	4	5
2.5. Valorar la instancia de convivencia entre civiles y militares.	1	2	3	4	5
2.6. Aceptar las diferencias sociales y culturales.	1	2	3	4	5

Comentarios:

--

**3. Adaptación al entorno: afrontar situaciones propias del ámbito civil y militar.**

**La Escuela Naval en mi proceso de formación me ha aportado en el desarrollo de la capacidad para:**

3.1. Adaptarme al cambio tanto en contextos civiles como militares.	1	2	3	4	5
3.2. Respetar los principios de otras instituciones civiles y militares.	1	2	3	4	5
3.3. Ser capaz de reaccionar frente a situaciones adversas.	1	2	3	4	5
3.4. Generar estrategias para lograr los objetivos propuestos.	1	2	3	4	5
3.5. Identificar situaciones o momentos que requieren nuevas respuestas.	1	2	3	4	5
3.6. Incorporarme con desenvoltura a nuevos equipos de trabajo.	1	2	3	4	5
3.7. Responder frente a una situación de conflicto de la forma más pertinente según el contexto civil o militar.	1	2	3	4	5

Comentarios:

**4. Sentido ético: inclinarse positivamente hacia el bien moral.**

**La Escuela Naval en mi proceso de formación me ha aportado en el desarrollo de la capacidad para:**

4.1. Aplicar los valores patrióticos en diferentes actividades.	1	2	3	4	5
4.2. Ser honesto en mi actuar.	1	2	3	4	5
4.3. Aplicar la fuerza de acuerdo al derecho y procedimientos institucionales.	1	2	3	4	5
4.4. Ser justo en mis decisiones.	1	2	3	4	5
4.5. Ser leal a los valores institucionales.	1	2	3	4	5
4.6. Asumir de forma permanente un espíritu de servicio con la institución por sobre mis necesidades.	1	2	3	4	5
4.7. Apoyar siempre al necesitado sin tomar ventaja de las adversidades o errores ajenos.	1	2	3	4	5
4.8. Ser reservado con respecto a la información que me haya sido confiada.	1	2	3	4	5
4.9. Actuar con prudencia en distintas situaciones.	1	2	3	4	5
4.10. Respetar los derechos y la dignidad de las personas.	1	2	3	4	5

Comentarios:

**5. Trabajo en equipo: integrarse y colaborar con otros para cumplir los objetivos comunes.**

**La Escuela Naval en mi proceso de formación me ha aportado en el desarrollo de la capacidad para:**

5.1. Valorar el trabajo en equipo por sobre el individual.	1	2	3	4	5
5.2. Buscar las instancias para trabajar en equipo.	1	2	3	4	5
5.3. Trabajar con otros para el logro de metas comunes.	1	2	3	4	5
5.4. Comprometerme para alcanzar los objetivos del equipo.	1	2	3	4	5
5.5. Desarrollar proyectos en equipo.	1	2	3	4	5
5.6. Cumplir con las funciones designadas por el equipo.	1	2	3	4	5
5.7. Respetar los puntos de vista de los integrantes del equipo.	1	2	3	4	5

Comentarios:

**6. Tratamiento de conflictos y negociación: ser capaz de resolver las diferencias dentro de la institución.**

**La Escuela Naval en mi proceso de formación me ha aportado en el desarrollo de la capacidad para:**

6.1. Aplicar estrategias de resolución de conflictos pertinentes.	1	2	3	4	5
6.2. Identificar problemas.	1	2	3	4	5
6.3. Resolver problemas.	1	2	3	4	5
6.4. Considerar los conflictos como una oportunidad de mejora.	1	2	3	4	5
6.5. Proponer soluciones cuando se presenta un problema.	1	2	3	4	5
6.6. Resolver situaciones problemáticas, utilizando técnicas de resolución de conflictos.	1	2	3	4	5
6.7. Responder sin agresión frente a conductas poco apropiadas de los demás.	1	2	3	4	5

Comentarios:

**7. Comunicación interpersonal: relacionarse de forma positiva con otros a través del diálogo.**

**La Escuela Naval en mi proceso de formación me ha aportado en el desarrollo de la capacidad para:**

7.1. Expresar con claridad lo que pienso y siento.	1	2	3	4	5
7.2. Comunicarme hábilmente con expertos en otras áreas del saber.	1	2	3	4	5
7.3. Comunicarme positivamente de forma oral en diferentes contextos culturales.	1	2	3	4	5
7.4. Preguntar para comprender mejor.	1	2	3	4	5
7.5. Relacionarme y comunicarme adecuadamente con los cadetes.	1	2	3	4	5
7.6. Relacionarme y comunicarme adecuadamente con los oficiales en el contexto laboral.	1	2	3	4	5
7.7. Respetar las opiniones de otros.	1	2	3	4	5
7.8. Utilizar un vocabulario acorde a los diferentes contextos.	1	2	3	4	5
7.9. Expresar mensajes claros y objetivos relacionados con mi quehacer naval.	1	2	3	4	5

Comentarios: