

UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS
VICERRECTORADO
CENTRO PSICOPEDAGÓGICO Y DE INVESTIGACIÓN EN
EDUCACIÓN SUPERIOR - CEPIES



**CARACTERIZACIÓN DE LA EXPRESIÓN CORPORAL Y SU
RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS TRANSVERSALES DE
LAS CARRERAS QUE PERTENECEN A LA UNIVERSIDAD
SALESIANA DE BOLIVIA**

Tesis de Maestría para optar el grado académico de magister scientiarum en educación superior
mención: elaboración y evaluación de proyectos educativos

MAESTRANTE: Angela Gricel Nistauz Sorzano

TUTOR: PhD. Juan Francisco Maria Bedregal Villanueva

LA PAZ – BOLIVIA
2020

DEDICATORIA:

Este trabajo está dedicado al ser que guio mi vida en este proceso, a él es quien rindo todo esfuerzo invertido, porque estoy convencida que todo lo que se realizó, no tendría el verdadero sentido, el cual trasciende el objetivo visible.

AGRADECIMIENTOS:

A Dios mi principal sentido de vida y quien me brinda la capacidad y confianza certera, por ti estoy aquí y contigo seguiré cada sueño.

A la Institución de Posgrado CEPIES por este proceso de formación que concluye.

A las carreras de la Universidad Salesiana que abrieron las puertas para esta Investigación y apoyo estrecho a este proceso.

A mis amados amigos y colegas de trabajo dentro de la Universidad Salesiana, que no solo apoyaron el trabajo, inspiraron y motivaron el mismo.

A mis Padres, por todo el esfuerzo, apoyo y fe depositada en mí, por los cuales continúo creciendo.

A mis docentes de tutoría, M.Sc. Hernan Paz, a quien Dios lo llamo a su presencia antes de concluir la defensa, pero inspiró y acompañó constantemente la investigación, también a PhD. Francisco Bedregal quien continuo y apoyo este proceso en mi formación y culminación de forma desprendida de guía, estoy agradecida por el desprendimiento de conocimientos y disposición en este trabajo de forma cercana, el cual es de gran valor y admiración.

Tabla de contenido

1. PROBLEMATIZACIÓN	- 21 -
1.1 Planteamiento del problema de Investigación.....	- 21 -
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	- 29 -
1.3 JUSTIFICACIÓN.....	- 29 -
1.2 OBJETIVOS.....	- 37 -
1.2.1 OBJETIVO GENERAL.....	- 37 -
1.2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	- 37 -
1.5. Delimitación y alcances de la investigación.....	- 38 -
1.6. Hipótesis.....	- 38 -
1.8. Variables.....	- 38 -
1.9. Operacionalización de Variables.....	39
2. TEORIZACION	44
2.1. MARCO TEORICO	44
2.1.1. Base Epistémica	44
2.1.2. Balance del estado de la cuestión o el estado del arte	47
2.2. MARCO CONCEPTUAL.....	60
2.2.1 Psicomotricidad.....	61
2.2.2 Expresión corporal.....	62
2.2.3 Contenidos basados en la expresión corporal desde un enfoque psicomotriz.	62
2.3 MARCO REFERENCIAL	69
2.3.1 Educación en pregrado de Bolivia	69
2.3.2 Educación Superior Universitaria a nivel pregrado	70
2.5 MARCO HISTORICO INSTITUCIONAL.....	81
2.5.2 ORGANIGRAMA.....	84
2.7 MARCO ANALITICO.....	84
5.3. Las competencias y su herencia pedagógica en la educación superior.....	88
3.1. Enfoque de investigación	95
3.2. Tipo de investigación	95
3.3. Diseño de investigación.....	95

3.4.	Método de investigación.....	96
3.5.	Técnicas de investigación.....	97
3.6.	Instrumentos de investigación.....	98
3.7.	Validez y confiabilidad de instrumentos.....	99
3.8.	Fuentes de información.....	102
3.9	Universo.....	102
3.10	Población.....	103
3.11.	Muestra.....	103
3.12.	Tipo de muestreo.....	104
3.13.	Procedimiento de investigación.....	105
4.	PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	108
4.1	RESULTADOS GENERALES DE LA POBLACION TOTAL POR INSTRUMENTO.....	108
4.2	RESULTADOS POR AGRUPACION.....	115
4.3	RESULTADOS POR CARRERAS.....	126
5.	ESTRUCTURA DE LA PROPUESTA CIENTIFICA.....	230
5.1	INTRODUCCION.....	230
5.3	INVOLUCRADOS.....	233
5.4	FUNDAMENTACION.....	238
5.4.6	Cuerpo transversal en la educación de pregrado.....	244
5.5	CONSIDERACIONES METODOLÓGICAS DE LA PROPUESTA.....	252
5.6	PLANIFICACION.....	261
6.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	264
6.1	CONCLUSIONES.....	264
6.2	RECOMENDACIONES.....	240

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES Y CUADROS

Tabla 2 Variable Independiente. Expresión corporal.	39
Tabla 3 Variable Dependiente. Competencias transversales.....	40
Tabla 4 Cuadro de Aportes / Estado de Arte.	45
Tabla 5 Definiciones de Competencias.....	65
Tabla 6 Estadística de fiabilidad Guía de observación.....	100
Tabla 7 Estadística de Fiabilidad	101
Tabla 8 Estadística de fiabilidad Docente.....	101
Tabla 9 Universo	102
Tabla 10 Agrupación/ docente.....	80
Tabla 11 Agrupación/ estudiantes.	115
Tabla 12 Agrupacion/ observacion.	116
Tabla 13 Resumen por carreras.....	89
Tabla 14 IDS Consideras que, dentro de tu formación profesional, te prepararon en competencias transversales para el ejercicio pre - profesional y/o profesional	126
Tabla 15 IDS¿Tiene la capacidad de generar ideas, respuestas y propuestas innovadoras y alternativas para proponer soluciones imaginativas y originales?.....	128
Tabla 16 IDS Usted tiene la capacidad de identificar y analizar situaciones problemáticas cuyo método de solución presenta cierta complejidad.....	129
Tabla 17IDS¿Sabe llevar a cabo procesos relacionando contenidos de diferentes áreas, con visión amplia e interactiva en un tema a trabajar?.....	130
Tabla 18 IDS ¿Usted tiene seguridad en las propias capacidades para resolver retos?.....	132
Tabla 19 IDS ¿Usted sabe gestionar la adversidad y las dificultades, con capacidad de resistir?	93
Tabla 20IDS Usted puede reconocer y regular las propias emociones para ajustarlas adecuadamente a las necesidades del momento y del contexto.	94
Tabla 21IDS ¿Usted sabe adecuarse a cualquier contexto, relación o situación de forma positiva?	135
Tabla 22IDS ¿Usted saber percibir y comprender el comportamiento, las emociones y los sentimientos de otra persona o un grupo de personas?	97
Tabla 23IDS ¿Usted muestra disposición a recibir sugerencias, ideas, valoraciones y críticas?.....	136
Tabla 24IDS ¿Usted saber convivir y colaborar para conseguir objetivos compartidos?	138
Tabla 25IDS Capacidad para mantenerse dentro de una organización o grupo para realizar actividades o participar en ellos.....	139
Tabla 26IDS ¿Usted tiene capacidad de comunicación verbal y no verbal eficaz?.....	141

Tabla 27IDS El tono y la actitud corporal son ajustados a las propuestas de trabajo	142
Tabla 28IDS Muestra capacidad de comunicación a través del cuerpo y gestualidad facial.....	143
Tabla 29IDS Interactúa con los compañeros utilizando el contacto corporal de forma ajustada en relación al otro y así mismo	144
Tabla 30IDS Utiliza la mirada como herramienta de comunicación	145
Tabla 31IDS Usa el lenguaje verbal para simbolizar y representar las situaciones del trabajo corporal.....	146
Tabla 32IDS Se descentra hacia los otros y pone en su lugar a través de la lectura tónica de su cuerpo.....	147
Tabla 33IDS Aceptación del otro y de sus producciones.....	148
Tabla 34IDS Adecua su tono corporal a la cualidad tónica de su compañero, según lo que requiere en la propuesta.	149
Tabla 35IDS Muestra capacidad de contención en propuestas que así lo requieren	150
Tabla 36IDS Puede ofrecer seguridad física y afectiva	151
Tabla 37IDS Puede establecer límites a sus compañeros según sea necesario	152
Tabla 38 IDS Permite que el otro actué, le aporta referencias de seguridad, espera sin invadirle, ajustándose a lo que el otro necesita	153
Tabla 39IDS Muestra disposición para el trabajo corporal con los otros	154
Tabla 40IDS Utiliza las aportaciones del grupo para progresar en la comprensión de sí mismo	155
Tabla 41IDS Ayuda a las construcciones del saber compartido, escucha a los otros, hace espejos del otro, pregunta para comprender	156
Tabla 42IDS Analiza las producciones grupales y es capaz de verbalizarlas	157
Tabla 43IDS Escucha las propias dificultades y es capaz de verbalizarlas	158
Tabla 44IDS Dota de sentido y significado subjetivo a lo vivido	159
Tabla 45IDS Conoce sus propias fortalezas y limitaciones	160
Tabla 46CDE Consideras que, dentro de tu formación profesional, te prepararon en competencias transversales para el ejercicio pre - profesional y/o profesional	161
Tabla 47CDE ¿Tiene la capacidad de generar ideas, respuestas y propuestas innovadoras y alternativas para proponer soluciones imaginativas y originales?.....	162
Tabla 48CDE Usted tiene la capacidad de identificar y analizar situaciones problemáticas cuyo método de solución presenta cierta complejidad.....	163
Tabla 49CDE ¿Sabe llevar a cabo procesos relacionando contenidos de diferentes áreas, con visión amplia e interactiva en un tema a trabajar?.....	164
Tabla 50CDE ¿Usted tiene seguridad en las propias capacidades para resolver retos?.....	165

Tabla 51CDE	¿Usted sabe gestionar la adversidad y las dificultades, con capacidad de resistir?	166
Tabla 52CDE	Usted puede reconocer y regular las propias emociones para ajustarlas adecuadamente a las necesidades del momento y del contexto?	167
Tabla 53CDE	¿Usted sabe adecuarse a cualquier contexto, relación o situación de forma positiva?	169
Tabla 54CDE	¿Usted sabe percibir y comprender el comportamiento, las emociones y los sentimientos de otra persona o un grupo de personas?	170
Tabla 55 CDE	¿Usted muestra disposición a recibir sugerencias, ideas, valoraciones y críticas?.....	171
Tabla 56CDE	¿Usted sabe convivir y colaborar para conseguir objetivos compartidos?.....	172
Tabla 57CDE	Capacidad para mantenerse dentro de una organización o grupo para realizar actividades o participar en ellos.....	173
Tabla 58CDE	¿Usted tiene capacidad de comunicación verbal y no verbal eficaz?.....	174
Tabla 59CDE	El tono y la actitud corporal son ajustados a las propuestas de trabajo	175
Tabla 60CDE	Muestra capacidad de comunicación a través del cuerpo y gestualidad facial.....	176
Tabla 61CDE	Interactúa con los compañeros utilizando el contacto corporal de forma ajustada en relación al otro y así mismo	177
Tabla 62CDE	Utiliza la mirada como herramienta de comunicación	178
Tabla 63CDE	Usa el lenguaje verbal para simbolizar y representar las situaciones del trabajo corporal.....	179
Tabla 64CDE	Se descentra hacia los otros y pone en su lugar a través de la lectura tónica de su cuerpo.....	180
Tabla 65CDE	Aceptación del otro y de sus producciones.....	181
Tabla 66CDE	Adecua su tono corporal a la cualidad tónica de su compañero, según lo que requiere en la propuesta.	182
Tabla 67CDE	Muestra capacidad de contención en propuestas que así lo requieren	183
Tabla 68CDE	Puede ofrecer seguridad física y afectiva	184
Tabla 69CDE	Puede establecer límites a sus compañeros según sea necesario	185
Tabla 70CDE	Permite que el otro actúe, le aporta referencias de seguridad, espera sin invadirle, ajustándose a lo que el otro necesita	186
Tabla 71CDE	Muestra disposición para el trabajo corporal con los otros	187
Tabla 72CDE	Utiliza las aportaciones del grupo para progresar en la comprensión de sí mismo	188
Tabla 73 CDE	Ayuda a las construcciones del saber compartido, escucha a los otros, hace espejos del otro, pregunta para comprender	189
Tabla 74CDE	Analiza las producciones grupales y es capaz de verbalizarlas	190
Tabla 75CDE	Escucha las propias dificultades y es capaz de verbalizarlas	191
Tabla 76CDE	Dota de sentido y significado subjetivo a lo vivido	192

Tabla 78CDE	Conoce sus propias fortalezas y limitaciones	193
Tabla 79PSM	Consideras que, dentro de tu formación profesional, te prepararon en competencias transversales para el ejercicio pre - profesional y/o profesional	196
Tabla 80PSM	¿Tiene la capacidad de generar ideas, respuestas y propuestas innovadoras y alternativas para proponer soluciones imaginativas y originales?.....	197
Tabla 81PSM	Usted tiene la capacidad de identificar y analizar situaciones problemáticas cuyo método de solución presenta cierta complejidad.....	198
Tabla 82PSM	¿Sabe llevar a cabo procesos relacionando contenidos de diferentes áreas, con visión amplia e interactiva en un tema a trabajar?.....	199
Tabla 83PSM	¿Usted tiene seguridad en las propias capacidades para resolver retos?.....	200
Tabla 84PSM	¿Usted sabe gestionar la adversidad y las dificultades, con capacidad de resistir?	201
Tabla 85PSM	Usted puede reconocer y regular las propias emociones para ajustarlas adecuadamente a las necesidades del momento y del contexto?	202
Tabla 86PSM	¿Usted sabe adecuarse a cualquier contexto, relación o situación de forma positiva?	203
Tabla 87PSM	¿Usted saber percibir y comprender el comportamiento, las emociones y los sentimientos de otra persona o un grupo de personas?	204
Tabla 88PSM	¿Usted saber percibir y comprender el comportamiento, las emociones y los sentimientos de otra persona o un grupo de personas?	205
Tabla 89PSM	¿Usted muestra disposición a recibir sugerencias, ideas, valoraciones y críticas?.....	206
Tabla 90PSM	¿Usted saber convivir y colaborar para conseguir objetivos compartidos?.....	207
Tabla 91PSM	Capacidad para mantenerse dentro de una organización o grupo para realizar actividades o participar enellos.....	208
Tabla 92PSM	¿Usted tiene capacidad de comunicación verbal y no verbal eficaz?.....	209
Tabla 93PSM	El tono y la actitud corporal son ajustados a las propuestas de trabajo	210
Tabla 94PSM	Muestra capacidad de comunicación a través del cuerpo y gestualidad facial.....	211
Tabla 95PSM	Interactúa con los compañeros utilizando el contacto corporal de forma ajustada en relación al otro y así mismo	212
Tabla 96PSM	Utiliza la mirada como herramienta de comunicación	213
Tabla 97PSM	Usa el lenguaje verbal para simbolizar y representar las situaciones del trabajo corporal.....	214
Tabla 98PSM	Se descentra hacia los otros y pone en su lugar a través de la lectura tónica de su cuerpo.....	215
Tabla 99PSM	Se descentra hacia los otros y pone en su lugar a través de la lectura tónica de su cuerpo.....	216
Tabla 100PSM	Aceptación del otro y de sus producciones.....	217
Tabla 101PSM	Adecua su tono corporal a la cualidad tónica de su compañero, según lo que requiere en la propuesta.	218
Tabla 102PSM	Muestra capacidad de contención en propuestas que así lo requieren	219

Tabla 103PSM Puede ofrecer seguridad física y afectiva	220
Tabla 104PSM Puede establecer límites a sus compañeros según sea necesario	221
Tabla 105PSM Permite que el otro actúe, le aporta referencias de seguridad, espera sin invadirle, ajustándose a lo que el otro necesita	222
Tabla 106PSM Muestra disposición para el trabajo corporal con los otros	223
Tabla 107PSM Analiza las producciones grupales y es capaz de verbalizarlas	224
Tabla 108PSM Escucha las propias dificultades y es capaz de verbalizarlas	225
Tabla 109PSM Dota de sentido y significado subjetivo a lo vivido	226
Tabla 110PSM Conoce sus propias fortalezas y limitaciones	227

Índice de Gráficos

Grafico 10 Agrupación/ docente	82
Grafico 11 Agrupación/ estudiantes.....	115
Grafico 12 Agrupacion/ observacion.....	116
Grafico 13 IDS Consideras que, dentro de tu formación profesional, te prepararon en competencias transversales para el ejercicio pre - profesional y/o profesion.....	126
Grafico 15 IDS¿Tiene la capacidad de generar ideas, respuestas y propuestas innovadoras y alternativas para proponer soluciones imaginativas y originales?.....	128
Grafico 16 IDS Usted tiene la capacidad de identificar y analizar situaciones problemáticas cuyo método de solución presenta cierta complejidad.....	129
Grafico 17 IDS¿Sabe llevar a cabo procesos relacionando contenidos de diferentes áreas, con visión amplia e interactiva en un tema a trabajar?.....	130
Grafico 18 IDS¿Usted tiene seguridad en las propias capacidades para resolver retos?.....	132
Grafico19 IDS¿Usted sabe gestionar la adversidad y las dificultades, con capacidad de resistir?.....	133
Grafico 20 IDS Usted puede reconocer y regular las propias emociones para ajustarlas adecuadamente a las necesidades del momento y del contexto.	134
Grafico 21 IDS ¿Usted sabe adecuarse a cualquier contexto, relación o situación de forma positiva?	135
Grafico 22 IDS¿Usted saber percibir y comprender el comportamiento, las emociones y los sentimientos de otra persona o un grupo de personas?	136
Grafico 23 IDS¿Usted muestra disposición a recibir sugerencias, ideas, valoraciones y críticas?.. ..	137
Grafico 24 IDS¿Usted saber convivir y colaborar para conseguir objetivos compartidos?.....	138
Grafico 25 IDS Capacidad para mantenerse dentro de una organización o grupo para realizar actividades o participar enellos	139
Grafico 26 IDS Usted tiene capacidad de comunicación verbal y no verbal eficaz?.....	141
Grafico 27 IDS El tono y la actitud corporal son ajustados a las propuestas de trabajo	142
Grafico 28 IDS Muestra capacidad de comunicación a través del cuerpo y gestualidad facial..	143
Grafico 29 IDS Interactúa con los compañeros utilizando el contacto corporal de forma ajustada en relación al otro y así mismo	144
Grafico la 30 IDS Utiliza la mirada como herramienta de comunicación	145
Grafico 31 IDS Usa el lenguaje verbal para simbolizar y representar las situaciones del trabajo corporal.....	146
Grafico 32 IDS Se descentra hacia los otros y pone en su lugar a través de la lectura tónica de su cuerpo.....	147
Grafico 33 IDS Aceptación del otro y de sus producciones	148
Grafico 34 IDS Adecua su tono corporal a la cualidad tónica de su compañero, según lo que requiere en la propuesta.	149
Grafico 35 IDS Muestra capacidad de contención en propuestas que así lo requieren.....	150

Grafico 36IDS Puede ofrecer seguridad física y afectiva	151
Grafico 37IDS Puede establecer límites a sus compañeros según sea necesario	152
Grafico 38 IDS Permite que el otro actué, le aporta referencias de seguridad, espera sin invadirle, ajustándose a lo que el otro necesita	153
Grafico 39IDS Muestra disposición para el trabajo corporal con los otros.....	154
Grafico 40IDS Utiliza las aportaciones del grupo para progresar en la comprensión de sí mismo	155
Grafico 41IDS Ayuda a las construcciones del saber compartido, escucha a los otros, hace espejos del otro, pregunta para comprender	156
Grafico 42IDS Analiza las producciones grupales y es capaz de verbalizarlas	157
Grafico 43IDS Escucha las propias dificultades y es capaz de verbalizarlas	158
Grafico 44IDS Dota de sentido y significado subjetivo a lo vivido	159
Grafico 45IDS Conoce sus propias fortalezas y limitaciones	160
Grafico 46CDE Consideras que, dentro de tu formación profesional, te prepararon en competencias transversales para el ejercicio pre - profesional y/o profesion.	16158
Grafico 47CDE ¿Tiene la capacidad de generar ideas, respuestas y propuestas innovadoras y alternativas para proponer soluciones imaginativas y originales?	162
Grafico 48CDE Usted tiene la capacidad de identificar y analizar situaciones problemáticas cuyo método de solución presenta cierta complejidad	163
Grafico 49CDE ¿Sabe llevar a cabo procesos relacionando contenidos de diferentes áreas, con visión amplia e interactiva en un tema a trabajar?.....	164
Grafico 50CDE ¿Usted tiene seguridad en las propias capacidades para resolver retos?.	165
Grafico 51CDE ¿Usted sabe gestionar la adversidad y las dificultades, con capacidad de resistir?..	166
Grafico 52CDE Usted puede reconocer y regular las propias emociones para ajustarlas adecuadamente a las necesidades del momento y del contexto.	167
Grafico 53CDE ¿Usted sabe adecuarse a cualquier contexto, relación o situación de forma positiva?	169
Grafico 54CDE ¿Usted saber percibir y comprender el comportamiento, las emociones y los sentimientos de otra persona o un grupo de personas?	170
Grafico 55 CDE ¿Usted muestra disposición a recibir sugerencias, ideas, valoraciones y críticas?	171
Grafico 56CDE ¿Usted saber convivir y colaborar para conseguir objetivos compartidos?.....	172
Grafico 57CDE Capacidad para mantenerse dentro de una organización o grupo para realizar actividades o participar enellos	173
Grafico 58CDE Usted tiene capacidad de comunicación verbal y no verbal eficaz?.	174
Grafico 59CDE El tono y la actitud corporal son ajustados a las propuestas de trabajo	175
Grafico 60CDE Muestra capacidad de comunicación a través del cuerpo y gestualidad facial	176
Grafico 61CDE Interactúa con los compañeros utilizando el contacto corporal de forma ajustada en relación al otro y así mismo	177
Grafico 62CDE Utiliza la mirada como herramienta de comunicación	178

Grafico 63CDE Usa el lenguaje verbal para simbolizar y representar las situaciones del trabajo corporal.....	179
Grafico 64CDE Se descentra hacia los otros y pone en su lugar a través de la lectura tónica de su cuerpo.....	180
Grafico 65CDE Aceptación del otro y de sus producciones.....	181
Grafico 66CDE Adecua su tono corporal a la cualidad tónica de su compañero, según lo que requiere en la propuesta	182
Grafico 67CDE Muestra capacidad de contención en propuestas que así lo requieren.....	183
Grafico 68CDE Puede ofrecer seguridad física y afectiva	184
Grafico 69CDE Puede establecer límites a sus compañeros según sea necesario	185
Grafico 70CDE Permite que el otro actué, le aporta referencias de seguridad, espera sin invadirle, ajustándose a lo que el otro necesita	186
Grafico 71CDE Muestra disposición para el trabajo corporal con los otros	187
Grafico 72CDE Utiliza las aportaciones del grupo para progresar en la comprensión de sí mismo	188
Grafico 73CDE Ayuda a las construcciones del saber compartido, escucha a los otros, hace espejos del otro, pregunta para comprende.....	189
Grafico 74CDE Analiza las producciones grupales y es capaz de verbalizarlas	190
Grafico 75CDE Escucha las propias dificultades y es capaz de verbalizarlas.....	191
Grafico 76CDE Dota de sentido y significado subjetivo a lo vivido.....	192
Grafico 78CDE Conoce sus propias fortalezas y limitaciones	194
Grafico 79PSM Consideras que, dentro de tu formación profesional, te prepararon en competencias transversales para el ejercicio pre - profesional y/o profesion	196
Grafico 80PSM ¿Tiene la capacidad de generar ideas, respuestas y propuestas innovadoras y alternativas para proponer soluciones imaginativas y originales?	197
Grafico 81PSM Usted tiene la capacidad de identificar y analizar situaciones problemáticas cuyo método de solución presenta cierta complejidad	198
Grafico 82PSM ¿Sabe llevar a cabo procesos relacionando contenidos de diferentes áreas, con visión amplia e interactiva en un tema a trabajar?	199
Grafico 83PSM ¿Usted tiene seguridad en las propias capacidades para resolver retos?	200
Grafico 84PSM ¿Usted sabe gestionar la adversidad y las dificultades, con capacidad de resistir?	201
Grafico 85PSM Usted puede reconocer y regular las propias emociones para ajustarlas adecuadamente a las necesidades del momento y del contexto.	202
Grafico 86PSM ¿Usted sabe adecuarse a cualquier contexto, relación o situación de forma positiva?	203
Grafico 87PSM ¿Usted saber percibir y comprender el comportamiento, las emociones y los sentimientos de otra persona o un grupo de personas?	204
Grafico 88PSM ¿Usted muestra disposición a recibir sugerencias, ideas, valoraciones y críticas?	205
Grafico 89PSM ¿Usted saber convivir y colaborar para conseguir objetivos compartidos?.....	206

Grafico 90PSM Capacidad para mantenerse dentro de una organización o grupo para realizar actividades o participar enellos	207
Grafico 91PSM Usted tiene capacidad de comunicación verbal y no verbal eficaz?	208
Grafico 92PSM El tono y la actitud corporal son ajustados a las propuestas de trabajo	209
Grafico 93PSM Muestra capacidad de comunicación a través del cuerpo y gestualidad facial	210
Grafico 94PSM Interactúa con los compañeros utilizando el contacto corporal de forma ajustada en relación al otro y así mismo	211
Grafico 95PSM Utiliza la mirada como herramienta de comunicación	212
Grafico 96PSM Usa el lenguaje verbal para simbolizar y representar las situaciones del trabajo corporal	213
Grafico 97PSM Se descentra hacia los otros y pone en su lugar a través de la lectura tónica de su cuerpo.....	214
Grafico 98PSM Aceptación del otro y de sus producciones.....	215
Grafico 99PSM Adecua su tono corporal a la cualidad tónica de su compañero, según lo que requiere en la propuesta	216
Grafico 100PSM Muestra capacidad de contención en propuestas que así lo requieren.....	217
Grafico 101PSM Puede ofrecer seguridad física y afectiva	218
Grafico 102PSM Puede establecer límites a sus compañeros según sea necesario	219
Grafico 103PSM Permite que el otro actúe, le aporta referencias de seguridad, espera sin invadirle, ajustándose a lo que el otro necesita	220
Grafico 104PSM Muestra disposición para el trabajo corporal con los otros	221
Grafico 105PSM Utiliza las aportaciones del grupo para progresar en la comprensión de sí mismo	222
Grafico 106PSM Ayuda a las construcciones del saber compartido, escucha a los otros, hace espejos del otro, pregunta para comprender.....	223
Grafico 107PSM Escucha las propias dificultades y es capaz de verbalizarlas.....	224
Grafico 108PSM Analiza las producciones grupales y es capaz de verbalizarlas	225
Grafico 109PSM Dota de sentido y significado subjetivo a lo vivido.....	226
Grafico 110PSM Conoce sus propias fortalezas y limitaciones	227

RESUMEN

El presente trabajo desarrolla una investigación que nace a partir de la indagación en los nuevos aportes de la disciplina en “Psicomotricidad”, la cual surge a finales del siglo XIX, generando un bagaje de conocimientos propios y particulares.

Uno de los aspectos a considerar en la tesis, se vincula con la población que desarrolla estudios superiores, en este caso, estudiantes de pregrado, que se desenvuelven en carreras pertenecientes a la Universidad Salesiana de Bolivia, es por esta razón que la población de estudio considerara a los estudiantes de decimo semestre de la carrera de Psicomotricidad, Ciencias de la educación e Ingeniería de Sistemas.

Las competencias que hoy por hoy, son elementos estudiados y revisados en diferentes universidades, consideran una mirada amplia y compleja a todo el diseño curricular actual, y por tal efecto implica un proceso a largo plazo.

Es por esta razón que dentro de la revisión de las competencias, se considera las “competencias transversales”; siendo contenidos abordados de forma intrínseca en la formación de competencias específicas, las cuales guardan relación con la actitud, comunicación, relación o la forma de enfrentar ciertas situaciones en el campo profesional; sin embargo, son consideradas como elementos básicos en cualquier profesión, porque habilitan capacidades importantes para el campo laboral.

La investigación busca determinar estos aspectos, para posteriormente dar una propuesta ajustada a las carreras participes de la investigación. Estudio que pretende conocer las características y la relación entre ambas variables, enmarcada desde un enfoque mixto, y de diseño no experimental, valorando que la posibilidad de intervenir, primeramente debe centrarse en la relevancia de identificar la necesidad pertinente de estos elementos que fundamenten la propuesta Psicomotriz.

Es por esta razón que el objetivo de la investigación reside en identificar las características de su expresión corporal y las competencias transversales, las cuales se

ligan a elementos propios en la persona, y podrían vincularse entre sí, posibilitando un espacio de trabajo desde la psicomotricidad en apoyo a las competencias transversales.

SUMMARY

The present work develops an investigation that emerged from the inquiry into the new contribution of the discipline in "Psychomotor Skills", which arose at the end of the 19th century generating a background of own and particular knowledge.

One of the aspects to consider in the thesis it is linked with the population that was developing higher studies, in this case, undergraduate students that belong to the Salesian University of Bolivia, therefore the group of study considered students of the tenth semester of the career of Psychomotricity, Sciences of the education and Engineering of Systems.

The competencies that today are elements studied and reviewed in different universities, which considered a broad and complex look at the entire current curricular design, for such purpose imply a long-term process.

For this reason, within the review of competencies, "transversal competencies" were considered and contents were addressed intrinsically in the formation of specific competencies, which are related to the attitude, the communication, the relationship, or the way to face certain situations in the professional field; however, they are considered as basic elements in any profession because they enable important skills for the labor field.

The research seeks to determine these aspects, to later give a proposal adjusted to the careers involved in the research. This study aims to know the characteristics and the relationship between both variables, under a mixed approach and of non-experimental design, valuing the possibility of intervening but, firstly must be focused on the relevance identifying the pertinent need of these elements that support the Psychomotor proposal.

For this reason, the objective of the research lies in identifying the characteristics of the corporal expression and transversal competencies, linked to the own elements in a person, and could be linked to each other, allowing a workspace from psychomotor skills in support to transversal competencies.

PALABRAS CLAVES

Psicomotricidad, integralidad, transversalidad, competencia, globalidad, emociones, acogida, interrelación, Observación psicomotriz, actitudes psicomotrices, mirada psicomotriz, investigación, relación, comunicación, dialogo corporal, cuerpo.

Introducción.

La presente investigación se desarrolló en la Universidad Salesiana de Bolivia, con estudiantes de decimo semestre de la carrera de Psicomotricidad, salud, educación y deporte, Ingeniería de Sistemas y Ciencias de la educación.

A partir de esta población se busca determinar las características de la expresión corporal, que está ligada a un sistema de actitudes necesarias en el trabajo psicomotriz, vinculadas a elementos actitudinales representados en las producciones corporales, es decir que su observación y relevancia procede de la puesta en acción corporal.

Así también, se busca identificar la presencia de competencias transversales en estudiantes de decimo semestre, las cuales se relacionan con elementos actitudinales necesarios en la práctica profesional, aplicables a todas las carreras, sin embargo, su trabajo en la formación depende del lugar que ocupe en el diseño curricular o en el caso dentro su malla curricular.

Por tanto, se desarrollará los diferentes puntos para la elaboración del trabajo presente.

El primer capítulo, desarrolla las cuestionantes teóricas que sustentan el planteamiento del problema, abarcando un repaso de teorías y modelos tradicionales en la educación vinculados a la formación en pregrado, considerando las competencias en su desarrollo y también la mirada psicomotriz que abordara la temática de expresión corporal.

Desde esa revisión se desarrollará la justificación y los objetivos presentes en la investigación, considerando las dos variables de estudio.

En el capítulo II se introduce al balance bibliográfico en el estado de Arte, que implica aquellas investigaciones y autores que enmarcan significadas referencias relacionadas con la investigación y las variables de estudio.

Así también, se presenta el marco teórico conceptual, referencial e institucional, desarrollando información relevante para el estudio y análisis de la investigación, caracterizando la fundamentación necesaria para este.

En el capítulo III se define el método, a partir de bases epistémicas, el enfoque Mixto, diseño No experimental de tipo Transeccional descriptivo, correlacional, que permitirá desarrollar las características de las variables y su interpretación relacional de las variables de estudio, desde una base humanista, enmarcando al mismo tiempo el modelo y enfoque “Convergente” del objeto de estudio de la Psicomotricidad. “cuerpo y manifestaciones” y el desarrollo de Instrumentos para la recolección de datos.

En el capítulo IV se desarrolla los resultados, los cuales se expresan en tablas y gráficos, elaborados con un software “SPSS” que permitió generar datos organizados y válidos para la investigación, así también la valides de Instrumentos y la correlación presente.

El capítulo V se desarrolla la Propuesta Científica, después de la obtención de resultados que se vinculan con la fundamentación teórica en Psicomotricidad y autores referentes que aportan a la implicancia de las competencias transversales.

Posterior a esto se encuentra las conclusiones y recomendaciones de la Investigación, detallando los alcances del mismo.

CAPÍTULO I

PROBLEMATIZACIÓN

1. PROBLEMATIZACIÓN

1.1 Planteamiento del problema de Investigación.

Uno de los aspectos que conlleva estudio dentro de la psicomotricidad, es el conocimiento del cuerpo y sus manifestaciones, elemento que conlleva un estudio particular y de gran aporte desde su origen. La expresión corporal conocida como la expresión del pensamiento a través del movimiento, con intencionalidad comunicativa dotados de significación.

Entendiendo esta postura, se concibe la expresión de lo interno al exterior, la cual permite comprender al otro y su forma de actuar en el medio, es decir que todo ser humano tiene una historia que impregna su manifestación en el medio exterior, en sus relaciones y accionar.

Es por esta razón que la carrera profesional que se determina se enlaza con nuestros deseos, expectativas y la raíz de nuestro mundo interno. Sin embargo surgen interrogantes, ¿será que el estudiante de pregrado se encuentra preparado para iniciar su carrera? ¿Será que solamente el contenido de la malla curricular tanto teórica y práctica, es su único fundamento y proceso de formación?

Además, uno de los aspectos que se considera en la formación de una carrera en pregrado, es identificar las competencias de la misma, entendidas como “atribuciones o incumbencias ligadas a la figura profesional (tareas y funciones) que engloban el conjunto de realizaciones, resultados, líneas de actuación y consecuciones que se demandan del titular de una profesión u ocupación determinada”. (Ana Zita, 2019)

Entonces será que ¿solo depende de una evaluación curricular? ¿De contenidos teóricos a lo largo de la formación? Si bien, es lo que se busca desarrollar luego de un proceso de formación profesional; ¿es lo que identifica al profesional?, entendiendo que el estudiante logra alcanzar el perfil profesional, realmente este considera las competencias para su labor pre profesional y profesional ¿Son parte de la evaluación

cualitativa o cuantitativa dentro de la metodología de evaluación en la carrera? ¿Se considera como un elemento de evaluación?

Es por ello, por lo que cuando se considera la implicancia de la expresión corporal identificando la vinculación de su forma de relación con el medio; las actitudes corporales que hablan de su propia historia la cual está ligada a su particular forma de ser y estar en el medio. Al mismo tiempo se encuentra las competencias transversales, que están ligadas a aspectos actitudinales que se buscan en el desempeño laboral, los cuales son parte de cada profesión y destacan la empleabilidad de los profesionales.

Por lo cual dentro de este proceso se encuentra la valoración de competencias propias a nivel técnico y el cumplimiento de la malla curricular, la cual brinda información a las carreras del perfil profesional, sin embargo las competencias transversales son recursos que si bien se necesitan, no son consideradas dentro de sus valoraciones para la culminación de la carrera, no son consideradas dentro de sus competencias específicas.

Adicionalmente, en una entrevista realizada al director de carrera de Ingeniería de sistemas en relación con el perfil profesional y la evaluación en el proceso de formación y su graduación, menciona:

(Entrevista: Ing. Jesús Rocha, 2019) “Las competencias profesionales creo que son consideradas como el perfil profesional que se busca en la carrera, la verdad es que como carrera la consideramos intrínseca en la malla curricular y en el trabajo diario dentro el aula, con la dinámica de relación docente- estudiante, sin embargo me ayuda a reflexionar si son elementos que consideramos importantes a la hora de evaluar, internamente reconocemos las facultades de los estudiantes, de aquellos que rinden mejor y se piensa que su carrera profesional será exitosa, pero siempre existen aquellos que se evidencia por su rendimiento que el trecho de su ejercicio profesional será con mayores desafíos, aunque a veces nos sorprenden”.

En consecuencia, se considera una nota valorada desde el contenido teórico; la valoración basada en la praxis profesional a nivel técnico y en algunos casos en ambas. Entendiendo que, dentro de los criterios de evaluación objetiva de competencias profesionales, no son un determinante de valoración y formación, y por lo tanto de aprobación.

Por esta razón cabe replantearse los conflictos que encuentran los estudiantes al terminar su carrera, entre ellas: enfrentar el campo profesional, Laboral, el compromiso ético, la competencia en ellos, el compromiso personal, las ilusiones vs. La realidad; los cuales emergen al finalizar su carrera profesional con mayor grado, pero así mismo en prácticas pre/profesionales.

Entonces ¿que se considera dentro de las competencias?, la pregunta tomara un largo recorrido para ser respondida y seguramente muchas vertientes de concepciones, opiniones y debates. Sin embargo, existe hoy en día, la valoración del conocimiento, la valoración de la acción en la práctica, la ética, etc. ¿cuál es el interés que prioriza y de alguna forma desliga aspectos necesarios en el ejercicio de la profesión?

Con relación al tema que se plantea: “El desarrollo de competencias profesionales se organiza en dos vertientes, una la competencia intelectual que facilitan a alumnos la conquista del pensamiento crítico, ayudándoles a ser ciudadanos reflexivos capaces de plantear una crítica abierta y constructiva ante las realidades sobre las que reflexiona” (Ugarte & Naval, 2010).

Por lo cual el autor destaca entre otras, como competencias transversales, el liderazgo personal, la integridad y la capacidad de tomar decisiones; y otra vertiente la competencia participativa, que ayudan a los estudiantes a incrementar su compromiso cívico y a ejercer una ciudadanía activa de un modo responsable, destacándose especialmente las habilidades de comunicación, las habilidades de negociación, la capacidad de resolución de problemas y conflictos, la iniciativa, y el trabajo en equipo.

Por esta razón se manifiestan preguntas entre ellas ¿de qué depende? y bajo que consideraciones nace la educación en pregrado. Será necesario reflexionar si es pertinente el bagaje de conocimiento, la pedagogía, las teorías que fundamentan la educación ya que debaten sobre la metodología tradicional y las nuevas propuestas en vinculación al aprendizaje, considerando que la búsqueda de competencias transversales vinculadas a la actitud podría guardar estrecha relación con la expresión corporal que está ligada a la manifestación actitudinal, expresada en el cuerpo o corporeidad.

Añadiendo (Pain, S., 1987) menciona “El organismo sería el cuerpo, lo que un aparato registrador es a un cuerpo música. El organismo puede funcionar según un programa grabado, el instrumento musical se presenta como la posibilidad de una combinatoria casi infinita, en el cual hay un margen, aun cuando la partitura sea idéntica, de creación o modulación, es personal. El organismo se domestica, se acostumbra, se medica; el cuerpo ensaya, se equivoca, se corrige, aprende.”

Es decir, destacando que la pedagogía actual puede considerar el cuerpo, pero no un cuerpo motriz, o físico, menciona la capacidad del cuerpo en el aprendizaje, Sin embargo, debatible con el dualismo cartesiano que nos precede.

Menciona el Dualismo Cartesiano que el alma se define como el pensamiento, y el cuerpo es una extensión de ella. Solo el pensamiento es capaz de concebir y querer, y de ello depende el acto. El cuerpo queda reducido a una maquina movida por el pensamiento.

Así también Descartes, 1983 afirma el discurso del método “soy una cosa que piensa, una cosa cuya esencia es pensar; no obstante, poseo un cuerpo al que me hallo estrechamente unido, pero que solo es una cosa externa y que no piensa. Parece, pues, que mi alma (es decir, yo) es completamente distinta de mi cuerpo, pero que no puede existir sin él.”

Evidentemente, este ha sido un factor importante en la vida del hombre, se puede ver a un cuerpo separado del alma o tomado de forma fragmentada, pero también a un cuerpo estético, es decir que toma como primacía a la ejecución de este, pero como es mencionado, no es posible concebir al cuerpo como una simple entidad física.

Un hecho acontecido en la historia es el avance social en el que el hombre es el protagonista, pero lo más relevante es que su desarrollo se ha visto marcado por este avance, los cuales se vinculan a la expresión del cuerpo, el cual se origina de una historia propia, expresada en el medio externo a partir de producciones corporales.

Durante muchos años la educación del cuerpo ha tomado una forma distinta de ser concebida, (Lapierre y Aucouturier, 1980) mencionan: si bien el cuerpo es una entidad física, que las disciplinas como las corporales o deportivas que conciben a un cuerpo de agilidad, fuerza, destreza, resistencia, velocidad, rendimiento y eficacia, consideran también a un cuerpo orgánico: salud. Pero jamás un cuerpo que haga “cualquier cosa”, que exprese libremente sus pulsiones... Es decir concebido como un cuerpo físico, un cuerpo puramente motriz. (Aucouturier & Lapierre, 2000)

Entonces existe un cuerpo, pero, ¿dónde prioriza el aprendizaje en la actualidad?, ¿dónde radica o se origina la esencia de la formación en la educación actual?, ¿será que el conocimiento comprendido en la malla curricular es suficiente para abarcar el aprendizaje en pregrado?, o para abarcar sus competencias profesionales, ¿que trasciende a este?, ¿el acumulo de conocimientos llevara a un ejercicio profesional adecuado?, realmente es ajustada a la de la demanda actual en el campo laboral.

Posiblemente existe algo más allá de las competencias teóricas o prácticas, si bien el estudiante llega con un interés y expectativa a la carrera de formación, ligada a sus deseos, vivencias y personalidad, ¿será que en el proceso encuentra las herramientas para su ejercicio profesional o pre profesional?, ¿será que en algún momento se prepara las competencias vinculadas a la relación, al asertividad, a la pro actividad, a la iniciativa, al liderazgo, etc.

Es decir al no ser concebidas como criterios de valoración dentro de las carreras actualmente, si bien se tiene claro lo que se busca desarrollar en los profesionales, no necesariamente es un elemento conductor que trasciende los elementos teóricos y anticipatorios a la práctica.

La psicomotricidad ha sido y es un intento de encontrar la globalidad del sujeto, de la misma manera que lo son muchos otros intentos de habilitar el cuerpo (Sassano, 2000).

Esto significa que no puede ser concebido el término de dualismo dentro la educación, pero si se analiza la situación en el aula, no significa que no exista, porque el cuerpo que existe en los colegios, universidades u otras instituciones valora el aprendizaje del cuerpo, siendo un cuerpo que aprende, pero ¿cómo es entendido este cuerpo?

Por lo tanto “La Psicomotricidad es una disciplina que se autodefine cuando toma como objeto de estudio al cuerpo y sus manifestaciones.” Pero no se habla de cualquier cuerpo, se habla de una corporeidad, de una integralidad, a la cual añade Calmels y las llama “ejes constitutivos” de la globalidad de la persona (Calmels, 2003).

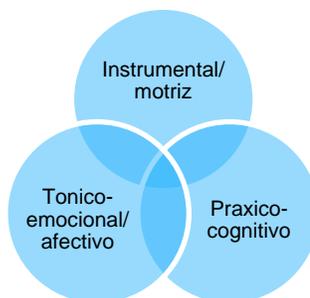


Figura 1 Áreas de la Psicomotricidad.

Es así como se concibe a un cuerpo distinto al que en épocas pasadas era el más importante, ya que no es solo un cuerpo, es la interrelación de 3 áreas que no pueden ser separadas y que dejan de lado al enfoque dual, es desde este punto que se considera a la expresión corporal.

Entonces cuando se considera las competencias transversales o laborales, poseer unas capacidades no significa ser competente. La competencia no reside en los recursos (capacidades), sino en la movilización misma de los recursos personales. Para ser competente es necesario poner en juego el repertorio de recursos. Saber, además, no es poseer, es utilizar (GÁMEZ, 2015).

El dominio de estos saberes le hacen «capaz de» actuar con eficacia en situaciones profesionales que se interrelacionan en la acción, no siendo reducibles ni al saber, ni al saber-hacer, y por tanto, no son asimilables a lo adquirido en formación (Zita, 2019).

Por consiguiente, esta concepción está presente en un buen número de definiciones, pero aún más, en esta línea argumental cabría superar una interpretación simplista de utilizar para no quedarse en la mera aplicación de saberes.

Entonces no se trata de ser capaz, se entiende que está vinculado a nuestra particularidad, de la que se desencadenan diferentes acciones que influyen en nuestra labor profesional, pero también requieren ser apoyadas para desarrollarlas, otros encuentran los recursos en diferentes ámbitos, pero otros no los consideran y por ende no los desarrollan. Se trata de una interrelación entre la acción o el acto, el ser y sentir, el pensar o expresar, las cuales son de interés psicomotriz.

Así mismo se considera: “Las competencias pueden ser adquiridas a lo largo de toda la vida activa, lo que constituye, por tanto, un factor capital de flexibilidad y de adaptación a la evolución de las tareas y los empleos” (Toro Jaramillo, 2015)

Por tanto, la pregunta que surge es, ¿Cómo? Si bien en el diario vivir vamos formando diferentes resoluciones a problemas, esto depende de nuestra historia de aprendizajes previos, que se asimilan y adaptan, pero también de las diferentes concepciones de pensamiento e ideologías.

Se encuentra a un cuerpo no solo que piensa o que actúa de forma separada, también a un cuerpo que siente en interrelación con las otras, es decir está ligado a nuestra

integralidad, la interrogante sería ¿Cómo logramos formar competencias que no se vinculan directamente a un contenido teórico? Sino, que requieren de un proceso reflexivo, participativo y constante.

Por lo cual las características de este cuerpo enmarcan un análisis que conllevará el aporte en identificar las manifestaciones de ese, que está dotado de elementos particulares y que,

Si bien no son abordados en pregrado, son aspectos que se evidencian en el diario vivir y por lo tanto en nuestra manera de gestionar y actuar en el medio, por lo tanto en nuestro medio laboral.

Concebir un trabajo integral en educación universitaria nos inserta en el discernimiento de la particularidad de trabajo de cada profesión, sin embargo, existe criterios propios dentro de carreras de carácter humano o lógico, económico, social, etc.

La universidad salesiana presenta 5 carreras, contaduría pública, ingeniería de sistemas, derecho, ciencias de la educación / parvulario y psicomotricidad, de las cuales 3 serán participes por disponibilidad activa, enmarcando el cuadro de la investigación.

Según la entrevista desarrollada a los directores se menciona que las competencias no son evaluadas de forma directa en los estudiantes, destacan las dificultades que se encuentran en las prácticas pre-profesionales y por lo tanto en el ejercicio profesional.

Es así como las problemáticas de no tener competencias evaluadas manifiestan dificultades en prácticas, dificultades en estudiantes al concluir la carrera o durante el proceso de formación, siendo factores necesarios para considerar, pero de este se desencadena el mirar al estudiante, no solo desde el conocimiento que adquiere, sino desde la posibilidad de generar su acción profesional, por lo mismo no es solo un criterio de evaluación, es un proceso de formación. Expresión corporal.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.

¿Cuáles son las características de la expresión corporal y como se relacionan con las competencias profesionales transversales en carreras de la Universidad Salesiana de Bolivia?

1.3 JUSTIFICACIÓN.

Una de las necesidades presentes en la Universidad Salesiana durante los últimos dos años manifestó la búsqueda de apoyo en estudiantes que cursan las diferentes carreras, vinculadas a la formación corporal que se imparte como materia en psicomotricidad, diferenciándola en las características que manifiestan los estudiantes, que limitan su accionar en clases y sus trabajos prácticos en grupo, así como en instituciones; estableciéndose así talleres esporádicos de trabajo corporal y grupal para apoyar esta necesidad, aunque aún el objetivo de formación no es claro para los docentes y directores, sin embargo consideran que apoya a sus estudiantes.

Las carreras participes de la investigación, manifiestan una demanda constante al apoyo de la formación corporal para estudiantes que realizan defensas de tesis o para mejorar los niveles de comunicación entre ellos para el trabajo en equipo.

Dentro de la labor docente se puede considerar los nuevos retos a los que nos desafiamos por una mejor formación profesional, tanto a nivel curricular, desempeño de competencias, proceso enseñanza aprendizaje y la dinámica o metodología aplicada en aula; la cual busca responder al objetivo de la formación profesional, evidentemente esta presenta dificultades, sin embargo, los desafíos que se enfrentan, lleva a replantear la labor dedicada a la expectativa de la profesión en formación.

Es decir que al mencionar que el estudiante debe seguir estas normas, se encuentra posiblemente en cierta forma al pensamiento dual, expresado aun la mente o espíritu como fuente de aprendizaje, pero el cuerpo solo como un sostén de este, aunque sea participe de todas las acciones, a este aprendizaje principalmente se lo conoce como mecanicista.

En relación a este tema, la psicomotricidad tiene una visión integral del ser humano, por lo mismo no se puede concebir a un estudiante como ser únicamente pensante, sino una persona que actúa, siente y expresa, no se reduce al acumulo de conocimientos teóricos sino a la trascendencia vivencial de ellos.

Primeramente ¿A qué se hace referencia cuando hablamos de expresión corporal?

Es entendida como la expresión del pensamiento través del movimiento, con intencionalidad comunicativa a partir del cuerpo con un significado. (Moton, 1968)

Es decir, se trata de manifestaciones corporales que tiene la persona las cuales manifiestan su mundo interno, dotadas de significación ligadas a su historia y manera particular de ser.

Entonces cuando se habla de expresión emocional y manifestaciones del cuerpo se menciona: “La formación personal es un proceso de descentración progresivo, que se construye como una dialéctica permanente entre lo que vivimos y lo que podemos elaborar de esas vivencias. Este proceso facilita que el alumno vaya haciendo conscientes determinados aspectos de su psiquismo que podían estar reprimidos, pero que se manifestaban en su forma de actuar, de sentir o de relacionarse” (Camps & Garcia, 2004)

Añadiendo entonces, la expresión corporal depende de una formación personal dentro de la carrera, que ofrece al futuro profesional (psicomotricista) la oportunidad de vivir un descubrimiento de su dinámica personal, aprehendida a través de la gestualidad, las implicaciones con el espacio, con el material y con las otras personas del grupo, para derivar en un cambio personal hacia la capacidad de comprender mejor al otro y a sí mismo, hacia la capacidad de escuchar, aceptar y contener al otro y ayudarlo en su crecimiento integral.

Por esta razón, no se trata de una actividad lúdica para formar competencias, se trata de una dinámica en dialogo con el otro, donde emergen las características internas del estudiante y que se vinculan a su forma de actuar, de pensar, de ser, esto lleva a

reflexionar, que no es solo conocimiento teórico, o desarrollo práctico para formar al profesional, se trata de ingresar en un trabajo “interno” para que posteriormente como menciona el autor pueda encontrar recursos personales en su labor profesional, es decir pueda acceder a las competencias que lo lleven a su praxis profesional.

Por lo cual, antes de generar una intervención primeramente debe identificarse la particularidad de las manifestaciones del cuerpo, es decir de la expresión del cuerpo, la cual permitirá concebir la vinculación de la carrera profesional en particular, entendiendo que ninguna profesión es igual a otra, todas tienen una significación propia y requieren de recursos propios, de este planteamiento surge la importancia de la investigación.

No obstante ¿Qué contenidos centrales se trabajan y observan en continuidad en la formación? Podemos resumirlos en los siguientes: la reapropiación de vivencias de placer sensoriomotor, el reconocimiento, la toma de conciencia de la expresividad psicomotriz particular de cada sujeto y la toma de conciencia de las relaciones con el otro.

Como menciona (Valsagna, 2003): “El saber acerca del propio cuerpo, desarrollando una mirada y una escucha sensible, proporciona al profesional de la Psicomotricidad mayores posibilidades de establecer comunicación, de comprender al otro en su demanda, de adecuar sus propios mensajes corporales, y de poder participar más eficazmente en un diálogo tónico. Hay una comprensión corporal desde la propia vivencia, desde las propias reacciones corporales, desde la percepción propia, que permite abrirse a la percepción del decir corporal del otro”.

Por lo cual como se menciona “La formación personal debe posibilitar la adquisición de un sistema de actitudes basado en la escucha, la disponibilidad y la contención; así como la toma de conciencia de los aspectos emocionales que se movilizan en relación con el otro y la escucha de uno mismo, que posibilitará el control de las propias resonancias afectivas. Expresión corporal.

Será la escucha de uno mismo la que posibilitará la escucha correcta del otro, evitando proyecciones que no nos permitirían tomar la distancia suficiente, para no confundir al otro”. (Camps & Maris, El Profesional en Psicomotricidad, 2003)

Es así, que cuando de formación personal se habla, se trabaja sobre todos los aspectos mencionados hasta el momento: resistencias, mecanismos de defensa, represión, transferencia y otros aspectos del inconsciente¹. Y estas componendas no intervienen sólo en el aquí y ahora del que acude a una formación personal, sino también en el aquí y ahora del que la coordina.

Al mismo tiempo, el proceso de formación personal produce una transformación en las personas, que se manifiesta en las relaciones interpersonales y que afecta a las diferentes dimensiones e identidades del sujeto. En este caso, a la identidad relacional y social.

Es así, que cuando se menciona formación psicomotriz o formación corporal, se habla de las características de la particularidad de la persona y el encuentro con el mismo para poder facilitar el encuentro con el otro y el medio y así resolver situaciones y enfrentarlas; comprendiendo la relación con la expresión corporal manifestada, encontrando los recursos desde su experiencia y desde sus posibilidades, que no quiere decir que no intervengan, se trata de escucharse, atenderse, y accionar en una dinámica relacional y no solo individual.

Por lo mismo, la presente investigación no pretende iniciar el trabajo de formación corporal sin entender las particularidades de cada carrera, como también las características psicomotrices propias dentro de la formación profesional, por esta razón se pretende identificar a partir de una visión integral que comprenden las competencias profesionales

¹ Producciones corporales que responden a un orden psíquico, vinculadas a elementos inconscientes particulares.

transversales, aquellas que están ligadas a la actitud del profesional y como estas podrían vincularse a las características psicomotrices de cada carrera.

De la misma manera las características de la expresión corporal que son comprendidas en formación y por lo mismo será que influyen en otras carreras que no responden a una formación a nivel curricular de relación como prioridad.

Es decir, está implícita en toda situación, porque somos seres sociales producto de una historia de relación, el pensar que puede formarse sin influir en el mismo es erróneo, porque es parte de todo ser humano.

Sin embargo, no todos encontramos el recurso para enfrentar ciertas acciones o situaciones, necesitamos del otro para ser personas, pero también para generar aprendizajes y para desarrollar metas.

No hay aprendizaje por más abstracto que fuese, que no haya sido cuerpo un día (Sassano, 2000)

Cada estudiante llega a las aulas, no solo con el deseo de aprender y formarse, también se encuentra una persona con necesidades, dificultades, anhelos, sueños, inseguridades, emociones, sensaciones, desilusiones etc. Que hablan de su historia, una historia que se formó detrás de aulas (una historia vincular, propia y particular) y que no se separan al ingresar por las puertas, sin embargo, influyen en su forma de pensar, sentir, actuar y expresar.

Así también, al considerar las competencias profesionales como las capacidades que tenemos para poner en práctica todos nuestros conocimientos, habilidades y valores en el ámbito laboral. Son unas cualidades que precisamente en los últimos años han cobrado una especial importancia en los procesos de selección laboral. (Custommedia, 2007)

Asimismo, el docente en psicomotricidad no se limita a la estructura de un plan de disciplina ni a una clase magistral, no se manifiesta como una postura de superioridad; al contrario, busca involucrarse en su proceso de formación, recibiendo y acogiéndolo; desarrolla estrategias de implicación en el proceso de aprendizaje y no se conforma con la clasificación de aquellos que cumplieron y aquellos que no, indaga sobre él porque surgió y busca apoyar a su formación.

Por consiguiente, al expresar que cada estudiante tiene una historia particular, no es posible desvincular la labor de la malla curricular y las competencias de este hecho.

Para expresar este tema se menciona “El cuerpo docente entiende que la formación universitaria no debe, ni puede ser entendida como la transmisión de un saber, o la transmisión de una práctica. Por lo contrario, la formación universitaria debe tender a la construcción del conocimiento”. (Mila, 2003)

Los docentes en forma permanente se encuentran en situación de revisar, de rever los conocimientos y las técnicas, aceptadas dentro de la disciplina. En este proceso de revisión y de análisis surgen nuevos conocimientos, que emergen desde el saber y la creatividad individual y grupal construyéndose nuevas formas de entender y acercarse a la realidad.

La labor de este proceso responde al reto de acompañar a los estudiantes a construir su conocimiento, desde las diferentes disciplinas, porque necesitamos de ellas para nutrir la formación en la carrera profesional.

Sin embargo, también es necesario considerar que el concepto de curricula es más amplio y de mayor alcance que el plan de estudios. El curriculum implica todas las experiencias que el estudiante vive, desde el momento mismo de su ingreso a la universidad hasta su egreso, podríamos analizar el curriculum explícito y fundamentalmente el curriculum oculto.

Parte importante de ello tiene lugar en las experiencias y conocimientos que el estudiante adquiere a lo largo de su formación en asignaturas teórico, prácticas, (que posiblemente no esperábamos o planificábamos) es en la formación teórica y en la praxis diaria donde construyen su rol profesional.

Es por esta razón que el pensar en competencias profesionales nos permite acercarnos a la labor del estudiante dentro de su formación, si bien las competencias surgen desde la malla curricular, también es entendida desde su quehacer diario en la formación.

Entonces, si bien una carrera responde a nuestras necesidades o características personales, no se trata solo de cumplir con una malla, se trata del ejercicio de esta, dentro del proceso de formación en la carrera, cada estudiante se encontrará con contenidos teóricos y algunos prácticos para dotarse de su ejercicio profesional posterior, sin embargo ¿será que cubre todas las necesidades?

Evidentemente nunca se logrará formar en la totalidad a un profesional, sin embargo, está en nuestras manos su perfil profesional, aquel que le permitirá rendir en el medio y no solo llegar al título profesional.

Por lo tanto “La orientación que ha tomado la carrera de psicomotricidad es tal vez la más difícil, la más incómoda ya que no se trata de algo acabado, sino de pleno dinamismo, de constante actualización y descubrimiento de nuevas estrategias de trabajo que deben ser profundizadas, para que este dinamismo sea real en psicomotricidad debe nutrir y nutrirse de otras disciplinas, sin perder sus límites, ni asumir identificaciones ajenas” (Maura & Ravera, 2009)

Por su parte dentro de la formación en la carrera de psicomotricidad incluimos un trabajo basado en la experiencia, no solo el conocimiento teórico. Los estudiantes dedican 8 semestres de su formación a la “formación personal” **la expresión de este cuerpo** (no físico, sino integral) el cual se descubrirá en el transcurso de la misma.

Por tal razón presenta un trabajo privilegiado corporal y donde el docente debe tener los recursos y el manejo corporal también trabajados, y de esta manera se entendería que no se trata solo de compartir conocimientos sino de tomar conciencia de ellos, en nosotros y así involucrarnos con el otro, en este juego el riesgo será siempre desarrollar una implicación cercana con el estudiante.

En lo que respecta ¿Será posible que las competencias profesionales en otras disciplinas y/o carreras puedan relacionarse con la formación en psicomotricidad a nivel corporal? Es decir, que las actitudes que trabaja como proceso de formación en psicomotricidad, ligada a la Expresión corporal, sean una base importante para otras carreras, donde la empatía, la escucha, la relación, el dialogo tónico, etc. encuentren la vinculación con las características que se buscan en las competencias de aquellas que no responden de la misma forma a la relación terapéutica, como en el caso de psicomotricidad.

Sin embargo, en carreras donde si bien primacía la lógica, el debate, las maquinas, la acción, la relación, etc. Tengan una vinculación con sus competencias, en su quehacer profesional que no depende solo de lo teórico, sino de la capacidad de establecer relación con otros y con el mismo.

Para ilustrarlo un psicomotricista y escritor redacta una frase importante. “Cuando hablemos de la pisada, la huella y el pie, debemos cuidar de no terminar hablando del zapato”. (Calmels, 2003)

Es decir, no se trata solo de trabajar elementos cognitivos, o acciones o emociones de forma separada, se trata de integrarlas desde su raíz, desde su origen y no desde lo superficial. Menciona (Paín, 1987) “El organismo se domestica, se acostumbra, se médica, el cuerpo ensaya, se equivoca, se corrige, aprende”.

Dentro de la labor docente se puede considerar los nuevos retos a los que nos desafiamos por una mejor formación profesional, tanto a nivel curricular, desempeño de

competencias, proceso enseñanza aprendizaje y la dinámica o metodología aplicada en aula, la cual busca responder al objetivo de la formación profesional, evidentemente esta presenta dificultades, sin embargo, los desafíos que se enfrentan, llevan a replantear la labor dedicada a la expectativa de la profesión en formación.

Es decir que al mencionar que el estudiante debe seguir estas normas, se encuentra posiblemente en cierta forma al pensamiento dual, expresado aun la mente o espíritu como fuente de aprendizaje, pero el cuerpo solo como un sostén de este, aunque sea participe de todas las acciones, a este aprendizaje principalmente se lo conoce como mecanicista.

Psicomotricidad tiene una visión integral del ser humano, por lo mismo no se puede concebir a un estudiante como ser únicamente pensante, sino una persona que actúa, siente y expresa, no se reduce al acumulo de conocimientos teóricos sino a la trascendencia vivencial de ellos.

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 OBJETIVO GENERAL

Caracterizar la expresión corporal y su relación con las competencias profesionales transversales en la carrera de ingeniería de Sistemas, Ciencias de la Educación y Psicomotricidad, que pertenecen a la Universidad salesiana de Bolivia.

1.2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Identificar las competencias profesionales o perfil profesional a partir de información documental y entrevista con directores de carreras de la Universidad Salesiana de Bolivia

- Describir la literatura relacionada a competencias profesionales transversales en la formación de estudiantes de pregrado de carreras de la Universidad Salesiana de Bolivia.
- Relacionar los datos encontrados de las características de la expresión corporal y las competencias profesionales transversales en la aplicación de las técnicas de investigación (Encuesta, Entrevista y Observación no participante) en carreras de la Universidad Salesiana de Bolivia.
- Establecer una propuesta basada en la expresión corporal desde la mirada psicomotriz que favorezca las competencias profesionales trasversales.

1.5. Delimitación y alcances de la investigación

La investigación se desarrolla desde un alcance Correlacional, que implica identificar las características de la variable y poder considerar la causa y efecto de las mismas, esto implicara un proceso exploratorio inicial y posteriormente un proceso descriptivo para llegar a la correlación de datos.

1.6. Hipótesis

Las características de la expresión corporal manifestadas en la sala de psicomotricidad, presentan datos de relación con las competencias profesionales transversales desde la observación, la teoría y la encuesta desarrollada, las cuales se buscan alcanzar en la formación de carreras que pertenecen a la Universidad Salesiana de Bolivia.

1.8. Variables

Variable independiente. Expresión corporal.

Variable dependiente. Competencias profesionales transversales.

1.9. Operacionalización de Variables.

La presente tabla expresa las características de las variables dentro de la operacionalización.

Grafico 1 Variable Independiente. Expresión corporal.

<u>DEFINICION CONCEPTUAL</u>	<u>DEFINICION OPERACIONAL</u>	<u>CATEGORIA</u>	<u>SUBCATEGORIA</u>	<u>INDICADOR</u>	<u>ITEM</u>
"La expresión podría ser la expresión del pensamiento a través del movimiento, con intencionalidad comunicativa. La expresión-comunicación se realiza mediante el instrumento cuerpo con vistas a ofrecer un significado". (Tomás motos, 1968)	Actividad Corporal entendida como manifestaciones motrices, emocionales, relacionales y procesos cognitivos, caracterizados por la expresión de sentimientos, sensaciones e ideas, acciones vinculadas a la interrelación del cuerpo con el otro en una dinámica participativa dotada de significaciones internas relacionadas con producciones corporales. (Cáceres A. Nistauz A.)	a) EXPRESIVIDAD AD PSICOMOTRIZ	Tono y actitud corporal.	El tono y la actitud corporal son ajustados a las propuestas de trabajo.	1
			Gestualidad	Muestra capacidad de comunicación a través del uso de gestos faciales y corporales de forma ajustada a las propuestas y a las situaciones grupales.	2
			Contacto corporal	Interactúa con los compañeros utilizando el contacto corporal de forma ajustada en relación al otro y así mismo.	3
			Uso de la mirada.	Utiliza la mirada como instrumento de comunicación.	4
			Uso del lenguaje verbal.	Usa el lenguaje verbal para simbolizar y representar las situaciones del trabajo corporal.	5
		b) CUERPO EN RELACIÓN	Escucha y empatía.	Se descentra hacia los otros y pone en su lugar a través de la lectura tónica de su cuerpo. Aceptación del otro y de sus producciones.	1
			Ajuste tónico al otro.	Adecua su tono corporal a la cualidad tónica del compañero, según lo requiera la propuesta de trabajo	2
			Contención y seguridad.	Muestra capacidad de contención en propuestas que así lo requieren. Puede ofrecer seguridad física y afectiva	3
			Establecimiento de límites.	Puede establecer límites a los compañeros.	4

			Acompañamiento	Permite que el otro actúe, le aporta referencias de seguridad, espera sin invadirle, ajustándose a lo que el otro necesita.	5
		c) DISPONIBILIDAD PARA EL TRABAJO EN GRUPO	Disponibilidad corporal.	Muestra disposición para el trabajo corporal con los otros.	1
			Saber individual.	Utiliza las aportaciones del grupo para progresar en la comprensión de sí mismo.	2
			Saber grupal.	Ayuda a las construcciones del saber compartido, escucha a los otros, hace espejos al otro, pregunta para comprender. Analiza las producciones grupales y de sus pares	3
		d) GESTIÓN EMOCIONAL	Autopercepción.	Escucha las propias dificultades y es capaz de verbalizarlas. Dota de sentido y significado subjetivo a lo vivido. Conoce sus propias fortalezas y limitaciones.	1
			Estrategias de afrontamiento.	Accede a los recursos más adecuados para tramitar en forma ajustada todos los componentes ya descritos de la autopercepción.	2

Grafico 2 Variable Dependiente. Competencias transversales.

<u>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</u>	<u>DEFINICION OPERACIONAL</u>	<u>CATEGORIA</u>	<u>SUBCATEGORÍA</u>	<u>INDICADOR.</u>	<u>ITEM</u>
Las competencias transversales son aquellas que recogen varios	Habilidades de desempeño en acciones que impliquen la práctica laboral	a) CAPACIDADES INSTRUMENTALES	RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS.	Eficacia para identificar un problema y los datos pertinentes al respecto, reconocer la información relevante y las posibles causas del mismo	2

aspectos genéricos como son los de conocimientos, habilidades, destrezas y capacidades que debe tener cualquier persona, antes de ser incorporado al mercado laboral (Martínez y Cegarra, sf).	enmarcadas en destrezas y capacidades que se manifiestan en su actuar y toma de decisiones de su desempeño laboral, desempeños comunes a diferentes ocupaciones. (la OIT y el Sena, Nistauz,2019)		INTERDISCIPLINARIEDAD (TRANSVERSAL Y GLOBAL)	Generar aprendizajes que apoyen el trabajo dentro las interrelaciones en un equipo interdisciplinario.	3
			COMUNICACIÓN	Capacidad para expresarse claramente y de forma convincente con el fin de que la otra persona asuma nuestros argumentos como propios o generando flexibilidad para adoptar un tipo diferente de enfoque sobre ideas o criterios.	12
		b) CAPACIDADES PERSONALES	EMPATÍA	La capacidad de comprender y de hacerse entender. La necesidad de expresión, de observación y de escucha.	8
			COOPERACIÓN TRABAJO EN EQUIPO	Disposición para participar como miembro integrado en un grupo (dos o más personas) para obtener un beneficio como resultado de la tarea a realizar, independientemente de los intereses personales	9
			INTEGRIDAD	Consideración hacia los demás atendiendo a sus características y situaciones personales y sociales en utilización de los rasgos y métodos interpersonales para guiar a individuos o grupos hacia la consecución de un objetivo.	10
			RESILIENCIA	Afrontar nuevas situaciones en entornos que no se conocen ni dominan como los habituales, con las incomodidades, el cansancio y las dificultades, proporcionando oportunidades óptimas para desarrollar esta competencia.	5
		c) CAPACIDAD SISTÉMICA/ AUTOCONOCIMIENTO	CREATIVIDAD E IMAGINACIÓN	Proporcionar posibilidades para interactuar a través de actitudes y metodologías dinámicas y proactivas.	1
			ADAPTABILIDAD	Condición que permite aceptar y acomodarse a los cambios. Capacidad para permanecer eficaz dentro de un medio cambiante, así como a la hora de enfrentarse con nuevas tareas, retos y personas.	7

			AUTOCRÍTICA	Ser capaz de autoanalizarse y reconocer los propios errores y limitaciones para la autoevaluación, la revisión de las propias conductas, la crítica y la mejora personal.	11
			GESTIÓN EMOCIONAL	Adaptación al medio y a formas de relación diferentes de las habituales que exijan gestión y modulación emocional	6
			AUTOCONFIANZA	Descubrir las propias capacidades para conseguir nuevos aprendizajes, la superación de retos difíciles e inusuales, el acceso a lo desconocido, ayudar a los demás.	4

CAPÍTULO II

TEORIZACIÓN

2. TEORIZACION

2.1. MARCO TEORICO

2.1.1. Base Epistémica

Entonces cuando hablamos de la base epistémica se hace referencia a una postura filosófica con respecto a la noción de conocimiento, las mismas que orientan acerca de qué es conocimiento, cuáles son las fuentes y cómo se valida ese conocimiento. Cada modelo tiene su método, sus técnicas, sus preferencias por ciertos tipos de investigación, así como los mecanismos para validar el conocimiento (Hurtado, 2012)

Cuando se habla de la psicomotricidad y su particularidad en el objeto de estudio que es “El cuerpo y sus manifestaciones” se llega a comprender que se construye, y que su conocimiento dependerá de la construcción del mismo, por ello dentro de la investigación se considerará a una base originaria y otra derivada, las mismas que apoyan a la formación de un nuevo aporte en la disciplina, pero también en su estudio continuo.

2.1.1.1 Paradigmas

El paradigma, sin embargo, trasciende al modelo. Lo paradigmático es sustancialmente distinto, además, presenta mayor extensión conceptual que lo modélico, porque el primero fundamenta y explica al segundo; es decir, lo sitúa y justifica en una concepción axiológica determinada, en una específica concepción del mundo y de la sociedad.

Entonces la función de un paradigma es servir de instrumento para una percepción-concepción determinada de la realidad, bien sea global o parcial de la misma, mientras que la del modelo se sitúa en facilitar una representación concreta, y más práctica, aunque un tanto idealizada a veces, de esa concepción más general de la mencionada realidad. (Cardona, 2014)

El paradigma es todo aquello referido a la forma en cómo se entiende el mundo, las vivencias y creencias de una sociedad y todo lo que repercute en cómo el individuo percibe la realidad que le rodea dentro del sistema social

i. Paradigma Educativo

a) Empirismo

El empirismo es la tendencia filosófica que considera la experiencia como criterio norma de verdad en el conocimiento. Como tal se refiere a la experiencia (del gr. Empiria) no se trata de la participación personal en situaciones repetibles" (con significado personal y subjetivo); sino que la experiencia repetida de ciertas situaciones nos ofrece un criterio (objetivo e impersonal) para conocer las cosas (o las situaciones)

Según (Contreras, 2014), se considera dentro del empirismo dos aspectos fundamentales:

Niega la absolutización de la verdad o, como mínimo niega que la verdad absoluta sea accesible al hombre.

Reconoce que toda verdad debe ser puesta a prueba y, a partir de la experiencia, puede eventualmente ser modificada, corregida o abandonada.

No se opone de ninguna manera a la razón, pero niega la pretensión de establecer verdades necesarias, es decir, verdades que valgan de una manera tan absoluta que se haga innecesaria, absurda o contradictoria su verificación o su control. Es decir crea el conocimiento a través de la descripción de la realidad. Describir desde los criterios del investigador (Alcoberro, 2012).

Observación de los hechos,

Descripción de lo observado

Clasificación de las características

Identificación de regularidades

Generalización.

ii. Paradigma de investigación Educativa

a) Positivista.

Gutiérrez (1996), “Que los positivistas buscan los hechos o causas de los fenómenos sociales”

Es el supuesto de que tanto las ciencias naturales como las sociales pueden hacer uso del mismo método para desarrollar la investigación. De acuerdo con Tejedor (1986), citado por Dobles, Zúñiga y García (1998), los científicos positivistas suponen que se puede obtener un conocimiento objetivo del estudio del mundo natural y social. Para ellos las ciencias naturales y las ciencias sociales utilizan una metodología básica similar por emplear la misma lógica y procedimientos de investigación similares. Desde esta perspectiva se considera que el método científico es único y el mismo en todos los campos del saber, por lo que la unidad de todas las ciencias se fundamenta en el método: lo que hace a la ciencia es el método con el que tratan los “hechos”

iii. Modelo educativo.

a) Constructivista.

El paradigma constructivista asume que el conocimiento es una construcción mental resultado de la actividad cognoscitiva del sujeto que aprende. Concibe el conocimiento como una construcción propia, que surge de las comprensiones logradas a partir de los fenómenos que se quieren conocer. El constructivismo es un paradigma concerniente al desarrollo cognitivo y tiene sus raíces inmediatas en la teoría de Piaget sobre el desarrollo de la inteligencia, denominada epistemología genética, en donde la génesis del conocimiento es el resultado de un proceso dialéctico de asimilación, acomodación, conflicto, y equilibración, y sus raíces remotas en el fenomenalismo de Kant, quien afirmó que la realidad "en si misma" o noúmeno no puede ser conocida. Solo pueden conocerse los fenómenos, es decir, la manera como se manifiestan los objetos a la sensibilidad del sujeto cognoscente. (Silvana Bolanos, 2011)

Por lo cual, si bien la investigación llevara a un análisis estadístico de resultados, los mismos implicaran un análisis desde la teoría para comprender los fenómenos manifestados en los sujetos, partiendo desde datos cuantificables, y llegando a datos cualificables, que conllevan un paradigma empírico y constructivista, el mismo que permitirá mayor comprensión de los datos encontrados en un enfoque mixto de investigación.

2.1.2. Balance del estado de la cuestión o el estado del arte

En la presente se detalla autores base para la concepción de esta investigación es decir se considera a que responde a los paradigmas que toma la investigación, ahí también la interdisciplina que caracteriza al objeto de estudio de la psicomotricidad.

Cuando hablamos de objeto de estudio de la Psicomotricidad, consideramos al “Cuerpo y sus manifestaciones” considerando que la Psicomotricidad es una disciplina, se entiende que se alimenta de otras ciencias para su estudio, por ello es consecuente el análisis del cuerpo desde una mirada concebida en la interdisciplina y las corrientes a la que pertenece desde su particularidad, pero también desde su estudio.

Considerando que el estudio se enfoca en la persona, pero también en la formación de ellas dentro de la carrera de pregrado, la investigación considera las “competencias profesionales transversales” que deberían desarrollarse en el transcurso de la carrera y es de este aspecto que se desprende una búsqueda de interrelación dentro el estudio, a partir de la concepción de diferentes autores e investigaciones desarrolladas en otros espacios o países que alimenten el estudio de investigación.

En el cuadro siguiente se detallará el análisis desarrollado para la información establecida como parte del estudio.

Tabla 3 Cuadro de Aportes a nivel mundial.

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN	¿Qué significa ser un profesional competente? Reflexiones desde una perspectiva psicológica.
INSTITUCIÓN	Universidad de La Habana, Cuba 2002 - academia.edu
AUTOR	Viviana González Maura
ANTECEDENTES DEL TEMA	<p>La formación de profesionales competentes y comprometidos con el desarrollo social constituye hoy día una misión esencial de la Educación Superior Contemporánea, (UNESCO, 1998).</p> <p>Cada día la sociedad demanda con más fuerza la formación de profesionales capaces no sólo de resolver con eficiencia los problemas de la práctica profesional sino también y fundamentalmente de lograr un <i>desempeño profesional ético, responsable</i>.</p> <p>La responsabilidad ciudadana y el compromiso social como valores asociados al desempeño profesional y por tanto, vinculados a la competencia del profesional constituyen el centro de atención en el proceso de formación que tiene lugar en las universidades en la actualidad que se expresa en la necesidad de transitar de una formación tecnocrática a una formación humanista. (Aldea, E. 2001), (Cortina, A. 1997), (Martínez, 1991,1997,2001), (PuigRovira, 1992, 1992ª, 1993,1996) (Galdona, J. 2000), (Buxarraís, M.R.1990,1991,1997), (Oser, F. 1992), (Ojalvo, V. y otros 2001), (González, 1999,2000ª,2001), (Samaniego, J.2001).</p>
FORMULACION DEL PROBLEMA	¿Qué relación existe entre la competencia del profesional y los valores asociados a su desempeño? ¿Puede hablarse

O PREGUNTAS DE INVESTIGACION	de formación de valores en el estudiante universitario al margen de la formación de su competencia profesional?
APORTE DE LA INVESTIGACION	Reflexiva desde la metodología en aula. Aporta en las características de las competencias actuales en el mercado laboral y como encuentran dificultades desde una visión de la psicología

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN	Competencias genéricas y formación profesional: un análisis desde la docencia universitaria
INSTITUCIÓN	Centro de Estudios para el Perfeccionamiento de la Educación Superior (CEPES), Universidad de La Habana, Cuba. ** Directora del Instituto de Ciencias de la Educación (ICE) de la Universidad Politécnica de Madrid, España
AUTOR	Viviana González Maura Rosa María González Tirados
ANTECEDENTES DEL TEMA	<p>los estudios acerca de las competencias profesionales han permitido acercar la formación profesional al mundo del trabajo en la medida que evidencian la necesidad de formar dichas competencias ya desde la universidad. En este sentido, el Centro de Investigación y Documentación sobre Problemas de la Economía, el Empleo y las Cualificaciones Profesionales (CIDEC) se expresa en el trabajo <i>Competencias profesionales. Enfoques y modelos a debate:</i></p> <p>El enfoque de competencia profesional se consolida como una alternativa atractiva para impulsar la formación en una dirección que armonice las necesidades de las personas, las empresas y la sociedad en general, dibujando un nuevo paradigma en la relación entre los sistemas educativo y productivo cuyas repercusiones en términos de mercado laboral y gestión de recursos humanos no han</p>

	hecho sino esbozarse en el horizonte del siglo XXI (CIDEDEC, 1999, p.10).
FORMULACION DEL PROBLEMA O PREGUNTAS DE INVESTIGACION	En este artículo se presenta las reflexiones de un grupo de docentes y egresados universitarios de Bolivia y de Cuba, efectuadas a partir de sus propias percepciones acerca de la importancia y realización de las competencias genéricas y específicas en el proceso de formación profesional universitaria
APORTE DE LA INVESTIGACION	Brinda recursos que deberían considerarse al realizar un análisis de las competencias específicas como parte de las genéricas.

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN	El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional
INSTITUCIÓN	Servicio de Políticas y Sistemas de Formación Oficina Internacional del Trabajo Suiza Ginebra.
AUTOR	María Angélica Ducci
ANTECEDENTES DEL TEMA	La situación de los diferentes países que enfrentan el tema de la formación y desarrollo de los recursos humanos basados en un enfoque de competencia laboral es múltiple y diversa. Las experiencias centradas en la competencia laboral son relativamente recientes y se ha llegado a ellas por diferentes caminos. Es comprensible que países con distinta historia, herencia cultural, problemas, objetivos y, no menos importante, posición en el escenario mundial, aborden el tema con perspectivas diferentes, con propósitos diversos y con comprensiones conceptuales y metodologías de distinta naturaleza.

FORMULACION DEL PROBLEMA O PREGUNTAS DE INVESTIGACION	<p>Es necesario enfatizar y focaliza el esfuerzo del desarrollo económico y social sobre la valorización de los recursos humanos y la capacidad humana para construir el desarrollo. En este sentido, constituye una manera de recuperar la humanización del trabajo, es decir, centrar nuevamente el proceso de crecimiento económico y desarrollo social en el ser humano, como agente y beneficiario del cambio.</p> <p>Es preciso contar con un enfoque que responda mejor que muchos otros a la necesidad de encontrar un punto de convergencia promisorio entre educación y empleo; entre los esfuerzos educativos y de formación de la mano de obra por una parte, y el funcionamiento del mercado de trabajo, por la otra.</p> <p>Es necesario que el enfoque de competencias se adapta a la necesidad de cambio, omnipresente en la sociedad internacional, bajo una multiplicidad de formas.</p>
APORTE DE LA INVESTIGACION	<p>Aporta en nuevas propuestas de trabajo dentro del campo mismo para poyo a competencias</p>

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN	<p>Educación y capacitación basada en competencias: un panorama de la experiencia del Reino Unido</p>
INSTITUCIÓN	<p>Directora de Operaciones de Campo Directora de Reino Unido</p>
AUTOR	<p>Marie Taylor</p>
ANTECEDENTES DEL TEMA	<p>El enfoque de competencia laboral surge en el mundo como respuesta a la necesidad de mejorar permanentemente la calidad y pertinencia de la educación y la formación de recursos humanos, frente a la evolución de la tecnología, la producción y, en general, la sociedad, y elevar así el nivel de competitividad de las empresas y las condiciones de vida y de trabajo de la población.</p>

FORMULACION DEL PROBLEMA O PREGUNTAS DE INVESTIGACION	Es necesario la reforma de sus sistemas de educación y capacitación; para las empresas, modernizar las formas de capacitación de sus trabajadores, adecuándolas a los cambios en la organización de la producción; y para el individuo, adaptarse a nuevos perfiles ocupacionales, al trabajo en equipo y al desarrollo de competencia laboral, mediante la adquisición y actualización continua de conocimientos y habilidades que le permitan lograr un desempeño eficiente y de calidad, acorde a los requerimientos de los centros de trabajo.
APORTE DE LA INVESTIGACION	Apoya en las características de reflexión que se consideran en función a las competencias.

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN	El desarrollo y la gestión de competencias profesionales: una mirada desde la formación
INSTITUCIÓN	Grupo CIFO, Universidad Autónoma de Barcelona, España
AUTOR	José Tejada Fernández Antonio Navío Gámez
ANTECEDENTES DEL TEMA	<p>Lo que es evidente es que la “transformación de los procesos productivos no sólo requiere de equipos y tecnología punta para aumentar la productividad, sino también de nuevas formas de gestión, organización, capacitación y desarrollo de los trabajadores, que propicien el uso racional y eficiente de los recursos y estimulen el potencial creativo e intelectual de todos los integrantes de la organización” (Ibarra,2000: 97).</p> <p>No obstante, hay que tener presente que es este escenario, de cambio constante, el que propicia y justifica la emergencia de un nuevo discurso que va más allá de la formación para el empleo o para el puesto de trabajo, y se pone el énfasis en la mejora de</p>

	<p>las competencias personales y de la organización. De una organización basada en la especialización y en el puesto de trabajo llegamos a una estructura de redes y equipos de alto desempeño, capaces de innovar, aprender, aportar soluciones creativas e inteligentes a los problemas.</p>
<p>FORMULACION DEL PROBLEMA O PREGUNTAS DE INVESTIGACION</p>	<p>uno de los elementos clave para el desarrollo de competencias es el de la experiencia. Así, la pregunta que surge es, ¿qué experiencias deben promoverse para el desarrollo de las competencias? También podemos ampliar la cuestión del siguiente modo: ¿todas las experiencias son válidas para el desarrollo de las competencias?</p>
<p>APORTE DE LA INVESTIGACION</p>	<p>la importancia que tiene la transmisión, el desarrollo y la formación basada en competencias en la actualidad. El desarrollo de las mismas es necesario por la gran transformación estructural del mundo del trabajo y por la necesidad de contextualizar las prácticas. Unas transformaciones a escala técnica, económica y social que tienen un impacto en las formas de organizar el trabajo y, por ende, en la cualificación y en las competencias necesarias y/o requeridas. Así pues, asumiendo que hoy no basta con la competencia técnica, debiéndose considerar además la competencia social, los procedimientos, las formas de comportamiento, etc., también es cierto que debemos huir del desarrollo aislado de cada una de las competencias requeridas si no queremos caer en un perpetuación taylorista no útil en las condiciones actuales del contexto. Así, será preciso optar por un</p>

	<p>enfoque global e integrado que, sobre la base de las estrategias metodológicas que toman como protagonista principal al trabajador (participante del proceso de enseñanza-aprendizaje), se desarrolle, a lo largo de la vida del trabajador, la competencia de acción.</p>
--	---

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN	Paradigmas y modelos de investigación
INSTITUCIÓN	Fundación Universitaria Luis Amigo. Facultad de educación. Segunda edición, 2004
AUTOR	Libia Elena Ramírez Robledo Adriana Arcila Luz Elena Buriticá Jairo Castrillón
ANTECEDENTES DEL TEMA	Paradigmas y Modelos de Investigación posibilita a los futuros docentes reflejarse en la acción educativa y evaluar ésta en cuanto acto de producción social. Se hará énfasis en la experiencia de cómo al investigar con un paradigma u otro para arrojar resultados distintos de acuerdo con el marco de visión que se decida adoptar.
FORMULACION DEL PROBLEMA O PREGUNTAS DE INVESTIGACION	Es preciso que el futuro educador distinga que, a objetos o sujetos de estudio distintos corresponden modelos diferentes de investigación
APORTE DE LA INVESTIGACION	Aporta en el conocimiento de paradigmas vinculados a las competencias complejas y genéricas haciendo las diferencias de las transversales en una guía de trabajo.

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN	De profesión psicomotricista, la formación profesional en la Argentina
INSTITUCIÓN	Director de la carrera de psicomotricidad en argentina
AUTOR	Miguel Sassano
ANTECEDENTES DEL TEMA	El psicomotricista, reivindica una notoria especificidad, que radica en la atención que presta a las manifestaciones corporales y sus significados, con la que intenta abordar al sujeto en su totalidad en forma global.
FORMULACION DEL PROBLEMA O PREGUNTAS DE INVESTIGACION	¿Cual es la importancia de tener una formación profesional de psicomotricidad?
APORTE DE LA INVESTIGACION	Expresa la necesidad de contar con un trabajo docente estudiante desde la participación activa y que responda a los que se busca como futuros profesionales.

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN	La expresión corporal, el gesto y el movimiento en la edad infantil
INSTITUCIÓN	Federación de la enseñanza en Andalucía
AUTOR	M ^a Ángeles Cáceres Guillén
ANTECEDENTES DEL TEMA	Es a partir de 1968 cuando se inician las prácticas denominadas “de expresión corporal”. Diferentes autores se afanan por buscar una definición clara del concepto de expresión corporal.

	La expresión corporal aparece dentro de la danza, en el teatro, en la educación física, animación sociocultural, etc
FORMULACION DEL PROBLEMA O PREGUNTAS DE INVESTIGACION	Mientras no haya una educación rica en Expresión corporal, o una expresión corporal rica en valores educativos no será posible preparar al niño para muchas más cosas para poder expresarse y captar mensajes a través del lenguaje corporal..
APORTE DE LA INVESTIGACION	Si bien es un texto enfocado en niños, habla sobre las educadoras que deben ser preparadas a nivel corporal para realizar la labor de maestras y que ello se desprende de sus habilidades pero también sus características como profesionales.

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN	De maestros a psicomotricistas
INSTITUCIÓN	Profesores de educación física de Chile
AUTOR	Adrián Domínguez David Sánchez León
ANTECEDENTES DEL TEMA	Es importante que el especialista, se dedique a diversos niveles de concreción curricular, programación anual, proyecto curricular de centro, programa de aula, sesiones. Con una consideración estrictamente educativa que se persigue en educación física.
FORMULACION DEL PROBLEMA O PREGUNTAS DE INVESTIGACION	Es determinante saber cual la relación entre educación física y psicomotricidad.
APORTE DE LA INVESTIGACION	Aporta en la necesidad de ser formados desde un enfoque diferente en su labor profesional que no solo inserta

	elementos motores sino elementos de relación y por ello se busca un apoyo en psicomotricidad y responder a la demanda laboral
--	---

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN	El rol del psicomotricista
INSTITUCIÓN	Iberoamericana de psicomotricidad
AUTOR	Josefina Sánchez Miguel LLorca
ANTECEDENTES DEL TEMA	Se ha constatado la necesidad de una formación específica con reconocimiento académico que permita el acceso al mundo laboral sin perder de vista la idea de conjunto entre la formación y la práctica profesional cualificada, es decir ser reconocidos como disciplina y como área de conocimiento y estudio específica.
FORMULACION DEL PROBLEMA O PREGUNTAS DE INVESTIGACION	Trabajar en educación psicomotriz, requiere de un proceso personal e interpersonal de comunicación. la formación del psicomotricista debe basarse en un trabajo amplio y recíproco que se simiente en los contenidos teóricos prácticos y profesionales y el trabajo personal.
APORTE DE LA INVESTIGACION	Aporta a la fundamentación de las actitudes que debe desarrollar el profesional en psicomotricidad que se enfocan en la expresión corporal y las habilidades corporales integrales las cuales deben desarrollarse a lo largo de la formación para que el profesional logre establecerlas en su quehacer profesional

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN	La psicomotricidad en el campo adulto.
INSTITUCIÓN	Psicomotricista Asociación uruguaya de Montevideo Uruguay
AUTOR	Juan Mila
ANTECEDENTES DEL TEMA	Miguel Sassano, (2000) menciona “A esta altura del trabajo se nos hace imprescindible dar nuestra concepción acerca del cuerpo, para que se pueda comprender bajo que óptica continúa nuestra exposición. Sin duda es complicado reflexionar sobre el cuerpo, pues la vida nos lo impone cotidianamente, ya que en él sentimos, deseamos, obramos
FORMULACION DEL PROBLEMA O PREGUNTAS DE INVESTIGACION	es un hecho relevante, ya que la formación del psicomotricista es fundamental para su práctica porque está en constante comunicación con el otro, utilizando esta vía corporal, pero sin embargo es necesario replantear parte de este trabajo en maestros, ya que ellos al trabajar en la mayor parte de la vida del niño principalmente en las primeras etapas, formando aprendizajes tan complejos, ¿será que necesitan una preparación no solo teórica o de conocimientos?, ya que el todo, es decir su corporeidad está en constante relación con el otro.
APORTE DE LA INVESTIGACION	Aporta a la formación universitaria necesita un trabajo específico en la corporeidad del adulto, no se trata de integrar teoría sino integrar la interdisciplina en la formación de adultos dentro de la disciplina

Tabla 4 Cuadro de Aportes a nivel nacional.

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN	La expresión corporal para la comprensión de los cuentos por las niñas y niños de 4 años de edad de la unidad educativa instituto americano - obrajes, de la ciudad de la paz en la gestión 2018
INSTITUCIÓN	UMSA carrera ciencias de la educación
AUTOR	postulante: melva yesenia nina ramos tutora: lic. ana maria seleme gandolfo
ANTECEDENTES DEL TEMA	El estudio realizado por Dulce María Infanzón Avalos, con el título “La literatura Infantil como estrategia didáctica en los procesos de enseñanza – aprendizaje de la educación preescolar que se imparten en la delegación Benito Juárez del D.F”, que se presentó en la Universidad Pedagógica Nacional de México, el año 2012, en base a un diseño de estudio Descriptivo, se llegó a las siguientes conclusiones (Avalos Infanzon, 2012): - La lectura de cuentos infantiles incluidas en las situaciones didácticas, accede a múltiples beneficios; como el conocimiento de sí mismos, de los demás, entender el mundo que les rodea; posibilita el conocimiento, y a tener una actitud crítica y activa ante un mundo cada vez más complejo.
FORMULACION DEL PROBLEMA O PREGUNTAS DE INVESTIGACION	¿Cómo contribuye la expresión corporal en la comprensión de los cuentos infantiles por las niñas y niños de 4 años de edad de la Unidad Educativa “Instituto Americano – Obrajes”? - ¿De qué manera se potencia el desarrollo de la expresión corporal para que las niñas y los niños de 4 años de edad comprendan los cuentos infantiles?
APORTE DE LA INVESTIGACION	Las niñas y los niños de 4 años de edad, se interesaron por aprender acerca de los cuentos, mediante el uso del juego de imitación, el juego corporal, el gesto y el movimiento corporal, en tanto la comprensión y el interés por los cuentos infantiles se logró por la participación constante en las actividades de expresión corporal en el juego de imitación, juego de roles y juego de dramatización de los cuentos, así como la interacción entre niñas, niños y la facilitadora

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN	programa de estrategias lúdicas en el fortalecimiento de la expresión corporal en niños y niñas de 5 años de la unidad educativa san andrés de la ciudad de el alto – la paz
INSTITUCIÓN	UMSA. carrera ciencias de la educación
AUTOR	univ. maria evangelina rodríguez limachi

	tutor: mgs. juan carlos guzmán gutiérrez
ANTECEDENTES DEL TEMA	Elena Márquez y María José Alarcón (2011) en la revista digital, Buenos AirN° 153 esbozan que los estudios realizados desde distintas perspectivas epistemológicas permiten reflexionar las estrategias lúdicas como un segmento clave de desarrollo integral infantil, es decir, con el desarrollo del hombre en otros planos como la creatividad, la resolución de problemas, el aprendizaje de roles sociales, de las conclusiones de esos estudios se desglosa que el juego es la actividad vital e indispensable para el desarrollo humano, que contribuye al desarrollo psicomotriz, afectivo – social e intelectual. Por lo tanto el juego es una necesidad vital por que el niño y la niña necesitan acción, manejar objetos y relacionarse con el entorno inmediato.
FORMULACION DEL PROBLEMA O PREGUNTAS DE INVESTIGACION	El cuerpo es importante medio de expresión, el sentirse bien con su propio cuerpo, conocerlo y manejarlo bien, ayuda a comunicar mejor lo que se siente y da mayor confianza en uno mismo, es conveniente que el niño, además de conocer su cuerpo, aprenda a expresarse a través de él, de muchas maneras. En el país no se tiene un conocimiento en la forma de la expresión corporal, ya que no se establece los recursos necesarios para un buen entrenamiento en los niños; existe la carencia de recursos didácticos como: la colchoneta, pelota, juguetes didácticos, trampolines entre otros.
APORTE DE LA INVESTIGACION	La presente investigación, contribuye con un aporte para identificar diferencias en la expresión corporal en niñas y niños sujetos de experimentación, con el propósito de generar un programa de estrategias lúdicas

La tabla presente, desempeña un rol importante en la revisión de literatura, ya que la misma implica, la revisión sobre los elementos del tema de investigación, la expresión corporal y las competencias transversales, las cuales son estudios que se va desarrollando en diferentes países de Latinoamérica, Europa y en Bolivia.

La misma enmarca primeramente las competencias, que si bien se hablan de forma inicial a nivel genérico, las empresas, instituciones que las buscan desarrollar, reflejan que existe una necesidad de que el personal que se contrata o trabaja en estas debe tener actitudes propias

para el trabajo y no solo un currículo extenso o una profesión alcanzada, requiere de capacidades de trabajo en grupo, relación es interpersonales, gestión emocional y otras, las mismas que son marco importante de la investigación presente, así también como estas son precisas a la hora de lograr una gestión de trabajo o ejercicio profesional, así como los autores resaltan estos aspectos, también se encuentran otras implicaciones, la que corresponde a la expresión corporal, estudio determinado desde la pedagogía, que llega a la psicomotricidad como un modelo dentro de toda su dinámica de trabajo, el cual debe ser ampliado y revisado para responder a la concepción de la psicomotricidad, por lo cual varios autores lo citan como un elemento a trabajar y que desempeña un rol

Significativo en los profesionales que tiene relación con otras personas y como esto beneficia al trabajo con un equipo interdisciplinario y a una gestión laboral idónea a las responsabilidades enmarcadas.

2.2. MARCO CONCEPTUAL

En este apartado se hará referencia a los conceptos básicos dentro de la investigación los cuales implican una revisión bibliográfica y responden a la investigación.

2.2.1 Psicomotricidad.

“La Psicomotricidad es una disciplina que se autodefine cuando toma como objeto de estudio al cuerpo y sus manifestaciones.” Pero no se habla de cualquier cuerpo, se habla de una corporeidad, de una integralidad, a la cual añade Calmels y las llama “ejes constitutivos” de la globalidad de la persona (Calmels, 2003).

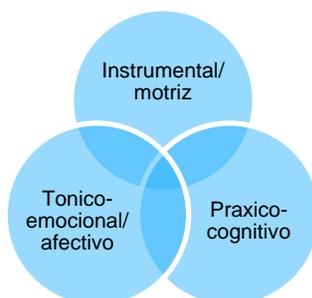


Figura 2 Áreas de la Psicomotricidad.

Así también menciona el autor, que la Psicomotricidad es una Disciplina, producto de una cultura, que le interesa las perturbaciones del ser humano desde un enfoque global.

2.2.2 Expresión corporal.

La expresión corporal es aquella que favorece la comunicación y la expresión de las emociones a través del lenguaje corporal. La expresión corporal engloba una serie de comportamientos y gestos, conscientes o inconscientes, que se traducen en un número de situaciones emocionales o psíquicas.

Desde una mirada psicomotriz, se podría decir que la expresión corporal viene a significar, “La expresión podría ser la expresión del pensamiento a través del movimiento, con intencionalidad comunicativa. La expresión-comunicación se realiza mediante el instrumento cuerpo con vistas a ofrecer un significado”. (Tomás motos, 1968)

Así también se considera los contenidos a ser considerados desde este enfoque.

2.2.3 Contenidos basados en la expresión corporal desde un enfoque psicomotriz.

La formación corporal y personal ofrece al futuro psicomotricista la oportunidad de vivir un descubrimiento de su dinámica personal, y se dedica al desarrollo de actitudes y valores personales que implican a su integridad como personas y conducen a una conducta profesional ética. Los presentes conceptos, son citados por Juan Milla, Cori Camps, 2017.

b) Expresividad psicomotriz.

Es la manera única, origina, individual de ser y estar en el espacio, como consecuencia de su funcionamiento psíquico ligadas a su historia profunda en sus funciones de placer y displacer en el aquí y ahora.

c) Cuerpo en relación.

Vine a significar la forma de vinculación o establecimiento de una dinámica de comunicación, como producto de elementos propios que se desarrollaron a partir del otro y se hacen presente en el establecimiento de relaciones presentes.

d) Disponibilidad para el trabajo en grupo.

La disponibilidad es un término que implica la interrelación de factores emocionales los cuales determinan una acción en el medio, por un proceso de

implicancia relacional, con el espacio, el tiempo y los objetos, los cuales permiten conllevar un desempeño individual a lo grupal.

e) Gestión emocional.

Termino de significación emocional, este viene a significar la acción de modular y ajustar las emociones en relación con el medio, el cual desempeñará un papel fundamental a hora de establecer vínculo, comunicación, gestualidad ante el otro y el espacio, dispuestos [por una historia propia de carácter personal y simbólico

Las mismas que son desarrolladas dentro del instrumento a ser aplicado de expresión corporal, englobando las características que son necesarias dentro de la formación corporal en el campo disciplinar.

2.2.4 Competencias

El concepto de competencia es multidimensional e incluye distintos niveles como saber (datos, conceptos, conocimientos), saber hacer (habilidades, destrezas, métodos de actuación), saber ser (actitudes y valores que guían el comportamiento) y saber estar (capacidades relacionada con la comunicación interpersonal y el trabajo cooperativo).

En otras palabras, la competencia es la capacidad de un buen desempeño en contextos complejos y auténticos. Se basa en la integración y activación de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores. (Argudín, 2018)

Así también el autor hace referencia a la conceptualización de las competencias, y los tipos de competencias presentes desde el interés de la investigación. Competencias Transversales.

2.2.4.1 Competencias profesionales.

Las competencias profesionales, son todas aquellas habilidades y aptitudes que tienen las personas que les permiten desarrollar un trabajo de forma exitosa.

Las competencias técnicas de una profesión son valoradas para los empleadores, pero cada vez se valoran más todas aquellas competencias transversales que te ayudan a diferenciarte de los demás y te hacen más apto para un tipo de trabajo.

En este apartado podrás encontrar los tipos de competencias que existen y algunas de las competencias transversales más demandadas por las empresas.

i. Tipos de competencias

Existen diferentes tipos de competencias que te identifican y te hacen más o menos apto para un tipo de trabajo. Es importante que conozcas las competencias que posees y las que se requerirán en el puesto de trabajo deseado para así saber si podrás optar o no a este puesto. Este modelo, identifica tres tipos principales de competencias

a) Las competencias de base

Son aquellas que permiten el acceso a una formación o a un trabajo, son los conocimientos básicos que permiten poder acceder a un trabajo. Algunos ejemplos de estas competencias son el conocimiento y dominio de la lengua materna, el conocimiento de una lengua extranjera, competencias básicas en matemáticas, competencias básicas en el uso de las TIC o técnicas para la búsqueda de empleo.

b) Las competencias técnicas

Hacen referencia a las competencias adquiridas después de haber realizado una formación específica y son específicas de un puesto de trabajo en concreto. Por ejemplo, una persona que se haya formado en cocina, tendría que haber adquirido unas competencias técnicas como el uso de los cuchillos, técnicas de cocción de los alimentos u organización de una cocina. Estas competencias son diferentes en cada profesión y normalmente se adquieren realizando una formación específica.

c) Las competencias transversales

Son todas aquellas habilidades y aptitudes que hacen que un trabajador desarrolle de forma eficaz su trabajo. Las competencias transversales sirven para desarrollar cualquier profesión y se han adquirido en diferentes contextos (laborales o no)². Algunas competencias

² En este caso se consideraría la formación para el campo laboral, al decir que no necesariamente, hace énfasis en otros espacios donde sea aplicable, como: relaciones interpersonales, familiares u otros.

transversales son: trabajo en equipo, responsabilidad, iniciativa, relación interpersonal, disponibilidad para aprender, etc.

Tabla 4 Definiciones de Competencias.

<u>AUTOR</u>	<u>AÑO</u>	<u>DEFINICIONES</u>
Perrenoud	2000	Es la capacidad de actuar de manera eficaz en un tipo definido de situación, que se apoya en conocimientos, pero no solo a ellos, sino que moviliza un conjunto de recursos cognitivos, como saberes, habilidades e informaciones para solucionar con eficacia y pertinencia una serie de situaciones
Bazdresch	2000	Las competencias combinan los conocimientos con el comportamiento social, es algo más que habilidades, implican el dominio de procesos y métodos para aprender de la práctica, de la experiencia y de la intersubjetividad
Zabalza	2000	Hace referencia a un tipo de trabajo de cierto nivel de complejidad que lo distingue de las actividades que se desarrollan como solo ejecución de las órdenes de otros
Mertens	2002	Es una construcción a partir de una combinación de recursos como conocimientos, saber hacer, cualidades, etc. y recursos del ambiente que son movilizados para lograr un desempeño
Vargas	2004	Es la capacidad de articular, movilizar y colocar en acción, valores, conocimientos, y habilidades necesarias para el desempeño eficiente y eficaz de actividades requeridas por la naturaleza del trabajo
Nogueira	2005	Es la posibilidad real que tiene el ser humano de integrar y movilizar sistemas de conocimientos, habilidades, hábitos, actitudes, afectividad y valores para la solución exitosa de aquellas actividades vinculadas a las satisfacción de sus necesidades cognitivas y profesionales, demostradas en su desempeño, al tomar decisiones y solucionar las situaciones que se presenten en su esfera de trabajo.
Gonzci	2008	Es la capacidad real para lograr un objetivo en un contexto dado.
Llanio	2010	Se le atribuyen tres interpretaciones fundamentales: el de capacidades, de competitividad y de incumbencia, la primera, es la vía más empleada para la inclusión de este concepto en la educación y se relaciona directamente con el saber hacer por el estudiante o el egresado de una profesión

Nota: Teorías citadas por San Juan, García y otros (2010)

ii. Características de las competencias transversales.

Hay una serie de competencias transversales que se asocian a las conductas y actitudes de las personas. Estas competencias son transversales porque afectan a muchos sectores de

actividad, a muchos lugares de trabajo y, lo que es más relevante, están muy en sincronía con las nuevas necesidades y las nuevas situaciones laborales.

Estas actitudes que conforman las competencias transversales de los profesionales no son un mero complemento útil a las competencias técnicas para las cuales uno ha sido contratado o valorado en su puesto de trabajo. Estas competencias deben incorporarse en el currículum de la formación profesional como elementos identificadores de una actitud profesional adecuada a los tiempos modernos.

- a. Capacidad de resolución de problemas:** Disposición y habilidad para enfrentarse y dar respuesta a una situación determinada mediante la organización y/o aplicación de una estrategia o secuencia operativa -identificación del problema, diagnóstico, formulación de soluciones y evaluación- definida o no para encontrar la solución.
- b. Capacidad de organización del trabajo:** Disposición y habilidad para crear las condiciones adecuadas de utilización de los recursos humanos o materiales existentes para desarrollar las tareas con el máximo de eficacia y eficiencia.
- c. Responsabilidad en el trabajo:** Disposición para implicarse en el trabajo, considerándola la expresión de la competencia profesional y personal y cuidando de que el funcionamiento de los recursos humanos y materiales sea el adecuado.
- d. Capacidad de trabajar en equipo:** Disposición y habilidad para colaborar de manera coordinada en la tarea realizada conjuntamente por un equipo de personas para conseguir un objetivo propuesto.
- e. Autonomía:** Capacidad de realizar una tarea de forma independiente, ejecutándola de principio a fin, sin necesidad de recibir ninguna ayuda o apoyo. Esta capacidad de trabajar de forma autónoma no quiere decir, no obstante, que en ciertas etapas o tareas concretas el profesional no pueda ser asesorado.
- f. Relación interpersonal:** disposición y habilidad para comunicarse con los otros con el trato adecuado, atención y simpatía.

g. Capacidad de iniciativa o habilidad y disposición para tomar decisiones sobre propuestas o acciones. Si estas propuestas van en la línea de mejorar el proceso productivo, el servicio a los clientes o el producto, podríamos estar ya hablando de la capacidad de innovación. (S.L., 1998-2019)

Las mismas que se detallan dentro del instrumento de competencias transversales, de acuerdo a la formación de su implicancia en el contenido y revisan desarrollada.

2.2.5 Perfil profesional por carreras.

El perfil laboral o profesional es la descripción clara del conjunto de capacidades y competencias que identifican la formación de una persona para encarar responsablemente las funciones y tareas de una determinada profesión o trabajo. Las siguientes corresponden a las carreras que se consideraran en la investigación y la información que brinda la Universidad Salesiana de Bolivia.

2.2.5.1 Perfil profesional de la carrera de psicomotricidad, salud, educación y deportes.

La licenciatura de psicomotricidad, Salud, Educación y Deportes ofrece una formación de excelencia en el ámbito de la intervención psicomotriz, basada en los parámetros internacionales propuestos para el ejercicio de la profesión y contextualizada a las necesidades de nuestra realidad nacional.

Los universitarios salesianos realizan prácticas pre profesionales en distintas instituciones de salud, educación y deporte desde tercer semestre.

2.2.5.2 Perfil profesional de la carrera de ingeniería de sistemas.

El ingeniero de Sistemas de la Universidad salesiana de Bolivia es un profesional que emplea eficazmente los conocimientos científicos, las tecnologías de la información y comunicación para diseñar, construir y liderar soluciones cuya racionalidad, innovación y valor agregado posiciones competitivamente a la organización donde se encuentra vinculado.

2.2.5.3 Perfil profesional de la carrera de ciencias de educación

- El Licenciado en Ciencias de la Educación egresado de la Universidad Salesiana de Bolivia tiene los conocimientos y habilidades para:
- Identificar e interpretar las características fundamentales del sistema educativo boliviano.
- Distinguir los elementos biológicos y psicológicos que intervienen en la acción educativa.
- Reconocer y valorar los factores sociales que condicionan la educación.
- Detectar y solucionar problemas educativos, desarrollando, promoviendo e innovando prácticas en la educación.
- Diseñar, implementar, organizar y evaluar planes y proyectos educativos que incorporen los métodos y medios más idóneos para favorecer el proceso educativo.
- Aprovechar los recursos de cada persona u organización, en favor del desarrollo educativo que se requiera.
- Utilizar la herramienta de la investigación para no conformarse con los conocimientos actuales en materia de educación y proponer innovaciones.
- Fundamentar su práctica profesional en la educación con un amplio conocimiento de la situación real. (Bolivia, 2019)

2.2.6 Psicomotricidad y sistema de actitudes.

2.2.6.1 Actitudes del psicomotricista.

Para citar este sistema se desglosara a partir de (García, 2004) autora que destaca que las actitudes que nos parecen fundamentales en el trabajo del psicomotricista, se agruparan en tres bloques:

- a) Capacidad de escucha.** Se refiere a la capacidad de descentrarse hacia el niño. Esta formación para la escucha nos permitirá “aceptar y recibir con más sensibilidad (y las menores resistencias posibles) los contenidos, formas y sentidos más variados de la

expresividad psicomotriz; emocionarse y comprender, para no rechazar, juzgar ni condenar” (Aucouturier, 1985, 60).

Se refiere al respeto, acogida, escucha y comprensión del niño, como actitud de acogida empática, así también, empatía, transformación, mirada, voz, postura.

- b) Disponibilidad.** Implica aprender a hacer una lectura tónica del cuerpo del niño (su postura, su mirada, sus gestos, su voz) y observar su expresividad psicomotriz, lo cual permitirá captar la demanda consciente o inconsciente del niño, dar sentido a su acción y aportar una respuesta tónica ajustada a su demanda (Camps y García, 2004).

Relacionado con el dialogo tónico, el espejo, la disimetría, lenguaje, comunicación y observación.

- c) Contención.** Cuándo el otro necesita ser contenido, saber cómo actuar a partir de la escucha, el psicomotricista se ajusta tónicamente, se transforma, utiliza los mediadores corporales de la relación, para hacer una contención del otro.

Nos referiremos a claridad en los límites, seguridad física y afectiva, mirada periférica y contención a través de la palabra.

2.3 MARCO REFERENCIAL

2.3.1 Educación en pregrado de Bolivia

La Ley de Reforma Educativa establece que el “nivel superior de la educación comprende la formación técnico-profesional de tercer nivel, la tecnológica, humanístico-artística y la científica, incluyendo la capacitación y la especialización de postgrado”.

A su vez, la educación superior en nuestro país se divide en: universitaria y no universitaria. De acuerdo con el carácter de su administración y la fuente de financiamiento, las universidades se dividen en cuatro: Universidades Públicas y Autónomas, Públicas Estatales, Privadas y de Régimen Especial. Son universidades públicas autónomas aquellas que cuentan con financiamiento del Estado y son autónomas.

“La autonomía consiste en la libre administración de sus recursos, el nombramiento de sus rectores, personal docente y administrativo, la elaboración y aprobación de sus estatutos, planes de estudio y presupuestos anuales, la aceptación de legados y donaciones, y la celebración de contratos para realizar sus fines y sostener y perfeccionar sus institutos y facultades” (Ley 1615, Constitución Política del Estado, 1995, Artículo 185, inciso I).

Son universidades públicas estatales aquellas que cuentan con financiamiento del Estado pero que no tienen autonomía y su administración está regido por el Estado. Las universidades privadas son aquellas que tienen financiamiento y administración privados. Las instituciones universitarias de carácter mixto combinan su financiamiento y administración de fuentes públicas y privadas. (Ministerio de Educacion, 2004)

2.3.2 Educación Superior Universitaria a nivel pregrado

Universidades del CEUB evidencian la evolución que ha tenido en el período 1990-2002 la matrícula total y la matrícula nueva de las universidades del CEUB. Se observa un permanente crecimiento de la matrícula universitaria, llegando a duplicarse el año 2002 respecto a 1990. La evolución del ingreso de alumnos nuevos muestra un crecimiento a partir de 1995, aunque existen caídas en los años 1991, 1993, 1994 y 2001, como incrementos hasta la gestión 2002.

La educación superior es cada vez más importante en el escenario educativo, dado que las exigencias del mercado laboral han estimulado a las universidades a que oferten una diversidad de cursos de postgrado y a que la formación técnica y tecnológica adquiera mayor importancia. (Ministerio de Educacion, 2004, págs. 120,156)

Es decir, que la educación de pregrado, se encuentra en incremento cada vez más, se vive un proceso donde el ser humano busca preparaciones superiores porque el campo laboral es más demandante, por esta razón las diferentes propuestas de formación abren paso a una preparación y continuidad en el estudio superior, brindando más alcances a la población.

2.3.3 Malla curricular.

La malla curricular es un instrumento que contiene la estructura del diseño en la cual los docentes, maestros, catedráticos abordan el conocimiento de un determinado curso, de forma articulada e integrada, permitiendo una visión de conjunto sobre la estructura general de un área incluyendo: asignaturas, contenidos, NAP / Núcleos de Aprendizajes Prioritarios, metodologías, procedimientos y criterios de evaluación con los que se manejarán en el aula de clase. Se denomina "malla" ya que se tejen tanto vertical, como horizontalmente, incorporando idealmente a la Transversalidad. (YTURRALDE, 2018)

Por lo cual la malla curricular desprende un bagaje de conocimientos que se buscan desarrollar en el futuro profesional y que lo prepara para el ejercicio profesional, sin embargo esta está impregnada de metodologías, herramientas y contenidos pero no así de formaciones de interés personal, dirigidos a la particularidad del ser humano, porque evidentemente termina siendo un elemento subjetivo y de poco alcance, pero puede revisarse otras bases para poder alcanzar aspectos que son necesarios en el ejercicio de la profesión y preparen al estudiante no solo laboralmente en la técnica sino en la competencia.

2.3.4 Educación basada en objetivos.

El termino transmisión de conocimientos durante los últimos años, tuvo cambios relevantes en función de lo que se pretende desarrollar en los profesionales, y estudiantes, de allí se desembocan paradigmas y teorías en la educación, sin embargo el aprendizaje por objetivos sigue presente en el trabajo de diferentes universidades tanto privadas como públicas, porque el cambio implica un nuevo modelo de trabajo u una disponibilidad a aprender, sin embargo es parte de la actualización en la formación.

Entre este estudio de la educación el autor (Hernández Rojas, 2006). Durante gran parte del siglo XX las corrientes psicológicas conductistas y su concepción del conocimiento y el aprendizaje sirvieron de apoyo a las viejas formas de enseñar centradas en el profesor.

Las carreras participes de la investigación, responden a una educación basada en objetivos, sin embargo están en revisión para incursionar en una educación basada en competencias, la misma que requiere de tiempo y adecuación.

2.3.4.1 Educación basada en competencias.

Las competencias son los recursos básicos que el estudiante en formación se encuentra y que no son determinados entre los que pueden o no pueden, busca que cada estudiante logre alcanzar los contenidos sin limitarlos a un periodo o un tiempo único, sino llevarlos al aprendizaje del mismo de manera semestral, o anual, que enmarcan una nueva mirada no solo a la malla curricular o contenidos a desarrollarse, también a la forma de mirar al estudiante en formación, desarrollando no solo el contenido teórico sino buscando un aprendizaje significativo y que lo conduzca cada vez a la competencia profesional.

Según los especialistas del reporte, el objetivo de un sistema basado en competencias es generar individuos preparados para los retos del futuro; empoderar a estudiantes con conocimientos y habilidades en diversos ámbitos y campos de estudio, en un programa educativo flexible y a la medida de cada alumno. (Hurtado, 2013)

Por ello esta implicancia de objetivos, resulta posible en la transversalidad, aunque su implicación requiere de mayor complejidad por parte del docente como el escenario de aprendizaje, la investigación, por ello solamente se enfoca en las competencias transversales o laborales, las cuales son interés no solo de la educación por competencias sino de todo aprendizaje universitario.

2.3.5 Guía para la Formación en Competencias Profesionales.

La Universidad de Cádiz, establece diferentes competencias a ser atendidas y consideradas dentro de la formación de sus profesionales. (Universidad de Cádiz - Reyes Velázquez Martínez, 2007)

2.3.5.1 Técnicas y habilidades de comunicación

La competencia comunicativa es el conjunto de habilidades que posibilita la participación apropiada en situaciones comunicativas específicas. Es la capacidad de escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas de forma efectiva, exponer aspectos positivos, la habilidad de saber cuándo y a quién preguntar para llevar adelante un propósito.

Esta habilidad se relaciona con la capacidad básica para expresar pensamientos o contenidos internos de manera comprensible para el interlocutor. Entraña generar y mantener un flujo de comunicación adecuado entre los miembros del grupo, utilizando los distintos canales que en cada caso se requieran y favorecer el establecimiento de relaciones mutuamente beneficiosas. Comunicar eficazmente supone:

- Ser capaces de decir lo que queremos decir (y no otra cosa).
- Ser coherentes en lo que decimos y en cómo lo decimos (ajuste entre la comunicación verbal y la no verbal).
- Saber interpretar la posible respuesta de la otra persona. La comunicación como competencia desarrolla la capacidad de transmitir un mensaje eficazmente, basándose en los pilares básicos de la expresión: claridad, precisión y adecuación al contexto y al objetivo de la comunicación. Existen otras competencias implicadas en la comunicación como relación interpersonal, asertividad, empatía, retroalimentación.

2.3.3.2 Trabajo en equipo

El trabajo en equipo hace referencia a la serie de estrategias, procedimientos y metodologías que utiliza un grupo humano para lograr las metas propuestas, la cual necesita que las actividades desarrolladas se realicen en forma coordinada. El trabajo en equipo no es la suma de las aportaciones individuales, sino que por el contrario se basa en la complementariedad, la coordinación, la comunicación, la confianza y el compromiso

El trabajo en equipo significa que las personas que integren el grupo tienen que tener claro los objetivos y metas, han de orientar su trabajo a la consecución de los fines del grupo. Las personas que integran los equipos de trabajo deben de estar predispuestas a anteponer los intereses del grupo a los personales, a valorar y aceptar las competencias de los demás, a ser capaces de poder expresar las propias opiniones a pesar de las trabas que se encuentre por parte del resto de componentes del grupo. Para trabajar en equipo es fundamental promover canales de comunicación, tanto formales como informales, eliminando al mismo tiempo las barreras comunicacionales y fomentando además una adecuada retroalimentación.

Las competencias que las personas que trabajan en equipo tienen que tener desarrolladas son las de ser capaces de gestionar bien el tiempo, la responsabilidad y

compromiso. Es necesario además, contar con capacidades como facilidad para la comunicación y de establecimiento de relaciones interpersonales.

a. Nivel de consecución

Capacidad de centrarse en los objetivos e incitar al grupo a realizar sus actividades, invitándolos a opinar, valorando sus ideas y experiencias y atendiendo y escuchando activamente a los demás.

b. Conductas específicas

- Escuchar con respeto las opiniones y experiencias de otras personas y construir soluciones a partir de ellas.
- Escuchar activamente aportando retroalimentación y analizando las ideas de los demás.
- Estimular la comunicación.
- Desarrollar y mantener relaciones productivas y respetuosas con los demás.
- Trabajar con los demás sin crear conflictos.
- Facilitar copia de los resultados obtenidos con el trabajo propio y que pueden ser importantes para el logro de objetivos del equipo.
- Tener los objetivos del equipo claro y aportar lo mejor de su trabajo para lograrlos.
- Intercambiar información con los miembros de grupo.
- Integrar a los nuevos compañeros para que se pongan al tanto de las actividades.

2.3.4.4 Iniciativa

La capacidad de iniciativa es la predisposición a emprender acciones, crear oportunidades y mejorar resultados sin necesidad de un requerimiento externo que lo empuje, apoyado en la autorresponsabilidad y la autodirección.

Tener iniciativa supone adoptar una actitud proactiva, despierta ante la realidad y con la madurez suficiente para asumir las consecuencias de la acción. Implica marcar el rumbo

por medio de acciones concretas, no sólo de palabras. No basta con tener voluntad de hacer algo, es necesario dar el paso adelante y ponerse manos a la obra. Quien plantea ideas con iniciativa, asume, también, la carga de su realización.

También implica una disposición para aprovechar las oportunidades, perseguir los objetivos más allá de lo que se requiere o se espera, saltarse la rutina cuando es necesario para realizar el trabajo.

Incluye saber identificar un problema, obstáculo u oportunidad y llevar a cabo acciones que contribuyan a su solución. Junto a la competencia de iniciativa se ponen en marcha otras competencias como creatividad, búsqueda de información, toma de decisiones, gestión del tiempo, compromiso.

a. Nivel de consecución

Habilidad para cambiar la forma de trabajar produciendo mejoras en su rendimiento y los resultados obtenidos, actuar anticipadamente para crear oportunidades..

b. Conductas específicas

- Efectuar mejoras continuas en los procedimientos llevados a cabo para realizar su trabajo.
- Diseñar formatos y otras herramientas que faciliten la realización del trabajo.
- Presentar proyectos interesantes.
- Asumir riesgos personales tomando decisiones que implique los resultados obtenidos.
- Buscar y compartir información que considera necesaria para el buen hacer diario.
- Cumplir con las responsabilidades y las exigencias de su puesto de trabajo.
- Enfrentarse a pequeños problemas sin asustarse.
- Aportar ideas que mejoran el trabajo diario.
- Trabaja tiempo extra cuando las circunstancias lo exigen.

- Aportar información útil para resolver las incidencias

2.3.4.5 Compresión de la organización

Es la capacidad de comprender e interpretar las relaciones de poder en la propia empresa o en otras organizaciones. Supone orientar los propios intereses y comportamientos hacia las necesidades, prioridades y objetivos de la compañía.

Va a implicar el identificar tanto a las personas que toman las decisiones como aquellas que pueden influir sobre las anteriores. Significa ser capaz de prever la forma en que los nuevos acontecimientos afectaran a las personas y los grupos de la organización. Sus funciones en materia organizativa hacen necesario un conocimiento profundo de todos los procesos operativos, funcionales y de servicio de la compañía, como estrategia para tomar acciones, redireccionar, implementar y/o gestionar proyectos o necesidades específicas de clientes o de programas. Estas personas comprenden el clima y la cultura e identifican las limitaciones no explícitas de la organización.

Son personas que interpretan adecuadamente tanto la realidad externa como la realidad interna de la organización y comprenden asuntos de fondo de las empresas, incluso fuerzas no obvias que afectan a la organización (tendencias, cambios, políticas, acontecimientos).

a. Nivel de consecución

Capacidad de identificar o utilizar la estructura formal o jerárquica de una organización, la cadena de mando, las normas, los procedimientos operativos establecidos. Capacidad para comprender, describir y utilizar las relaciones de poder e influencia existentes dentro de la organización

b. Conductas específicas

Conocer ampliamente la cultura de la organización y preocuparse por trasmitirla a la gente de su entorno

- Desarrollar relaciones con personas que son claves dentro de la organización y obtener aportaciones para llevar a cabo las tareas con mayor eficacia.
- Admitir los valores que motivacionales de los clientes y utilizar dicha información para beneficio mutuo
- Proponer a los colaboradores utilizar los contactos con personas claves de otros sectores para el cumplimiento de las tareas
- Implementar procedimientos aceptados por la organización en la resolución de problemas

2.3.4.5 Adaptación al cambio

Es la capacidad para adaptarse a los cambios, modificando si fuera necesario su propia conducta para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nueva información o cambios del medio, ya sean del entorno exterior, de la propia organización, del cliente o de los requerimientos del trabajo en sí.

Esta competencia hace referencia a la versatilidad en el comportamiento, a la emisión de conductas adaptativas y no tanto a los cambios de tipo cognitivos o en los sistemas de valores, expectativas o creencias. Las personas que poseen esta habilidad se caracterizan porque:

Su visión de los acontecimientos es sumamente flexible, las personas con esta competencia son capaces de adquirir nuevas pericias o habilidades y de incorporarse fácilmente a un nuevo equipo de trabajo. Permanecen abiertas a los nuevos datos y pueden renunciar a las antiguas creencias y adaptarse a los nuevos tiempos. Otras competencias implicadas son flexibilidad, iniciativa y aprendizaje continuo.

2.3.6 La formación de competencias profesionales en las universidades: un reto en los proyectos curriculares universitarios

Margarita González, Dr. C. Ignacio Ramírez, 2011, menciona: formación teórica se aprende en mayor medida en las aulas universitarias mundo de vida teórico y disciplinar;

mientras que en la formación práctica, mundo de vida práctico profesional, los agentes movilizan sus recursos cognitivos gracias a la socialización de la práctica profesional que es provista en menor o mayor medida durante el trayecto universitario y en el empleo.

La formación es un proceso de subjetivación por medio del cual estudiantes y egresados se transforman a sí mismos a la vez que construyen o transforman los recursos que les permiten comprender y actuar en los mundos que habitan. Las posibilidades que ofrece el concepto de formación para el objeto de estudio se orientan en dos sentidos.

Por un lado ayuda a reflexionar sobre la relación intersubjetiva entre quienes participan en el proceso educativo, tengan o no la intención de hacerlo; y por otro permite comprender la relación existente con la disciplina y profesión a la que se aspira ingresar Valdivia, (otros, 2016).

Por ello, el pensar en competencias, implica una revisión de lo que estudiante debe lograr al concluir su formación, pero desde el sentido de las transversales, aquellas que implicaran su desempeño en el ejercicio profesional más allá de la técnica o la práctica, sino aquellas que le permita gestar su acción laboral.

2.3.6 Psicomotricidad y el abordaje corporal. Juan Mila, 2008.

Menciona desde un enfoque psicomotriz, que este proceso que realiza el equipo que trabaja con personas debe posibilitar que la tarea sea profundamente creativa, hay que sumarle espacios de formación, previamente concertados, planificados. La psicomotricidad como disciplina, o mejor dicho, los psicomotricistas con capacitación para brindar formación por vía corporal, pueden aportar y mucho a la formación por vía corporal, pueden aportar y mucho a la formación permanente del personal docente.

2.3.6.1 Formación teórica propuesta por Juan Mila para el trabajo en Docentes o maestros.

Los objetivos de la práctica psicomotriz educativa se desarrollan en la necesidad que el equipo docente de la institución educativa conozca y comparta los objetivos de la práctica psicomotriz.

Elaboración de un proyecto de trabajo que tenga en cuenta el proyecto pedagógico de cada centro educativo con sus características particulares. Se necesita construir un proyecto común, un proyecto pedagógico compartido. En nuestra opinión la práctica psicomotriz educativa solo debe realizarse en un marco de coherencia pedagógica. No todos las instituciones comparten los objetivos de esta práctica ni comparten la forma de implementarlos

Instrumentar dispositivos que permitan la construcción de un equipo interdisciplinario, acordando estrategias en común, y tentando al comenzar una tarea interdisciplinar con momentos de transdisciplina.

f) Trabajo corporal con los educadores:

Según lo que plantea Juan Mila, (2008) debería basarse precisamente en un abordaje psicomotriz, ya que los maestros deberían conocerse primeramente para luego conocer al otro, por lo que sería importante establecer un trabajo diferente en su formación.

El trabajo que orienta Mila fundamentalmente está dirigido hacia el propio cuerpo del educador y sus sanciones de relación con las otras personas. Los objetos, los espacios y el tiempo, permitiendo vivenciar, pasar por el cuerpo, el conocimiento adquirido a nivel teórico.

Lo que se menciona en este apartado realmente es un hecho relevante, ya que la formación del psicomotricista es fundamental para su práctica porque está en constante comunicación con el otro, utilizando esta vía corporal, pero sin embargo es necesario replantear parte de este trabajo en maestros, ya que ellos al trabajar en la mayor parte de la vida del niño principalmente en las primeras etapas, formando aprendizajes tan complejos, ¿será que necesitan una preparación no solo teórica o de conocimientos?, ya que el todo, es decir su corporeidad está en constante relación con el otro.

Miguel Sassano, (2000) menciona “A esta altura del trabajo se nos hace imprescindible dar nuestra concepción acerca del cuerpo, para que se pueda comprender bajo que óptica continúa nuestra exposición. Sin duda es complicado reflexionar sobre el cuerpo, pues la vida nos lo impone cotidianamente, ya que en él sentimos, deseamos, obramos.

De manera que toda reflexión sobre él proclama su valor, indica una cierta conducta y determina la realidad de nuestra condición humana. Es decir, que nuestra actitud frente al cuerpo refleja la actitud que elegimos respecto de nuestra realidad. De esa manera podremos oscilar entre su condena, su denuncia, considerarlo como cortina, fachada, obstáculo, prisión y muerte, exaltación y apología, instrumento de goce y creación, fuente de belleza y espejo de nuestras relaciones sociales cotidianas”.

“Hoy por hoy se ha convertido en un objeto que se trata, se manipula, se explota”

No se trata solo de un cuerpo físico sino un cuerpo que siente expresa y piensa en el mismo momento y que está cargado de una historia vincular, particular y de ella se desemboca todo lo demás.

2.3.6.2 Formación de competencias en psicomotricidad Cori Camps.

El trabajo desarrollado en los cursos académicos de posgrado y master sobre intervención psicomotriz en el departamento de psicología de la universidad Rovira i Virgili (Tarragona) reflexionado por seis años.

Se propone una formación de competencias basada en la acción profesional, que requiere la puesta en juego de un saber adquirido en la experiencia y es movilizado en un contexto social significativo para el desarrollo profesional.

El aprendizaje se construye desde una perspectiva de la persona e implica un proceso de crecimiento personal y profesional articulado en competencias técnicas, metodológicas, participativas y personales. En este proceso el profesor deviene mediador y acompañante activo que moviliza el saber de las personas en situaciones reales de trabajo y anima procesos de reflexión y teorización a partir de la práctica.

El escenario de formación se configura como una comunidad de prácticas en la que alumnos y profesores comparten la experiencia de acción y reflexión conjunta.

Es un proceso que articula en dialogo permanente con formación teórica y formación personal del alumno. Constituye un aprendizaje reflexivo, contextualizado y significativo,

que puede generalizarse a nuevos contextos de actuación profesional en el campo de la educación y la relación de ayuda.

Por ello se trata de un escenario que tiende a la formación integral que requiere abandonar métodos tradicionales de transmisión del conocimiento y dirigir la actividad docente hacia el desarrollo de capacidades, habilidades, destrezas y conocimientos, es decir, debe garantizar la comprensión de lo que se transmite, a través del saber, saber hacer, saber ser, estar.

2.5 MARCO HISTORICO INSTITUCIONAL

De acuerdo a la información que se brinda en la página web de la Universidad salesiana se presenta los siguiente.

La universidad salesiana de Bolivia (Red Mundial de Universidades Salesianas), realiza investigación, organizan la enseñanza y difunden la cultura con miras a saber, a saber hacer, a saber ser y saber comunicar y compartir. Esto queda expresado en un proyecto institucional universitario.

A fin de que éste sea cristiano y salesianamente inspirado y realizado. (Identidad Políticas y Diagnóstico de las IUS) por tal efecto se encuentra un profesional y persona idónea con los principios salesianos siendo la autoridad y vicerrector P. PhD. Juan Pablo Zabala Tórrez, sub RECTOR DE LA UNIVERSIDAD SALESIANA DE BOLIVIA.

2.5.1 PRINCIPIOS DE LA INSTITUCION.

2.5.1.1 MISIÓN

“Somos una institución de inspiración humano cristiana e índole salesiana, dedicada a la generación, desarrollo y difusión del conocimiento aportando al progreso de la sociedad con profesionales competentes, buenos cristianos y honrados ciudadanos”

2.5.1.2 VISIÓN

"Pretendemos alcanzar excelencia académica en sus labores de docencia, de investigación e interacción social y difusión cultural, mediante un modelo educativo humano e innovador inspirado en la fe cristiana y el carisma salesiano".

2.5.1.3 POLÍTICA DE CALIDAD

Siendo una institución con vocación de pensamiento académico, de búsqueda, expansión y disseminación de la verdad, siguiendo el ejemplo de vida y servicio de Jesucristo, en el marco de su dimensión filosófica, propósito y sentido de dirección estratégica establecida en la Carta de Navegación Institucional, quienes somos parte de la entidad asumimos el siguiente compromiso:

Brindar a nuestros estudiantes, un modelo académico de excelencia, adecuado a las tendencias de cambio y de desarrollo para beneficio de la comunidad.

Hacer de la Universidad un centro de referencia académica, espiritual y cultural, para las personas y familias menos favorecidas económica y geográficamente.

Mejorar continuamente nuestros servicios y procesos de manera integral.

Cumplir con la normativa legal vigente y otros requisitos normativos relativos a la educación superior y los asumidos por la Iglesia Católica.

2.5.1.4 OBJETIVOS

Contribuir al desarrollo y formación integral de los estudiantes a través de procesos educativos comprometidos con la excelencia académica que posibiliten a los estudiantes potenciar su capacidad intelectual y desarrollo moral, para que así puedan contribuir al mejoramiento de la sociedad y el Estado Boliviano. Colaborar permanentemente en la búsqueda de la verdad y la construcción del conocimiento en las diferentes áreas del saber humano, promocionando un diálogo armónico entre la fe y la razón, para que se construya conocimiento que privilegie el bienestar colectivo y la protección de la dignidad humana. Promover en la sociedad con acciones de beneficio social que permitan la comprensión y

difusión cultural en correspondencia con la inspiración cristiana y el carisma salesiano, para convertir a la USB en un centro de referencia académica, cultural y espiritual.

2.5.1.5 PRINCIPIOS INSTITUCIONALES:

Como elemento clave de la pedagogía salesiana, el ambiente educativo se concibe como aquel espacio rico de estímulos y de relaciones de calidad entre las personas que permite la circulación de un conjunto de valores que posibilitan la acción educativa y pastoral. (Cuadro de Referencia PJS, 212) La propuesta de formación integral se concreta en la actividad académica y en las iniciativas complementarias que configuran la vida universitaria. En la medida en que la investigación, la enseñanza y la práctica profesional se realizan unitariamente, contribuyen a la creación de la estructura del pensamiento y al desarrollo de criterios, actitudes y competencias que garantizan en los estudiantes su formación integral. Con su totalidad e integridad, esta propuesta ofrece a los estudiantes el crecimiento personal y la preparación cultural, científica y profesional necesarios para garantizar la plenitud de la persona y su lugar en la sociedad. (Cuadro de Referencia PJS, 212)

El desarrollo humano integral ofrecido en la propuesta formativa requiere la atención pastoral y el acompañamiento de cada persona. Para que sea realmente integral, debe lograr la integración de las diversas dimensiones de la persona con aquella trascendente y con su apertura a Dios. (Cuadro de Referencia PJS, 213) Opción preferencial por los menos favorecidos y clases populares que buscan alternativas de educación superior de calidad. Bolivia es un país multicultural y multilingüe, la USB está comprometida con la promoción del diálogo entre culturas, no solo del contexto nacional, sino también internacional. Libertad académica en el marco de la Filosofía, Misión y Visión de la USB. La apertura a escuchar y comprender las ideas y perspectivas de la comunidad académica son elementos de crecimiento de diversidad intelectual, pero que no deben, desde ningún punto de vista, dañar el ambiente de paz, armonía y bienestar que caracterizan el trabajo institucional.

2.5.2 ORGANIGRAMA.

DOCUMENTO NO CONTROLADO

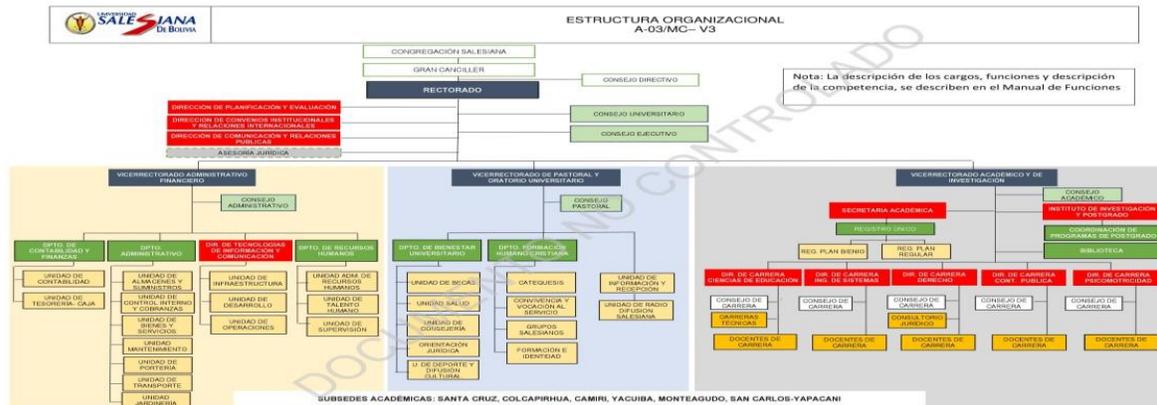


Grafico 5 Organigrama

El modelo de una Universidad en términos de trabajo y ejecución de acciones, responde a grandes responsabilidades, donde la Universidad Salesiana busca desarrollar no solo una formación para aquellos que son más vulnerables y que su nivel socioeconómico no accede a pregrado, sin embargo su desafío también implica formar profesionales competentes y buenos cristianos, entre ello se desemboca grandes desafíos, donde cada uno es parte relevante de este proceso y del cual se desprenden acciones, ilusiones, coordinaciones, que si bien los docentes son los últimos, sin ellos no es posible, pero donde el estudiante es la razón de su labor, y sin ellos no hay labor.

Por esta razón, si bien el organigrama refleja la organización y responsables de este, también refleja el trabajo dentro de la formación de estudiantes, el cual es el origen de la Institución, y por lo tanto el objetivo de la misma.

2.7 MARCO ANALITICO.

Este apartado hace referencia a los aportes argumentados en la teoría, los cuales enmarcan una vinculación significativa, en el tema de investigación, que permite generar una interrelación entre el planteamiento de la expresividad psicomotriz, concepto que tomara un enfoque desde la psicomotricidad y las competencias transversales, o conocidas como competencias laborales, las mismas que se formulan desde un planteamiento teórico.

Inicialmente es necesario comprender el planteamiento de la expresividad psicomotriz, y para este hecho revisare la concepción de la psicomotricidad como disciplina, la cual emerge de aspectos de la integralidad, y que permitirán establecer un tinte psicomotor a la investigación, permitiendo así generar una comprensión de la temática de interés, que hace referencia a los estudiantes de las distintas carreras, entre ellas la carrera de Psicomotricidad, la cual se enmarca desde una perspectiva diferente.

Por lo tanto “La orientación que ha tomado la carrera de psicomotricidad es talvez la más difícil, la más incómoda ya que no se trata de algo acabado, sino de pleno dinamismo, de constante actualización y descubrimiento de nuevas estrategias de trabajo que deben ser profundizadas, para que este dinamismo sea real en psicomotricidad debe nutrir y nutrirse de otras disciplinas, sin perder sus límites, ni asumir identificaciones ajenas” (Maura & Ravera, 2009)

Por su parte dentro de la formación en la carrera de psicomotricidad incluimos un trabajo basado en la experiencia, no solo el conocimiento teórico. Los estudiantes dedican 8 semestres de su formación a la “formación personal” donde el cuerpo (no físico, sino integral) se descubrirá en el trascurso de la misma.

Por tal razón presenta un trabajo privilegiado corporal y donde el docente debe tener los recursos y el manejo corporal también trabajados, y de esta manera se entendería que no se trata solo de compartir conocimientos sino de tomar conciencia de ellos, en nosotros y así involucrarnos con el otro, en este juego el riesgo será siempre desarrollar una implicación cercana con el estudiante.

Asimismo, el docente en psicomotricidad no se limita a la estructura de un plan de disciplina ni a una clase magistral, no se manifiesta como una postura de superioridad; al contrario, busca involucrase en su proceso de formación, recibiendo y acogéndolo; desarrolla estrategias de implicación en el proceso de aprendizaje y no se conforma con la clasificación de aquellos que cumplieron y aquellos que no, indaga sobre él porque surgió y busca apoyar a su formación.

Los docentes en forma permanente se encuentran en situación de revisar, de rever los conocimientos y las técnicas, aceptadas dentro de la disciplina. En este proceso de revisión y de análisis surgen nuevos conocimientos, que emergen desde el saber y la creatividad individual y grupal construyéndose nuevas formas de entender y acercarse a la realidad.

Por lo cual como se menciona “La formación personal debe posibilitar la adquisición de un sistema de actitudes basado en la escucha, la disponibilidad y la contención; así como la toma de conciencia de los aspectos emocionales que se movilizan en relación con el otro y la escucha de uno mismo, que posibilitará el control de las propias resonancias afectivas. Será la escucha de uno mismo la que posibilitará la escucha correcta del otro, evitando proyecciones que no nos permitirían tomar la distancia suficiente, para no confundir al otro”. (Camps & Maris, El Profesional en Psicomotricidad, 2003)

Por esta razón, no se trata de una actividad lúdica para formar competencias, se trata de una dinámica en dialogo con el otro, donde emergen las características internas del estudiante y que se vinculan a su forma de actuar, de pensar, de ser, esto lleva a reflexionar, que no es solo conocimiento teórico, o desarrollo practico para formar al profesional, se trata de ingresar en un trabajo “interno”³ para que posteriormente como menciona el autor pueda encontrar recursos personales en su labor profesional, es decir pueda acceder a las competencias que lo lleven a su praxis profesional ajustada.

No obstante ¿Qué contenidos centrales se trabajan y observan en continuidad en la formación? Podemos resumirlos en los siguientes: la reapropiación de vivencias de placer sensoriomotor, el reconocimiento, la toma de conciencia de la expresividad psicomotriz particular de cada sujeto y la toma de conciencia de las relaciones con el otro.

Es así que Gómez, J. 2015 menciona que es un proceso practica/acción constante para saber (conocimiento), saber hacer (procedimiento), saber estar y saber ser (actitud). El saber hacer al que hacemos alusión no es un saber imitar o aplicar rutinariamente los recursos de los saberes propios del individuo –esto estaría más cercano a la capacidad–, el saber que aludimos es un saber-actuar. La competencia, pues, exige saber encadenar unas instrucciones

³ Hace referencia a elementos que envuelven la particularidad de la persona, vinculados a su historia profunda.

y no sólo aplicarlas aisladamente. Incluso desde esta óptica se puede llegar a que el saber actuar sea el precisamente no actuar. Una buena reacción ante una situación problemática puede ser precisamente no intervenir (Toro Jaramillo, 2015).

Como menciona (Valsagna, 2003): “El saber acerca del propio cuerpo, desarrollando una mirada y una escucha sensible, proporciona al profesional de la Psicomotricidad mayores posibilidades de establecer comunicación, de comprender al otro en su demanda, de adecuar sus propios mensajes corporales, y de poder participar más eficazmente en un diálogo tónico. Hay una comprensión corporal desde la propia vivencia, desde las propias reacciones corporales, desde la percepción propia, que permite abrirse a la percepción del decir corporal del otro”.

La carrera profesional que uno escoge según las teorías de (Anne Roe, 1982)⁴, cuando expresa la influencia de la personalidad en la elección de carreras, explica las relaciones que existen entre los factores genéticos, las experiencias infantiles y la conducta vocacional; los factores genéticos mencionan que cada individuo hereda una tendencia a gastar sus energías de una manera particular, la cual influye en el desarrollo de ciertas habilidades e intereses relacionados con la elección vocacional. Es decir, nuestro perfil de personalidad.

Asimismo, se ve acompañada a la teoría de (Maslow, A. 1943), quien afirma que las necesidades de los seres humanos se pueden jerarquizar, a los niveles más bajos que corresponden a las necesidades primarias (fisiológicas, seguridad), las cuales requieren de mayor satisfacción, y en los niveles superiores (estima, afiliación, y autorrealización), aquellas necesidades que en un momento dado pueden surgir después de resolver las primarias.

Así también, el autor menciona que el grado de motivación hacía el logro de una meta vocacional es el resultado de la organización y la intensidad de una estructura particular de las necesidades de un individuo. Si se tiene una dotación genética igual, las diferencias entre los logros ocupacionales de dos individuos pueden ser inferidas como resultado de

⁴ Anne Roe, 1904, psicóloga clínica e investigadora estadounidense que estudió creatividad y psicología ocupacional.

motivaciones diferentes, las cuales son el resultado de distintas clases de experiencias infantiles.

Sin embargo, otras teorías mencionaran que se relaciona con nuestros principios y valores, es decir, con ciertas ideologías o creencias; no obstante, cada uno escoge la profesión por diferentes razones, otros por ingresos económicos, otros por compañerismo o razones sociales y otros por vocación, no se pretende juzgar estos hechos, sin embargo, cabe destacar que existen ciertos elementos que determinan el seguir una formación profesional.

Dentro de esta idea, se considera dos vertientes en la educación, entre ellas se considera la formación basada en objetivos y otra en competencias, donde su parámetro evaluativo enmarca la particularidad de las competencias en la educación.

Entendiendo esta diferencia, evidentemente el trabajo de competencias es una labor compleja, pero necesaria para la época actual, donde la demanda laboral es exigente y amplia, por ello los estudiantes en su formación si bien cuentan con una malla curricular que les brinde recursos, a nivel técnico y de conocimiento también se debe reflexionar sobre un apoyo que trascienda la idea de procedimientos que todas las carreras manejan, y es muy importante, sin embargo, donde el estudiante se prepara en aquello que le permitirá abrir espacios laborales, enfrentar situaciones de conflicto, generar gestiones y trabajos de equipo, pro actividad para lo que se requiere y más allá, por lo tanto es una labor que no debe subestimarse a la hora de formar a los estudiantes.

5.3. Las competencias y su herencia pedagógica en la educación superior.

La educación superior es aquella que contempla la última fase del proceso de aprendizaje académico es decir, aquella que viene luego de la etapa secundaria. Es impartida en las universidades, institutos superiores o academia de formación técnica. La enseñanza que ofrece la educación superior es a nivel profesional. (Concepto definicion.de, Redacción., 2019)

El ejercicio profesional implica internalizar las tendencias de conocimientos que emergen del Eurocentrismo, del latino americanismo y de países del oriente, con la finalidad de diseñar y ejecutar programas de aprendizaje pertinentes y relevantes que incorporen

estrategias cognitivas, afectivas, metodológicas y evaluativas. Generando conocimientos desde el tipo de sociedad en que vivimos.

En este escenario resulta relevante que los docentes naveguen en las diferentes concepciones curriculares, que posteriormente permitan comprender y aplicar, estos conocimientos en el aula, en la interacción que potencie las capacidades de los alumnos.

Un factor relevante en la educación, vienen a ser las corrientes que nos preceden en el pensamiento de educación, entre ellos tenemos a la corriente conductista, la cual considera como principio de la existencia no una, sino dos sustancias diferentes. Descartes, por ejemplo, consideraba que el hombre se compone de dos sustancias independientes, una corporal y otra espiritual: el alma y el cuerpo.

Esta concepción consideraba que el ser humano era fragmentado en la idea de que el alma y el cuerpo son opuestos y la valoración se enfocaba en el alma y el cuerpo un agente externo, es decir, desde una mirada fragmentadora.

Por consecuente, la escuela tradicional se enmarca en una idea fragmentadora, donde la valoración radica en el pensamiento, y el estudiante aprende desde una perspectiva donde el profesor asume el poder y la autoridad como transmisor esencial de conocimientos, quien exige disciplina y obediencia, apropiándose de una imagen impositiva, coercitiva, paternalista, autoritaria, que ha trascendido más allá de un siglo y subsiste hoy.

Sin embargo durante los años se llegó a una concepción conductista donde la enseñanza está basada en el refuerzo, con fin de promover en forma eficiente el aprendizaje del alumno. Definiendo que cualquier conducta académica puede ser enseñada oportunamente, si se tiene programada las respuestas que se espera del alumno y en el reforzamiento que se brindara.

Así mismo, Skinner menciona el texto “tecnologías de la enseñanza” (1970) lo dice explícitamente “la enseñanza es simplemente la disposición de las contingencias de refuerzo”

Consiste por lo tanto en proporcionar contenidos o información, depositar información (con excesivo y pormenorizado arreglo instruccional) sobre el alumno.

Entonces desde esa perspectiva, la enseñanza conlleva una valoración desde el objetivo del maestro y donde el estudiante no tiene una participación ajena al propósito implícito, sin embargo, posterior a este proceso que aún no se logra desprender de la educación, se considera a la corriente humanista, donde la relación ocupa un espacio privilegiado en la educación, donde se imparte a partir del conocimiento de las potencialidades y necesidades individuales del alumno y con ello crear y fomentar un clima social fundamentalmente para la comunicación de la información académica y lo emocional sea exitosa.

Esta concepción tiene como meta según Hamachek (1987) ⁵ayudar a desarrollar la individualidad de las personas, apoyar a los alumnos a que se reconozcan como seres humanos únicos, asistir a los estudiantes a desarrollar potencialidades.

Así también, según Patterson (1973) menciona que otro objetivo de la educación humanista radica en promover el desarrollo del conocimiento personal de los alumnos.

Posterior a este aprendizaje, se desprende una corriente que permitirá un trabajo diferente con los estudiantes, si bien el humanismo enfatiza la relación estudiante/docente, es así que el Constructivismo brindara una nueva forma de favorecer el aprendizaje. Entre sus autores referentes tenemos a Piaget (1955) quien menciona que el aprendizaje es esencialmente activo.

Es decir, una persona que aprende algo nuevo, lo incorpora a sus experiencias previas y a sus propias estructuras mentales. Guerra ⁶(2015) menciona que cada nueva información es asimilada y depositada en una red de conocimientos y experiencias que existen previamente. El proceso es subjetivo, ya que cada persona va modificando según sus experiencias.

⁵ Dr. Hamachek nació en Milwaukee, Wisconsin, USA, en 1933, ha sido uno de los autores más relevantes de la rama denominada "Psicología Humanística".

⁶ Marta Guerri 2015, Psicóloga con Máster en Terapia de la Conducta y la Salud. Máster en RRHH. Diplomada en Enfermería con postgrado en Salud Mental. Psicóloga especializada en terapia con familias con vulnerabilidad social en el Servicio de Orientación y Acompañamiento a Familias (SOAF).

Entonces, la experiencia conduce a la creación de esquemas mentales que almacenamos en nuestras mentes y que van creciendo y haciéndose más complejos a través de dos procesos complementarios (Guerri, 2015)

Es decir que el aprendizaje parte de las experiencias de la persona, Ausubel detalla en este proceso un aprendizaje significativo, basado en los conocimientos previos que toda persona posee y de la que se desprende un nuevo conocimiento, dejando el aprendizaje mecanicista.

Kemmis ⁷ describe las diferencias entre tres concepciones respecto a la orientación vocacional, entre ellas la neoclásica que refleja y recrea una perspectiva de la educación para el trabajo. Utiliza la agrupación por capacidad sobre la base de que la división del trabajo en la sociedad distingue meritocráticamente entre los trabajadores y la escuela donde desempeña un papel activo en la selección meritocrática y en la concepción de oportunidades.

En este sentido, es vocacional porque prepara a los estudiantes para el trabajo y trata de identificar y desarrollar un sentido de vocación a los alumnos; es neoclastica en que la educación se basa en la tradición humanista clásica de que la cultura contiene ciertos conocimientos y destrezas útiles que las escuelas deben transmitir.

Añadiendo, la orientación liberal-progresiva, plantea un reto vocacional neoclastica. Ve la escolarización como preparación para la vida más que para el trabajo, el estudiante como evolución. Contempla la educación como desarrollo de la persona total y rechaza la perspectiva instrumental del saber y del trabajo de educación. Ve la sociedad abierta a la reconstrucción y busca apoyar el proceso de reconstrucción a través del desarrollo de ciudadanos moralmente formados, reconoce y desarrolla el sentido de lo verdadero, lo bueno y bello de cada uno, propicia la autonomía de las personas.

La orientación socialmente crítica es menos optimista en relación con el perfeccionamiento de la sociedad y la educación, si la sociedad debe perfeccionarse, afirman sus defensores la virtud y las acciones individuales son insuficientes para hacerlo, porque no

⁷ Kemmis, Stephen (col.) El currículo más allá de la teoría de la reproducción. Madrid, España, editorial Morata, 1993, pp 123-124 en Magister de educación, Soledad Cid R.

todos los sujetos tienen igualdad de oportunidades para participar en la discusión política mediante la que pueda efectuarse el cambio.

Es necesario precisar que estas orientaciones no forman parte necesariamente de los elementos explicitados en la acción educativa, pero están presentes de alguna forma en las relaciones que se establecen en los centros de educación, entre la interacción entre docentes y alumnos y entre pares. Al emerger estas consideraciones en la cultura organizacional, como algo no planificado, se transforma en parte del *currículo oculto*⁸.

El concepto de curriculum es más amplio y de mayor alcance que el plan de estudios. El curriculum implica todas las experiencias que el estudiante vive, desde el momento mismo de su ingreso a la universidad hasta su egreso.

Es así que se podría analizar el curriculum explícito y fundamentalmente un curriculum oculto.

Desde la psicomotricidad la visión de curriculum oculto cubre otro tipo de trabajo en pregrado, son la parte importante de este curriculum oculto, el cual tiene lugar en las experiencias y conocimientos que el estudiante adquiere a lo largo de su formación en las asignaturas teórico prácticas, que se realizan en los espacios concertados con diferentes instituciones mediante convenios.

Añadiendo, que es en la formación teórica y en la praxis diaria, en estas instituciones y servicios que el estudiante construye el rol profesional. El rol profesional se construye entonces, en permanente interacción con los otros profesionales integrantes de los equipos multidisciplinarios. (Mila, 2003)

Por esta razón, no queda solo en el contenido teórico de la enseñanza, sino en la participación activa del estudiante en su formación, donde existan recursos que establezcan retos diferentes al futuro profesional y se encuentre confrontado con el rol que desarrollara, partiendo de esta idea, el estudiante desde su particularidad buscare estrategias que apoyen su labor, pero la formación le brindara recursos de apoyo a su propio desarrollo,

⁸ El currículo oculto fue empleado por primera vez por Philip W. Jackson.

Entonces, es difícil pensar en una educación fragmentadora, coercitiva o en el caso una educación que se enfoque en la valoración de objetivos, se trata de incursionar en nuevas estrategias que beneficien a los estudiantes quienes serán los nuevos profesionales en el campo laboral y donde lo competente no es una rama única, también se trata de “ser” de una actitud que permita enfrentar el medio laboral y por consecuente su transitar en la vida.

Por esta razón, desde esta perspectiva que se incluye la formación corporal como un recurso importante en la formación de profesionales en psicomotricidad, del cual detallare más adelante, haciendo énfasis en las competencias transversales.

Por lo cual, la investigación lleva a no plantear directamente un eje de intervención, primordialmente es necesario comprender las particularidades de las carreras en ambos componentes para generar una línea base que posibilite la formación personal o corporal, que es de interés psicomotriz, y que desde ese punto de partida, la expresión corporal será la piedra angular para el inicio de nuevas teorías de trabajo en esta área, poco trabajada y estudiada dentro del campo de la Psicomotricidad.

CAPÍTULO III

METODOLÓGIA DE INVESTIGACION Y PROCEDIMIENTOS

3. METODOLÓGIA DE INVESTIGACION Y PROCEDIMIENTOS

3.1. Enfoque de investigación

3.1.1 Mixto:

Se usará la recolección de datos para probar la hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías correspondientes considerando tal enfoque como rama de la filosofía llamada positivismo lógico, que funciona con reglas estrictas de lógica, verdad, leyes y predicciones, explicando los fenómenos investigados, buscando regularidades y relaciones causales entre elementos en este caso las variables de interés. Sin embargo, también se considerara el enfoque cualitativo, porque posterior a la recolección de datos y descripción de los mismos se desarrollara un análisis de las características encontradas, basadas en la teoría, primero en descubrir y refinar preguntas de investigación y por su flexibilidad se mueve entre los eventos y su interpretación, entre las respuestas y el desarrollo de la teoría.

3.2. Tipo de investigación

3.2.1 No experimental.

La variable independiente no es manipulada, se observan los fenómenos tal y como están ocurriendo en su contexto natural ambas variables, ya que los sujetos de la investigación ya pertenecen a un grupo determinado (estudiantes y docentes de la Universidad Salesiana de Bolivia) y se los observara en su ambiente y realidad, por lo cual no hay la intervención directa del investigador es decir no se genera una situación, sino se observa las situaciones existentes a partir de instrumentos.

3.3. Diseño de investigación

3.3.1 Transeccional Descriptivo /Correlacional / de tipo X ----- Y

Se recolectaran datos en un solo momento, el propósito es describir las variables, analizar e indagar su incidencia y su relación en un momento dado, abarcando 3 carreras de

la universidad Salesiana con estudiante de decimo semestre, proporcionando su descripción de ambas variables, generando descripciones comparativas entre carreras.

En primer lugar se realiza la descripción de las variables individuales y luego se establece la relación y descripción entre variables en un momento

Correlacional, permitirá analizar la relación de las variables en un solo estudio, brindando información referente al grado de relación, utilizando una variedad de instrumentos, siendo menos riguroso en un enfoque experimental porque ejerce menos control sobre las variables independientes.

3.4. Método de investigación

3.4.1 Deductivo, inductivo, analítico y sintético.

Francis Bacon a inicios del siglo XVII plantea los métodos en la investigación. (Raffino, 2018)

Deductivo. Porque en la investigación se usara un razonamiento, que extrae conclusiones lógicas y válidas a partir de un conjunto dado de premisas o proposiciones. Es decir, que se partirá de lo general a lo específico (hechos concretos) que permitirán el análisis correspondiente.

Inductivo. A partir de este método se busca alcanzar conclusiones generales partiendo de hipótesis o antecedentes en particular llegando a una resolución o conclusión general sobre el caso de estudio; es decir, en este proceso se asciende de lo particular a lo general. En el método inductivo se exponen leyes generales acerca del comportamiento o la conducta de los objeto partiendo específicamente de la observación del fenómeno de estudio.

Analítico. Consistirá en la descomposición de las partes o elementos para observar las causas, la naturaleza y los efectos. El análisis es la observación y examen de un hecho en particular. Es necesario conocer la naturaleza del fenómeno y objeto que se estudia para comprender su esencia. Este método nos permite conocer más del objeto de estudio, con lo cual se puede: explicar, hacer analogías, comprender mejor su comportamiento y establecer nuevas teorías.

Sintético. Se desarrollara un proceso analítico de razonamiento buscando reconstruir un suceso de forma resumida, valiéndose de los elementos más importantes que tuvieron lugar durante dicho suceso, resumiendo la información presente de tal forma identificar todo aquello que conocemos y abstraer las partes más importantes y particularidades de ello.

3.5. Técnicas de investigación

Para la investigación se utilizarán diferentes técnicas que permitirán recabar los datos que se pretende conocer.

a. Entrevista. La entrevista es una técnica de recopilación de información mediante una conversación profesional, con la que además de adquirirse información acerca de lo que se investiga, los resultados a lograr en el caso del estudio será aplicada en las etapas previas de la investigación donde se quiere conocer el objeto de investigación desde un punto de vista externo, sin que se requiera aún la profundización en la esencia del fenómeno, las preguntas a formular por el entrevistador, se deja a su criterio y experiencia. Pero también posteriormente persigue el objetivo de adquirir información acerca de las variables de estudio, en este caso es necesario tener clara la hipótesis de trabajo, las variables y relaciones que se quieren demostrar; de forma tal que se pueda elaborar un cuestionario adecuado con preguntas que tengan un determinado fin y que son imprescindibles para esclarecer la tarea de investigación, así como las preguntas de apoyo que ayudan a desenvolver la entrevista.

b. Encuesta. Es una técnica de adquisición de información de interés sociológico, mediante un cuestionario previamente elaborado, a través del cual se puede conocer la opinión o valoración del sujeto seleccionado en una muestra sobre un asunto dado. En la encuesta a diferencia de la entrevista, el encuestado lee previamente el cuestionario y lo responde por escrito, sin la intervención directa de persona alguna de los que colaboran en la investigación.

La encuesta, una vez confeccionado el cuestionario, no requiere de personal calificado a la hora de hacerla llegar al encuestado, sin embargo en la investigación presente se realizara una validación por un experto antes de ser aplicada.

A diferencia de la entrevista la encuesta cuenta con una estructura lógica, rígida, que permanece inalterada a lo largo de todo el proceso investigativo. Las respuestas se

escogen de modo especial, en este caso serán establecidas por la escala de Likert que facilita la evaluación de los resultados por métodos estadístico.

- c. **Observación.** Observar científicamente significa observar con un objetivo claro, definido y preciso: el investigador sabe qué es lo que desea observar y para qué quiere hacerlo, lo cual implica que debe preparar cuidadosamente la observación.

- d. **Escala de apreciación.** Donde se realizara a partir de un conjunto de características, aspectos o cualidades que deben ser juzgadas de acuerdo a una escala de Likert que permite identificar el grado hasta el cual se ha presentado cada cualidad o característica. Pretenden graduar la fuerza con la que aparece una conducta, por lo tanto, es un buen instrumento para recoger información frente a comportamientos o acciones que queremos observar de manera permanente si nos interesa cuantificar su grado o intensidad. (FERRER, 2010)

La observación es participante donde los datos que se buscan obtener el investigador se incluye en el grupo, hecho o fenómeno observado, para conseguir la información "desde adentro"

Observación estructurada es en cambio, la que se realiza con la ayuda de elementos técnicos apropiados, en este caso una guía de pautas elaborada por expertos del área que se pretende estudiar de la variable, siendo sistemática.

3.6. Instrumentos de investigación

- Entrevista a directores. (Semidirigidas) (Véase Anexo 3)
- Guía de observación de actitudes de formación corporal. (Juan Mila, cori camps, 2017) (Véase Anexo 2)
- Cuestionario a docentes responsables de gestión y prácticas de cada carrera.
- Cuestionario a estudiantes sobre conocimientos de las competencias profesionales. (Véase Anexo 1)

3.7. Validez y confiabilidad de instrumentos

3.7.1 Entrevista.

La entrevista al ser un elemento importante para la recolección de datos se presentara en la investigación con preguntas semiestructuradas.

Esto implica que la persona entrevistada tiene la facilidad de expresar coherentemente las respuestas, generando preguntas generales, que parten de un planteamiento global, para dirigir al tema de interés del entrevistador, las cuales son de opinión y conocimiento.

3.7.2 Guía de observación.

La guía de observación utilizada para la investigación, fue elaborada por profesionales del Área de Psicomotricidad, para la observación de aspectos corporales que busca conocerse y desarrollar en el proceso de formación en psicomotricidad.

Por tal razón, el instrumento presenta validez de contenido y de constructo.

Validez de contenido: Se refiere al dominio del contenido que se mide, es decir del instrumento, en relación al conocimiento que sostiene al instrumento en la teoría o con estudios antecedentes. (Hernández, Fernández, baptista, 2010 5ª edición)

El contenido ha sido validado por especialistas del área, publicada en la revista Iberoamericana de psicomotricidad, siendo difundido en el ámbito psicomotriz es decir, que fue elaborado por profesionales que tienen el conocimiento necesario de la guía original, para luego ser adecuada.

Validación de constructo: Consiste en una idea científica, que manifiesta que tan exitoso es el instrumento que representa o mide un concepto teórico y se define de tal manera que pueda ser observado y medido (Hernández, Fernández, baptista, 2010 5ª edición)

Logrando de esta manera establecer la relación teórica del instrumento que cuenta con validez de contenido, dando lugar a la definición operacional en relación a los ítems establecidos que ya fueron establecidos desde el área.

Validez de alfa de Cronbach.

Así también se elaboró la validación del instrumento según el alfa de Cronbach, que permite evidenciar la validez en la aplicación desarrollada.

Grafico 6 Estadística de fiabilidad Guía de observación.

Estadísticas de fiabilidad		
<u>Alfa de Cronbach basada</u>		
<u>en elementos</u>		
<u>Alfa de Cronbach</u>	<u>estandarizados</u>	<u>N de elementos</u>
,984	,985	20

La tabla representa que la validez obtenida es de 0,98% por tal razón la aplicación de este instrumento es válida para la investigación.

3.7.3 Cuestionario de competencias transversales.

Para la validez del instrumento se consideró los siguientes aspectos:

Primeramente se desarrolló la identificación de los temas concretos de la investigación, en el caso las competencias profesionales transversales, así como de la población a encuestar, continuamente se diseñó el cuestionario como instrumento para obtener los datos que se necesitan.

Posterior a este, se desarrolló la validación por expertos, la cual consiste en determinar un profesional o varios que tengan trayectoria en el campo a tratar, el cual revisa el instrumento, basado en su experiencia y conocimiento, pero también el producto que se busca, en este caso, se determinó un profesional en el área, para que el instrumento tenga mayor validez, considerando que su elaboración se basó en un artículo científico de competencias transversales y a través de revisión teórica, correspondiente a las competencias transversales.

Es así, que se diseñó y selecciono la muestra representativa de la población, se desarrolla la obtención de los datos implica la aplicación directa con los participantes. Siguiendo una muestra censo.

Posteriormente para su producto se realiza el análisis estadístico de la aplicación a fin de inferir información sobre la población.

- a) **Validación de alfa de Cronbach:** Para tal efecto también se consideró la validez según Alfa de Cronbach, que manifiesta la viabilidad de la aplicación y posteriores resultados.

Grafico 7 Estadística de Fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad Estudiantes		
<u>Alfa de Cronbach</u>	<u>Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados</u>	<u>N de elementos</u>
,862	,866	13

El dato presente manifiesta que el instrumento presenta Validez y por tal razón su aplicación del cuestionario a Estudiantes responde a los datos obtenidos con un criterio de 0,86 % dentro de lo establecido.

Así también se realizó un cuestionario a los docentes responsables de prácticas en las diferentes carreras.

Grafico 8 Estadística de fiabilidad Docente

Estadísticas de fiabilidad		
<u>Alfa de Cronbach</u>	<u>Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados</u>	<u>N de elementos</u>
,926	,958	9

Manifestando en el caso del cuestionario aplicado a docentes, un promedio de 0.92 % expresando que el instrumento es válido en la aplicación y los resultados obtenidos.

3.8. Fuentes de información

Para la elaboración de los cuestionarios se utilizó bibliografía de respaldo, revisión documentada de las carreras e investigaciones relacionadas con competencias principalmente genéricas o transversales.

Entre ellos se puede destacar:

La evaluación por competencias en la educación superior. Competences assessment in higher education. Elena Cano García. Universitat de Barcelona. Sistema de información científica red de revistas científicas de américa latina, el caribe, España y Portugal revista en redalyc.org

Cuestionario de evaluación de competencias personales y psicosociales aplicado a las actividades físicas en el medio natural. Revista multidisciplinar de educación. Tomas Peire y Joan Estrada Aguilar. Universidad Autónoma de Barcelona, España 2017

OIT Oficina Internacional de Trabajo, Citerfor. Preguntas en competencias laborales.

Competencias genéricas y formación profesional: un análisis desde la docencia Universitaria Viviana González Maura Y Rosa María González Tirados- Revista Iberoamericana de educación. N.º 47 (2008), pp. 185-209

Las competencias transversales, base del aprendizaje para toda la vida. Autora María Elsy Sepúlveda Romero- Universidad Ean – Docente Bogotá, Colombia

3.9 Universo

Tabla 9 Universo

<u>CARRERA</u>	<u>DIRECTOR</u>	<u>ESTUDIANTES</u>	<u>DOCENTE RESPONSABLE DE GESTIÓN Y PRÁCTICAS.</u>
Psicomotricidad, salud, educación y deporte.	1 persona	29 estudiantes	1 persona

Ciencias de la educación	1 persona	16 estudiantes	1 persona
Ingeniería de sistemas.	1 persona	27 estudiantes	1 persona

3.10 Población

La población presente en la investigación se desarrolla por las siguientes características de información que brindara a la investigación.

<u>INVOLUCRADOS</u>	<u>INTERESES</u>	<u>PROBLEMÁTICAS PERCIBIDAS</u>
<u>Directores de carreras</u>	Percepción sobre las competencias profesionales como parte de la formación dentro de las carreras.	Dificultades en prácticas pre-profesionales y limitada evaluación de las competencias profesionales
<u>Docentes de materias practicas</u>	Percepción de las características de las prácticas y las dificultades presentes en ellas.	Dificultades en la dinámica de trabajo dentro la institución donde desempeñan la práctica y las limitaciones en la evaluación y apoyo a esos factores internos.
<u>Estudiantes</u>	Conocimiento de las competencias profesionales de su carrera y la autoevaluación de las mismas dentro de su formación.	Poco conocimiento de las competencias profesionales por la misma limitada reflexión de las competencias desarrolladas dentro de la carrera.

3.11. Muestra

La muestra se desarrolló a partir de las siguientes consideraciones para los instrumentos pertinentes con validez y fiabilidad correspondiente.

Dentro del censo se consideró la muestra total de los participantes, en este caso se consideró por carrera de acuerdo a la población total.

Carrera de ingeniería de sistemas se tenía 29 estudiantes

Carrera de ciencias de la educación se tiene 18 estudiantes

Carrera de psicomotricidad se tiene 31 estudiantes.

Esta muestra fue considerada para el cuestionario de competencias.

En el caso de la guía de observación de la expresión corporal, se consideró una muestra por conveniencia considerando los criterios de inclusión y exclusión correspondientes, tanto para la carrera de ingeniería de Sistemas, ciencias de la educación, Psicomotricidad se consideró 3 participantes, la misma que fue desarrollada en laboratorio por las características del instrumento.

3.12. Tipo de muestreo

No Probabilístico: Se considera que “No se toman pruebas de una porción desconocida de la población. Esto implica que la muestra puede representar a toda la población con precisión o no. Por lo tanto, los resultados de la investigación no pueden ser utilizados en generalizaciones respecto de toda la población” (Explorable, 2009).

Censo: El censo es una de las operaciones estadísticas, que no trabaja sobre una muestra, sino sobre la población total; mediante el periodo de la realización depende de los objetivos, para los que necesiten los datos dentro de una estadística descriptiva, al recuento de individuos que conforman una población, definida como un conjunto de elementos de referencia sobre el que se realizan las observaciones.

El censo de una población estadística consiste básicamente en obtener mediciones del número total de individuos mediante diversas técnicas de recuento y se realiza cada determinado período.

Este muestreo se realizará para la aplicación del cuestionario de competencias transversales.

Se considera una **muestra por conveniencia** es decir, “las muestras son seleccionadas porque son accesibles para el investigador. Los sujetos son elegidos simplemente porque son fáciles de reclutar. Esta técnica es considerada la más fácil, la más barata y la que menos tiempo lleva” (Explorable, 2009)

En el caso de la guía de observación se utilizara primeramente criterios de inclusión y exclusión para la aplicación de la guía de observación. De 20 estudiantes seleccionados según los criterios, participan de la muestra 3 personas.

Criterios de inclusión: son todas las características particulares que debe tener un sujeto u objeto de estudio para que sea parte de la investigación

En el caso del estudio se consideraran:

Estudiantes de decimo semestre.

Que cursen la carrera el semestre correspondiente.

Criterios de exclusión: se refiere a las condiciones o características que presentan los participantes y que pueden alterar o modificar los resultados, que en consecuencia los hacen no elegibles para el estudio.

Estudiantes mayores a 20 años y menores o igual a 28 años.

Promedio global de notas mayor o igual de 68 – 100 %

3.13. Procedimiento de investigación

La investigación seguirá fases de elaboración, las mismas que seguirán un tiempo dentro del estudio a desarrollarse.

Fase 1. Observación en el campo y revisión documentada.

En esta fase se realizó observaciones en la población de interés, dentro de las actividades cotidianas de los estudiantes, las cuales permitieron una revisión teórica sobre el objeto de estudio que se pretendía analizar, es así, que se llega a una entrevista no estructurada con algunos directores de la universidad, que permiten establecer datos de interés para determinar el objeto de estudio de la investigación, las cuales se retroalimentaron en actividades apoyadas en el inicio de gestión en algunas carreras.

Fase 2. Entrevista dirigida a los directores de carreras.

En esta fase se elabora preguntas en función al tema de interés, que permita retroalimentar la problemática de estudio y así poder fundamentar la misma, este proceso se desarrolló en una semana, donde cada director menciona los aspectos relevantes en función a las competencias transversales y la participación de psicomotricidad en sus carreras las últimas gestiones.

Fase 3 Elaboración de cuestionarios para estudiantes.

En esta fase de acuerdo a la revisión de literatura y el tema de estudio que se busca conocer se desarrolló la elaboración de los cuestionarios respondiendo a la metodología cuantitativa, a partir de la escala de Likert que permitirá generar datos estadísticos en la investigación, la misma que será revisada y validada por un experto.

Fase 4. Aplicación de los instrumentos en campo.

En esta fase se desarrollara la aplicación de los instrumentos en las diferentes carreras que serán partícipes de la investigación, privilegiando los tiempos de disposición de las mismas, como primera aplicación se realizara la observación en laboratorio o sala de psicomotricidad de los estudiantes de decimo semestre con un grupo de observadores de apoyo.

Después se aplicara las encuestas de forma individual a los estudiantes de decimo semestre y a los docentes que están a cargo de las practicas o quehacer pre/profesional.

Fase 5. Elaboración de resultados.

Después de la aplicación a la población total, se realizara la revisión y elaboración de resultados de forma cuantitativa, a partir de un software que apoye a la elaboración y determinar los datos obtenidos en el estudio presente, siguiendo el rigor científico correspondiente.

Fase 6. Elaboración de la propuesta científica.

Después de determinar los resultados se elaborará una propuesta pertinente y acorde a lo que se alcanzó en la investigación, los mismos datos servirán para la elaboración de la misma, permitiendo el aporte de la psicomotricidad a las carreras partícipes de la investigación.

La cual se desarrollara en un diagnóstico, una planificación, ejecución, evaluación y recogida de datos, al ser desarrollada en la institución.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Para el desarrollo de este capítulo, se presentará primeramente los datos generales obtenidos a nivel global de la población, es decir de las 3 carreras y con la población completa, posteriormente se realizará la interpretación de los datos.

Luego de estos resultados se detallará los resultados por carreras en todos los instrumentos y su respectiva interpretación del mismo, el cual se desarrollará de forma inicial con una tabla resumen de cada instrumento aplicado y posteriormente se dividirá el análisis por cada carrera.

Dentro de los criterios considerados, los resultados se agruparon por preguntas y por instrumento de forma inicial, para así contar con información más significativa sobre el mismo, los términos que no se comprendan, se encuentran en la parte final del documento como palabras claves, que responden a alguna de las competencias a evaluar o en el caso a los términos psicomotrices que se utilizaran.

4.1 RESULTADOS GENERALES DE LA POBLACION TOTAL POR INSTRUMENTO

Primeramente se desarrolló una descripción de los resultados de frecuencia con el total de la población incluyendo las 3 carreras participantes, sin embargo por consideraciones poco significativas en el análisis, se presentará solo el resultado de agrupación, permitiendo de esa manera concretar la información, considerando que para tal efecto se iniciará con los resultados del cuestionario de docentes responsables en prácticas y/o pasantías de las 3 carreras, los resultados de los estudiantes y posteriormente la guía de observación que valora la expresión corporal, las cuales se expresarán de forma genérica y agrupada inicialmente.

El cuestionario incluyó una lista de preguntas que fueron respondidas a través de una escala de Likert de 5 parámetros, pidiendo a los responsables que los llenen conforme a las observaciones desarrolladas en el proceso de prácticas/pasantías desarrolladas en la carrera a la que pertenece.

La guía de observación fue desarrollada en laboratorio para la observación de los ítems correspondientes que se vinculan con la expresión corporal a partir de una lista de apreciación.

4.1.1 RESULTADOS DE LA OBSERVACION EN GENERAL DURANTE LAS ACTIVIDADES PROPUESTAS.

a. Expresión corporal

CATEGORIA	DEMUESTRAN	NO DEMUESTRAN
Expresividad psicomotriz	SI	----
Cuerpo en relación	SI	----
Disponibilidad para trabajo en grupo	SI	----
Gestión emocional	SI	----

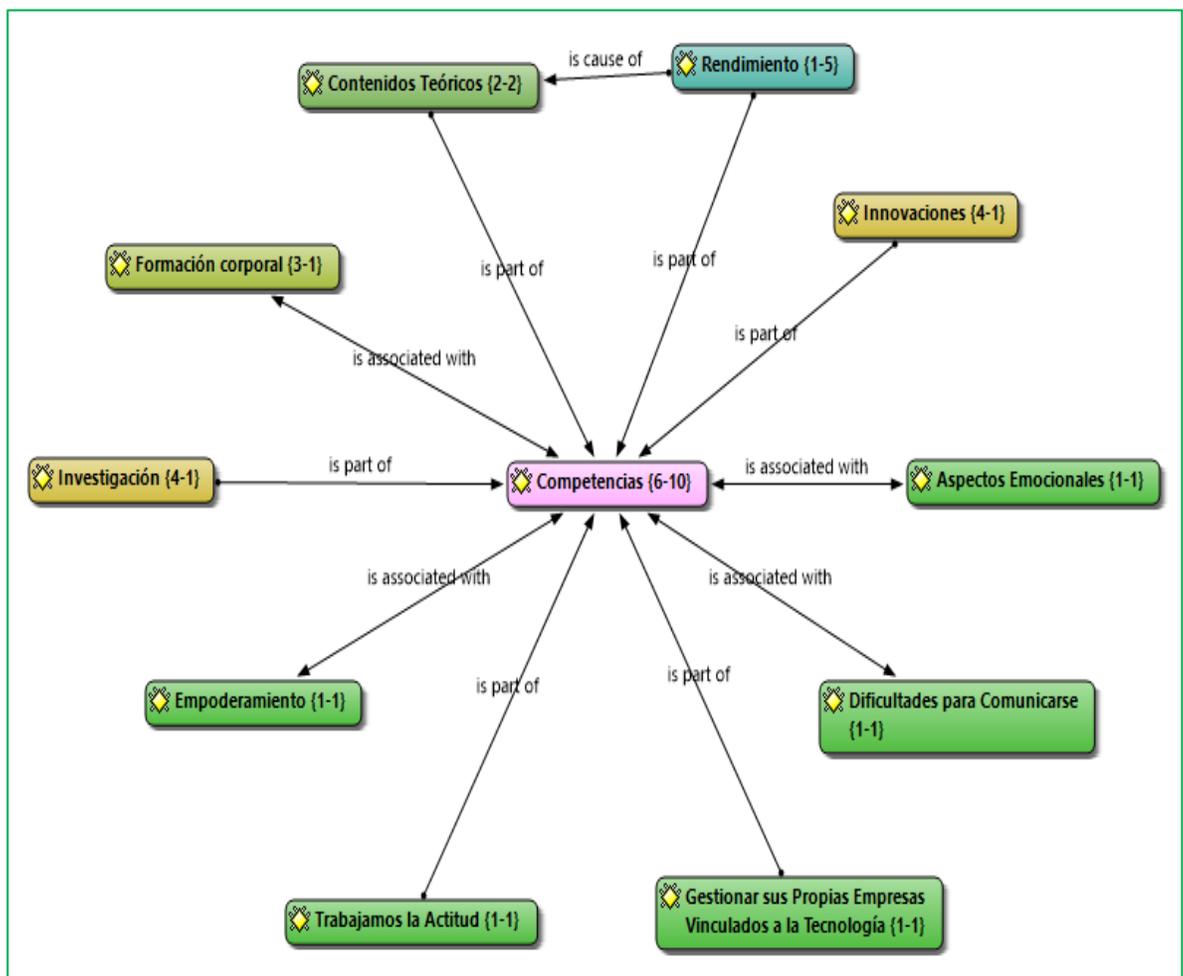
c. competencias transversales

CATEGORIA	DEMUESTRAN	NO DEMUESTRAN
Capacidades instrumentales	SI	----

Capacidades personales	SI	---
Capacidad sistémica- autoconocimiento	SI	---

4.1.1.2 RESULTADOS CUALITATIVOS (entrevista en ANEXO-3)

Categoría competencias



La presente expresa las competencias que son consideradas por los directores dentro de las carreras, las cuales guardan relación con las categorías presentes

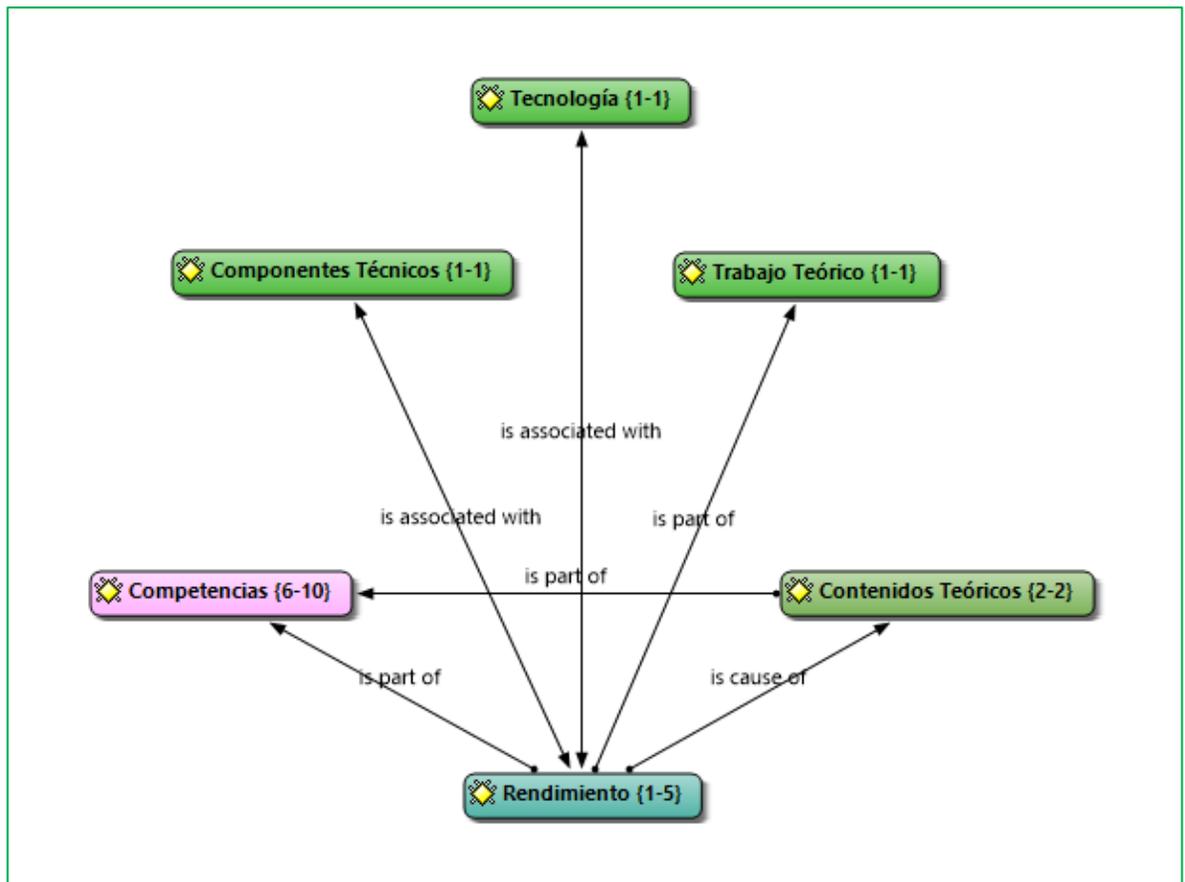
dentro la operacionalización de variables, de la siguiente red semántica destaca, la formación corporal, la investigación, el empoderamiento, el trabajo de actitud, la gestión de propias empresas, dificultades emocionales, rendimiento, contenido teórico, aspectos emocionales.

Entonces, cuando se desarrollan estos elementos, los encontramos vinculados a las competencias trasnversales, las cuales radican en la gestión emocional, la comunicación, la cooperación, el trabajo en equipo, la resiliencia, la resolución de problemas, estas que se vinculan con aspectos instrumentales, sistémicos o de autoconocimiento y personales.

Es por ello, que se considera que están vinculados a la necesidad de las carreras, que no están relacionas únicamente con elementos teóricos, sino también con Actitud, con la dinámica de relación asertiva, con el manejo de emociones, las cuales permiten enfrentar el medio y por lo tanto influyen en quehacer del profesional y que no se ve desarrollado dentro de la formación.

Considerando estos aspectos, las competencias buscadas, trascienden la idea solo técnica, o solo teórica, se busca formar profesionales, que si bien serán competentes a nivel genérico, también un elemento básico dentro de las practicas y/o pasantías se descentran a la posibilidad de actuar, hacer, generar dinámicas de producción en el campo laboral, las cuales serán ligadas a la especificidad de su formación, que si bien cada carrera es particular, las competencias transversales que se buscan identificar, tengan relación con las necesidades o verbalizaciones de los directores de las carreras y por lo tanto, permitan abrir un nuevo espacio de trabajo o una nueva inclusión de la expresión corporal en la dinámica académica

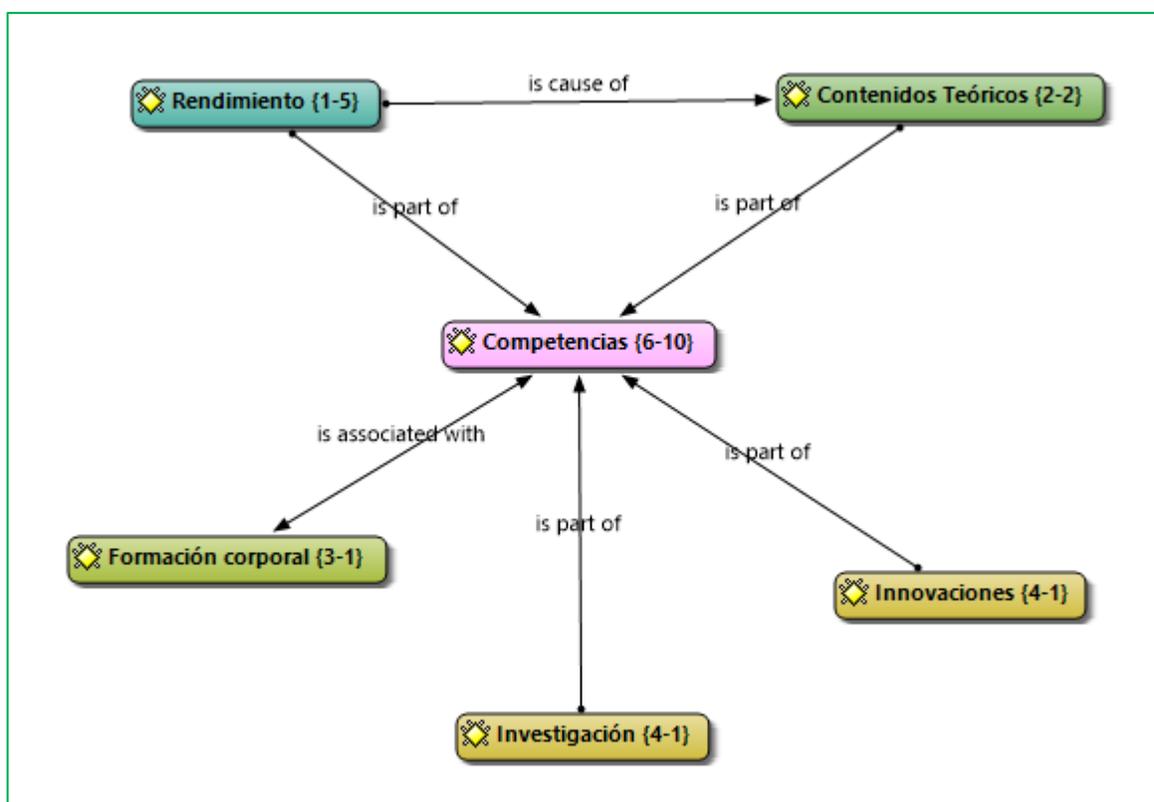
Categoría rendimiento



Las categorías de rendimiento se desarrollan desde las competencias, como aspecto importante, acompañada de los componentes teóricos, tecnológicos, es decir, que dentro de la formación, las carreras consideran como elemento básico de trabajo, lo teórico y técnico, sin embargo cabe destacar que el trabajo a desarrollarse en la investigación, busca introducirse en competencias que no son únicamente teóricas, es decir, considerara elementos de saber, de hacer. La acción que el profesional desarrolla en la práctica profesional, está vinculado no solo a lo teórico, sino también a la forma de desenvolverse, a la forma de enfrentar como se desatacaba en las competencias necesarias según los directores, que evidencia por el esquema sistémico, no son considerados como elementos de rendimiento en la formación.

Por lo cual, cuando se expresa la categoría de rendimiento, se destacara, el conocimiento, y la ejecución de ese conocimiento, no así como el estudiante manifiesta estrategias personales, instrumentales en su acción profesional, destacando la relación ante el saber.

Categoría competencias relacionadas con categorías de mayor densidad

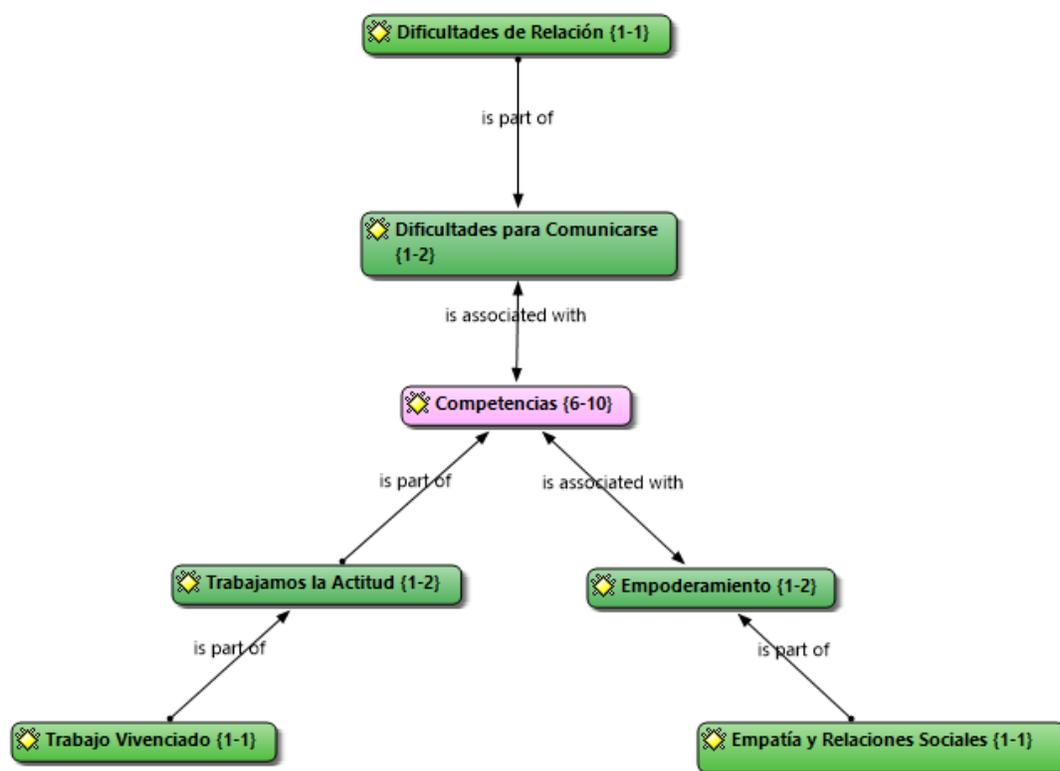


En este esquema, se encuentra la categoría de competencia, vinculadas a categorías de mayor densidad, es decir, que dentro de la entrevista se destaca el rendimiento como agente relevante en la formación de profesionales, donde su acción es valorada por su mayor alcance de trabajo técnico o teórico, así también se manifiesta los contenidos teóricos, los cuales respaldan la relación de prioridad del conocimiento teórico para la acción profesional, la cual es un eje relevante en la formación profesional, y no puede dejarse de lado en su formación.

Conjuntamente a estas competencias como parte y causa relacionada de forma directa, también se conjuga como parte a la innovación, la investigación asociada a la formación corporal, aspecto relevante desde la mirada psicomotriz, porque destaca que estas competencias si bien son parte de, se vincularan de forma relativamente directa con la formación del cuerpo, aquella que implica un espacio de relación, reflexión y acción desde los propios recursos, los cuales son manifestados en el medio, y apoyan la integralidad del ser humano.

Cabe mencionar que cuando se menciona cuerpo, no es un elemento puramente motriz, se enlaza a elementos emocionales y cognitivos, los cuales se manifiestan el primer sistema de competencias

Categoría competencias relacionadas con categorías de menor densidad



Como parte de este sistema, se encuentra las categorías de menor densidad, donde las dificultades de relación son parte de las dificultades de comunicarse y

están asociadas a las competencias, aspecto relevante porque guarda relación con la idea del tema de investigación, donde la problemática, aunque se manifieste de menor densidad según la entrevista, se vincula a las competencias transversales, que trascienden la idea técnica o teórica de las carreras.

Así también se expresa, la asociación de las competencias con el empoderamiento, la empatía y las relaciones sociales, siendo aspectos necesarios para un ejercicio profesional o laboral, el cual brinda estabilidad en el medio, consecuentemente se encuentra como parte de las competencias, el trabajo de actitud y vivencial, por lo cual, el trabajo guarda relación con el cuerpo, con la manifestación del cuerpo, expresados también en las categorías de la operacionalización de variables, como parte de la expresión corporal.

Por consecuente, si bien son categorías de menor densidad, estas manifiestan aspectos considerados como parte de las competencias transversales y la expresión corporal, los cuales se desarrollan en conjunción con la red semántica presente.

4.2 RESULTADOS CUANTITATIVOS POR AGRUPACION

Los datos presentes se desarrollaron posteriores a los resultados obtenidos por preguntas, permitiendo observar detalles significativos en las diferentes características consideradas, las cuales se desarrollaron por instrumento.

Sin embargo, para enmarcar los resultados por carrera que manifiestan elementos significativos en relación al objetivo de la investigación, se consideró el resultado por agrupación, que permita obtener los datos genéricos de la población estudio.

Para mayor comprensión de estos aspectos encontrados se desarrollará un análisis por carrera, privilegiando el Instrumento de los estudiantes, “cuestionario” y “guía de observación”

Tabla 10 Agrupación/ docentes

docente (agrupado)

	Frecuencia	Porcentaje
muy deficiente	0	0%
Deficiente	0	0%
Regular	0	0%
Suficiente	2	67%
muy suficiente	1	33%
Total	3	100%

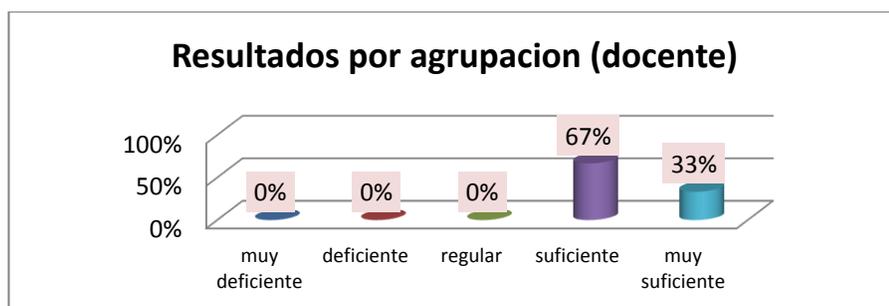


Grafico 6 agrupación (docente)

La presente tabla refleja que dentro del desarrollo de prácticas pre profesionales, pasantías y talleres, los docentes de tiempo completo que desarrollan el seguimiento de los estudiantes durante este proceso manifiestan un 66% el rango suficiente, es decir que los estudiantes logran manifestar las competencias transversales en las practicas desarrolladas, así también un 33 % expresa que es muy suficiente el desarrollo de estos elementos en la formación práctica, por tal razón, sin embargo los aspectos considerados por los estudiantes evidencias otras características en el estudio.

Tabla 10 Agrupación/ estudiantes.

competencia (agrupado)		
	Frecuencia	Porcentaje
muy deficiente	0	0%
deficiente	0	0%
regular	15	21%
suficiente	40	55%
muy suficiente	18	25%
Total	73	100%

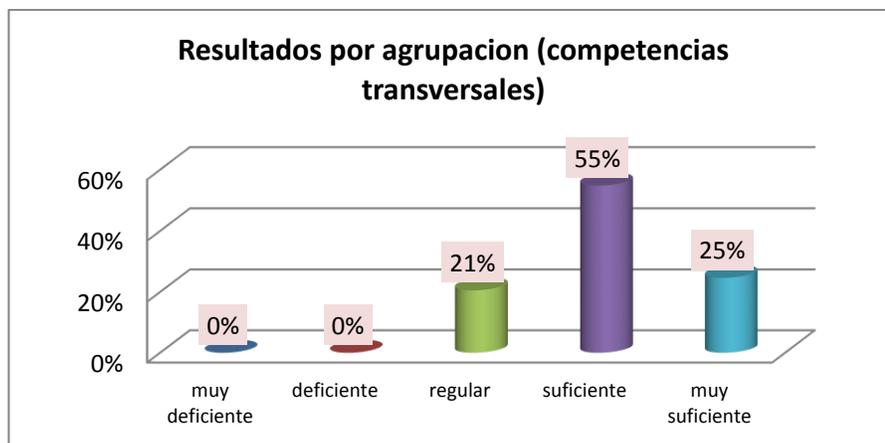


Grafico 6 agrupación (competencias transversales)

Dentro de la respuesta en las competencias transversales, aplicada a los estudiantes, se encuentra lo siguiente: el 54% de la población manifiestas en sus respuestas que la formación de competencias se encuentra presente al momento de su accionar o su quehacer pre-profesional, a este aspecto se suma un 24% que manifiesta el rango muy suficiente, dentro del accionar de las competencias transversales.

Por otro lado, un 21% de la población enuncia que es regular dentro su formación, siendo un aspecto que es poco considerable dentro su ejercicio pre-profesional, es decir considerando que la población presente en la investigación se diversifica en los participantes totales, es necesario considerar una revisión por carrera y por pregunta para mayor comprensión de estos aspectos encontrados, los cuales permitan identificar las verdaderas características de la población.

Tabla 11 Agrupación/ observación.

expresividad (agrupado)		
	Frecuencia	Porcentaje
muy deficiente	0	0%
deficiente	5	56%
regular	1	11%
suficiente	3	33%
muy suficiente	0	0%
Total	9	100%

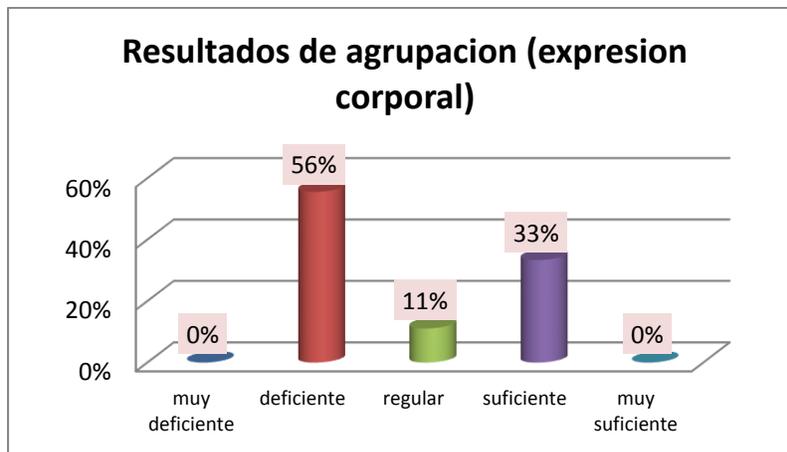


Grafico 7 agrupación (expresión corporal)

Dentro de esta tabla se evidencia con mayor relevancia el rango deficiente, en un 56 % de la población de estudio, cabe destacar que en las 3 carreras se encuentra la misma cantidad de estudiantes para lo observación, así también se suma un 11% en rango regular, lo cual expresa que la expresión corporal, que denota un sistema de actitudes necesarias en la implicación con otros y el medio, es limitada en la población, evidenciando que no es un recurso considerable en algunos participantes.

Cabe mencionar que 33% de la población manifiesta el rango suficiente, y que este se expresa en la dinámica corporal como en el accionar conjunto, por tal razón es necesario detallar los resultados por carrera, los cuales brinden información más significativa en relación a los resultados generales obtenidos.

4.3 RESUMEN DE RESULTADOS CUANTITATIVOS POR CARRERAS.

Primeramente para comprensión de los datos obtenidos que son extensos dadas las características de descripción de cada variable, por la caracterización buscada, se detalla una tabla resumen que concretiza los aspectos significativos, determinados en la población por las características presentes por las técnicas desarrolladas.

Tabla 12 Resumen “competencias transversales”

Estadísticos descriptivos "CASI NUNCA Y USUALMENTE NO"					
DIMENSION	N.	PREGUNTAS	IDS	CDE	PSM
SISTEMICA O DE AUTOCONOCIMIENTO	1	Consideras que, dentro de tu formación profesional, te prepararon en competencias transversales para el ejercicio pre - profesional y/o profesional	48%	50%	10%
SISTEMICA O DE AUTOCONOCIMIENTO	2	¿Tiene la capacidad de generar ideas, respuestas y propuestas innovadoras y alternativas para proponer soluciones imaginativas y originales?	4%	19%	0%
INSTRUMENTAL	3	Usted tiene la capacidad de identificar y analizar situaciones problemáticas cuyo método de solución presenta cierta complejidad	4%	0%	0%
INSTRUMENTAL	4	¿Sabe llevar a cabo procesos relacionando contenidos de diferentes áreas, con visión amplia e interactiva en un tema a trabajar?	22%	31%	3%
SISTEMICA O DE AUTOCONOCIMIENTO	5	¿Usted tiene seguridad en las propias capacidades para resolver retos?	22%	6%	0%
SISTEMICA O DE AUTOCONOCIMIENTO	6	¿Usted sabe gestionar la adversidad y las dificultades, con capacidad de resistir?	30%	50%	3%
SISTEMICA O DE AUTOCONOCIMIENTO	7	Usted puede reconocer y regular las propias emociones para ajustarlas adecuadamente a las necesidades del momento y del contexto.	15%	13%	0%
PERSONALES	8	¿Usted sabe adecuarse a cualquier contexto, relación o situación de forma positiva?	30%	19%	3%
PERSONALES	9	¿Usted saber percibir y comprender el comportamiento, las emociones y los sentimientos de otra persona o un grupo de personas?	48%	31%	0%
PERSONALES	10	¿Usted saber convivir y colaborar para conseguir objetivos compartidos?	37%	6%	0%
SISTEMICA O DE AUTOCONOCIMIENTO	11	Capacidad para mantenerse dentro de una organización o grupo para realizar actividades o participar en ellos.	7%	6%	0%
SISTEMICA O DE AUTOCONOCIMIENTO	12	¿Usted muestra disposición a recibir sugerencias, ideas, valoraciones y críticas?	19%	6%	0%
INSTRUMENTAL	13	¿Usted tiene capacidad de comunicación verbal y no verbal eficaz?	11%	0%	3%

La tabla presente hace referencia a resultados concretos de los datos encontrados en la investigación, manifestando como referencia en el caso de las “competencias transversales” que fue aplicada en los estudiantes de las diferentes carreras, se considera los rangos “casi nunca y usualmente no” porque ellos enmarcan las dificultades presentes en términos de limitaciones de trabajo que se considera dentro de su formación, siendo que los datos reflejan con mayor limitación, al ítem 1, que hace referencia a la formación que se desarrolla en competencias transversales, las cuales enmarcan con mayor porcentaje en la carrera de Ingeniería de sistemas IDS y ciencias de la educación CDE, que este es un aspecto que no es considerado en su formación, o que no se tiene conocimiento o base de trabajo dentro del desarrollo de su formación académica.

Así también se enmarca el ítem 4 que refleja que existe limitaciones en llevar a cabo procesos relacionados con contenidos de diferentes áreas, con visión amplia e interactiva en un tema a trabajar, esto implica que el estudiante pueda generar una apertura al manejo dentro de su trabajo practico o pasantías el conocimiento de diferentes áreas enmarcadas en un dialogo abierto dentro del trabajo que se desarrolla en sus instituciones, por lo cual se manejan recursos para ajustarse a la situación y encontrar una dinámica de trabajo compartida en la tarea asignada, lo cual no han desarrollado dentro de su formación académica

Por otro lado también se enmarca el ítem 6 que menciona la capacidad de gestionar la adversidad y las dificultades, es decir que el estudiante logre manejar situaciones complejas dentro de su trabajo lo cual implica que pueda elaborar situaciones y ajustarlas para sobrellevarlas dentro de la tarea asignada, y marcando en términos de porcentaje ambas carreras con limitaciones en la formación de este proceso implícito en el desarrollo de sus prácticas o trabajo.

Así también el ítem 8 que menciona la capacidad de adecuarse a cualquier contexto, relación o situación de forma positiva, este proceso si bien responde a un tema personal, es un aspecto que los estudiantes consideran que no se recibe como parte de su formación, el cual se interrelaciona con los otros aspectos mencionados, desarrollando limitaciones dentro de su trabajo a ser aplicado, que involucra ajustarse de forma permanente a situaciones adversas o nuevas, que ponen en acción su labor pre profesional, acompañado a este ítem también se enmarca el saber percibir y comprender el comportamiento, las emociones y los sentimientos

de otra persona o un grupo de personas, que si bien es un aspecto personal, implica la vinculación y ajuste al otro, el poder sostener y adecuar nuestra acción a la situación presente, buscando la aprobación y sostenibilidad de la labor a ser desarrollada, que no siempre responderá a un indicador verbal, sino gestual, y esta lectura permite ajustarse a la demanda del medio en función a sus acciones.

Por último se encuentra también el ítem 10, si bien se enmarca en la carrera de IDS, es un aspecto a ser considerado, porque no son aspectos aislados, pueden influirse entre sí, sin embargo siguiendo los porcentajes encontrados, menciona que existe limitaciones en términos de porcentaje en los estudiantes sobre la capacidad de convivir y colaborar para conseguir objetivos compartido, esto implica una capacidad no solo de ajustarse o adecuarse a situaciones, sino de descentrarse al otro, de aperturar a la opinión y aportes de otros para desarrollar un fin común, el cual posibilita en diferentes instituciones una acción necesaria, que sale de lo individual y llega a lo grupal o interdisciplinar, por consecuente facilita una mayor organización y trabajo a ser alcanzado, sin embargo es un aspecto que no se considera en la formación en cierto porcentaje o no es un aspecto a ser considerado como parte formativa, así también se debe mencionar, que estas competencias son elementos que una persona debe tener a la hora de incursionar en el trabajo a ser desarrollado y que no implican aspectos técnicos como se menciona en la investigación, o prácticos, involucran aspectos personales, y que en nuestro contexto educativo no es considerado como un aspecto necesario dentro de un proceso de formación, por ello se observa en la tabla, a la carrera de Psicomotricidad PSM, que si bien es una carrera que busca cumplir con aspectos teóricos o técnicos propios de la disciplina, tiene un área que busca la formación de la persona como criterio de formación disciplinar, que lo habilita a ser un profesional en el área, y que de alguna forma, este trabajo lo lleva a ajustarse, a encontrar recursos dentro de su formación vinculados a la formación de competencias transversales de forma intrínseca pero no como objetivos sino como formación disciplinar, que si bien no llevan el nombre, está presente dentro del contenido de sus planes de asignatura, pero ligados al cuerpo y la formación personal o corporal.

Es por esta razón que se desarrolla énfasis en cada pregunta o ítem, seleccionado, para conocer los aspectos propios y que son necesarios ser enfatizados y profundizados de forma diferenciada.

Tabla 13 Resumen “expresión corporal”

Estadísticos descriptivos "NUNCA Y OCACIONALMENTE"					
DIMENSION	N.	OBSERVACION	IDS	CDE	PSM
EXPRESIVIDAD PSICOMOTRIZ	1	EL TONO Y LA ACTITUD CORPORAL SON AJUSTADOS A LAS PROPUESTAS DE TRABAJO	67%	33%	0%
	2	MUESTRA CAPACIDAD DE COMUNICACION A TRAVEZ DEL CUERPO Y GESTUALIDAD FACIAL	67%	100%	0%
	3	USO DE GESTOS FACIALES Y CORPORALES DE FORMA AJUSTADA A LAS PROPUESTAS Y A LAS SITUACIONES GRUPALES	100%	100%	0%
	4	INTERACTUA CON LOS COMPANEROS UTILIZANDO EL CONTACTO CORPORAL DE FORMA AJUSTADA EN RELACION AL OTRO Y ASI MISMO	33%	67%	0%
	5	UTILIZA LA MIRADA COMO HERRAMIENTA DE COMUNICACION	100%	67%	0%
CUERPO EN RELACION	6	USA EL LENGUAJE VERBAL PARA SIMBOLIZAR Y REPRESENTAR LAS SITUACIONES DEL TRABAJO CORPORAL	67%	67%	0%
	7	SE DESCENTRA HACIA LOS OTROS Y PONE EN SU LUGAR A TRAVEZ DE LA LECTURA TONICA DE SU CUERPO	100%	67%	0%
	8	ACCEPTACION DEL OTRO Y DE SUS PRODUCCIONES	33%	67%	0%
	9	ADECUA SU TONO CORPORAL A LA CUALIDAD TONICA DE SU COMPANERO, SEGUN LO QUE REQUIERE EN LA PROPUESTA.	67%	100%	0%
	10	MUESTRA CAPACIDAD DE CONTENCIÓN EN PROPUESTAS QUE ASI LO REQUIEREN	100%	100%	0%
	11	PUEDA OFRECER SEGURIDAD FISICA Y AFECTIVA	67%	100%	0%
DISPONIBILIDAD PARA EL TRABAJO EN GRUPO	12	PUEDA ESTABLECER LIMITES A SUS COMPANEROS SEGUN SEA NECESARIO	67%	100%	0%
	13	PERMITE QUE EL OTRO ACTUE, LE APORTA REFERENCIAS DE SEGURIDAD, ESPERA SIN INVADIRLE, AJUSTANDOSE A LO QUE EL OTRO NECESITA	67%	67%	0%

	14	MUESTRA DISPOSICION PARA EL TRABAJO CORPORAL CON LOS OTROS	33%	33%	0%
	15	UTILIZA LAS APORTACIONES DEL GRUPO PARA PROGRESAR EN LA COMPRESION DE SI MISMO.	67%	100%	0%
	16	AYUDA A LAS CONSTRUCCIONES DEL SABER COMPARTIDO, ESCUCHA A LOS OTROS, HACE ESPEJOS DEL OTRO, PREGUNTA PARA COMPRENDER	67%	100%	0%
GESTION EMOCIONAL	17	ANALIZA LAS PRODUCCIONES GRUPALES Y ES CAPAZ DE VERBALIZARLAS	100%	100%	0%
	18	ESCUCHA LAS PROPIAS DIFICULTADES Y ES CAPAZ DE VERBALIZARLAS	67%	67%	0%
	19	DOTA DE SENTIDO Y SIGNIFICADO SUBJETIVO A LO VIVIDO	100%	100%	0%
	20	CONOCE SUS PROPIAS FORTALEZAS Y LIMITACIONES	67%	100%	0%

La tabla representa aspectos vinculados a la expresión corporal, este contenido desde un enfoque psicomotriz, dada las características de observación que se desarrollan, los datos presentes generalizan aspectos que se encuentran dentro el rango de “nunca y ocasionalmente” para poder identificar criterios genéricos dentro de la población observada que mencionan las limitaciones presentes, las cuales se encuentran teóricamente relacionadas a las competencias transversales mencionadas, la carrera de Ingeniería de Sistemas IDS, y la carrera de ciencias de la educación CDE, los datos expresan limitaciones en los diferentes ítems que se desarrollan en ambos rangos, estos datos hacen referencias a los indicadores básicos, cuando se menciona expresividad psicomotriz, hablamos de diferentes acciones corporales, gestuales que se relacionan con el medio y posibilitan una acción ajustada ante él, evidenciándose, que la mirada, la escucha, la comunicación, no responde de forma asertiva al otro, que la individualidad y atención propia privilegia en la relación con el otro, la cual tiene estrecha relación en cómo se logran objetivos en una acción si bien corporal también de trabajo. Así también el cuerpo de relación, que implica la descentración había el otro, atendiendo las propias demandas y las demandas del otro, ajustarse ante ellas, ofreciendo a nivel actitudinal seguridad, propia y afectiva o emocional al otro, que posibilite una comunicación adecuada y abierta al medio.

Por otro lado, también el trabajo grupal, el cual enmarca habilidades de disponibilidad a la cooperación grupal, al dialogo interrelacional para cumplir objetivos conjuntos, por la misma razón que conllevan a alcanzar metas en conjunto, saliendo de lo individual y poder incluirse en lo interdisciplinar o grupal, que es un aspecto necesario a la hora de enfrentar un medio laboral que implique proyectos conjuntos. A este aspecto se añade la gestión emocional, toda persona que ingresa a un espacio nuevo o se incursiona en nuevos saberes, debe tener un ajuste emocional ajustado, de poder manejar las emociones que pueden ser adversas, y las cuales también enmarcan limitaciones según los datos obtenidos, los mismos que hablan de aspectos de resiliencia y responder a situaciones o reflexionar sobre las mismas para generar una acción ajustada al medio.

Por lo cual estos aspectos que se evidencian en la acción diaria, se denota su marco personal dentro de su formación, que si bien son aspectos no necesariamente teóricos o técnicos, hablan de aspectos personales a ser elaborados al momento de enfrentar una labor, una institución dentro de su ejercicio pre profesional, por lo tanto el cuerpo expresa aspectos que tienen vinculación teórica dentro de las competencias transversales así como se evidencia la diferencia con la carrera de psicomotricidad PSM, la cual se establece como parte de su formación el trabajo de estos aspectos y que por lo tanto apoyan en su desenvolvimiento en el medio porque forma parte de su accionar y esta intrínseca en ella.

RESULTADOS POR CARRERAS.

4.3 RESULTADOS POR CARRERAS

El resultado por carreras, es considerado posterior a los resultados generales, para poder enmarcar aspectos particulares dentro de las carreras participantes de la investigación, que permitan develar la particularidad de sus manifestaciones y por lo tanto revisar la correspondencia dentro el análisis que se desarrollara en la triangulación de la investigación, por tanto, se generaran los datos por carrera e instrumento aplicado para ambas variables

4.3.1 CARRERA DE INGENIERIA DE SISTEMAS

En reacción a los datos anteriores, se evidencian elementos que deben revisarse con mayor detalle, por tal razón, se desarrolla la representación específica de la carrera de Ingeniería de Sistemas, que conlleva una particularidad en su formación, sin embargo, también se manifestara diferentes características propias de la carrera, dentro de las competencias transversales, así también en la expresión corporal.

Tabla 12 IDS

Consideras que, dentro de tu formación profesional, te prepararon en competencias transversales para el ejercicio pre - profesional y/o profesional

	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Casi nunca	4	15%
Usualmente no	9	33%
Ocasionalmente	9	33%
Usualmente	3	11%
Casi siempre	2	7%
Total	27	100%



Grafico 13 IDS

Dentro de la tabla y grafico presente, se puede evidenciar que un 15% de la población manifiesta el criterio “Casi Nunca” es decir, que dentro de la formación en Ingeniería de sistemas, no identifican la preparación en competencias transversales, que les brinde recursos en su formación pre-profesional y profesional, si bien reciben formación ajustada a las necesidades técnicas o teóricas, estas no son consideradas en la formación. Sin embargo, se manifiesta un 33% en los criterios “Usualmente no” y “ocasionalmente” implicando limitaciones o de formación poco las competencias transversales como parte de la carrera; por otro lado, se presenta un 11% “Usualmente” y un 7% “casi siempre” que expresa la inclusión de las competencias transversales como un recurso en su formación, sin embargo en términos de participantes no son significativos en función a los otros aspectos mencionados, lo cual implica una característica inicial particular de la carrera.

Tabla 14 IDS

¿Tiene la capacidad de generar ideas, respuestas y propuestas innovadoras y alternativas para proponer soluciones imaginativas y originales?

	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Casi nunca	1	4%
Usualmente no	0	0%
Ocasionalmente	7	26%
Usualmente	13	48%
Casi siempre	6	22%
Total	27	100%

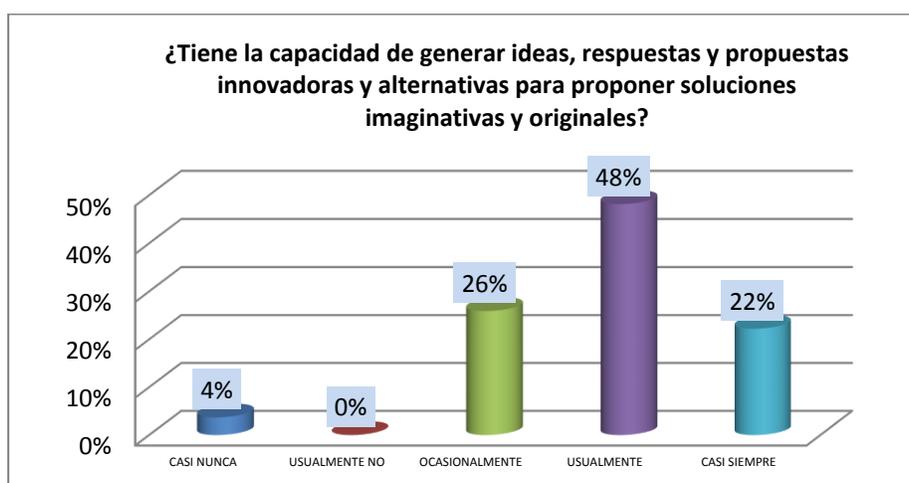


Grafico 9 IDS

Dentro de la tabla y grafico presente, se puede evidenciar que un 4% de la población manifiesta el criterio “Casi Nunca” es decir, que presentan limitaciones para generar ideas y respuestas innovadoras y al mismo tiempo generar soluciones originales en su formación pre-profesional, aunque es un aspecto poco significativo en a un 48% que manifiesta el criterio “Usualmente” implicando que ellos consideran tener habilidades para generar ideas y acciones originales vinculadas en ciertas situaciones dentro su quehacer pre/profesional, al que acompaña con un 22% “casi siempre” vinculando a esta capacidad como parte del desarrollo de su accionar.

Sin embargo, el 26% expresa “ocasionalmente” donde este recurso es poco habitual en el desarrollo de sus acciones, con ciertas limitaciones en el desarrollo de su quehacer pre/profesional, concurriendo un aspecto vinculado a la Creatividad como competencia transversal, que, si bien su desarrollo se relaciona con la persona, también es apoyado en el quehacer de su práctica y formación académica, que brinde como herramienta la forma de enfrentar parte de su praxis profesional.

Tabla 14 IDS

Usted tiene la capacidad de identificar y analizar situaciones problemáticas cuyo método de solución presenta cierta complejidad

	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Casi nunca	0	0%
Usualmente no	1	4%
Ocasionalmente	9	33%
Usualmente	10	37%
Casi siempre	7	26%
Total	27	100%

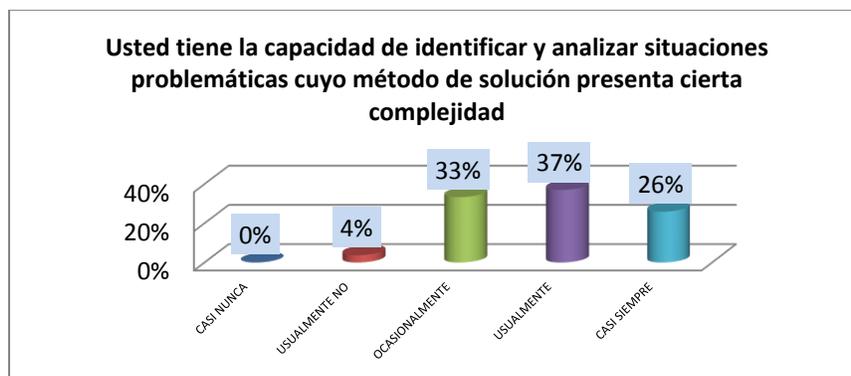


Grafico 10 IDS

Dentro de la tabla y gráfico presente, se puede evidenciar que un 4% de la población manifiesta el criterio “Usualmente no” es decir, que presentan limitaciones para identificar y analizar situaciones problemáticas, el cual se da con mayor complejidad, siendo necesario en el desarrollo pre-profesional y profesional, aunque es un aspecto poco significativo en relación a un 37% que manifiesta el criterio “Usualmente” implicando que se considera tener habilidades para identificar y analizar problemas, siendo utilizados dentro de su formación y acción práctica, al que acompaña con un 26% “casi siempre” vinculando a esta capacidad como parte del desarrollo de su accionar pre/profesional

Sin embargo el 33% expresa “ocasionalmente” donde este recurso es poco habitual en el desarrollo de sus acciones, con ciertas limitaciones en el desarrollo de su quehacer pre/profesional, generando una respuesta de duda entre su consideración o su limitación dentro de la formación y su accionar en la carrera, concurriendo un aspecto vinculado a la Resolución de problemas, como competencia transversal, que si bien su desarrollo se relaciona con la persona, también es apoyado en el quehacer de su práctica y formación académica, que brinde como herramienta la forma de enfrentar parte de su praxis profesional.

Tabla 156 IDS

¿Sabe llevar a cabo procesos relacionando contenidos de diferentes áreas, con visión amplia e interactiva en un tema a trabajar?

	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Casi nunca	0	0%
Usualmente no	6	22%
Ocasionalmente	14	52%
Usualmente	5	19%
Casi siempre	2	7%
Total	27	100%

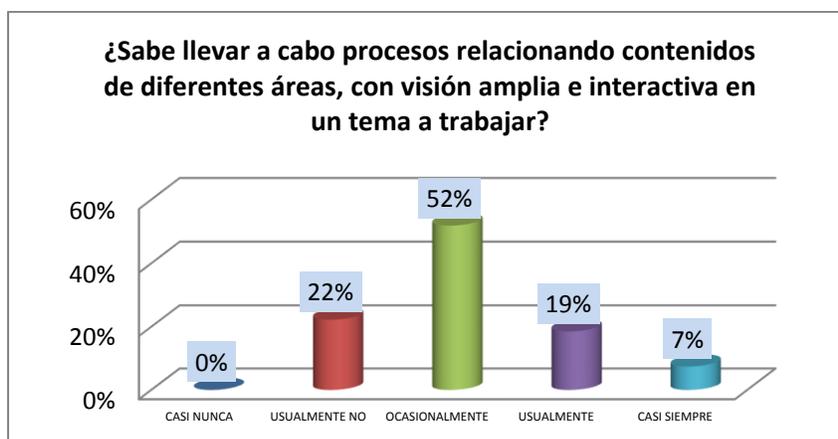


Grafico 11 IDS

Dentro de la tabla y grafico presente, se puede evidenciar que un 22% de la población manifiesta el criterio “Usualmente No” es decir, que presentan limitaciones en la interrelación con otras disciplinas afines, que involucren su participación activa en el desarrollo a realizar dentro su práctica pre-profesional, al mismo tiempo se considera un 19% dentro del criterio “Usualmente” aunque es un aspecto poco significativo en porcentaje, este manifiesta que si es desarrollado en su formación pre profesional, al que acompaña un 7% “casi siempre” expresando que logran generar procesos vinculados a la integración e interacción con otros profesionales o disciplinas.

Sin embargo existe un 52% que se enmarca en “ocasionalmente” es decir, que se manifiesta de forma esporádica y poco habitual, donde su formación dentro la carrera es limitada para su accionar pre/profesional, concurriendo un aspecto vinculado a la interdisciplinariedad como competencia transversal, siendo un elemento necesario en la formación académica, porque se abre al desarrollo de su campo laboral.

Tabla 17 IDS

¿Usted tiene seguridad en las propias capacidades para resolver retos?

	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Casi nunca	1	4%
Usualmente no	0	0%
Ocasionalmente	9	33%
Usualmente	7	26%
Casi siempre	10	37%
Total	27	100%

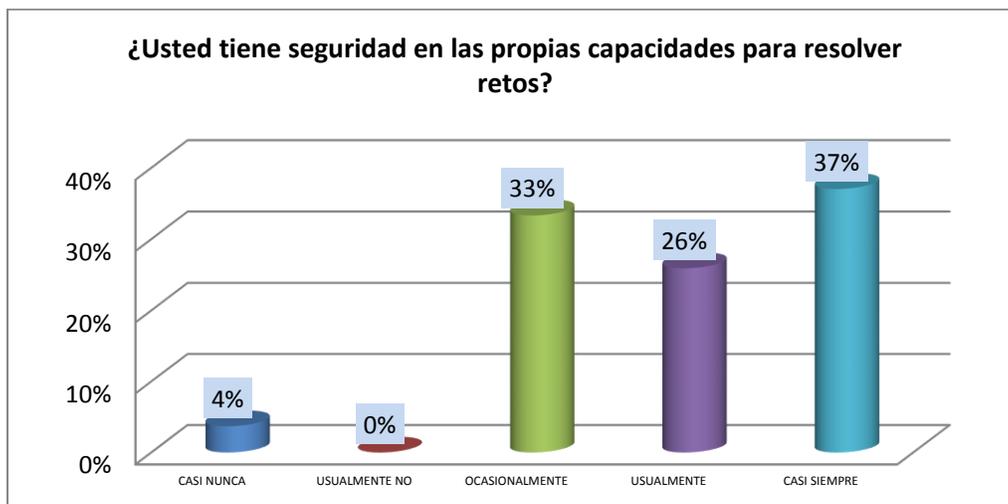


Grafico 12 IDS

Dentro de la tabla y grafico presente, se puede evidenciar que un 37% de la población manifiesta el criterio “casi siempre” es decir, que presentan seguridad en sus capacidades para resolver retos, generando acciones asertivas en desafíos que surjan dentro la dinámica pre/profesional, las cuales se desarrollan a partir de la toma de conciencia de sus capacidades, al que acompaña un 26% “Usualmente” expresando que es un proceso que encuentran en la dinámica de trabajo en la carrera, aunque presente limitaciones.

Sin embargo existe un 33% que se enmarca en “ocasionalmente” es decir, que se manifiesta de forma esporádica y poco habitual, donde su formación dentro la carrera expresa limitaciones para su accionar pre/profesional, concurriendo un aspecto vinculado a la autoconfianza como competencia transversal, siendo un elemento necesario en la formación académica, porque se abre al desarrollo de su campo laboral.

Por otro lado, un 4 % manifiesta que no es un aspecto considerable dentro de su preparación y accionar en la carrera, por lo cual se expresa limitaciones en la capacidad de resolver retos, de forma oportuna, donde la persona sea un agente importante para la resolución del mismo.

Tabla 18 IDS

¿Usted sabe gestionar la adversidad y las dificultades, con capacidad de resistir?		
	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Casi nunca	0	0%
Usualmente no	8	30%
Ocasionalmente	5	19%
Usualmente	9	33%
Casi siempre	5	19%
Total	27	100%

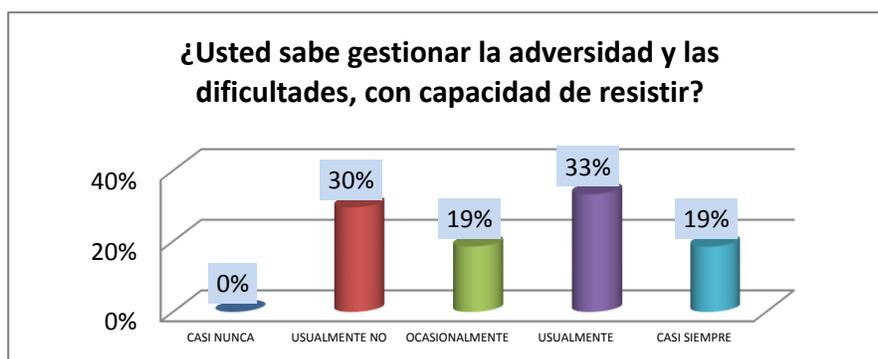


Grafico 13 IDS

Dentro de la tabla y grafico presente, se puede evidenciar cierta discrepancia en la escala desarrollada; un 33% de la población manifiesta el criterio “Usualmente” es decir, que en ciertas situaciones o con cierta frecuencia se presenta la capacidad de gestionar la adversidad, logrando evitarla o enfrentarla, al que acompaña un 19 % con “casi siempre” enmarcando que es un aspecto considerado en su formación a lo largo de la carrera, pero también que lo consideran como una capacidad propia en el momento de actuar.

Sin embargo existe un 30% que se enmarca en “Usualmente No” es decir, no es un aspecto que se desarrolle en su formación de forma considerable, si bien se presenta en su accionar, tiene limitaciones al establecerlas, a este aspecto le acompaña con 19% “ocasionalmente” expresando que se desarrolla de forma esporádica y poco habitual y donde su formación dentro la carrera es limitada para su accionar pre/profesional, concurriendo un aspecto vinculado a la Resiliencia como competencia transversal, siendo un elemento necesario en la formación académica, pero que también guarda relación con la particularidad de la persona, sin embargo es considerable para el campo laboral.

Tabla 19 IDS

Usted puede reconocer y regular las propias emociones para ajustarlas adecuadamente a las necesidades del momento y del contexto.

	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Casi nunca	0	0%
Usualmente no	4	15%
Ocasionalmente	11	41%
Usualmente	11	41%
Casi siempre	1	4%
Total	27	100%

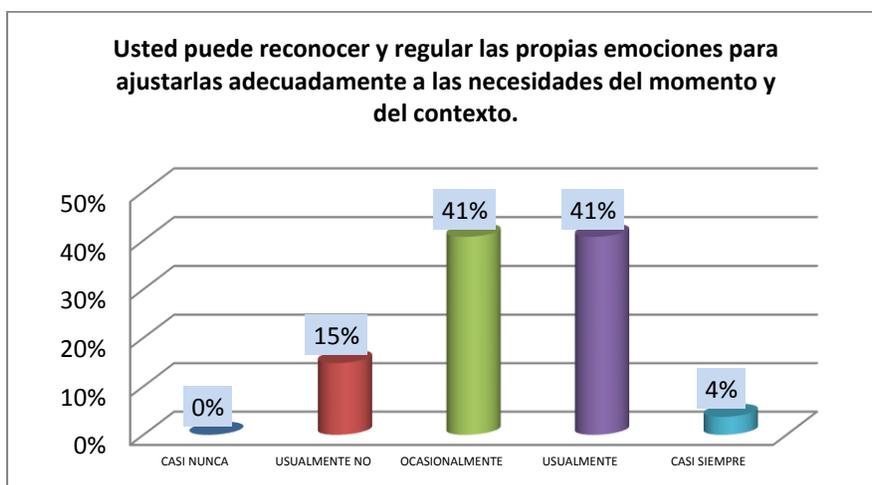


Grafico 14 IDS

Dentro de la tabla y grafico presente, se manifiesta en un 41% de la población el criterio “Usualmente” es decir, que la capacidad de regular las emociones para ajustarlas frente al contexto, es un elemento que expresa consideración en su accionar, y que se desarrolla en el proceso de formación con cierta frecuencia, al que acompaña un 4% “casi siempre” enunciando que es un aspecto que se desarrolla o se manifiesta en la dinámica de trabajo; sin embargo existe un 41% que manifiesta limitada claridad de este aspecto dentro de su formación académica y en el quehacer pre/profesional que se desarrolla, generando elemento intermedio en este proceso de formación.

Sin embargo existe un 15 % de la población que manifiesta el criterio “usualmente no” denotando que no es considerable o frecuente este proceso de trabajo, y que no se encuentra la capacidad de regular emociones dentro de su accionar, siendo un elemento necesario en la

dinámica de trabajo, concurriendo un aspecto vinculado a la gestión emocional como competencia transversal, siendo un elemento necesario en la formación académica, pero que también guarda relación con la particularidad de la persona, sin embargo es considerable para el campo laboral.

Tabla 20 IDS

¿Usted sabe adecuarse a cualquier contexto, relación o situación de forma positiva?

	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Casi nunca	1	4%
Usualmente no	7	26%
Ocasionalmente	8	30%
Usualmente	7	26%
Casi siempre	4	15%
Total	27	96%

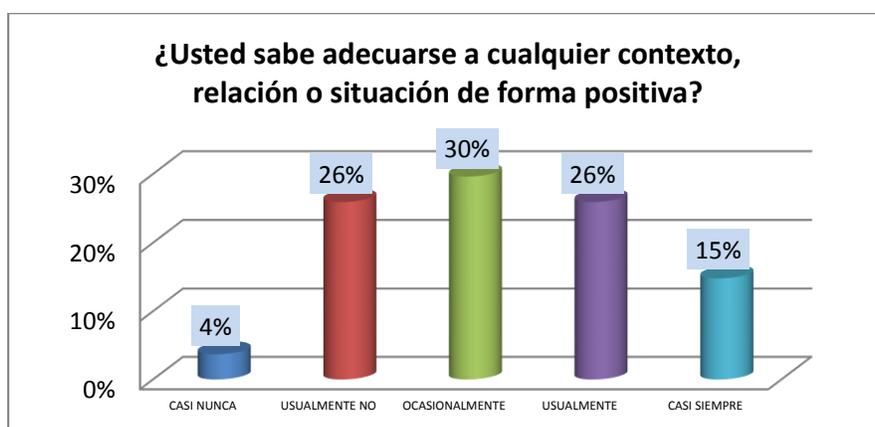


Grafico 15 IDS

Dentro de la tabla y grafico presente, se puede evidenciar cierta discrepancia en la escala desarrollada; un 26% de la población manifiesta el criterio “Usualmente” y “Usualmente No” es decir, que para una cantidad de participantes es un elemento poco desarrollado y atendido en la formación académica y el desarrollo de su accionar pre. Profesional, también para la misma cantidad de la población se logra establecer con cierta frecuencia en su accionar y formación de pregrado, al que acompaña 15% de la población con “casi siempre” enmarcando que es un aspecto considerado en su formación a lo largo de la carrera, donde el ajuste ante situaciones diversas, se manifiesta con cierta habilidad en el momento de actuar.

Sin embargo existe un 26 % se enmarca en “Ocasionalmente” es decir, es un aspecto que se desarrolla de forma esporádica y poco habitual dentro su accionar y se evidencia en las acciones desarrolladas en la dinámica de trabajo pre/profesional, al que acompaña con 4% “casi nunca” expresando que dentro la carrera el ajuste asertivo a situaciones que se desarrollan en su accionar es limitado, concurriendo un aspecto vinculado a la adaptabilidad como competencia transversal, siendo un elemento necesario en la formación académica, pero que también guarda relación con la particularidad de la persona, sin embargo es considerable para el campo laboral.

Tabla 21 IDS

¿Usted saber percibir y comprender el comportamiento, las emociones y los sentimientos de otra persona o un grupo de personas?

	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Casi nunca	1	4%
Usualmente no	12	44%
Ocasionalmente	4	15%
Usualmente	6	22%
Casi siempre	4	15%
Total	27	100%

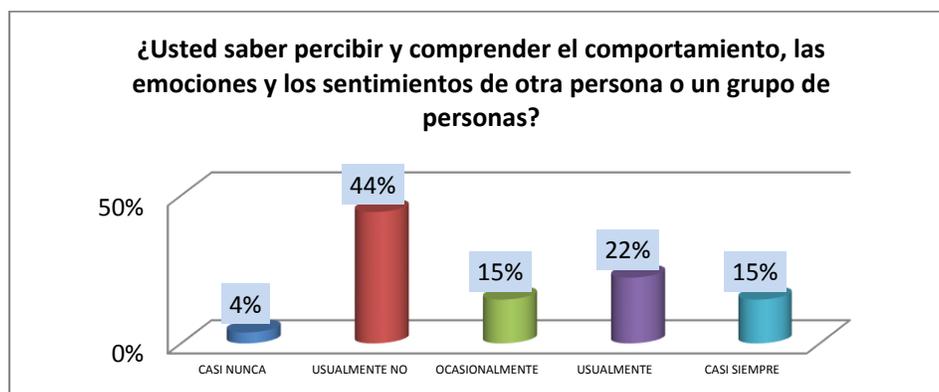


Gráfico 16 IDS

Dentro de la tabla y gráfico presente, se puede evidenciar cierta discrepancia en la escala desarrollada, aunque con mayor prevalencia el criterio “usualmente No” es decir, que la capacidad de percibir y comprender el comportamiento, emociones y sentimientos de otra persona, no es un proceso habitual y frecuente en la formación de carrera, donde existen limitaciones en situaciones que requieran de este aspecto, porque no se desarrolla con regularidad en su accionar, lo cual no implica que no sea necesario, a este aspecto le

acompaña un 4 % con “casi nunca” que expresa que no es considerable dentro de su formación y accionar.

Sin embargo, existe un 22% con “Usualmente” y 15% “casi siempre” enmarcando que es un aspecto considerado en su formación a lo largo de la carrera, pero también que lo consideran como una capacidad propia en el momento de actuar.

Por otro lado, un 15% expresa “Ocasionalmente” es decir, que se desarrolla de forma esporádica y poco habitual y donde su formación dentro la carrera es limitada para su accionar pre/profesional, concurriendo un aspecto vinculado a la empatía como competencia transversal, siendo un elemento necesario en la formación académica, sin embargo, es considerable para el campo laboral.

Tabla 22 IDS

¿Usted saber convivir y colaborar para conseguir objetivos compartidos?

	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Casi nunca	2	7%
Usualmente no	8	30%
Ocasionalmente	6	22%
Usualmente	6	22%
Casi siempre	5	19%
Total	27	100%



Grafico 17 IDS

Dentro de la tabla y grafico presente, se puede evidenciar cierta discrepancia en la escala desarrollada; un 30% de la población manifiesta el criterio “Usualmente No” es decir, que es

poco frecuente el establecimiento de objetivos compartidos, no siendo habitual dentro de la formación, o en el caso no es un aspecto que se desarrolle con facilidad en el campo de su accionar, a este aspecto le acompaña un 7 % “casi nunca” donde se expresa que no es considerado como parte de su quehacer pre/profesional o en su proceso de formación.

Sin embargo un 22% expresa el criterio “ocasionalmente” y “Usualmente” es decir, que por un lado se encuentra cierta frecuencia en la formación o en su quehacer profesional, pero también es poco habitual y esporádico en el desarrollo de su accionar y formación académica, cabe destacar, aunque existan limitaciones en esta competencia, existe un 19 % que “casi siempre” se considera la gestión de objetivos compartidos, vinculados dentro su formación o quehacer pre/profesional, concurriendo un aspecto vinculado a la cooperación o trabajo en equipo como competencia transversal, siendo un elemento necesario en la formación académica, sin embargo es considerable para el campo laboral.

Tabla 23 IDS

Capacidad para mantenerse dentro de una organización o grupo para realizar actividades o participar en ellos.

	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Casi nunca	2	7%
Usualmente no	0	0%
Ocasionalmente	10	37%
Usualmente	11	41%
Casi siempre	4	15%
Total	27	100%



Grafico 18 IDS

Dentro de la tabla y gráfico presente, se puede evidenciar que un 41% de la población manifiesta el criterio “Usualmente” es decir, que en ciertas situaciones o con cierta frecuencia se presenta la capacidad de formar parte de un equipo y desarrollar una organización con ello, al que acompaña un 15% con “casi siempre” enmarcando que es un aspecto considerado en su formación a lo largo de la carrera, pero también que lo consideran como una capacidad propia en el momento de actuar.

Por otro lado, existe un 37% que se enmarca en “ocasionalmente” es decir, que su formación es poco habitual, pero se desarrolla en ciertas situaciones y se manifiesta dentro de su quehacer pre/profesional, aunque presente limitaciones, es parte de su accionar.

Sin embargo, un 7% no considera que es un aspecto trabajado, o desarrollado en la dinámica de trabajo y por lo tanto en su formación de carrera, concurriendo un aspecto vinculado a la Integridad como competencia transversal, siendo un elemento necesario en la formación académica, pero que también guarda relación con la particularidad de la persona, sin embargo, es considerable para el campo laboral.

Tabla 24 IDS

¿Usted muestra disposición a recibir sugerencias, ideas, valoraciones y críticas?

	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Casi nunca	0	0%
Usualmente no	5	19%
Ocasionalmente	11	41%
Usualmente	7	26%
Casi siempre	4	15%
Total	27	100%



Gráfico 19 IDS

Dentro de la tabla y gráfico presente, se puede evidenciar que un 41% de la población manifiesta el criterio “ocasionalmente” es decir, que no existe claridad dentro de la formación de este aspecto, que implica la posibilidad abrirse al otro, para aceptar sugerencias y opciones, por lo cual tampoco es claro si se desarrolla en la formación y si se realiza, es muy poco habitual en el quehacer pre/profesional.

Por otro lado, un 26% manifiesta que en s representa con cierta frecuencia esta acción dentro de la dinámica de trabajo, implicando que dentro de la formación se encuentra presente con cierta regularizada, al que acompaña con un 15% “casi siempre”, enmarcando que es un aspecto considerado en su formación a lo largo de la carrera, pero también que lo consideran como una capacidad propia en el momento de actuar.

Sin embargo, existe un 19 % se enmarca en “Usualmente No” es decir, no es un aspecto que se desarrolle en su formación de forma considerable, si bien se presenta en su accionar, tiene limitaciones al establecerlas, concurriendo un aspecto vinculado a la Autocritica como competencia transversal, siendo un elemento necesario en la formación académica, pero que también guarda relación con la particularidad de la persona, sin embargo es considerable para el campo laboral.

Tabla 25 IDS

¿Usted tiene capacidad de comunicación verbal y no verbal eficaz?

	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Casi nunca	2	7%
Usualmente no	1	4%
Ocasionalmente	9	33%
Usualmente	7	26%
Casi siempre	8	30%
Total	27	100%

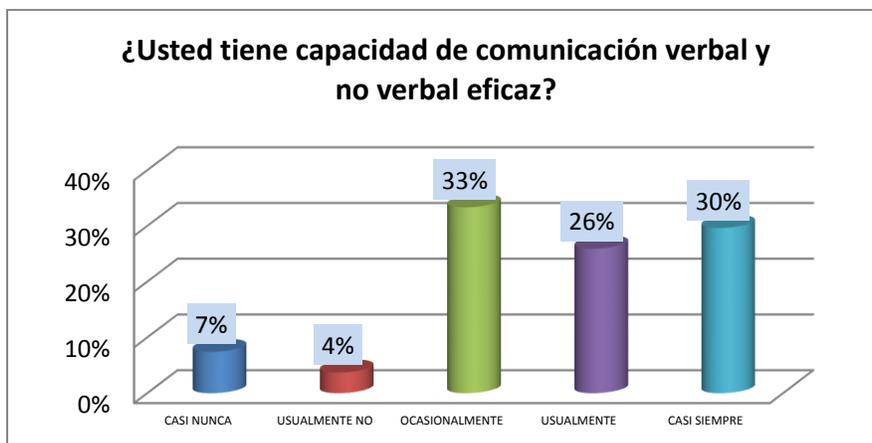


Grafico 20 IDS

Dentro de la tabla y grafico presente, se manifiesta en un 30% de la población el criterio “casi siempre” es decir, que la capacidad de comunicarse de forma verbal y no verbal es considerable en su accionar y su formación académica, logrando utilizarla en la dinámica de trabajo, al que acompaña un 26 % con “Usualmente” enmarcando que es un aspecto considerado en su formación a lo largo de la carrera, pero también que lo consideran como una capacidad propia en el momento de actuar.

Sin embargo, existe un 33% expresa “ocasionalmente” considerando poca claridad en este aspecto para considerarlo como parte de su formación o quehacer pre/profesional, aspecto relevante, cuando se menciona Comunicación, porque este es un elemento propio de cada persona, pero que necesita de cierta habilidad para la relación con el otro y por lo tanto en su quehacer pre/profesional

Por otro lado un 7% manifiesta “casi nunca” es decir, no se encuentra como parte de su formación, y al mismo tiempo un 4% enmarca “usualmente no” expresando poca atención a este aspecto dentro de su formación, el mismo que presenta limitaciones dentro su accionar, concurriendo un aspecto vinculado a la comunicación, como competencia transversal, siendo un elemento necesario en la formación académica, pero que también guarda relación con la particularidad de la persona, sin embargo es considerable para el campo laboral.

EXPRESION CORPORAL

Tabla 26 IDS

El tono y la actitud corporal son ajustados a las propuestas de trabajo

	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Nunca	0	0%
Ocasionalmente	2	67%
Frecuentemente	0	0%
Siempre	1	33%
Total	3	100%

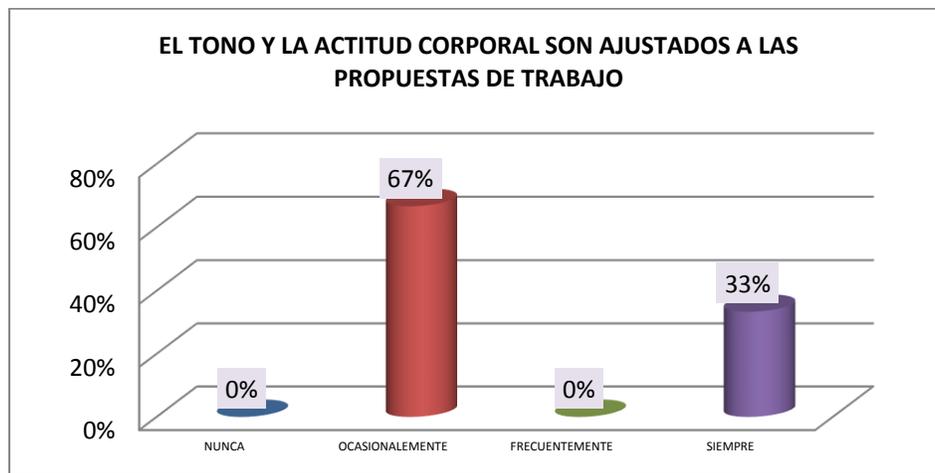


Gráfico 21 IDS

Dentro de esta característica, se expresa que 33% de la población manifiesta en sala el criterio “siempre” expresando que el cuerpo a través de la postura y el tono, dan pautas de un ajuste al trabajo con los otros, con el espacio, el movimiento y el adulto, dando lugar a una capacidad de adaptabilidad del mismo.

Por otro lado un 67% manifiesta “ocasionalmente” es decir, que se desarrolla de forma habitual y poco frecuente este aspecto, enmarcando parte importante de la expresividad psicomotriz que encuentra limitaciones para ajustarse corporalmente al trabajo, así también adaptarse al mismo, considerando que el tono es un regulador de las emociones.

Tabla 27 IDS

Muestra capacidad de comunicación a través del cuerpo y gestualidad facial

	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Nunca	1	33%
Ocasionalmente	2	67%
Frecuentemente	0	0%
Siempre	0	0%
Total	3	100%

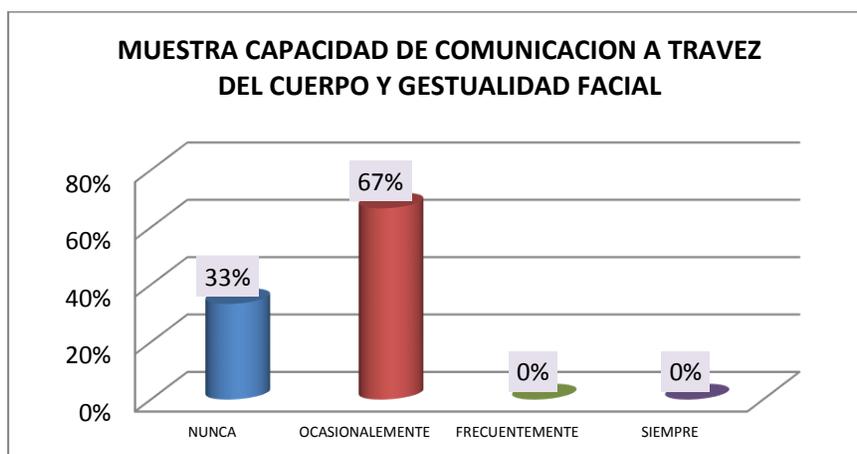


Grafico 161 IDS

Dentro de esta característica, se expresa que 67% de la población manifiesta en sala el criterio “Ocasionalmente” expresando que el cuerpo, siendo un referente de comunicación, es un aspecto que se genera de forma esporádica durante la actividad, siendo que a través del gesto facial se establece la comunicación, brindando limitada expresión corporal al momento de relacionarse con los otros, con el espacio, el movimiento y el adulto, dando características propias dentro la dinámica de dialogo corporal con el medio.

Sin embargo, a este aspecto se suma, 33% “nunca” que manifiesta la imposibilidad de ajustarse y utilizar mediadores de relación corporal al trabajo, para establecer una relación ajustada con el medio y el mismo.

Tabla 28 IDS

Uso de gestos faciales y corporales de forma ajustada a las propuestas y a las situaciones grupales

	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Nunca	0	0%
Ocasionalmente	3	100%
Frecuentemente	0	0%
Siempre	0	0%
Total	3	100%



Grafico 22 IDS

Dentro de esta característica, se expresa que 100% de la población manifiestan en sala el criterio “ocasionalmente” expresando que el cuerpo a través del gesto establece de forma poco habitual la comunicación por vía corporal, brindando limitaciones en pautas para ajustarse a la relación con el otro, con el espacio, el movimiento y el adulto, dando características propias de adaptabilidad al medio.

Es decir que manifiestan con poca regularidad la posibilidad de ajustarse y utilizar mediadores de relación corporal al trabajo, siendo necesarias para establecer una relación ajustada con el mismo y el medio.

Así también, considerar que los otros criterios no son considerados, expresando la relevancia del mismo en su expresividad psicomotriz o la forma particular de ser y estar en el espacio, como consecuencia de su funcionamiento psíquico y relacional.

Tabla 29 IDS

Interactúa con los compañeros utilizando el contacto corporal de forma ajustada en relación al otro y así mismo

	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Nunca	1	33%
Ocasionalmente	1	33%
Frecuentemente	0	0%
Siempre	1	33%
Total	3	100%

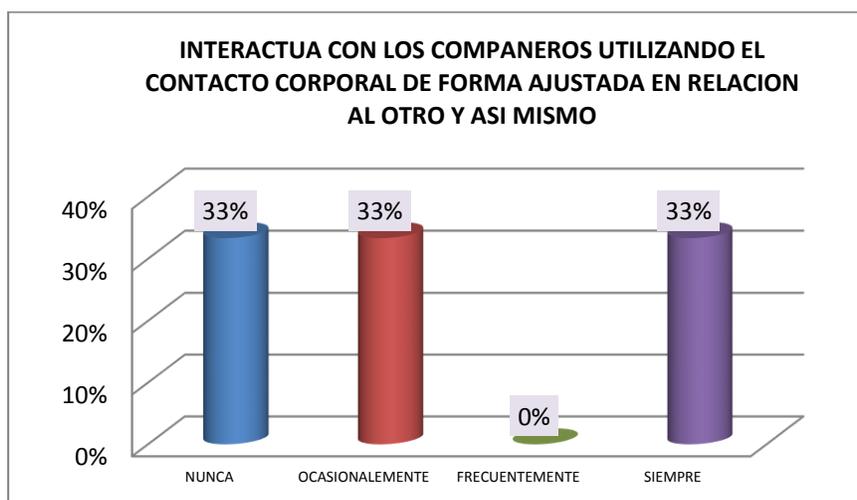


Grafico 17 IDS

Dentro de esta característica, se expresa discrepancia en este aspecto dentro los participantes involucrados, es decir que 33 % de la población manifiesta en sala el criterio “siempre” expresando que el cuerpo desarrolla contacto corporal con el otro, implicando una relación ajustada con el otro, el adulto, y el mismo; dando lugar a una capacidad de interacción dentro el grupo, pero también de regulación personal para establecer la relación con el otro y generar una dinámica de integración ajustada, que posibilita ajustes al medio; sin embargo a este aspecto se suma, 33% de la población, “ocasionalmente” y “nunca” vinculando que es un elemento escasamente desarrollado en su accionar y se evidencia en el dialogo corporal de sí mismo y el medio.

Por tal razón si bien existe participantes que no manifiestan considerablemente este aspecto, también existen otros que si lo manifiestan, siendo un elemento con cierta incertidumbre en su representación, pero considerable por las particularidades de la formación, como parte de

su quehacer práctico y el desarrollo de su expresividad psicomotriz, denotando su forma particular en la manifestación corporal que permite integrarse al medio que lo rodea.

Tabla 30 IDS

Utiliza la mirada como herramienta de comunicación

	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Nunca	0	0%
Ocasionalmente	3	100%
Frecuentemente	0	0%
Siempre	0	0%
Total	3	100%



Grafico 18 IDS

El grafico representa que un 100%, de la población se enmarca en el criterio “ocasionalmente” es decir que la mirada, que desemboca una dinámica de relación particular con el otro y el medio, es considerada esporádicamente como herramienta de comunicación en la población, expresando que si bien es desarrollado en alguna situación su implicancia es escasa al momento de interactuar con los otros como recurso de comunicación. Donde se privilegie la mirada antes que el lenguaje, detonando que es a partir de ella que se expone no solo lo externo, sino también elementos emocionales, reflejados indirectamente en el cuerpo.

Siendo este aspecto una herramienta que no se privilegia para comunicarse con el otro o que vehiculiza una relación con el otro, dando lugar a una menor prevalencia en la manifestación de este elemento como parte de la comunicación en sala.

Tabla 31 IDS

Usa el lenguaje verbal para simbolizar y representar las situaciones del trabajo corporal

	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Nunca	2	67%
Ocasionalmente	1	33%
Frecuentemente	0	0%
Siempre	0	0%
Total	3	100%

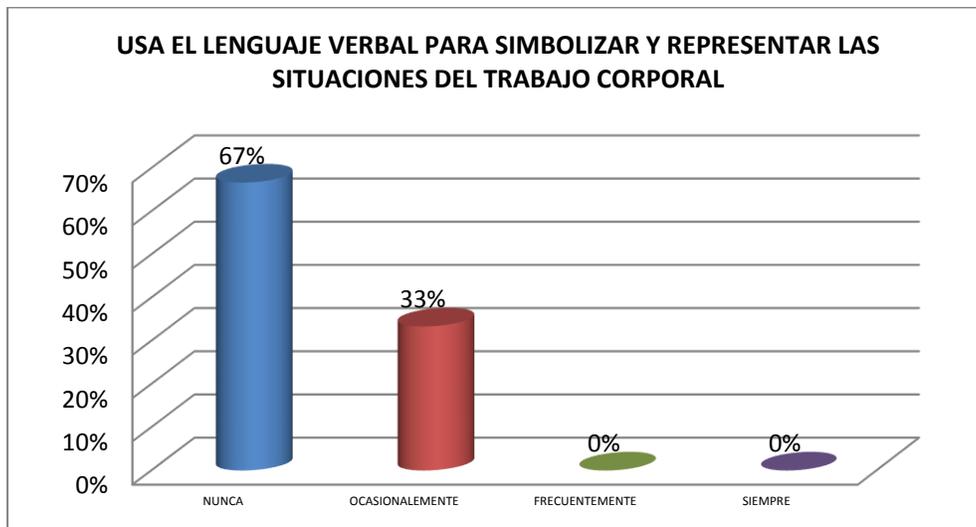


Grafico 25 IDS

Dentro de esta característica, se expresa 67% de la población participante manifiesta en sala el criterio “nunca” es decir que el lenguaje aparece como un recurso de uso pero no así de simbolización o representación dentro la dinámica de trabajo, lo cual implica que no es un mediador de relación para el contacto asertivo con el otro, el medio, el espacio; a este aspecto se suma un 33% de la población “ocasionalmente” expresando que si bien existe lenguaje verbal en la dinámica de trabajo, pero se presenta de forma esporádica la representación de elementos vividos, que surgen de la dinámica corporal, esto quiere decir, que es limitada la expresión de las experiencias tanto a nivel emocional como corporal.

Entonces existe un proceso limitado de simbolización de emociones y situaciones corporales vivenciadas, que permiten dar mayor significación a lo que se vivencia corporalmente, vinculado a representaciones psíquicas propias.

Tabla 32 IDS

Se descentra hacia los otros y pone en su lugar a través de la lectura tónica de su cuerpo

	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Nunca	3	100%
Ocasionalmente	0	0%
Frecuentemente	0	0%
Siempre	0	0%
Total	3	100%

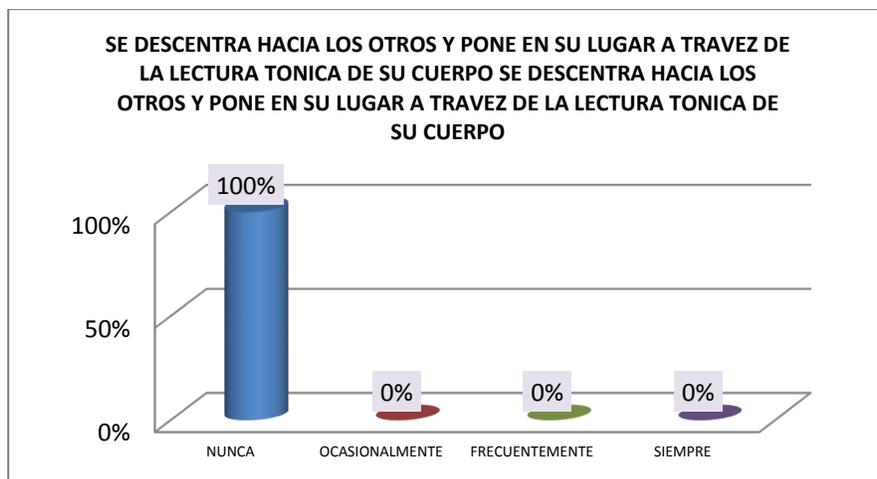


Gráfico 26 IDS

Dentro de esta característica, se expresa que 100% de la población manifiesta en sala el criterio “nunca” expresando que la capacidad de descentrarse hacia el otro, es decir permitir postergar necesidades propias de acuerdo a la situación y ajustándose corporalmente para responder en el actuar con su compañero, es un aspecto no accesible o desarrollado en su accionar, donde el elemento que privilegia es la necesidad propia, antes que los otros, revelando una particularidad significativa al momento de atender la demanda del otro. Es decir, su ajuste depende de la situación y las necesidades que enmarquen su objetivo principal, aunque el otro sea necesario es este proceso.

Entonces, es un aspecto no considerable en el trabajo desarrollado. Expresando al mismo tiempo la limitación de ajustarse al otro, que conlleva a un trabajo en supremacía a su necesidad en relación a los otros.

Tabla 33 IDS

Aceptación del otro y de sus producciones

	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Nunca	1	33%
Ocasionalmente	1	33%
Frecuentemente	1	33%
Siempre	0	0%
Total	3	100%

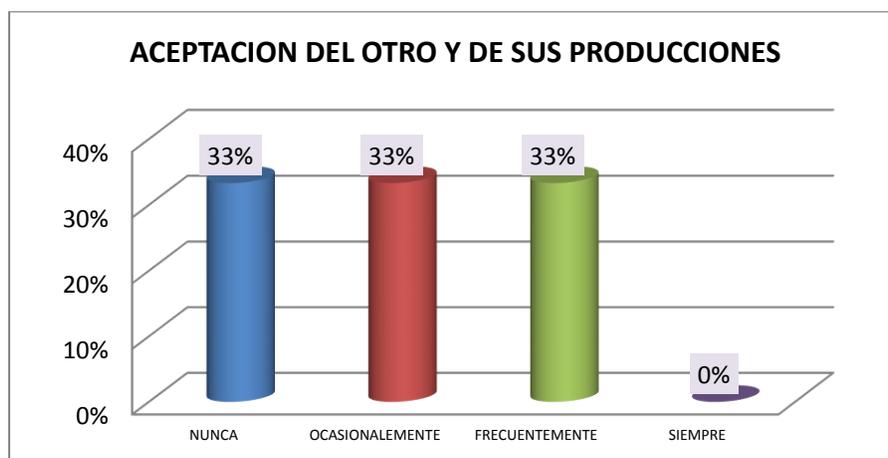


Grafico 27 IDS

Dentro de esta característica, se expresa discrepancia en los participantes siendo un 33% de la población que manifiesta en sala el criterio “frecuentemente” donde la aceptación de las producciones del otro, son consideradas con cierta regularidad en la dinámica de trabajo, y el accionar se ajusta no solo a la propia necesidad sino también en alguna situación al registro del otro.

Sin embargo, el otro 33 % de la población considera “ocasionalmente” y “nunca” es decir, que el aceptar las producciones del otro implica limitaciones dentro el trabajo desarrollado, donde existe poca aceptación del otro frente a las necesidades propias, dando lugar a una dinámica de relación menos adaptada y ajustada.

Tabla 34 19IDS

Adecua su tono corporal a la cualidad tónica de su compañero, según lo que requiere en la propuesta.

	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Nunca	1	33%
Ocasionalmente	2	67%
Frecuentemente	0	0%
Siempre	0	0%
Total	3	100%

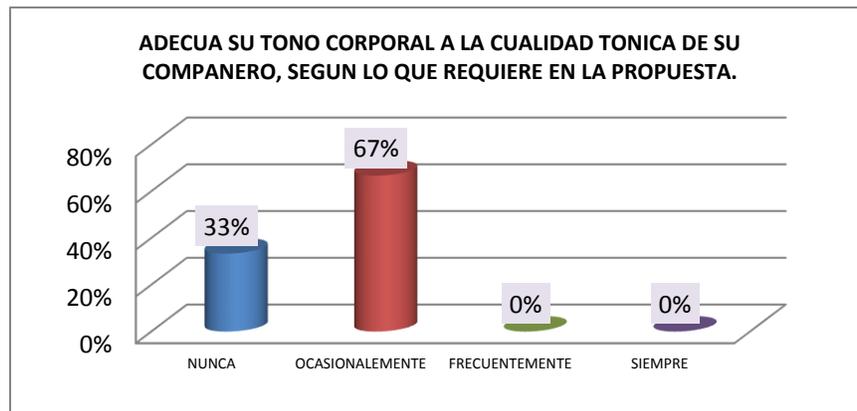


Grafico 20 IDS

Dentro de esta característica, se expresa que 67% de la población manifiesta en sala el criterio “ocasionalmente” expresando que se presenta de forma esporádica o poca habitual la capacidad tónica como ajuste a la propuesta desarrollada, donde el tono en regulación de las emociones manifiesta poca disponibilidad y registro personal para generar una respuesta a su compañero o el medio, así también encuentra limitaciones en las posibilidades de acercamiento y contacto corporal, porque implican una comprensión de la cualidad tónica del otro y así posibilitar una relación ajustada con el entorno.

Entonces es un aspecto que se desarrolla con poca frecuencia, a este se suma el 33% de la población, “nunca” enunciando que no es considerado en el trabajo corporal como una capacidad de poder ajustarse tónicamente en respuesta a la calidad tónica del otro, que responde a las características emocionales del mismo y particularidades de la carrera

Tabla 35 IDS

Muestra capacidad de contención en propuestas que así lo requieren

	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Nunca	3	100%
Ocasionalmente	0	0%
Frecuentemente	0	0%
Siempre	0	0%
Total	3	100%

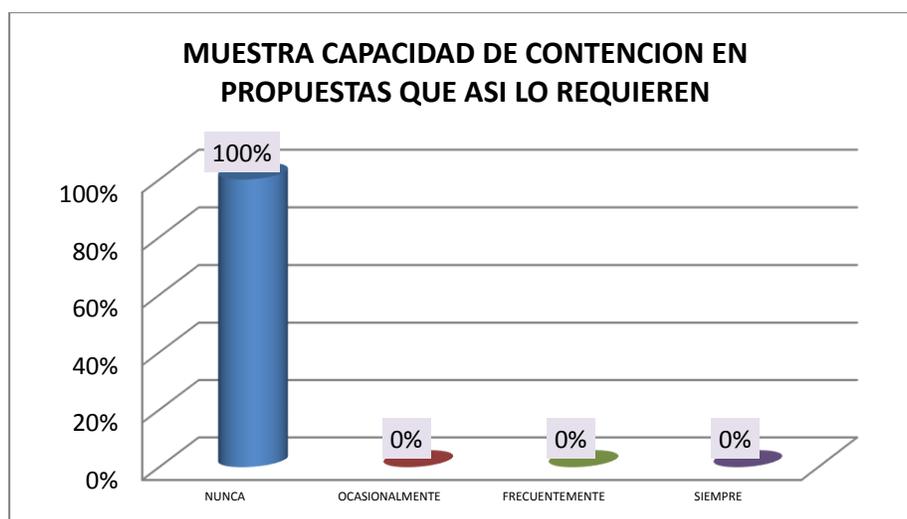


Grafico 29 IDS

Dentro de esta característica, se expresa que 100% de la población manifiesta en sala el criterio “nunca” expresando que la capacidad de contención hacia el otro, que guarda relación en referencia al dialogo corporal no es considerado dentro el accionar desarrollado, el cual genera refugio, cobijo simbólico al otro y del que depende un ajuste corporal necesario, para no invadir, pero si atender la necesidad manifestada y así posibilitar un acercamiento y contacto corporal en comprensión de la demanda del otro y las propias.

Siendo un aspecto que no se manifiesta de forma ajustada y por consecuente enmarca una particularidad dentro la carrera. Por tal razón es un elemento no desarrollado en la manifestación corporal tanto con el mismo, con el otro, el espacio y el movimiento.

Tabla 36 IDS

Puede ofrecer seguridad física y afectiva

	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Nunca	2	67%
Ocasionalmente	1	33%
Frecuentemente	0	0%
Siempre	0	0%
Total	3	100%



Grafico 30 IDS

Dentro de esta característica, se expresa que 33% de la población manifiesta en sala el criterio “ocasionalmente” es decir que la capacidad de ofrecer seguridad física y afectiva es un elemento esporádico y poco considerado en la dinámica corporal, implicando limitada atención a la seguridad y protección del otro, en predominio de la necesidad propia, existiendo una regulación poca ajustada que brinde seguridad, confianza en presencia y habilite un espacio de relación asertiva.

Entonces es un elemento que no se manifiesta con regularidad, al que se suma 67% de la población, “nunca” determinando que la capacidad de ofrecer al otro seguridad física y afectiva, no es considerada y no se vincula elementos de cuidado de orden corporal y emocional, posibilitando una dinámica de relación poco adaptada y ajustada.

Tabla 21IDS

Puede establecer límites a sus compañeros según sea necesario

	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Nunca	1	33%
Ocasionalmente	2	67%
Frecuentemente	0	0%
Siempre	0	0%
Total	3	100%

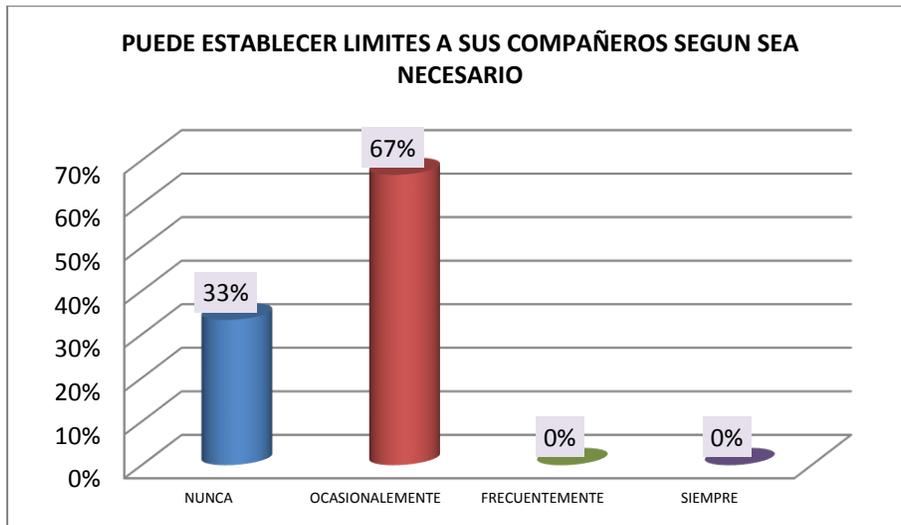


Grafico 31 IDS

Dentro de esta característica, se expresa que 67% de la población participante manifiesta en sala el criterio “ocasionalmente” es decir que la capacidad de establecer límites según lo que realiza, es poco habitual o esporádica en la dinámica corporal, generando limitaciones en la escucha propia y la manifestación de necesidades que regulen la ejecución desarrollada y adecuada para su accionar,

Entonces es un elemento que se encuentra de forma intermitente en la población a la que se suma 33% de la población “nunca” implicando que no se establezca de forma considerable los límites en ajuste a la dinámica de trabajo, donde no se escucha y atiende las propias necesidades, imposibilitando una dinámica de relación adaptada y ajustada.

Tabla 38 IDS

Permite que el otro actúe, le aporta referencias de seguridad, espera sin invadirle, ajustándose a lo que el otro necesita

	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Nunca	2	67%
Ocasionalmente	1	33%
Frecuentemente	0	0%
Siempre	0	0%
Total	3	100%

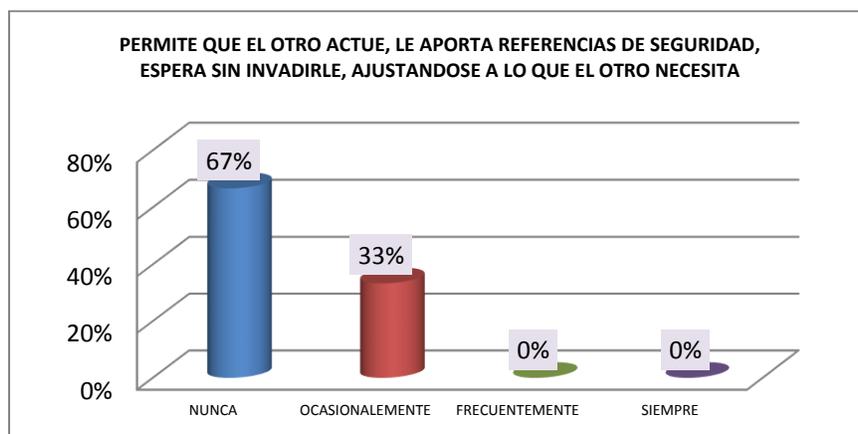


Gráfico 32 IDS

Dentro de esta característica, se expresa que 67% de la población de participantes manifiestan en sala el criterio “nunca” es decir, la posibilidad de aceptar el actuar del otro sobre el mismo, no es un elemento considerable dentro de la relación con el otro y el medio, siendo privilegiada la necesidad propia y limitando la atención o el aporte de otro ante su accionar, estableciendo ciertos recursos asertivos para involucrarse en esta dinámica de relación.

Es un aspecto relevante dentro de la formación de este criterio, que de alguna forma determina su accionar con el otro, sumándose un 33% “ocasionalmente” que involucra que aparece de forma poco habitual y enmarca limitaciones para atender al otro en función a sus propias producciones, siendo que se privilegia las necesidades propias, no considerando como agente importante dentro de la dinámica de trabajo y cooperación oportuna al otro, es decir que se establece de forma poco considerable en la dinámica de trabajo y con escasas referencias de seguridad y ajuste asertivo a las necesidades que se manifiestan.

Tabla 39 IDS

Muestra disposición para el trabajo corporal con los otros

	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Nunca	1	33%
Ocasionalmente	0	0%
Frecuentemente	1	33%
Siempre	1	33%
Total	3	100%



Grafico 22IDS

Dentro de esta característica, se expresa discrepancia en la población, donde el 33% de participantes manifiesta en sala el criterio “siempre”, aspecto relevante a ser considerado, porque implica que existe una predisposición corporal al trabajo de grupo y dinámica corporal, siendo una carrera donde no se vivencia esta característica de trabajo, cabe destacar que es un elemento que se suma a otro 33% que implica que se manifiesta con regularidad al momento de actuar, donde la búsqueda de experiencia es considerable.

Es un elemento considerable, porque no se trata de estar presente, se busca que sea un agente activo durante su accionar, siendo que otro 33% manifiesta “nunca” es decir no se predispone corporalmente al accionar y posibilita limitaciones en la relación con el movimiento, el otro, el espacio, el tiempo en una dinámica corporal.

Tabla 40 IDS

Utiliza las aportaciones del grupo para progresar en la comprensión de sí mismo.

	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Nunca	2	67%
Ocasionalmente	0	0%
Frecuentemente	0	0%
Siempre	1	33%
Total	3	100%

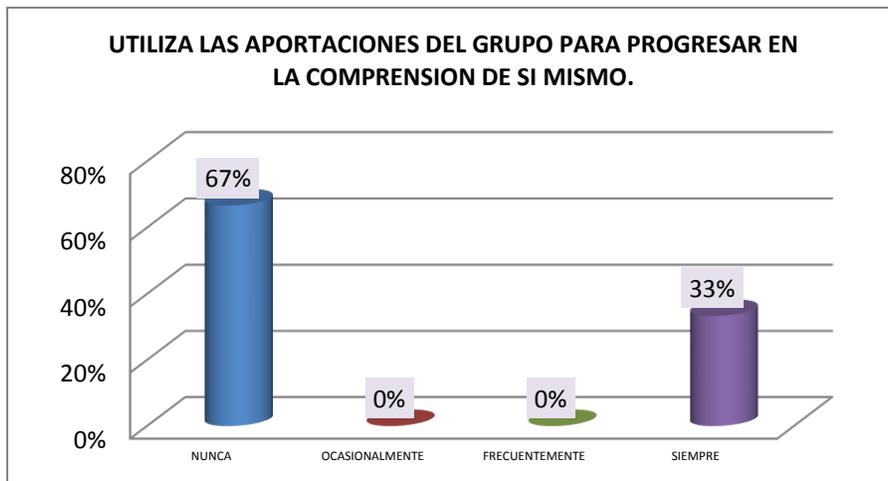


Grafico 34 IDS

Dentro de esta característica, se expresa que 67% de la población participante manifiestan en sala el criterio “nunca” es decir, la posibilidad de generar comprensión sobre lo vivido no solo por ellos mismos, sino a partir de aportaciones conjuntas, puedan vincularse con las propias o reflejen pautas para la comprensión de los elementos emocionales propios, siendo un aspecto no manifestado en el accionar, y denota las dificultades en reflexión propia constante para progresar dentro de la significación emocional, corporal que surgen en el accionar, no solo de aportes propios sino hacia el grupo o el otro.

Entonces se enmarca con relevancia este aspecto, sin embargo, 33% manifiesta “siempre” donde lo sucedido o vivenciado genera reflexión constante y aunque no sea dotado de significaciones profundas, permite mejor conocimiento de sus particularidades.

Tabla 41 IDS

Ayuda a las construcciones del saber compartido, escucha a los otros, hace espejos del otro, pregunta para comprender

	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Nunca	2	67%
Ocasionalmente	1	33%
Frecuentemente	0	0%
Siempre	0	0%
Total	3	100%

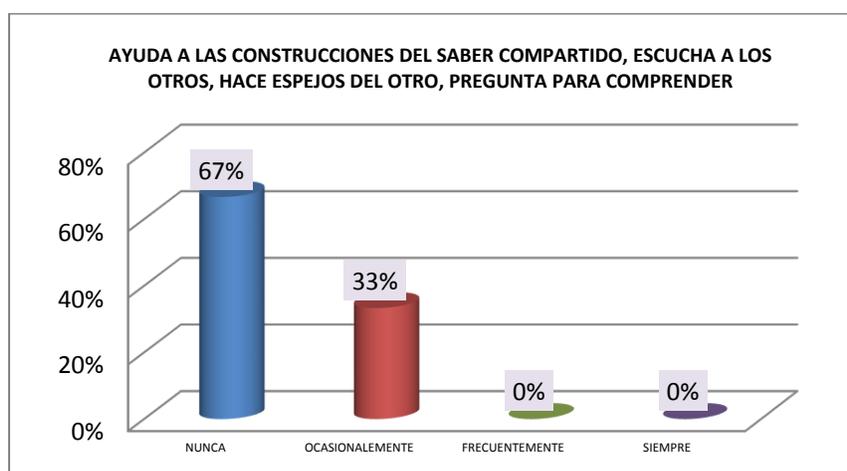


Grafico 35 IDS

Dentro de esta característica, se expresa que 67% de la población manifiesta en sala el criterio “nunca” expresando la imposibilidad de ayudar a las construcciones del saber compartido, esto quiere decir que el conocimiento o información que se genera no es de índole personal y no implica una construcción colectiva, donde las propias experiencias propias, puedan ligarse a otras ajenas, imposibilitando el encuentro de una dinámica de trabajo amplia y cooperativa, donde las cuestionantes permitan el crecimiento conjunto y no solo individual.

Es un aspecto que se considera en la observación y se suma un 33% “ocasionalmente” donde se manifiesta con poca regularidad y limita el encuentro con el otro, no logrando reflejarse como espejo de otro o viceversa; no logrando comprender y comprenderse el mismo, lo que implica limitaciones en su aprender vivido.

Tabla 42 23IDS

Analiza las producciones grupales y es capaz de verbalizarlas

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	100%
Ocasionalmente	0	0%
Frecuentemente	0	0%
Siempre	0	0%
Total	3	100%

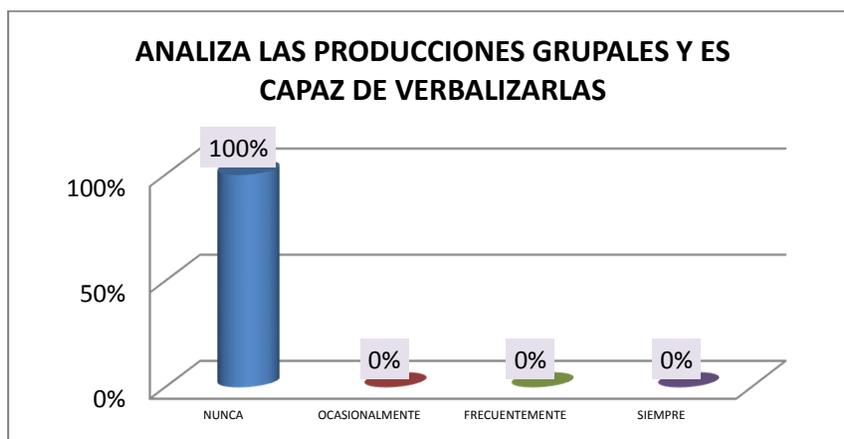


Grafico 36 IDS

Dentro de esta característica, se expresa que 100% de la población participante manifiesta en sala el criterio “nunca” es decir la imposibilidad de analizar las producciones grupales con profundidad, tanto en la reflexión emocional y gestual del trabajo desarrollado, por tal razón el verbalizarlas no es considerado como recurso de análisis, expresando la dificultad de gestionar elementos emocionales propios; es decir que si bien es un proceso complejo, no existen participantes que establezcan en la dinámica de trabajo: la reflexión propia y el análisis de lo vivido, no posibilitando la verbalización de elementos reflexivos sobre la dinámica vivida.

Entonces es un proceso no atendido en su accionar y manifiestan limitaciones ante ciertas situaciones, el cual está vinculado a la Gestión Emocional, o la posibilidad de registrar y regular las emociones propias en ajuste al medio.

Tabla 43 IDS

Escucha las propias dificultades y es capaz de verbalizarlas

	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Nunca	1	33%
Ocasionalmente	2	67%
Frecuentemente	0	0%
Siempre	0	0%
Total	3	100%

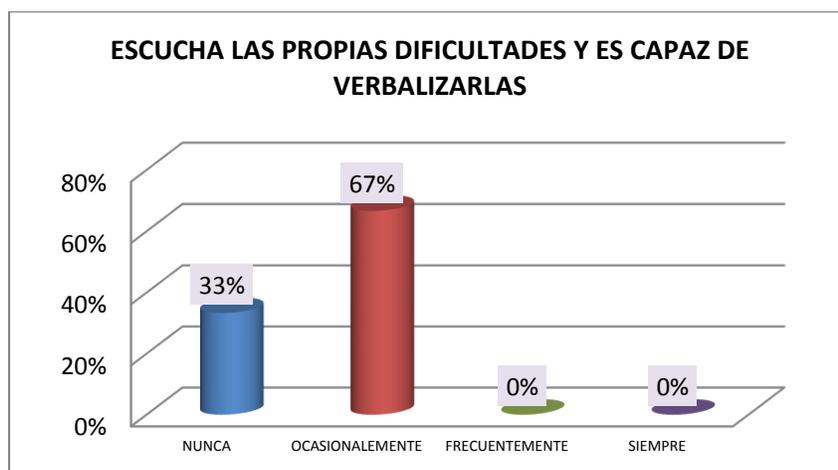


Grafico 37 IDS

Dentro de esta característica, se expresa que 67% de la población participante manifiestan en sala el criterio “ocasionalmente” es decir que la posibilidad de escuchar las propias dificultades encontradas en la vivencia, son poco consideradas y no permite que se pueda elaborar una representación de estas, denotándose limitaciones para poder identificarlas o evidenciarlas frente al otro, de comprender y aprender de ello, para un conocimiento personal.

Si bien es un proceso complejo, se suma a este aspecto 33% de la población que expresa “nunca” donde se enmarca la irregularidad de este aspecto al establecer una escucha de sus dificultades y las reflexiones que permitan verbalización al grupo o al otro, posibilitando limitaciones en el aprendizaje del mismo.

Tabla 44 IDS

Dotación de sentido y significado subjetivo a lo vivido

	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Nunca	3	100%
Ocasionalmente	0	0%
Frecuentemente	0	0%
Siempre	0	0%
Total	3	100%



Gráfico 38 IDS

Dentro de esta característica, se expresa que 100% de la población participante manifiestan en sala el criterio “nunca” es decir, que la posibilidad de dotar sentido y significado a lo subjetivo, en relación a aquellos elementos que implicaron emociones diversificadas no son analizadas, ni reflexionadas y por lo tanto no son identificadas, en la población, es decir que si bien se manifiestan en los participantes, no son atendidas y comprendidas por él, generando limitados recursos al momento de actuar o representar.

Siendo un aspecto poco significativo en la población, porque implica conocimiento personal y una reflexión constante que posibilite su acción en la relación con el otro, el medio y el mismo. Esto conlleva a un registro propio y una gestión emocional constante.

Tabla 45 IDS

Conoce sus propias fortalezas y limitaciones

	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Nunca	1	33%
Ocasionalmente	2	67%
Frecuentemente	0	0%
Siempre	0	0%
Total	3	100%

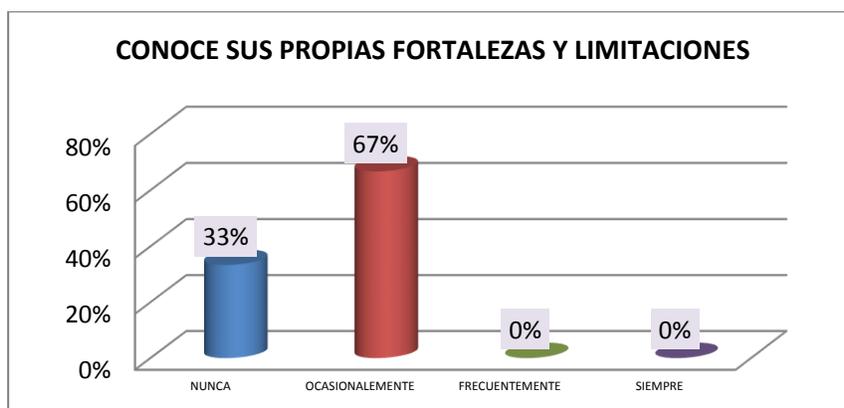


Grafico 39 IDS

Dentro de esta característica, se expresa que 67% de la población participante manifiesta en sala el criterio “ocasionalmente” es decir que el autoconocimiento, que implica una introspección propia, es poco habitual y limitada en su expresión corporal, lo cual dificulta la posibilidad de identificar su particularidad al momento de su accionar, donde no se manifiesta dentro la dinámica desarrollada, generando limitaciones para la toma de conciencia de las fortalezas propias y limitaciones también

Entonces este aspecto no manifiesta regularidad en su accionar, al que se suma 33% de la población, vinculando limitada reflexión de lo vivido y la aceptación de las mismas, lo cual se representa el privilegio de las necesidades propias y donde esperar, atender y ajustar no son parte de su accionar, enmarcando limitaciones en el conocimiento personal.

4.2.2. CARRERA DE CIENCIAS DE LA EDUCACION

Se desarrollará, a detalle las características presentes en competencias transversales y la expresión corporal, para manifestar las particularidades de la carrera, que si bien tiene mayor relación con el campo en relación a Psicomotricidad, manifiesta particularidades en su formación.

Tabla 46 CDE

Consideras que, dentro de tu formación profesional, te prepararon en competencias transversales para el ejercicio pre - profesional y/o profesional

	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Casi nunca	4	25%
Usualmente no	4	25%
Ocasionalmente	7	44%
Usualmente	1	6%
Casi siempre	0	0%
Total	16	100%

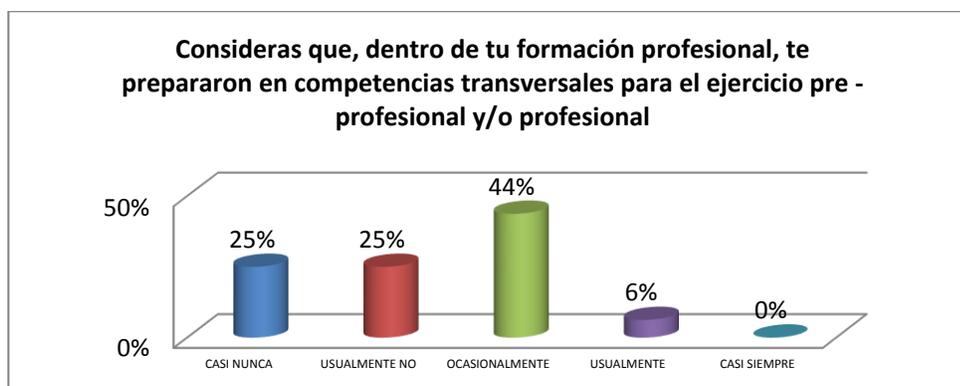


Gráfico 40 CDE

Dentro de la tabla y gráfico presente, se puede evidenciar que un 25% de la población manifiesta el criterio “Casi Nunca” es decir, que dentro de la formación en Ciencias de la Educación, no se identifica la preparación en competencias transversales, que brinde recursos en su formación pre-profesional y profesional, si bien reciben formación ajustada a las necesidades técnicas o teóricas, estas no son consideradas en la formación, al mismo tiempo otro 25% expresa “Usualmente no” implicando limitaciones o de formación dentro de las competencias transversales como parte de la carrera; por otro lado, se presenta un 6% “Usualmente” que expresa la inclusión de las competencias transversales como un recurso en su formación, sin embargo en términos de participantes no son significativos en función

a los otros aspectos mencionados, lo cual implica una característica inicial particular de la carrera.

Por otro lado, 44% de la población manifiesta “ocasionalmente”, es decir, que existe poca claridad dentro de la formación de competencias transversales implícitas en la carrera, por tal razón no es un aspecto considerado, y si está presente, es poco habitual o frecuente.

Grafico 47 CDE

¿Tiene la capacidad de generar ideas, respuestas y propuestas innovadoras y alternativas para proponer soluciones imaginativas y originales?

	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Casi nunca	0	0%
Usualmente no	3	19%
Ocasionalmente	10	63%
Usualmente	2	13%
Casi siempre	1	6%
Total	16	100%

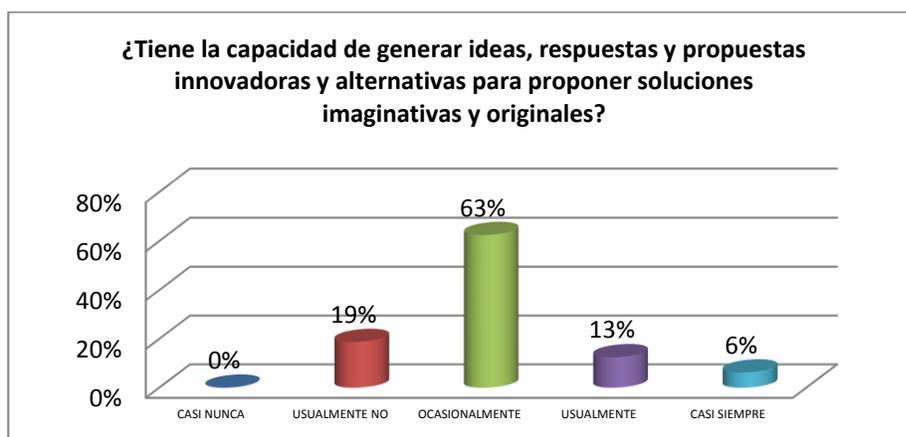


Grafico 41 CDE

Dentro de la tabla y gráfico presente, se puede evidenciar que un 19% de la población manifiesta el criterio “Usualmente No” es decir, que se presentan limitaciones o poca frecuencia en la capacidad para generar ideas y respuestas innovadoras y al mismo tiempo generar soluciones originales en su formación pre-profesional, implica que no es considerable dentro de su formación o su acción pre/profesional

Por otro lado, en un 13% que manifiesta el criterio “Usualmente” y 6% “casi siempre” enunciando que se considera contar con habilidades para generar ideas y acciones

originales vinculadas en ciertas situaciones dentro su quehacer pre/profesional, vinculando a esta capacidad como parte del desarrollo de su accionar.

Sin embargo el 63% expresa “ocasionalmente” donde este recurso es poco habitual en el desarrollo de sus acciones, manifiesta poca claridad dentro de su accionar y dentro de su formación, es decir, si bien se presentan no es un proceso que se desarrolle como parte de su formación o no se evidencia dentro de su dinámica de trabajo, concurriendo un aspecto vinculado a la Creatividad como competencia transversal, que si bien su desarrollo se relaciona con la persona, también es apoyado en el quehacer de su práctica y formación académica, que brinde como herramienta la forma de enfrentar parte de su praxis profesional.

Tabla 48 CDE

Usted tiene la capacidad de identificar y analizar situaciones problemáticas cuyo método de solución presenta cierta complejidad

	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Casi nunca	0	0%
Usualmente no	0	0%
Ocasionalmente	13	81%
Usualmente	1	6%
Casi siempre	2	13%
Total	16	100%

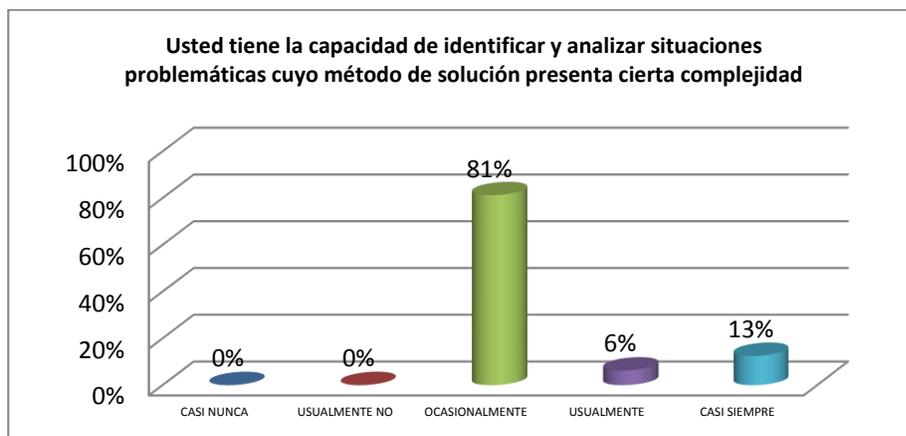


Gráfico 42 CDE

Dentro de la tabla y gráfico presente, se puede evidenciar que un 13% de la población manifiesta el criterio “casi siempre” implicando que se considera tener habilidades para identificar y analizar problemas, aunque impliquen complejidad, siendo utilizados dentro de

su formación y acción práctica, al que acompaña con un 6% “Usualmente” vinculando a esta capacidad como parte del desarrollo de su accionar pre/profesional

Sin embargo el 81% expresa “ocasionalmente” donde este recurso es poco habitual en el desarrollo de sus acciones, con ciertas limitaciones en el proceso de su quehacer pre/profesional, generando una respuesta de duda o poca claridad de lo que implica esta formación, o en el caso de que se encuentre presente, no es un elemento ajustadamente desarrollado o elaborado dentro su accionar, concurriendo un aspecto vinculado a la resolución de problemas como competencia transversal, que si bien su desarrollo se relaciona con la persona, también es apoyado en el quehacer de su práctica y formación académica, que brinde como herramienta la forma de enfrentar parte de su praxis profesional.

Tabla 49 CDE

¿Sabe llevar a cabo procesos relacionando contenidos de diferentes áreas, con visión amplia e interactiva en un tema a trabajar?

	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Casi nunca	0	0%
Usualmente no	5	31%
Ocasionalmente	8	50%
Usualmente	3	19%
Casi siempre	0	0%
Total	16	100%

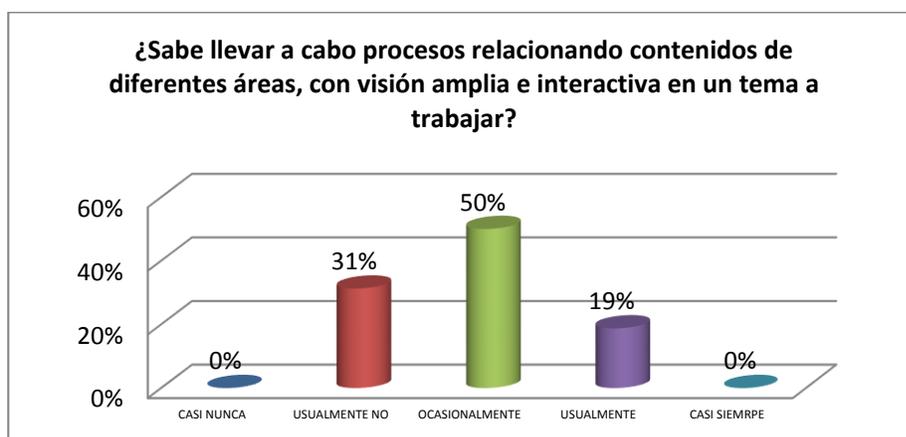


Grafico 43 CDE

Dentro de la tabla y grafico presente, se puede evidenciar que un 31% de la población manifiesta el criterio “Usualmente No” es decir, que presentan limitaciones en la interrelación con otras disciplinas afines, que involucren su participación activa en el

desarrollo a realizar dentro su práctica pre-profesional, al mismo tiempo se considera un 19% dentro del criterio “Usualmente” aunque es un aspecto poco significativo en porcentaje, este manifiesta que es desarrollado en su formación pre profesional, al que” expresando es considerable los procesos vinculados a la integración e interacción con otros profesionales o disciplinas.

Sin embargo, existe un 50% se enmarca en “ocasionalmente” es decir, que se manifiesta de forma esporádica y poco habitual, o en el caso es un elemento poco claro dentro de su formación académica o su quehacer pre/profesional, concurriendo un aspecto vinculado a la Interdisciplinariedad como competencia transversal, siendo un elemento necesario en la formación académica, porque se abre al desarrollo de su campo laboral.

Tabla 50 CDE

¿Usted tiene seguridad en las propias capacidades para resolver retos?

	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Casi nunca	0	0%
Usualmente no	1	6%
Ocasionalmente	10	63%
Usualmente	2	13%
Casi siempre	3	19%
Total	16	100%

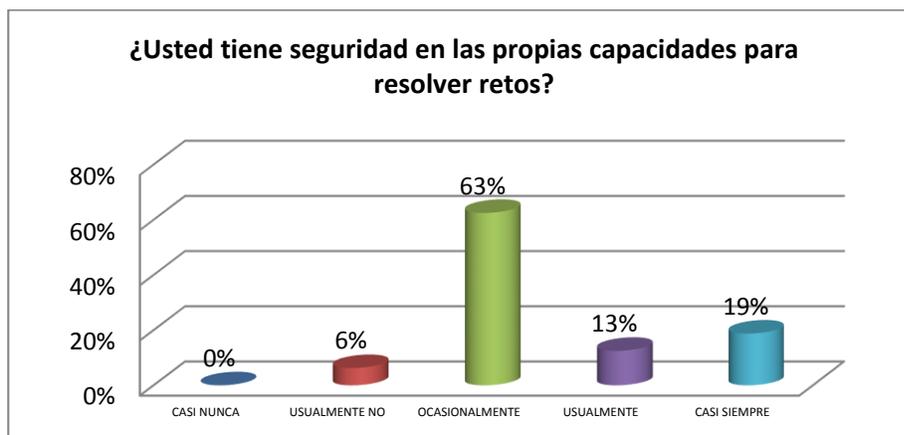


Gráfico 44 CDE

Dentro de la tabla y gráfico presente, se puede evidenciar que un 19% de la población manifiesta el criterio “casi siempre” es decir, que presentan seguridad en sus capacidades para resolver retos, generando acciones asertivas en desafíos que surjan dentro la dinámica pre/profesional, las cuales se desarrollan a partir de la toma de conciencia de sus capacidades,

al que acompaña un 13% “Usualmente” expresando que es un proceso que encuentran en la dinámica de trabajo en la carrera, aunque presente limitaciones.

Sin embargo, existe un 66% que se enmarca en “ocasionalmente” es decir, que se manifiesta de forma esporádica y poco habitual, o en el caso con poca claridad dentro de su proceso de formación dentro la carrera, expresando limitaciones para su accionar pre/profesional, concurriendo un aspecto vinculado a la Autoconfianza como competencia transversal, siendo un elemento necesario en la formación académica, porque se abre al desarrollo de su campo laboral.

Por otro lado, un 6 % manifiesta “usualmente no” enunciando que no es un aspecto considerable dentro de su preparación y accionar en la carrera, por lo cual se expresa limitaciones en la capacidad de resolver retos, de forma oportuna, donde la persona sea un agente importante para la resolución del mismo.

Tabla 51CDE

¿Usted sabe gestionar la adversidad y las dificultades, con capacidad de resistir?

	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Nunca	0	0%
Usualmente no	8	50%
Ocasionalmente	5	31%
Usualmente	1	6%
Casi siempre	2	13%
Total	16	100%

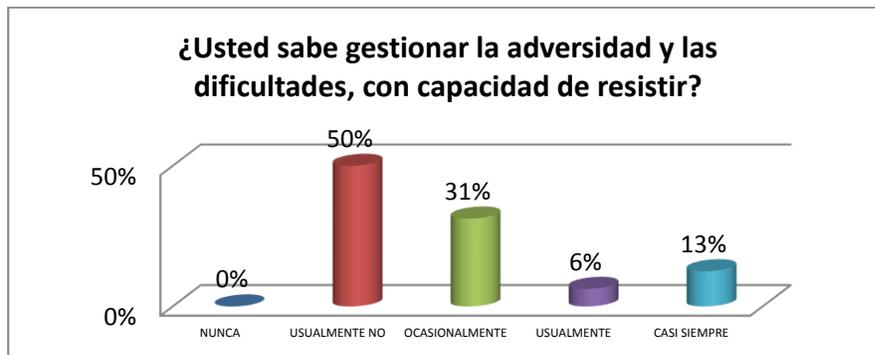


Grafico 24CDE

Dentro de la tabla y grafico presente, se puede evidenciar que un 6% de la población manifiesta el criterio “Usualmente” es decir, que en ciertas situaciones o con cierta frecuencia se presenta la capacidad de gestionar la adversidad, logrando evitarla o enfrentarla, al que acompaña un 13 % con “casi siempre” enmarcando que es un aspecto considerado en su formación a lo largo de la carrera, pero también que lo consideran como una capacidad propia en el momento de actuar, aunque no son porcentajes significativos en relación a los otros..

Por otro lado, existe un 51% que se enmarca en “Usualmente No” es decir, no es un aspecto que se desarrolle en su formación considerablemente, expresando que es poco frecuente dentro de su quehacer pre/profesional, generando limitaciones al establecerlas.

Sin embargo un 31% enuncia “ocasionalmente” expresando que se desarrolla de forma esporádica y poco habitual, donde la formación dentro la carrera es limitada para su accionar pre/profesional, o en el caso es un aspecto que manifiesta poca claridad dentro de su formación académica, concurriendo un aspecto vinculado a la Resiliencia como competencia transversal, siendo un elemento necesario en la formación académica, pero que también guarda relación con la particularidad de la persona, sin embargo es considerable para el campo laboral.

Tabla 52 CDE

Usted puede reconocer y regular las propias emociones para ajustarlas adecuadamente a las necesidades del momento y del contexto.

	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Casi nunca	0	0%
Usualmente no	2	13%
Ocasionalmente	6	38%
Usualmente	6	38%
Casi siempre	2	13%
Total	16	100%

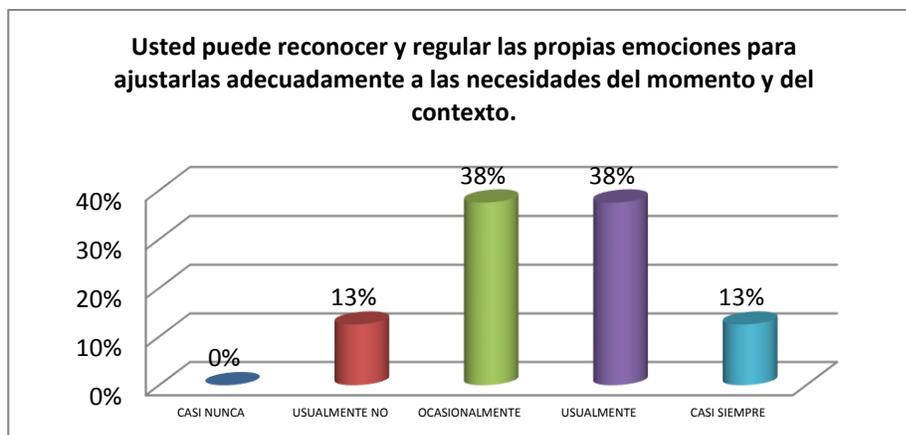


Grafico 46 CDE

Dentro de la tabla y grafico presente, se manifiesta en un 38% de la población el criterio “Usualmente” es decir, que la capacidad de regular las emociones para ajustarlas frente al contexto, es un elemento que expresa consideración en su accionar, y que se desarrolla en el proceso de formación con cierta frecuencia, por otro lado el otro 38% expresa “Ocasionalmente” enunciando que dentro de la formación es un aspecto poco habitual o frecuente, tanto en su accionar como en su formación, generando elemento intermedio en este proceso de formación.

Sin embargo existe un 13% de la población que manifiesta el criterio “usualmente no” denotando que no es considerable o frecuente este proceso de trabajo, y que no se encuentra la capacidad de regular emociones dentro de su accionar, siendo un elemento necesario en la dinámica de trabajo, al mismo tiempo el otro 13 % manifiesta “casi siempre” considerándolo dentro de formación y su quehacer practico en la dinámica de trabajo, concurriendo un aspecto vinculado a la gestión emocional como competencia transversal, siendo un elemento necesario en la formación académica, pero que también guarda relación con la particularidad de la persona, sin embargo es considerable para el campo laboral.

Tabla 53 25CDE

¿Usted sabe adecuarse a cualquier contexto, relación o situación de forma positiva?

	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Casi nunca	0	0%
Usualmente no	3	19%
Ocasionalmente	4	25%
Usualmente	6	38%
Casi siempre	3	19%
Total	16	100%

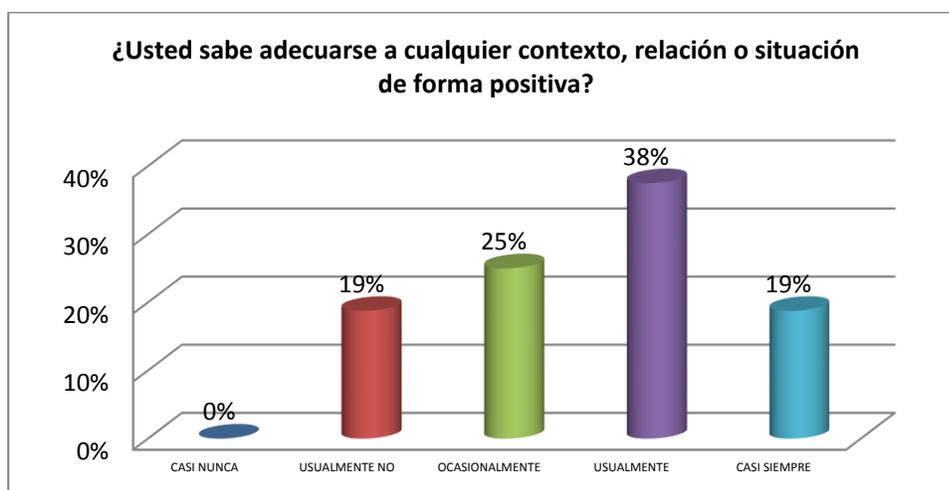


Grafico 47 CDE

Dentro de la tabla y grafico presente, se puede evidenciar cierta discrepancia en la escala desarrollada; un 38% de la población manifiesta el criterio “Usualmente” logrando establecer con cierta frecuencia en su accionar y formación de pregrado la capacidad de ajustarse al contexto de forma positiva, al que acompaña 19% de la población con “casi siempre” enmarcando que es un aspecto considerado en su formación a lo largo de la carrera y donde el ajuste ante situaciones diversas, se manifiesta con cierta habilidad en el momento de actuar.

Sin embargo existe un 25 % se enmarca en “Ocasionalmente” es decir, es un aspecto que se desarrolla de forma esporádica y poco habitual dentro su accionar y se evidencia en las acciones desarrolladas en la dinámica de trabajo pre/profesional, al que acompaña con 19% “Usualmente no” expresando que dentro la carrera el ajuste asertivo a situaciones que

se desarrollan en su accionar es limitado, concurriendo un aspecto vinculado a la adaptabilidad como competencia transversal, siendo un elemento necesario en la formación académica, pero que también guarda relación con la particularidad de la persona, sin embargo es considerable para el campo laboral.

Tabla 54 CDE

¿Usted saber percibir y comprender el comportamiento, las emociones y los sentimientos de otra persona o un grupo de personas?

	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Casi nunca	0	0%
Usualmente no	5	31%
Ocasionalmente	5	31%
Usualmente	4	25%
Casi siempre	2	13%
Total	16	100%

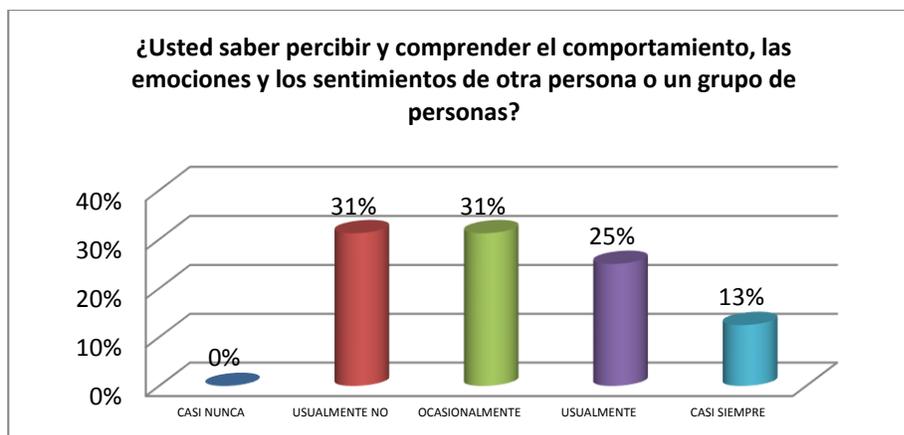


Grafico 48 CDE

Dentro de la tabla y grafico presente, se puede evidenciar cierta discrepancia en la escala desarrollada, el criterio “usualmente No” es decir, que la capacidad de percibir y comprender el comportamiento, emociones y sentimientos de otra persona, no es un proceso frecuente en la formación de carrera, donde existen limitaciones en situaciones que requieran de este aspecto, porque no se desarrolla con regularidad en su accionar, lo cual no implica que no sea necesario.

Sin embargo, existe un 25% con “Usualmente” y 13% “casi siempre” enmarcando que es un aspecto considerado en su formación a lo largo de la carrera, pero también que se considera como una capacidad propia en el momento de actuar.

Por otro lado, otro 31% expresa “Ocasionalmente” es decir, que se desarrolla de forma esporádica y poco habitual o en el caso es un aspecto poco claro dentro la formación de la carrera, siendo limitada para su accionar pre/profesional, concurriendo un aspecto vinculado a la empatía como competencia transversal, siendo un elemento necesario en la formación académica, sin embargo es considerable para el campo laboral.

Tabla 55 CDE

¿Usted saber convivir y colaborar para conseguir objetivos compartidos?

	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Casi nunca	0	0%
Usualmente no	1	6%
Ocasionalmente	7	44%
Usualmente	4	25%
Casi siempre	4	25%
Total	16	100%

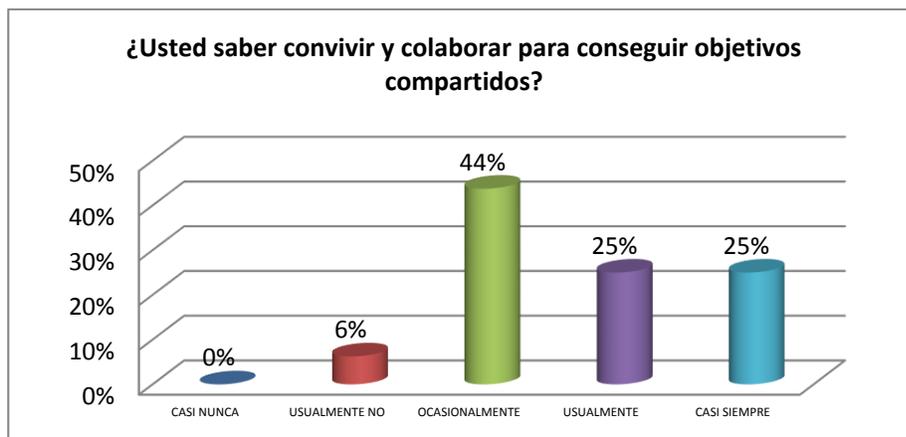


Grafico 49 CDE

Dentro de la tabla y grafico presente, se puede evidenciar un 6% de la población manifiesta el criterio “Usualmente No” es decir, que es poco frecuente el establecimiento de objetivos compartidos, no siendo habitual dentro de la formación, o en el caso no es un

aspecto que se desarrolle con facilidad en el campo de su accionar, aunque no es un porcentaje significativo.

Por otro lado a este aspecto le acompaña un 25% expresa el criterio “Usualmente” es decir, que se encuentra cierta frecuencia en la formación o en su quehacer profesional, o dentro su formación, pero el porcentaje más significado se encuentra en “ocasionalmente” con 44% expresando que es una capacidad poco habitual y esporádica en el desarrollo de su accionar y formación académica, cabe destacar, aunque existan limitaciones en esta competencia, existe un porcentaje que manifiesta desarrollo de la misma, concurriendo con un aspecto vinculado a la cooperación y trabajo en equipo como competencia transversal, siendo un elemento necesario en la formación académica, sin embargo es considerable para el campo laboral.

Tabla 56 CDE

Capacidad para mantenerse dentro de una organización o grupo para realizar actividades o participar en ellos.

	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Casi nunca	0	0%
Usualmente no	1	6%
Ocasionalmente	6	38%
Usualmente	6	38%
Casi siempre	3	19%
Total	16	100%



Grafico 50 CDE

Dentro de la tabla y gráfico presente, se puede evidenciar que un 38% de la población manifiesta el criterio “Usualmente” es decir, que en ciertas situaciones o con cierta frecuencia se presenta la capacidad de formar parte de un equipo y desarrollar una organización con ello, al que acompaña un 19% con “casi siempre” enmarcando que es un aspecto considerado en su formación a lo largo de la carrera, pero también que lo consideran como una capacidad propia en el momento de actuar.

Por otro lado, existe un 38% que se enmarca en “ocasionalmente” es decir, que su formación es poco habitual, pero se desarrolla en ciertas situaciones y se manifiesta dentro de su quehacer pre/profesional, aunque con poca claridad de su desarrollo en formación.

Sin embargo, un 6% enuncia “usualmente no” donde no se considera frecuentemente en la dinámica de trabajo y por lo tanto en su formación de carrera, concurriendo un aspecto vinculado a la integridad como competencia transversal, siendo un elemento necesario en la formación académica, pero que también guarda relación con la particularidad de la persona, sin embargo, es considerable para el campo laboral.

Tabla 57 CDE

¿Usted muestra disposición a recibir sugerencias, ideas, valoraciones y críticas?

	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Casi nunca	0	0%
Usualmente no	1	6%
Ocasionalmente	11	69%
Usualmente	1	6%
Casi siempre	3	19%
Total	16	100%

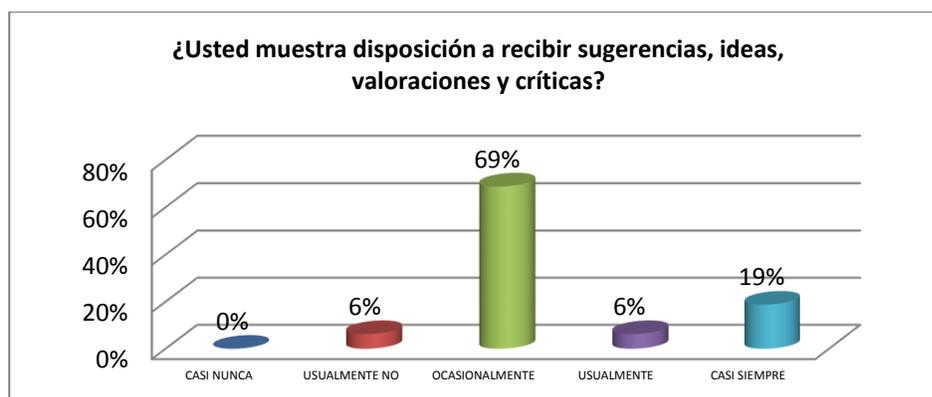


Grafico 51 CDE

Dentro de la tabla y grafico presente, se puede evidenciar que un 69% de la población manifiesta el criterio “ocasionalmente” es decir, que no existe claridad dentro de la formación de este aspecto, que implica la posibilidad abrirse al otro, para aceptar sugerencias y opciones, por lo cual tampoco es claro si se desarrolla en la formación y si se realiza, es muy poco habitual en el quehacer pre/profesional.

Por otro lado, un 6% manifiesta “usualmente” que se representa con cierta frecuencia esta acción dentro de la dinámica de trabajo, implicando que dentro de la formación se encuentra presente con cierta regularidad, al que acompaña con un 19% “casi siempre”, enmarcando que es un aspecto considerado en su formación a lo largo de la carrera, pero también que lo consideran como una capacidad propia en el momento de actuar.

Sin embargo existe un 6% se enmarca en “Usualmente No” es decir, no es un aspecto que se desarrolle en su formación de forma considerable, si bien se presenta en su accionar, tiene limitaciones al establecerlas, aunque no corresponda a un porcentaje significativo, concurriendo un aspecto vinculado a la Autocritica como competencia transversal, siendo un elemento necesario en la formación académica, pero que también guarda relación con la particularidad de la persona, sin embargo es considerable para el campo laboral.

Tabla 58 CDE

¿Usted tiene capacidad de comunicación verbal y no verbal eficaz?		
	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Casi nunca	0	0%
Usualmente no	0	0%
Ocasionalmente	9	56%
Usualmente	5	31%
Casi siempre	2	13%
Total	16	100%

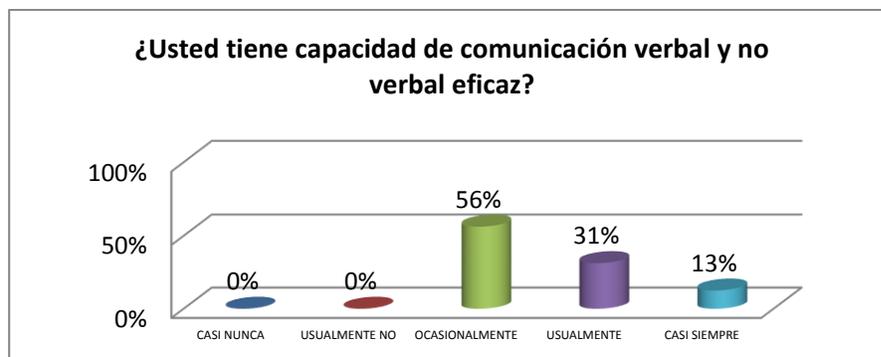


Grafico 52 CDE

Dentro de la tabla y grafico presente, se manifiesta en un 13% de la población el criterio “casi siempre” es decir, que la capacidad de comunicarse de forma verbal y no verbal es considerable en su accionar y su formación académica, logrando utilizarla en la dinámica de trabajo, al que acompaña un 31 % con “Usualmente” enmarcando que es un aspecto considerado en su formación a lo largo de la carrera, pero también que lo consideran como una capacidad propia en el momento de actuar.

Sin embargo existe un 56% expresa “ocasionalmente” considerando poca claridad en este aspecto para considerarlo como parte de su formación o quehacer pre/profesional, aspecto relevante, cuando se menciona Comunicación, porque este es un elemento propio de cada persona, pero que necesita de cierta habilidad para la relación con el otro y por lo tanto en su quehacer pre/profesional, concurriendo un aspecto vinculado a la comunicación como competencia transversal, siendo un elemento necesario en la formación académica, pero que también guarda relación con la particularidad de la persona, sin embargo es considerable para el campo laboral.

EXPRESION CORPORAL

Tabla 59 CDE

El tono y la actitud corporal son ajustados a las propuestas de trabajo

	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Nunca	1	33%
Ocasionalmente	1	33%
Frecuentemente	1	33%
Siempre	0	0%
Total	3	100%



Grafico 26CDE

Dentro de esta característica, se expresa discrepancia de un 33% en los criterios “frecuentemente, “ocasionalmente” “nunca” lo cual manifiesta que los participantes durante la dinámica de trabajo, manifiestan a un cuerpo con limitaciones en el ajuste tónico a través de la postura, los cuales dan pautas de la dinámica de relación con los otros, con el espacio, el movimiento y el adulto, dando lugar a un limitación en la capacidad de adaptabilidad del mismo.

Por tal razón en el grafico presente, el resultado es incierto para este aspecto, porque no se manifiesta de la misma forma en la población presente, enmarcando parte importante de la expresividad psicomotriz para ajustarse corporalmente al trabajo, así también adaptarse al mismo de forma particular de los participantes.

Tabla 60 CDE

Muestra capacidad de comunicación a través del cuerpo y gestualidad facial

	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Nunca	0	0%
Ocasionalmente	3	100%
Frecuentemente	0	0%
Siempre	0	0%
Total	3	100%



Grafico 54 CDE

Dentro de esta característica, se expresa que 100% de la población manifiestan en sala el criterio “ocasionalmente” expresando que el cuerpo a través del gesto establece de forma poco habitual la comunicación por vía corporal, brindando limitaciones en pautas para ajustarse en la relación con los otros, con el espacio, el movimiento y el adulto, dando características propias de adaptabilidad al medio.

Es decir que manifiestan la con poca regularidad la posibilidad de ajustarse y utilizar mediadores de relación corporal al trabajo, necesarias para establecer una relación ajustada con el mismo y el medio.

Tabla 61 CDE

Uso de gestos faciales y corporales de forma ajustada a las propuestas y a las situaciones grupales

	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Nunca	0	0%
Ocasionalmente	3	100%
Frecuentemente	0	0%
Siempre	0	0%
Total	3	100%



Grafico 55 CDE

Dentro de esta característica, se expresa que 100% de la población manifiesta el criterio “ocasionalmente” expresando que el cuerpo a través del gesto, la mirada en implicación corporal dan pautas limitadas del ajuste habitual al trabajo con los otros, con el espacio, el movimiento y el adulto, dando lugar a limitaciones en las posibilidades de establecer la capacidad de adaptabilidad y gestión de emociones para comunicarse, donde se involucra mediadores corporales en la relación con el medio, por lo tanto es poco habitual descentrarse hacia el otro, si bien es un elemento que aparece de forma intermitente en la población, se desarrolla con menor regularidad durante la dinámica de trabajo.

Así también, considerar que los otros criterios no son considerados, expresando la relevancia del mismo dentro su formación corporal y expresividad psicomotriz o la forma particular de ser y estar en el espacio, como consecuencia de su funcionamiento psíquico y relacional.

Tabla 62 CDE

Interactúa con los compañeros utilizando el contacto corporal de forma ajustada en relación al otro y así mismo

	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Nunca	2	67%
Ocasionalmente	1	33%
Frecuentemente	0	0%
Siempre	0	0%
Total	3	100%

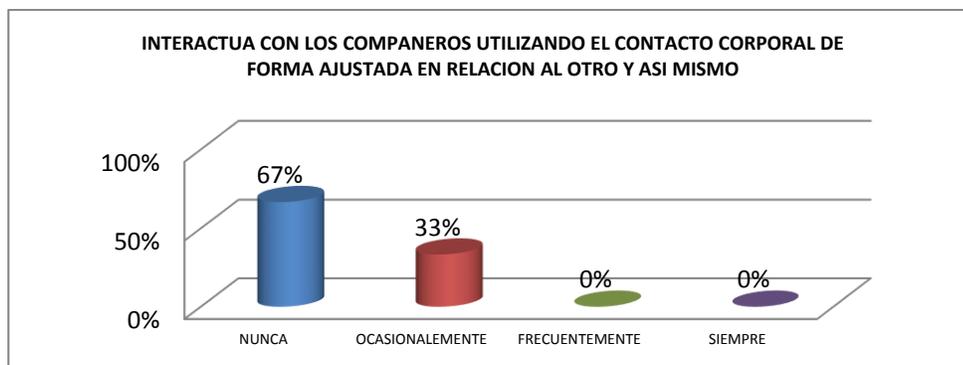


Grafico 56 CDE

Dentro de esta característica, se expresa que 33 % de la población manifiesta en sala el criterio “ocasionalmente” expresando que el cuerpo desarrolla escaso contacto corporal con el otro, implicando una relación poco ajustada con el otro, el adulto, y el mismo; dando lugar a una limitaciones en la interacción con el grupo, pero también de escasa regulación personal para establecer la relación con el otro, generando una dinámica de integración limitada que dificulta el ajuste al medio, a este aspecto se suma, 67% de la población, “nunca” vinculando que es un elemento no desarrollado en su accionar y se evidencia en el dialogo corporal de sí mismo y el medio.

Por tal razón es un elemento considerable dentro de la formación, como parte de su quehacer práctico y el desarrollo de su expresividad psicomotriz, denotando su forma particular en la manifestación corporal que permite integrarse al medio que lo rodea.

Tabla 63 CDE

Utiliza la mirada como herramienta de comunicación		
	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	33%
Ocasionalmente	2	67%
Frecuentemente	0	0%
Siempre	0	0%
Total	3	100%

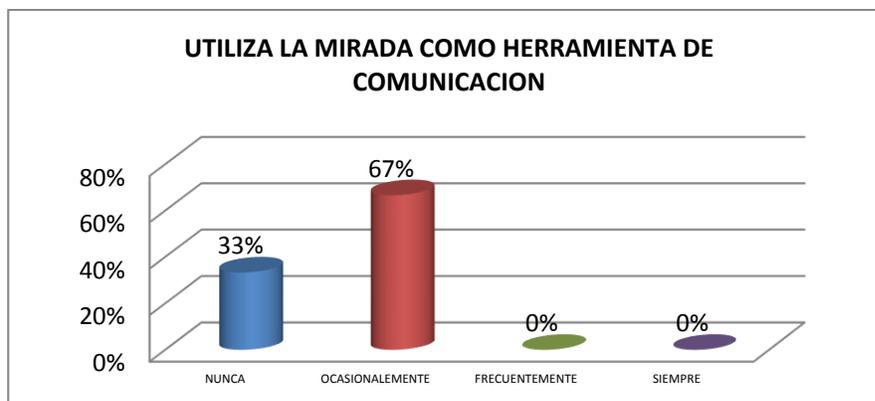


Grafico 57 CDE

El gráfico representa que un 33%, de la población se enmarca en el criterio “nunca” es decir que la mirada, que desemboca una dinámica de relación particular con el otro y el medio, no es considerada como herramienta de comunicación en la población, así también se suma el 67% de la población en el criterio “ocasionalmente” expresando que si bien es desarrollado esporádicamente, no es considerable su participación en la dinámica de trabajo, siendo una herramienta que privilegia la comunicación con el otro o que vehiculiza una relación con el otro, expresando que no se presenta de forma considerable, dando lugar a una menor prevalencia en la manifestación dentro de la comunicación en sala.

Tabla 64 CDE

Usa el lenguaje verbal para simbolizar y representar las situaciones del trabajo corporal

	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Nunca	1	33%
Ocasionalmente	2	67%
Frecuentemente	0	0%
Siempre	0	0%
Total	3	100%

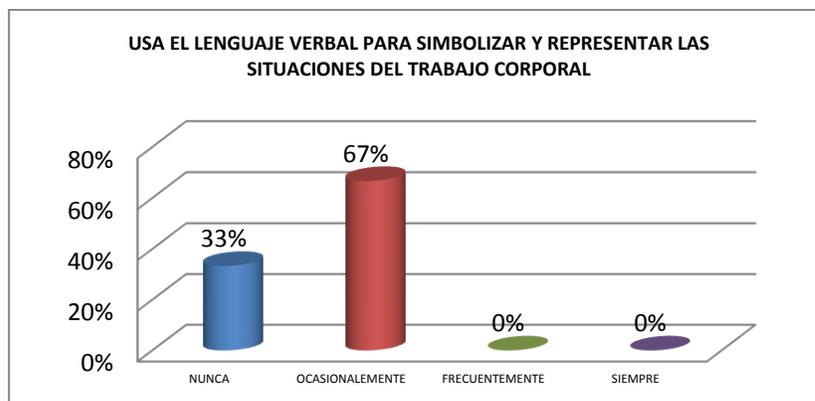


Grafico 58 CDE

Dentro de esta característica, se expresa 33% de la población participante que manifiestan en sala el criterio “nunca” es decir que el lenguaje no aparece como un recurso de simbolización o representación dentro la dinámica de trabajo, lo cual implica que no es un mediador de relación para el contacto con el otro, el medio, el espacio; a este aspecto se suma un 67% de la población “ocasionalmente” expresando que si bien existe lenguaje verbal en la dinámica de trabajo, se manifiesta con escasa regularidad el empleo de este, a la hora de representar o simbolizar elementos que surgen durante la dinámica corporal, esto quiere decir, que no logran expresar lo que vivieron o sintieron tanto a nivel emocional como corporal.

Entonces existe limitaciones en el proceso de simbolización de sus emociones y situaciones corporales vivenciadas, que delimitan la posibilidad de brindar mayores significaciones a lo que se vivencia corporalmente vinculado a representaciones psíquicas propias.

Tabla 65 CDE

Se descentra hacia los otros y pone en su lugar a través de la lectura tónica de su cuerpo

	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Nunca	1	33%
Ocasionalmente	2	67%
Frecuentemente	0	0%
Siempre	0	0%
Total	3	100%

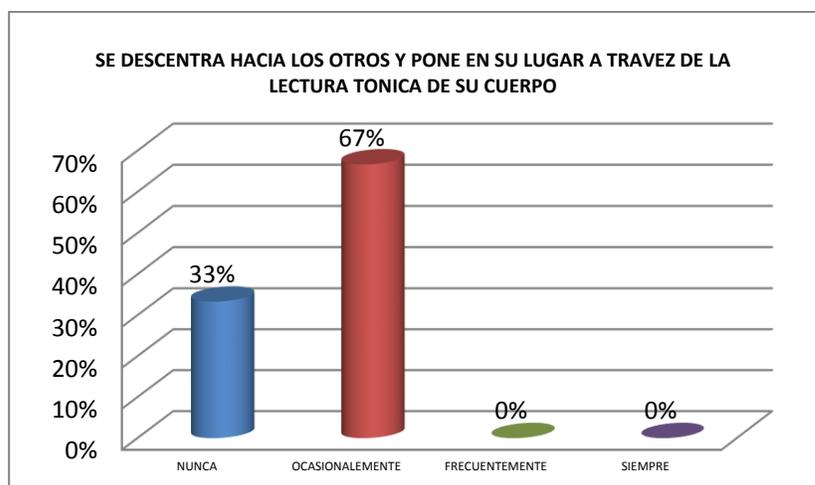


Grafico 59 CDE

Dentro de esta característica, se expresa que 33% de la población manifiesta en sala el criterio “nunca” expresando que la capacidad de descentrarse hacia el otro, es decir permitir postergar necesidades propias de acuerdo a la situación y ajustándose corporalmente para responder en el actuar con su compañero, no es considerable en la dinámica de trabajo, a este aspecto se suma un 67% que manifiesta de “ocasionalmente” indicando que se genera de forma irregular este aspecto, donde no se atiende al cuerpo del otro y limita la posibilidad de acción ajustada dentro la situación presente.

Entonces, es un aspecto escasamente considerable en el trabajo desarrollado. Expresando al mismo tiempo la limitada capacidad de poder descentrarse al otro, donde se privilegia las propias necesidades y se limita las necesidades del compañero o grupo.

Tabla 66 CDE

Tabla 8

Aceptación del otro y de sus producciones

	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Nunca	1	33%
Ocasionalmente	2	67%
Frecuentemente	0	0%
Siempre	0	0%
Total	3	100%

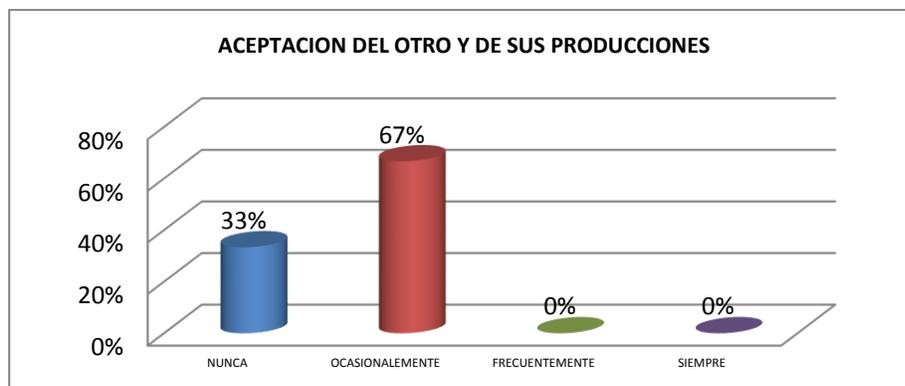


Grafico 60 CDE

Dentro de esta característica, se expresa que 33% de la población manifiesta en sala el criterio “nunca” donde la aceptación de las producciones del otro, no son consideradas en la dinámica de trabajo, y el accionar se ajusta a la propia necesidad y no así al registro del otro; a este aspecto se suma el 67 % de la población que considera “ocasionalmente” es decir, que el aceptar las producciones del otro implica limitaciones en el trabajo desarrollado, donde existe poca aceptación del mismo, dificultando el ajuste a ellas, dando lugar a un dinámica de relación menos adaptada y poco ajustada.

Tabla 67 CDE

Adecua su tono corporal a la cualidad tónica de su compañero, según lo que requiere en la propuesta.

	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Nunca	3	100%
Ocasionalmente	0	0%
Frecuentemente	0	0%
Siempre	0	0%
Total	3	100%

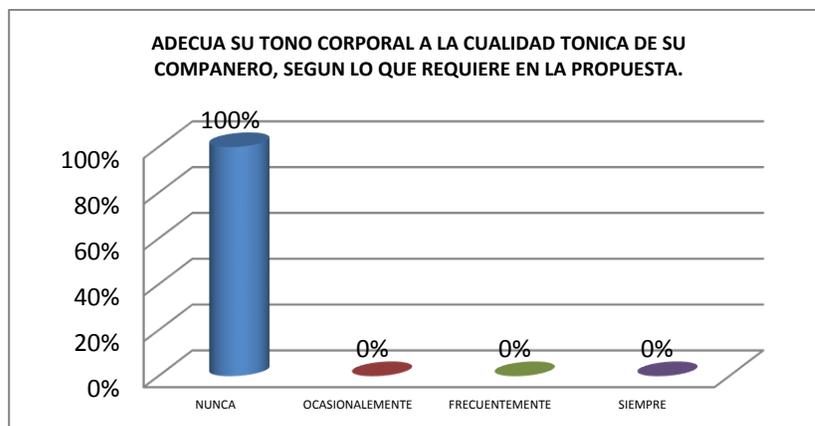


Grafico 61CDE

Dentro de esta característica, se expresa que 100% de la población manifiesta en sala el criterio “nunca” expresando que no se encuentra presente la capacidad tónica como ajuste a la propuesta desarrollada, donde el tono en regulación de las emociones manifieste disponibilidad y registro personal para generar una respuesta a su compañero o el medio, así también no se manifiesta la posibilidad de encontrar formas de acercamiento y contacto corporal que implica comprender la cualidad tónica del otro y así posibilitar una relación ajustada con el entorno.

Entonces es un aspecto que no se desarrolla de forma significativa dentro del accionar enunciando que en el trabajo corporal presenta limitaciones para ajustarse tónicamente en respuesta a la calidad tónica del otro, que responde a las características emocionales del mismo.

Tabla 68 CDE

Muestra capacidad de contención en propuestas que así lo requieren

	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Nunca	3	100%
Ocasionalmente	0	0%
Frecuentemente	0	0%
Siempre	0	0%
Total	3	100%

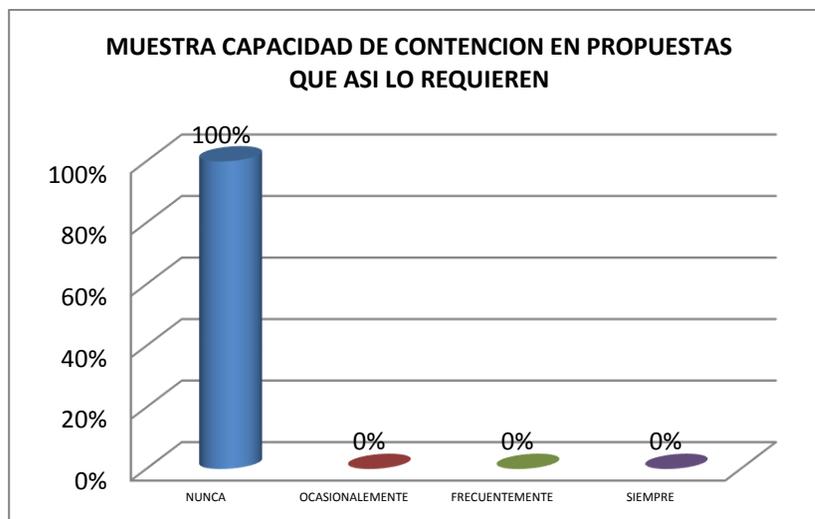


Grafico 62 CDE

Dentro de esta característica, se expresa que 100% de la población manifiesta en sala el criterio “nunca” expresando que la capacidad de contención hacia el otro, que guarda relación en referencia al dialogo corporal, manifestando refugio y cobijo simbólico al otro, no se encuentra presente en la dinámica desarrollada, por tal razón el ajuste corporal necesario no se evidencia, y limitando la posibilidad de un acercamiento y contacto corporal en comprensión de la demanda del otro y propias.

Por tal razón es un elemento no desarrollado en la manifestación corporal tanto con el mismo, con el otro, el espacio y el movimiento.

Tabla 69 CDE

Puede ofrecer seguridad física y afectiva

	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Nunca	3	100%
Ocasionalmente	0	0%
Frecuentemente	0	0%
Siempre	0	0%
Total	3	100%



Grafico 63 CDE

Dentro de esta característica, se expresa que 100% de la población manifiesta en sala el criterio “nunca” es decir que la capacidad de ofrecer seguridad física y afectiva no es considerado en su accionar, implicando limitada atención a la seguridad y protección del otro, donde predomina la necesidad propia frente al otro, existiendo un poco regulación para brindar seguridad, confianza en presencia activa, que genere un espacio de relación asertiva.

Entonces es un elemento escaso en los participantes, implicando limitaciones en seguridad física y afectiva, otorgada por la persona al otro, vinculando elementos de poco cuidado, no solo corporal, sino también emocional; imposibilitando una dinámica de relación adaptada y ajustada.

Tabla 70 CDE

Puede establecer límites a sus compañeros según sea necesario		
	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Nunca	0	0%
Ocasionalmente	3	100%
Frecuentemente	0	0%
Siempre	0	0%
Total	3	100%

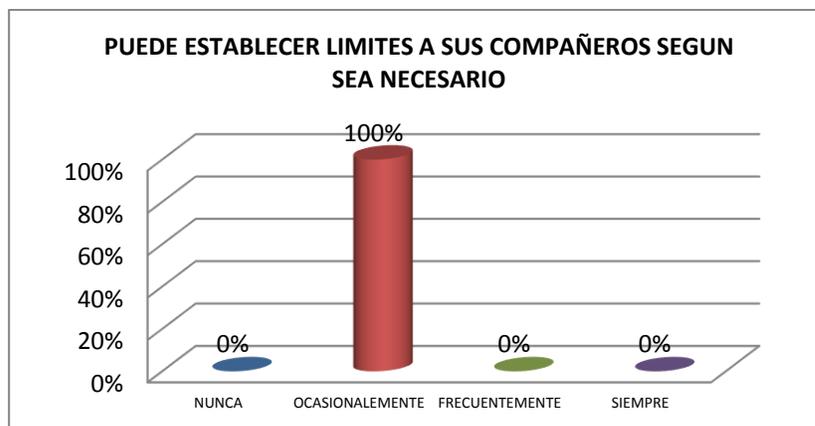


Grafico 64 CDE

Dentro de esta característica, se expresa que 100% de la población participante manifiesta en sala el criterio “ocasionalmente” es decir que la capacidad de establecer límites según lo que realiza, no se desarrolla de forma ajustada dentro de la dinámica de trabajo, generando limitaciones en la escucha propia y manifestación asertiva de lo que necesita y de esa manera permita una regulación tónica dentro la ejecución que se manifieste, adecuada y ajustada para su accionar personal y del otro.

Entonces es un elemento que se encuentra en la población de forma irregular implicando escasamente se establece los límites en ajuste a la dinámica de trabajo, posibilitando la escucha y atención de sus propias necesidades en una dinámica de relación adaptada y ajustada.

Tabla 71 CDE

Permite que el otro actué, le aporta referencias de seguridad, espera sin invadirle, ajustándose a lo que el otro necesita		
	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Nunca	2	67%
Ocasionalmente	0	0%
Frecuentemente	1	33%
Siempre	0	0%
Total	3	100%

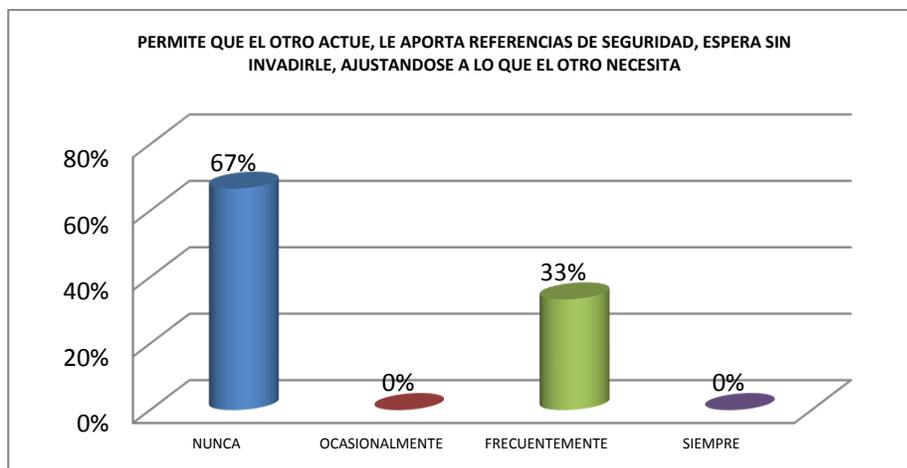


Grafico 65 CDE

Dentro de esta característica, se expresa que 33% de la población de participantes manifiestan en sala el criterio “frecuentemente” es decir la posibilidad de aceptar el actuar del otro sobre el mismo, es considerable dentro de la relación con el otro y el medio, siendo ajustada a lo que necesita, estableciendo ciertos recursos asertivos para involucrarse en esta dinámica de relación.

Es un aspecto relevante dentro la formación de este criterio, que de alguna forma determina su accionar con el otro, donde el 67% “nunca “por otro lado no privilegia las necesidades del otro frente a las propias y por tal razón el otro no es un agente importante dentro de la dinámica de trabajo y cooperación oportuna, es decir que se no se establece de forma considerable en la dinámica de trabajo con limitadas referencias de seguridad y ajustes asertivos a las necesidades que se presentan.

Tabla 72 CDE

Muestra disposición para el trabajo corporal con los otros

	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Nunca	1	33%
Ocasionalmente	1	33%
Frecuentemente	1	33%
Siempre	0	0%
Total	3	100%



Grafico 66 CDE

Dentro de esta característica, se expresa una discrepancia en los participantes donde 33% de la población participante manifiesta en sala el criterio “frecuentemente”, “ocasionalmente” “nunca” aspecto relevante a ser considerado, porque implica que no existe claridad sobre la información de este aspecto, aunque se podría mencionar que supremacía se encuentra limitaciones en la predisposición corporal al trabajo de grupo y dinámica corporal.

Cabe destacar que es un elemento importante en el momento de actuar, donde la búsqueda de lo vivido toma un lugar preponderante en la relación con el otro y no genera limitaciones al decodificar elementos propios y de ajuste al otro y por consecuente al entorno.

Tabla 73 CDE

Utiliza las aportaciones del grupo para progresar en la comprensión de sí mismo.

	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Nunca	3	100%
Ocasionalmente	0	0%
Frecuentemente	0	0%
Siempre	0	0%
Total	3	100%

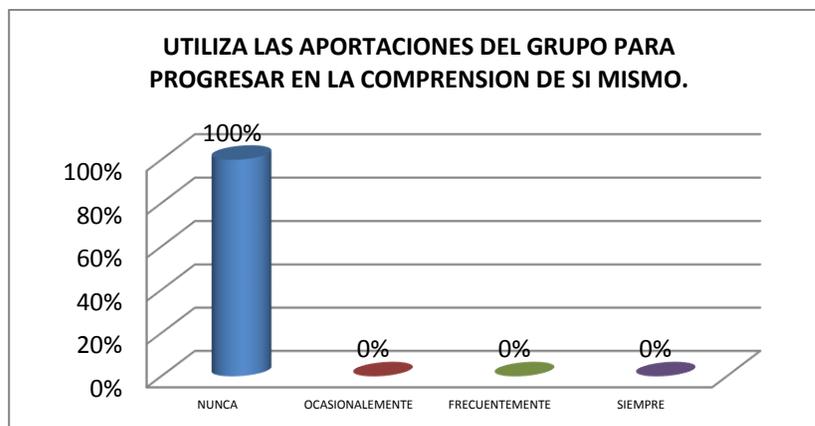


Grafico 67 CDE

Dentro de esta característica, se expresa que 100% de la población participante manifiestan en sala el criterio “nunca” es decir la imposibilidad de generar comprensión sobre lo vivido no solo propios, sino también a partir de las aportaciones del otro, que puedan vincularse con elementos propios o en el caso reflejen pautas para la comprensión de los elementos emocionales que surgen en lo vivido. Esto implica que no se manifiesta una reflexión propia constante, la cual limita el progreso dentro de la significación emocional, corporal que surgen en el accionar, no solo aportes propios sino hacia el grupo o el otro.

Entonces se enmarca con relevancia este aspecto no se desarrolla en su accionar y lo sucedido o vivenciado no generan reflexión, por tal motivo no se dota de significaciones profundas, para un mejor conocimiento de sus particularidades

Tabla 74 CDE

Ayuda a las construcciones del saber compartido, escucha a los otros, hace espejos del otro, pregunta para comprender

	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Nunca	3	100%
Ocasionalmente	0	0%
Frecuentemente	0	0%
Siempre	0	0%
Total	3	100%

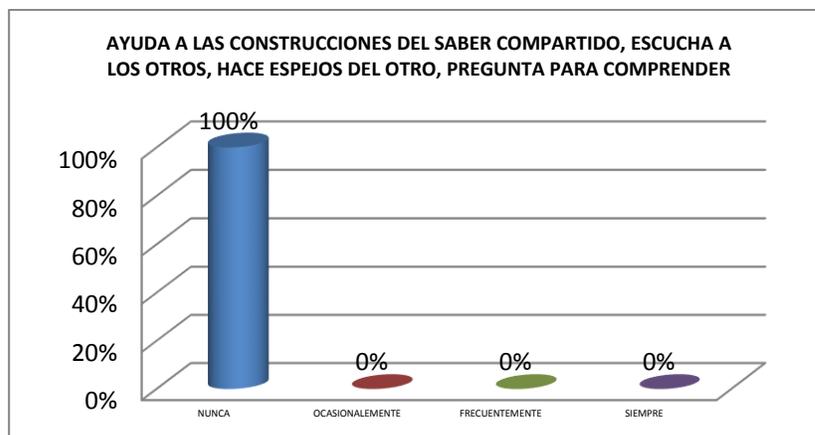


Grafico 68 CDE

Dentro de esta característica, se expresa que 100% de la población manifiesta en sala el criterio “nunca” expresando la imposibilidad de ayudar a las construcciones del saber compartido, esto quiere decir que el conocimiento o información que se genera no implica una construcción colectiva, donde las propias experiencias puedan ligarse a otras ajenas, limitando una dinámica de trabajo amplia y cooperativa, donde las cuestionantes permitan el crecimiento conjunto y no solo individual.

Es un aspecto que no se considera en la observación, limitando al encuentro con el otro como espejo de las propias emociones o acciones y el comprenderse, implica limitaciones en su aprender vivido.

Tabla 75 CDE

Analiza las producciones grupales y es capaz de verbalizarlas

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	100%
Ocasionalmente	0	0%
Frecuentemente	0	0%
Siempre	0	0%
Total	3	100%

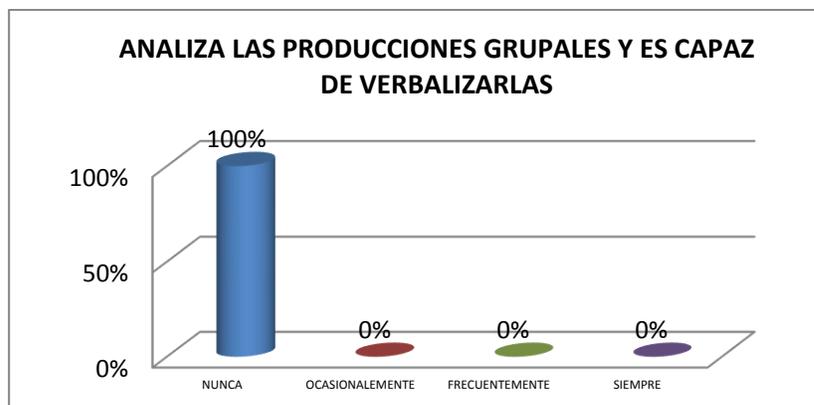


Grafico 69 CDE

Dentro de esta característica, se expresa que 100% de la población participante manifiesta en sala el criterio “nunca” es decir la imposibilidad de analizar las producciones grupales con profundidad, tanto en la reflexión emocional y gestual del trabajo desarrollado, por tal razón el verbalizarlas no es considerado como recurso de análisis, expresando la dificultad de gestionar elementos emocionales propios; es decir que si bien es un proceso complejo, no existen participantes que establezcan en la dinámica de trabajo: la reflexión propia y el análisis de lo vivido, no posibilitando la verbalización de elementos reflexivos sobre la dinámica vivida.

Entonces es un proceso no atendido en su accionar y manifiestan limitaciones ante ciertas situaciones, el cual está vinculado a la Gestión Emocional, o la posibilidad de registrar y regular las emociones propias en ajuste al medio.

Tabla 76 CDE

Escucha las propias dificultades y es capaz de verbalizarlas

	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Nunca	2	67%
Ocasionalmente	1	33%
Frecuentemente	0	0%
Siempre	0	0%
Total	3	100%

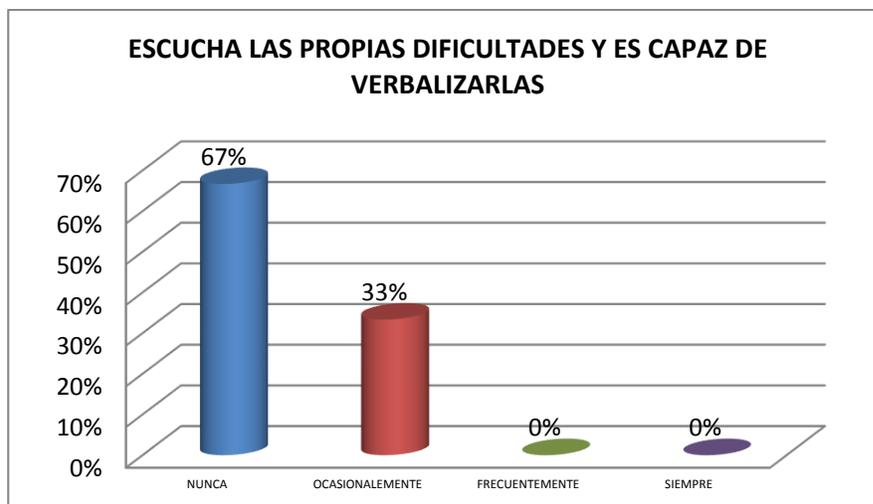


Grafico 70 CDE

Dentro de esta característica, se expresa que 67% de la población participante manifiestan en sala el criterio “nunca” es decir que manifiesta la imposibilidad de escuchar las propias dificultades en la vivencia, siendo poco atendidas o elaboradas como representación de estas, denotándose limitaciones para identificar y evidenciarlas frente al otro, de comprender y aprender de ello que implique un conocimiento personal.

Si bien es un proceso complejo, se suma a este aspecto 33% “ocasionalmente” donde se enmarca irregularidad de este aspecto al establecer una escucha de sus dificultades y las reflexiones que permitan verbalización al grupo o al otro.

Tabla 77 CDE

Dota de sentido y significado subjetivo a lo vivido

	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Nunca	3	100%
Ocasionalmente	0	0%
Frecuentemente	0	0%
Siempre	0	0%
Total	3	100%

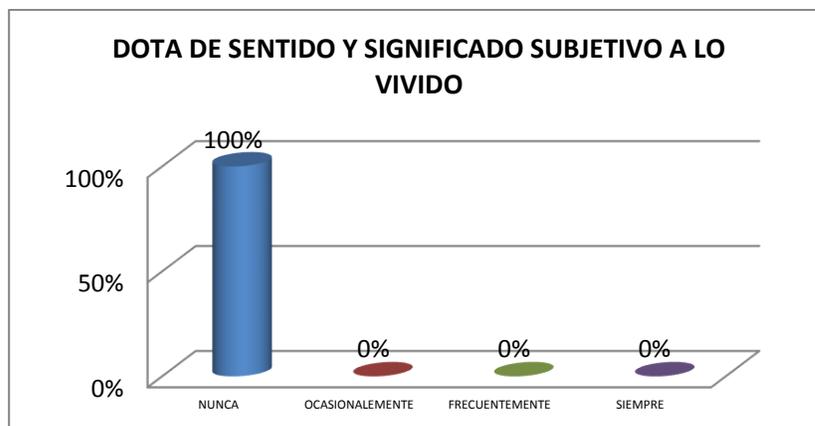


Grafico 71 CDE

Dentro de esta característica, se expresa que 100% de la población participante manifiestan en sala el criterio “nunca” es decir, que la posibilidad de dotar sentido y significado a lo subjetivo, en relación a aquellos elementos que implicaron emociones diversificadas no son analizadas, ni reflexionadas y por lo tanto no son identificadas, en la población, es decir que si bien se manifiestan en los participantes, no son atendidas y comprendidas por él, generando limitados recursos al momento de actuar o representar.

Siendo un aspecto poco significativo en la población, porque implica conocimiento personal y una reflexión constante que posibilite su acción en la relación con el otro, el medio y el mismo. Esto conlleva a un registro propio y una gestión emocional constante.

Tabla 78 CDE

Conoce sus propias fortalezas y limitaciones

	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Nunca	3	100%
Ocasionalmente	0	0%
Frecuentemente	0	0%
Siempre	0	0%
Total	3	100%

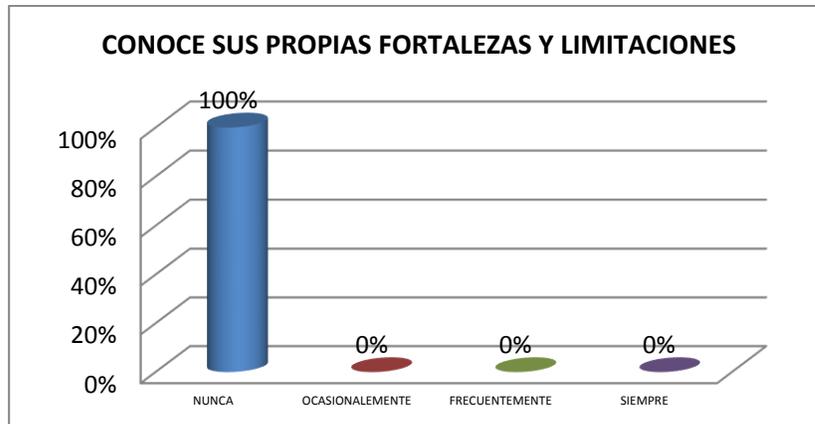


Grafico 72 CDE

Dentro de esta característica, se expresa que 100% de la población participante manifiesta en sala el criterio “nunca” es decir que el autoconocimiento, que implica una introspección propia, que permita identificar su particularidad al momento de su accionar, no se manifiesta dentro la dinámica desarrollada, generando limitaciones para la toma de conciencia de las fortalezas propias y limitaciones también

Entonces este aspecto no es considerable dentro de los participantes, vinculando limitada reflexión de lo vivido y la aceptación de las mismas, lo cual se representa al ejecutar acciones donde se privilegia las necesidades propias y donde esperar, atender y ajustar no son parte de su accionar, que identifica limitaciones en el conocimiento personal.

CARRERA DE PSICOMOTRICIDAD, SALUD, EDUCACION Y DEPORTES.

Desacuerdo a la formación de cuerpo, se evidencia que la carrera de Psicomotricidad debería manifestar aspectos relevantes en la expresión corporal, así también se detallara que aspectos se manifiestan en las competencias transversales para determinar si existe una relación entre ambos, como en las otras carreras.

Tabla 79 PSM

Consideras que, dentro de tu formación profesional, te prepararon en competencias transversales para el ejercicio pre - profesional y/o profesional

	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Casi nunca	2	7%
Usualmente no	1	3%
Ocasionalmente	10	33%
Usualmente	11	37%
Casi siempre	6	20%
Total	30	100%



Gráfico 73 PSM

Dentro de la tabla y gráfico presente, se puede evidenciar que un 7% de la población manifiesta el criterio “Casi Nunca” es decir, que dentro de la formación en Psicomotricidad, no se identifica la preparación en competencias transversales, que brinde recursos en su formación pre-profesional y profesional, si bien reciben formación ajustada a las necesidades técnicas o teóricas, estas no son consideradas en la formación, al mismo tiempo otro 3% expresa “Usualmente no” implicando limitaciones de formación dentro de las competencias transversales como parte de la carrera; aunque no son datos significativos en términos de participantes en relación a un 37% que manifiesta “Usualmente” considerando la inclusión de las competencias transversales como un recurso en su formación, lo cual implica una característica inicial particular de la carrera.

Por otro lado, 33% de la población manifiesta “ocasionalmente”, es decir, que existe poca claridad dentro de la formación de competencias trasversales implícitas en la carrera, por tal razón es un aspecto poco habitual dentro de su formación.

Tabla 80 PSM

¿Tiene la capacidad de generar ideas, respuestas y propuestas innovadoras y alternativas para proponer soluciones imaginativas y originales?

	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Casi nunca	0	0%
Usualmente no	0	0%
Ocasionalmente	9	30%
Usualmente	13	43%
Casi siempre	8	27%
Total	30	100%

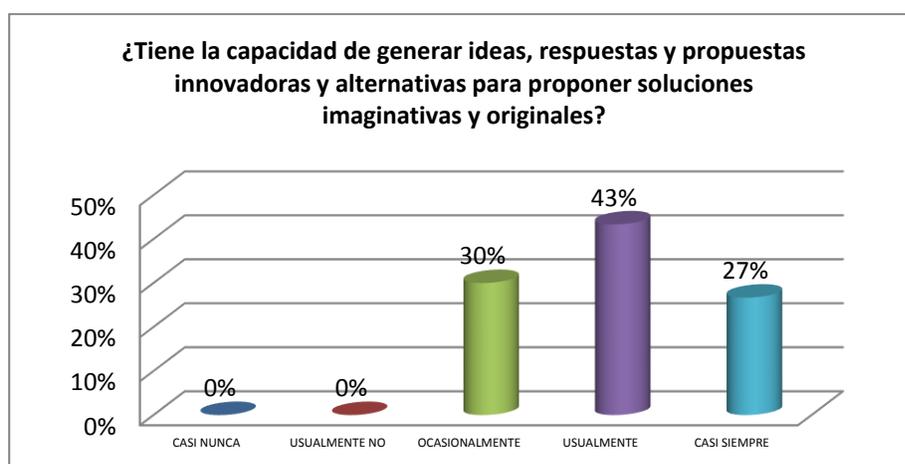


Grafico 74 PSM

Dentro de la tabla y grafico presente, se puede evidenciar que un 43% de la población manifiesta el criterio “Usualmente” es decir, que se presenta con frecuencia la capacidad para generar ideas y respuestas innovadoras y al mismo tiempo generar soluciones originales en su desenvolvimiento pre-profesional, implicando que es considerable dentro de su formación o el accionar de su carrera.

En suma al aspecto anterior se enuncia 27% con el criterio “casi siempre” donde se considera las habilidades para generar ideas y acciones originales, vinculadas en ciertas situaciones dentro su quehacer pre/profesional, relacionando a esta capacidad como parte del desarrollo de su accionar.

Sin embargo el 30% expresa “ocasionalmente” donde este recurso es poco habitual en el desarrollo de sus acciones, manifiesta poca claridad dentro de su accionar y dentro de su formación, es decir, si bien se presentan no es un proceso que se desarrolle como parte de su formación o no se evidencia dentro de su dinámica de trabajo, concurriendo un aspecto vinculado a la Creatividad como competencia transversal, que si bien su desarrollo se relaciona con la persona, también es apoyado en el quehacer de su práctica y formación académica, que brinde como herramienta la forma de enfrentar su praxis profesional.

Tabla 81 PSM

Usted tiene la capacidad de identificar y analizar situaciones problemáticas cuyo método de solución presenta cierta complejidad

	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Casi nunca	0	0%
Usualmente no	0	0%
Ocasionalmente	10	33%
Usualmente	17	57%
Casi siempre	3	10%
Total	30	100%

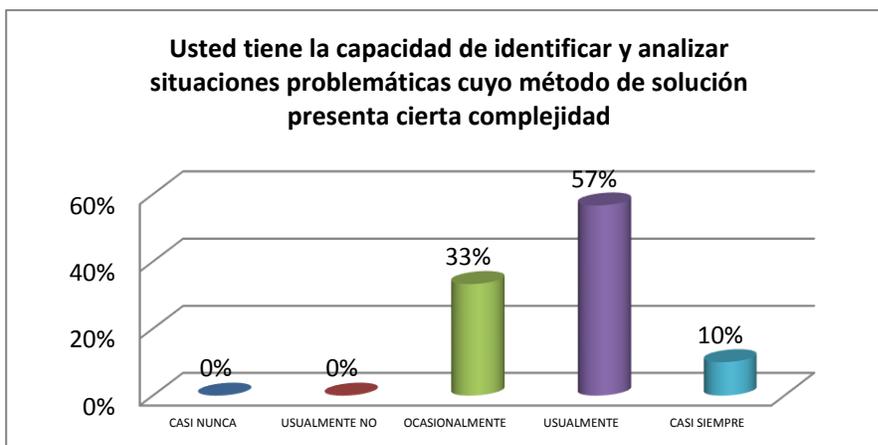


Gráfico 75 PSM

Dentro de la tabla y gráfico presente, se puede evidenciar que un 10% de la población manifiesta el criterio “casi siempre” implicando que se considera tener habilidades para identificar y analizar problemas, aunque impliquen complejidad, siendo utilizados dentro de su formación y acción práctica, al que acompaña con un 57% “Usualmente” vinculando a esta capacidad como parte del desarrollo de su accionar pre/profesional

Sin embargo el 33% expresa “ocasionalmente” donde este recurso es poco habitual en el desarrollo de sus acciones, con ciertas limitaciones en el proceso de su quehacer pre/profesional, generando una respuesta de duda o poca claridad de lo que implica esta formación, o en el caso, que se encuentre presente; concurriendo un aspecto vinculado a la resolución de problemas como competencia transversal, que si bien su desarrollo se relaciona con la persona, también es apoyado en el quehacer de su práctica y formación académica, que brinde como herramienta la forma de enfrentar parte de su praxis profesional.

Tabla 82 PSM

¿Sabe llevar a cabo procesos relacionando contenidos de diferentes áreas, con visión amplia e interactiva en un tema a trabajar?

	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	0	0%
Usualmente no	1	3%
Ocasionalmente	8	27%
Usualmente	15	50%
Casi siempre	6	20%
Total	30	97%

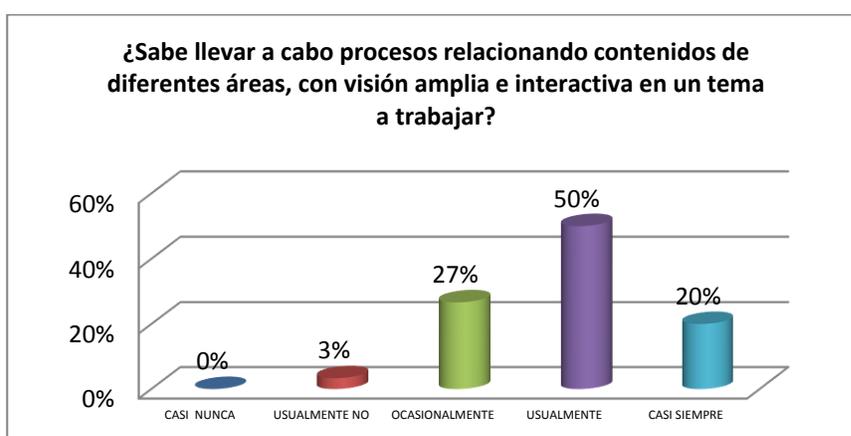


Grafico 76 PSM

Dentro de la tabla y gráfico presente, se puede evidenciar que un 20% de la población manifiesta el criterio “casi siempre” es decir, que presenta la interrelación con otras disciplinas afines, que involucren su participación activa en el desarrollo a realizar dentro su práctica pre-profesional, al mismo tiempo se considera un 50% dentro del criterio “Usualmente” por lo cual es una competencia que se manifiesta en su formación pre profesional, expresando los procesos vinculados a la integración e interacción con otros profesionales o disciplinas.

Sin embargo existe un 27% se enmarca en “ocasionalmente” es decir, que se manifiesta de forma esporádica y poco habitual, o en el caso es un elemento poco claro dentro de su formación académica o su quehacer pre/profesional y por otro lado un 3 % expresa “usualmente no”, concurriendo un aspecto vinculado a la interdisciplinariedad como competencia transversal, siendo un elemento necesario en la formación académica, porque se abre al desarrollo de su campo laboral.

Tabla 83 PSM

¿Usted tiene seguridad en las propias capacidades para resolver retos?

	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Casi nunca	0	0%
Usualmente no	0	0%
Ocasionalmente	2	7%
Usualmente	16	53%
Casi siempre	12	40%
Total	30	100%

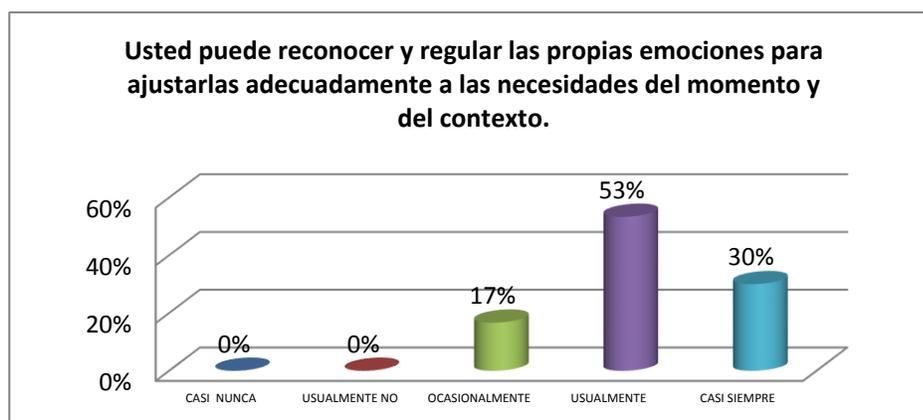


Grafico 77 PSM

Dentro de la tabla y grafico presente, se puede evidenciar que un 30% de la población manifiesta el criterio “casi siempre” es decir, que presentan seguridad en sus capacidades para resolver retos, generando acciones asertivas en desafíos que surjan dentro la dinámica pre/profesional, las cuales se desarrollan a partir de la toma de conciencia de sus capacidades, al que acompaña un 53% “Usualmente” expresando que es un proceso que encuentran en la dinámica de trabajo en la carrera y se evidencia en su praxis pre/profesional.

Sin embargo existe un 17% que se enmarca en “ocasionalmente” es decir, que se manifiesta de forma esporádica y poco habitual, o en el caso con poca claridad dentro de su proceso de formación dentro la carrera, expresando limitaciones para su accionar pre/profesional, concurriendo un aspecto vinculado a la Autoconfianza como competencia transversal, siendo un elemento necesario en la formación académica, porque se abre al desarrollo de su campo laboral.

Por otro lado dentro de la carrera es considerable este aspecto, ya que ninguno de los participantes selecciono los criterios “casi nunca” “usualmente no” manifiesta “usualmente no” por tal razón es un elemento que se desarrolla como parte de su accionar en formación, el cual expresa en la capacidad de resolver retos, de forma oportuna, donde la persona sea un agente importante para la resolución del mismo.

Tabla 84 PSM

¿Usted sabe gestionar la adversidad y las dificultades, con capacidad de resistir?

	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Casi nunca	0	0%
Usualmente no	1	3%
Ocasionalmente	3	10%
Usualmente	15	50%
Casi siempre	11	37%
Total	30	100%

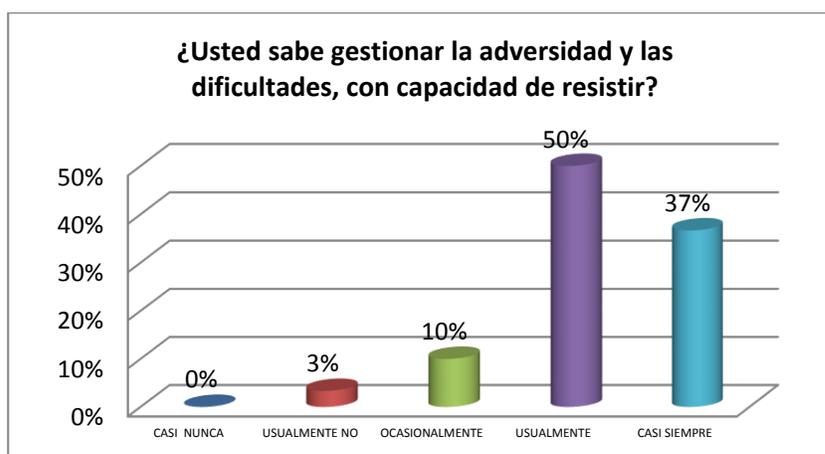


Grafico 78 PSM

Dentro de la tabla y grafico presente, se puede evidenciar que un 50% de la población manifiesta el criterio “Usualmente” es decir, que en ciertas situaciones o con cierta frecuencia se presenta la capacidad de gestionar la adversidad, logrando evitarla o enfrentarla, al que acompaña un 37 % con “casi siempre” enmarcando que es un aspecto considerado en la formación de la carrera, pero también que consideran como una capacidad propia en el momento de actuar, siendo porcentajes significativos en la población.

Por otro lado existe un 3% que se enmarca en “Usualmente No” es decir, no es un aspecto que se desarrolle en su formación considerablemente, expresando que es poco frecuente dentro de su quehacer pre/profesional, generando limitaciones al establecerlas, pero en términos de participantes no es significativo en relación a los otros aspectos.

Sin embargo un 10% enuncia “ocasionalmente” expresando que se desarrolla de forma esporádica y poco habitual o limitada para su accionar pre/profesional, o en el caso, es un aspecto que manifiesta poca claridad dentro de su formación académica, concurriendo un aspecto vinculado a la Resiliencia como competencia transversal, siendo un elemento necesario en la formación académica, pero que también guarda relación con la particularidad de la persona, sin embargo es considerable para el campo laboral.

Tabla 85 PSM

Usted puede reconocer y regular las propias emociones para ajustarlas adecuadamente a las necesidades del momento y del contexto.

	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	0	0%
Usualmente no	0	0%
Ocasionalmente	5	17%
Usualmente	16	53%
Casi siempre	9	30%
Total	30	100%

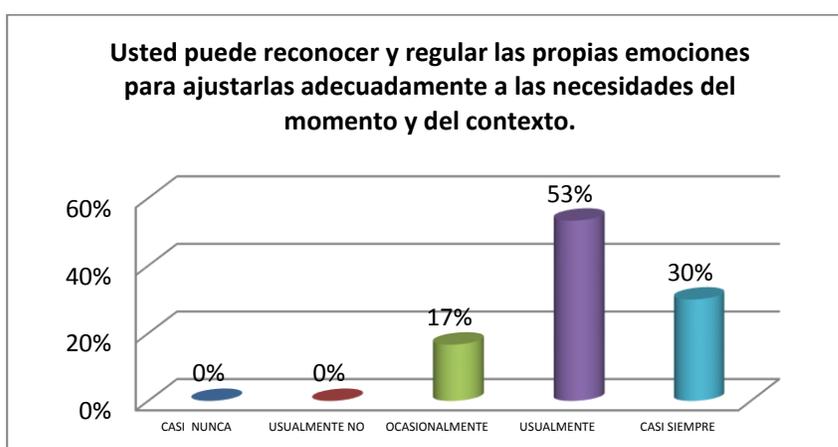


Grafico 79 PSM

Dentro de la tabla y grafico presente, se manifiesta en un 53% de la población el criterio “Usualmente” es decir, que la capacidad de regular las emociones para ajustarlas frente al contexto, es un elemento que expresa consideración en su accionar, y que se desarrolla en el proceso de formación con cierta frecuencia; por otro lado el otro 30% expresa “casi siempre” considerándolo dentro de formación y su quehacer practico o en la dinámica de trabajo.

Sin embargo existe un 17% de la población que manifiesta el criterio “ocasionalmente” denotando que no es considerable o frecuente este proceso de trabajo, y que es poco habitual el desarrollo de esta capacidad en su accionar, siendo un elemento necesario en la dinámica de trabajo, concurriendo un aspecto vinculado a la gestión emocional como competencia transversal, siendo un elemento necesario en la formación académica, pero que también guarda relación con la particularidad de la persona, sin embargo es considerable para el campo laboral.

Tabla 86 PSM

¿Usted sabe adecuarse a cualquier contexto, relación o situación de forma positiva?

	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	0	0%
Usualmente no	1	3%
Ocasionalmente	5	17%
Usualmente	7	23%
Casi siempre	17	57%
Total	30	100%

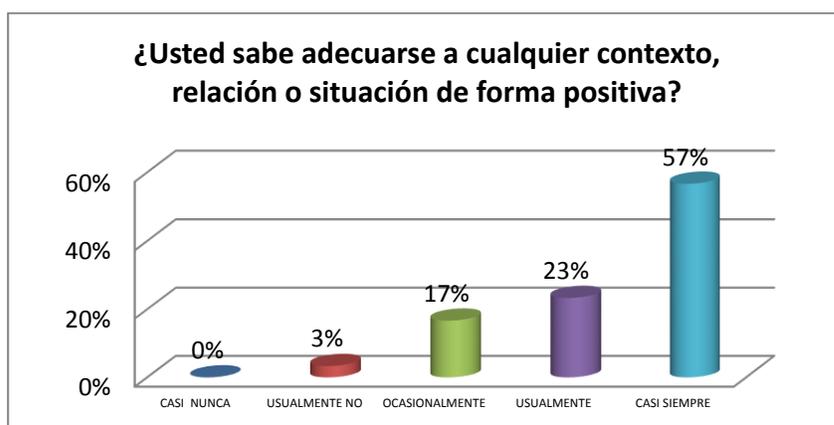


Grafico 80 PSM

Dentro de la tabla y grafico presente, se puede evidenciar relevancia en la escala desarrollada; un 57% de la población manifiesta el criterio “casi siempre” logrando establecer con frecuencia en su accionar y formación de pregrado la capacidad de ajustarse al contexto de forma positiva, al que acompaña 23% de la población con “usualmente” enmarcando que es un aspecto considerado en su formación a lo largo de la carrera y donde el ajuste ante situaciones diversas, se manifiesta con cierta habilidad en el momento de actuar.

Sin embargo existe un 17% que se enmarca en “Ocasionalmente” es decir, es un aspecto que se desarrolla de forma esporádica y poco habitual dentro su accionar y se evidencia en las acciones desarrolladas dentro la dinámica de trabajo pre/profesional, al que acompaña con 3% “Usualmente no” expresando que dentro la carrera el ajuste asertivo a situaciones que se desarrollan en su accionar puede presentarse limitado; sin embargo en relación al porcentaje inicial, es un elemento que se desarrolla con frecuencia, concurriendo un aspecto vinculado a la Adaptabilidad como competencia transversal, siendo un elemento necesario en la formación académica, pero que también guarda relación con la particularidad de la persona, sin embargo es considerable para el campo laboral.

Tabla 87 PSM

¿Usted saber percibir y comprender el comportamiento, las emociones y los sentimientos de otra persona o un grupo de personas?

	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	0	0%
Usualmente no	0	0%
Ocasionalmente	6	20%
Usualmente	11	37%
Casi siempre	13	43%
Total	30	100%

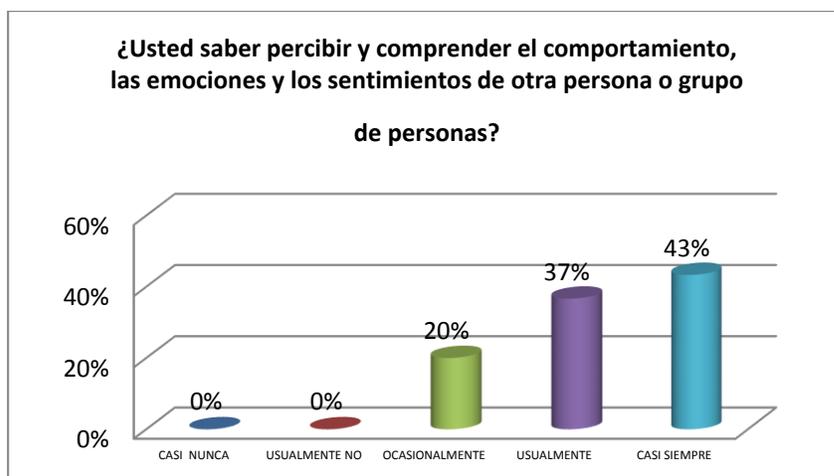


Grafico 81 PSM

Dentro de la tabla y gráfico presente, se puede evidenciar con 43% el criterio “usualmente No” es decir, que la capacidad de percibir y comprender el comportamiento, emociones y sentimientos de otra persona, es un proceso frecuente, constante en la formación de carrera, permitiendo el actuar en situaciones que requieran de este aspecto, siendo un elemento considerable en la formación y acción pre/profesional.

Por otro lado otro 20% expresa “Ocasionalmente” es decir, que se desarrolla de forma esporádica y poco habitual o en el caso es un aspecto poco claro dentro la formación de la carrera, siendo limitada para su accionar pre/profesional o presenta dificultades al momento de establecerlas, concurriendo un aspecto vinculado a la empatía como competencia transversal, siendo un elemento necesario en la formación académica, sin embargo es considerable para el campo laboral.

Tabla 88 PSM

¿Usted saber convivir y colaborar para conseguir objetivos compartidos?

	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	0	0%
Usualmente no	0	0%
Ocasionalmente	1	3%
Usualmente	11	37%
Casi siempre	18	60%
Total	30	100%

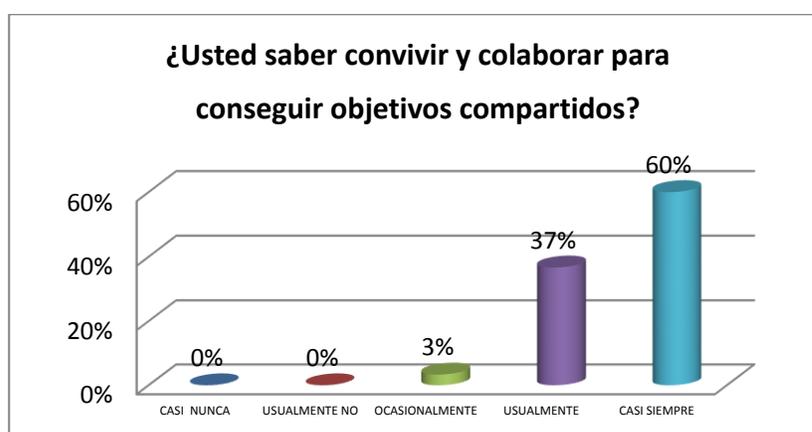


Grafico 82 PSM

Dentro de la tabla y gráfico presente, se puede evidenciar un 60% de la población manifiesta el criterio “casi siempre” es decir, que es frecuente el establecimiento de objetivos compartidos, siendo habitual dentro de la formación, o en el caso, es un aspecto que se desarrolla con facilidad en el campo de su accionar, enmarcando un cuadro significativo en la manifestación de la competencia.

Por otro lado, aunque no de forma significativa se enuncia un 3% “ocasionalmente” expresando que es una capacidad poco habitual y esporádica en el desarrollo de su accionar y formación académica, cabe destacar, aunque existan limitaciones en esta competencia, existe un porcentaje que manifiesta desarrollo de la misma con mayor relevancia y donde los criterios “casi nunca y “usualmente no” no son considerados en las respuestas, concurriendo con un aspecto vinculado a la cooperación y trabajo en equipo como competencia transversal, siendo un elemento necesario en la formación académica, sin embargo es considerable para el campo laboral.

Tabla 89 PSM

Capacidad para mantenerse dentro de una organización o grupo para realizar actividades o participar en ellos.

	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	0	0%
Usualmente no	0	0%
Ocasionalmente	3	10%
Usualmente	9	30%
Casi siempre	18	60%
Total	30	100%



Gráfico 83PSM

Dentro de la tabla y gráfico presente, se puede evidenciar que un 60% de la población manifiesta el criterio “casi siempre” es decir, que en situaciones y con frecuencia se presenta la capacidad de formar parte de un equipo y desarrollar una organización en ello, al que acompaña un 30% con “usualmente” enmarcando que es un aspecto considerado en la formación de la carrera, pero también que lo consideran como una capacidad propia en el momento de actuar.

Por otro lado, existe un 10% que se enmarca en “ocasionalmente” es decir, que su formación es poco habitual, pero se desarrolla en ciertas situaciones y se manifiesta dentro de su quehacer pre/profesional, aunque con poca claridad de su formación.

Sin embargo, es una competencia considerable para la población, y que no considera los criterios “casi nunca” “usualmente no” porque es frecuente en la dinámica de trabajo y por lo tanto en la formación de la carrera, concurriendo un aspecto vinculado a la Integridad como competencia transversal, siendo un elemento necesario en la formación académica, pero que también guarda relación con la particularidad de la persona, sin embargo es considerable para el campo laboral.

Tabla 90 PSM

¿Usted muestra disposición a recibir sugerencias, ideas, valoraciones y críticas?

	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Casi nunca	0	0%
Usualmente no	0	0%
Ocasionalmente	1	3%
Usualmente	17	57%
Casi siempre	12	40%
Total	30	100%

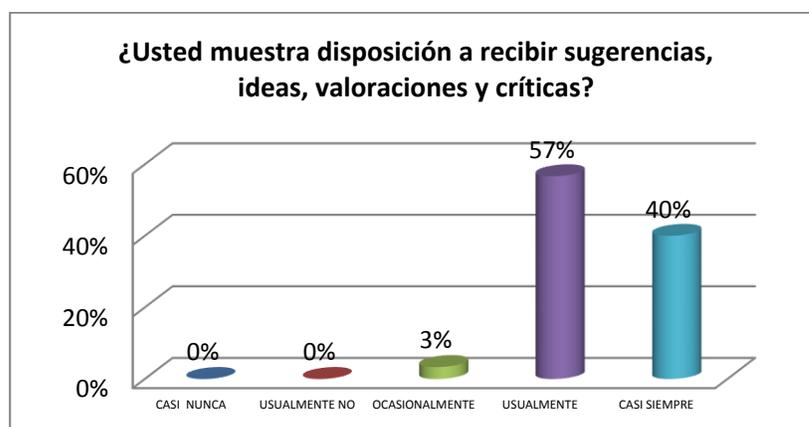


Grafico 84 PSM

Dentro de la tabla y gráfico presente, se puede evidenciar que un 57% manifiesta “usualmente” que representa con cierta frecuencia esta acción dentro de la dinámica de trabajo, implicando que dentro de la formación se encuentra presente con cierta regularidad, al que acompaña con un 40% “casi siempre”, enmarcando que es un aspecto considerado en su formación de la carrera, pero también que lo consideran como una capacidad propia en el momento de actuar y habitual en el quehacer pre/profesional

Sin embargo existe un 3% se enmarca en “ocasionalmente” es decir, no es un aspecto poco habitual o que se desarrolla de forma limitada, si bien se presenta en su accionar, tiene limitaciones al establecerlas, aunque no corresponda a un porcentaje significativo.

Por tal razón también es una competencia que se evidencia con mayor regularidad, y donde el estudiante evidencia que encuentra esta capacidad en el quehacer pre/profesional,

concurriendo un aspecto vinculado a la Autocritica como competencia transversal, siendo un elemento necesario en la formación académica, pero que también guarda relación con la particularidad de la persona, sin embargo es considerable para el campo laboral.

Tabla 91 PSM

¿Usted tiene capacidad de comunicación verbal y no verbal eficaz?		
	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Casi nunca	0	0%
Usualmente no	1	3%
Ocasionalmente	6	20%
Usualmente	10	33%
Casi siempre	13	43%
Total	30	100%

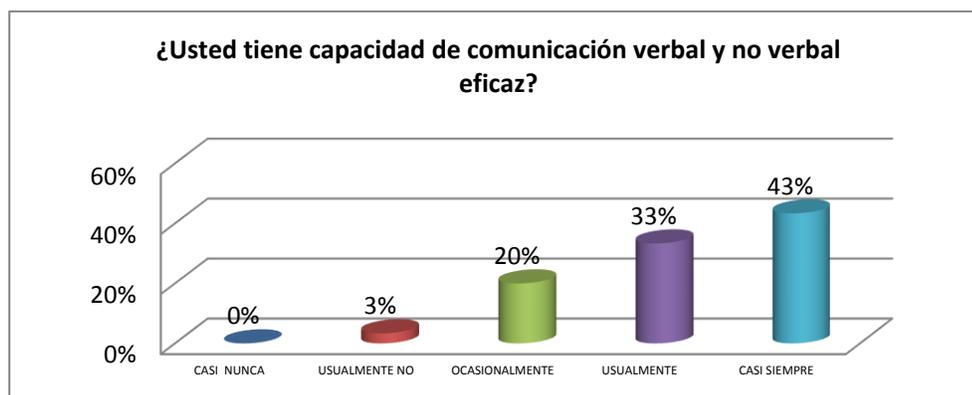


Gráfico 85 PSM

Dentro de la tabla y gráfico presente, se manifiesta en un 43% de la población el criterio “casi siempre” es decir, que la capacidad de comunicarse de forma verbal y no verbal es considerable en su accionar y su formación académica, logrando utilizarla en la dinámica de trabajo, al que acompaña un 33 % con “Usualmente” enmarcando que es un aspecto considerado en la formación de la carrera, pero también que lo consideran como una capacidad propia en el momento de actuar.

Sin embargo existe un 20% expresa “ocasionalmente” considerando poca claridad en este aspecto, el cual se manifiesta de forma poco habitual en su accionar, aunque la Comunicación es un elemento propio de cada persona, pero que necesita de cierta habilidad para la relación con el otro y por lo tanto en su quehacer pre/profesional, por otro lado existe un 3% que enuncia “usualmente no” aunque no es un porcentaje significativo, concurriendo

un aspecto vinculado a la Comunicación como competencia transversal, siendo un elemento necesario en la formación académica, pero que también guarda relación con la particularidad de la persona, sin embargo es considerable para el campo laboral.

EXPRESIÓN CORPORAL.

Tabla 92 PSM

El tono y la actitud corporal son ajustados a las propuestas de trabajo

	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Nunca	0	0%
Ocasionalmente	0	0%
Frecuentemente	1	33%
Siempre	2	67%
Total	3	100%



Grafico 86 PSM

Dentro de esta característica, se expresa que 67% de la población manifiesta en sala el criterio “siempre” expresando que el cuerpo a través de la postura y el tono dan pautas de un ajuste al trabajo con los otros, con el espacio, el movimiento y el adulto, dando lugar a una capacidad de adaptabilidad del mismo. Así también, un 33% manifiesta “frecuentemente” en este aspecto, mencionando que es considerable en el trabajo desarrollado cierta adaptabilidad en ajuste al medio.

Por tal razón implica que se desarrolla de forma habitual y frecuente este aspecto, enmarcando parte importante de la expresividad psicomotriz para ajustarse corporalmente al trabajo, así también adaptarse al mismo

Por otro lado los criterios “nunca” “ocasionalmente” no son evidenciables en la población, que enmarcan una capacidad dentro de la actitud corporal para enfrentar y relacionarse con el medio.

Tabla 93 PSM

Muestra capacidad de comunicación a través del cuerpo y gestualidad facial

	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Nunca	0	100%
Ocasionalmente	0	0%
Frecuentemente	3	0%
Siempre	0	0%
Total	3	100%



Grafico 87 PSM

Dentro de esta característica, se expresa que 100% de la población manifiestan en sala el criterio “Frecuentemente” expresando que el cuerpo a través del gesto establece de forma habitual la comunicación por vía corporal, brindando pautas de un ajuste en la relación con los otros, con el espacio, el movimiento y el adulto, dando características propias de adaptabilidad al medio.

Es decir que manifiestan la posibilidad de ajustarse y utilizar mediadores de relación corporal al trabajo, necesarias para establecer una relación ajustada.

Tabla 94 PSM

Uso de gestos faciales y corporales de forma ajustada a las propuestas y a las situaciones grupales

	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Nunca	3	100%
Ocasionalmente	0	0%
Frecuentemente	0	0%
Siempre	0	0%
Total	3	100%

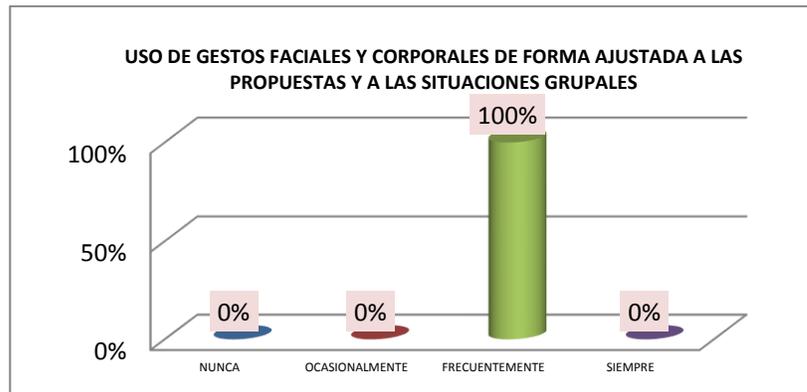


Grafico 88 PSM

Dentro de esta característica, se expresa que 100% de la población manifiesta el criterio “frecuentemente” expresando que el cuerpo a través del gesto, la mirada en implicación corporal dan pautas de un ajuste habitual al trabajo con los otros, con el espacio, el movimiento y el adulto, dando lugar a posibilidades en la capacidad de adaptabilidad y gestión de emociones para comunicarse a partir de mediadores corporales con el medio, los cuales se descentren hacia el otro, si bien es un elemento presente en la población, se desarrolla con frecuencia durante la dinámica de trabajo.

Así también, considerar que los otros criterios no son considerados, expresando la relevancia del mismo dentro su formación corporal y expresividad psicomotriz o la forma particular de ser y estar en el espacio, como consecuencia de su funcionamiento psíquico y relacional.

Tabla 95 PSM

Interactúa con los compañeros utilizando el contacto corporal de forma ajustada en relación al otro y así mismo

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Ocasionalmente	0	0%
Frecuentemente	3	100%
Siempre	2	67%
Total	3	167%

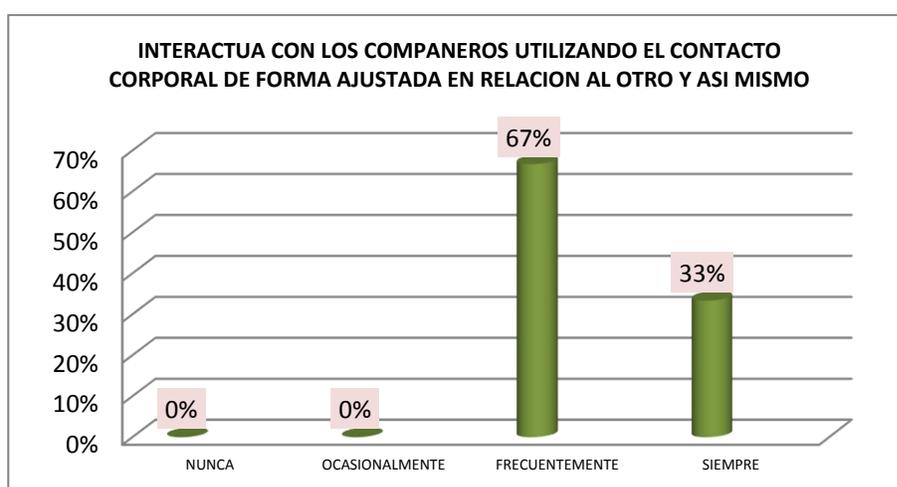


Grafico 89 PSM

Dentro de esta característica, se expresa que 33 % de la población manifiesta en sala el criterio “siempre” expresando que el cuerpo desarrolla contacto corporal con el otro, implicando una relación ajustada con el otro, el adulto, y el mismo; dando lugar a una capacidad de interacción dentro el grupo, pero también de regulación personal para establecer la relación con el otro, generarse una dinámica de integración ajustada, que posibilita ajustes al medio, a este aspecto se suma, 67% de la población, “frecuentemente” vinculando que es un elemento desarrollado en su accionar y se evidencia en el dialogo corporal de sí mismo y el medio.

Por tal razón es un elemento considerable dentro de la formación, como parte de su quehacer práctico y el desarrollo de su expresividad psicomotriz, denotando su forma particular en la manifestación corporal que permite integrarse al medio que lo rodea.

Tabla 96 PSM

Utiliza la mirada como herramienta de comunicación

	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Nunca	0	0%
Ocasionalmente	0	0%
Frecuentemente	2	67%
Siempre	1	33%
Total	3	100%

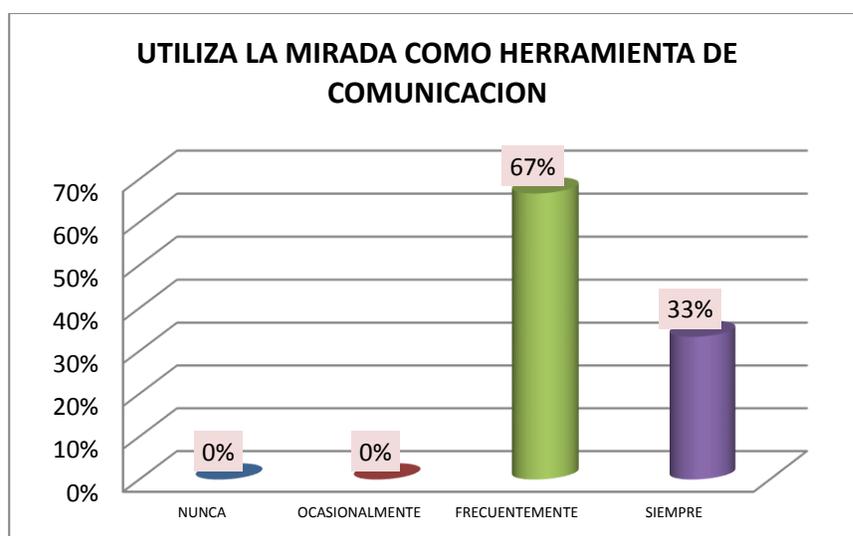


Grafico 90 PSM

El grafico representa que un 33%, de la población se enmarca en el criterio “siempre” es decir que la mirada, que desemboca una dinámica de relación particular con el otro y el medio, es considerada como herramienta de comunicación en la población, así también se suma el 67% de la población en el criterio “frecuentemente” expresando que si bien es desarrollado con mayor implicancia, es considerable su participación en la dinámica de trabajo con regularidad, esto expresa es una herramienta que se privilegia para comunicarse con el otro o que vehiculiza una relación con el otro, expresando que es constante este aspecto, dando lugar a una mayor prevalencia en la manifestación dentro de la comunicación en sala.

Tabla 97 PSM

Usa el lenguaje verbal para simbolizar y representar las situaciones del trabajo corporal

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Ocasionalmente	0	0%
Frecuentemente	2	67%
Siempre	1	33%
Total	3	100%

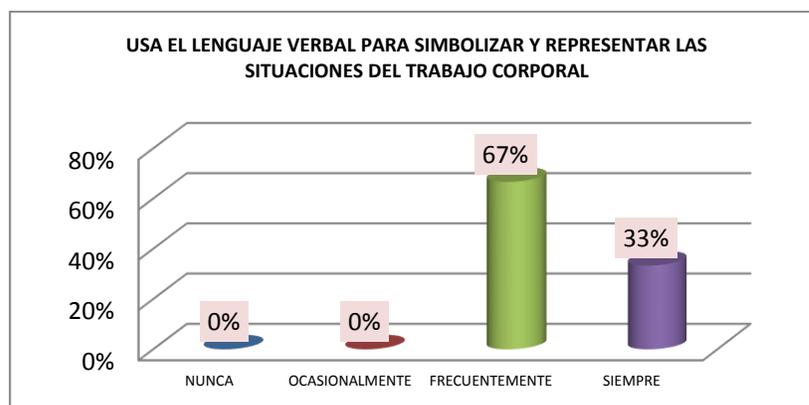


Grafico 91 PSM

Dentro de esta característica, se expresa 33% de la población participante que manifiestan en sala el criterio “siempre” es decir que el lenguaje aparece como un recurso de simbolización o representación dentro la dinámica de trabajo, lo cual implica que es un mediador de relación para el contacto con el otro, el medio, el espacio, a este aspecto se suma un 67% de la población “frecuentemente” expresando que si bien existe lenguaje verbal en la dinámica de trabajo, se manifiesta con regularidad el empleo de este a la hora de representar o simbolizar elementos que surgen durante la dinámica corporal, esto quiere decir, que logra expresar lo que vivieron o sintieron tanto a nivel emocional como corporal.

Entonces existe un proceso de simbolización de sus emociones y situaciones corporales vivenciadas, que permiten dar mayor significación a lo que se vivencia corporalmente vinculado a representaciones psíquicas propias.

Tabla 98 PSM

Se descentra hacia los otros y pone en su lugar a través de la lectura tónica de su cuerpo

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Ocasionalmente	0	0%
Frecuentemente	1	33%
Siempre	2	67%
Total	3	100%

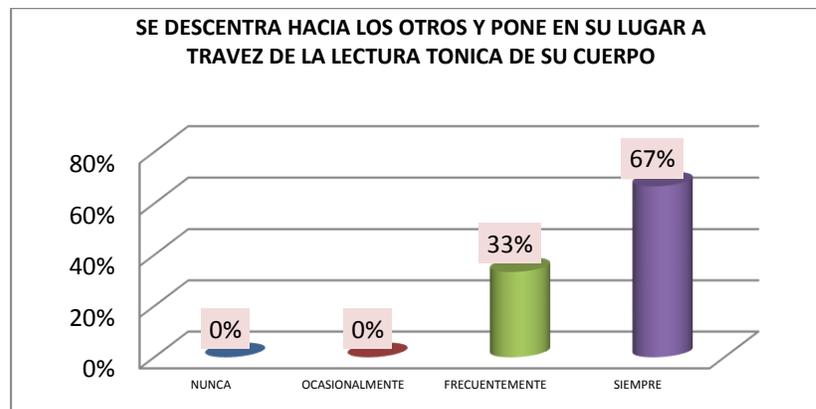


Grafico 92 PSM

Dentro de esta característica, se expresa que 67% de la población manifiesta en sala el criterio “siempre” expresando que la capacidad de descentrarse hacia el otro, es decir permitir postergar necesidades propias de acuerdo a la situación y ajustándose corporalmente para responder en el actuar con su compañero, es un aspecto constante dentro de la dinámica de trabajo, a este aspecto se suma un 33% que manifiesta de forma regular este aspecto, donde se atiende al cuerpo del otro y posibilita la acción ajustada dentro la situación presente.

Entonces, es un aspecto considerable en el trabajo desarrollado. Expresando al mismo tiempo capacidad de poder descentrarse al otro y ajustantandose en este proceso, que conlleva a un trabajo con el otro, donde no solo privilegia las propias necesidades sino también del compañero o grupo.

Tabla 99 PSM

Aceptación del otro y de sus producciones

	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Nunca	0	0%
Ocasionalmente	0	0%
Frecuentemente	2	67%
Siempre	1	33%
Total	3	100%

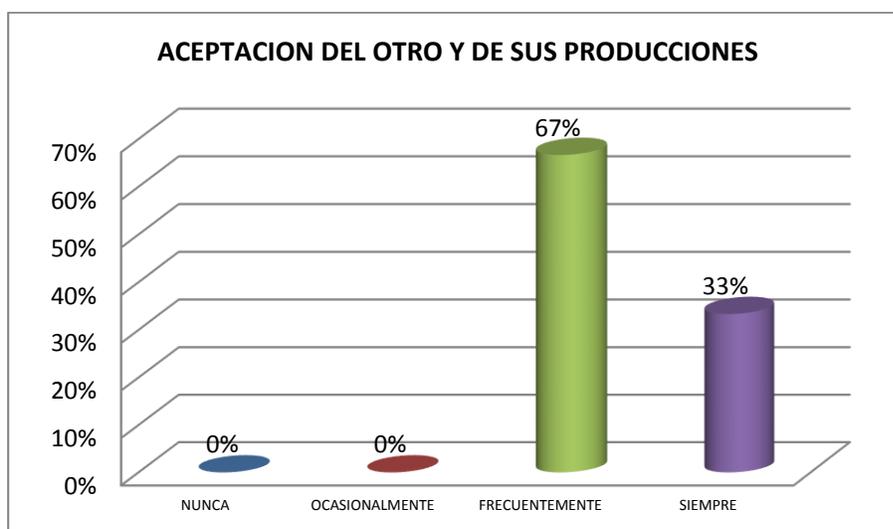


Grafico 93 PSM

Dentro de esta característica, se expresa que 33% de la población manifiesta en sala el criterio “siempre” donde la aceptación de las producciones del otro, son consideradas, en la dinámica de trabajo, y el accionar se ajusta no solo a la propia necesidad sino también en registro del otro, a este aspecto se suma el 67 % de la población que considera “frecuentemente” es decir, que el aceptar las producciones del otro implica mayores regularidad en el trabajo desarrollado, donde existe aceptación del mismo, ajustándose a ellas, dando lugar a un dinámica de relación más adaptada y ajustada.

Tabla 100 PSM

Adecua su tono corporal a la cualidad tónica de su compañero, según lo que requiere en la propuesta.

	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Nunca	0	0%
Ocasionalmente	0	0%
Frecuentemente	1	33%
Siempre	2	67%
Total	3	100%

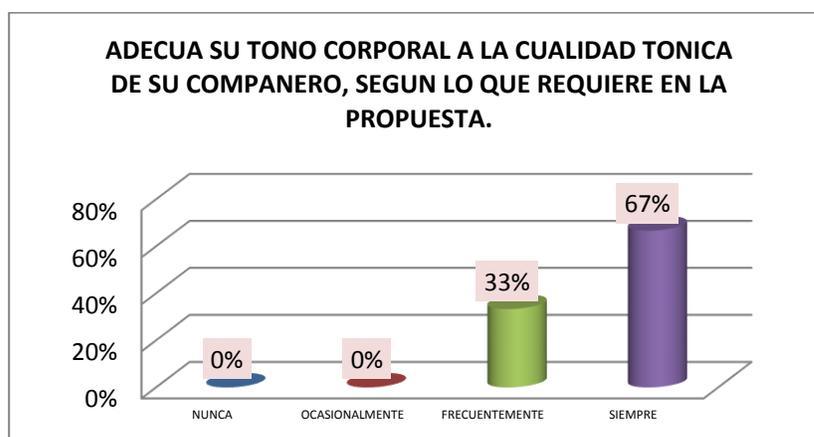


Grafico 94 PSM

Dentro de esta característica, se expresa que 67% de la población manifiesta en sala el criterio “siempre” expresando que existen la capacidad tónica en ajuste a la propuesta desarrollada, donde el tono en regulación de las emociones manifiesta disponibilidad y registro personal para generar una respuesta a su compañero o el medio, así también encuentre posibilidades de acercamiento y contacto corporal, comprendiendo la cualidad tónica del otro y así posibilitar una relación ajustada con el entorno

Entonces es un aspecto que se desarrolla con frecuencia, a este se suma el 33% de la población, enunciando que es regular en el trabajo corporal como una capacidad de poder ajustarse tónicamente en respuesta a la cualidad tónica del otro, que responde a las características emocionales del mismo.

Tabla 101 PSM

Muestra capacidad de contención en propuestas que así lo requieren

	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Nunca	0	0%
Ocasionalmente	0	0%
Frecuentemente	2	67%
Siempre	1	33%
Total	3	100%

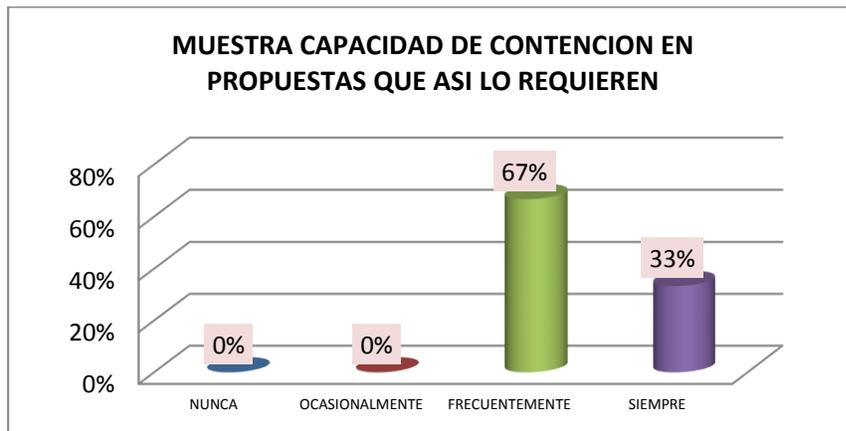


Grafico 95 PSM

Dentro de esta característica, se expresa que 33% de la población manifiesta en sala el criterio “siempre” expresando que la capacidad de contención hacia el otro, que guarda relación en referencia al dialogo corporal que genera refugio, cobijo simbólico al otro, del que depende un ajuste corporal necesario, para no invadir pero si atender la necesidad manifestadas y así posibilitar un acercamiento y contacto corporal en comprensión de la demanda del otro y las propias, en una respuesta ajustada, a este aspecto se suma un 67% “frecuentemente” donde se enmarca con regularidad la presencia de este aspecto durante la dinámica de trabajo.

Por tal razón es un elemento desarrollado con regularidad en la manifestación corporal tanto con el mismo, con el otro, el espacio y el movimiento.

Tabla 102 PSM

Puede ofrecer seguridad física y afectiva

	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Nunca	0	0%
Ocasionalmente	0	0%
Frecuentemente	2	67%
Siempre	1	33%
Total	3	100%

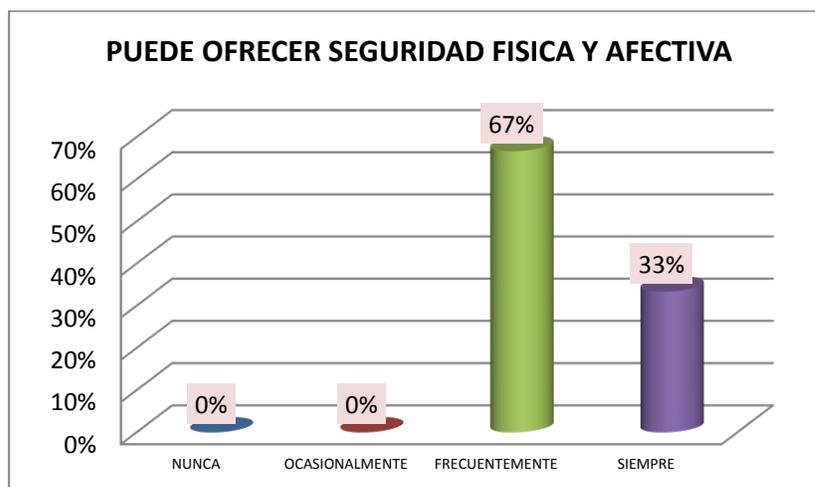


Grafico 96 PSM

Dentro de esta característica, se expresa que 33% de la población manifiesta en sala el criterio “siempre” es decir que la capacidad de ofrecer seguridad física y afectiva es un elemento considerado en la dinámica, implicando atención a la seguridad y protección del otro en predominio de la necesidad del otro sin descuidar las propias, existiendo una regulación ajustada para brindar seguridad, confianza en presencia que la genere y así habilitar un espacio de relación asertiva.

Entonces es un elemento presente en los participantes, al que se suma 67% de la población, implicando la regularidad de ofrecer al otro seguridad física y afectiva, vinculando elementos de cuidado, no solo corporal, también emocional; que no generen riesgo al otro, posibilitando una dinámica de relación adaptada y ajustada.

Tabla 103 PSM

Puede establecer límites a sus compañeros según sea necesario

	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Nunca	0	0%
Ocasionalmente	0	0%
Frecuentemente	2	67%
Siempre	1	33%
Total	3	100%

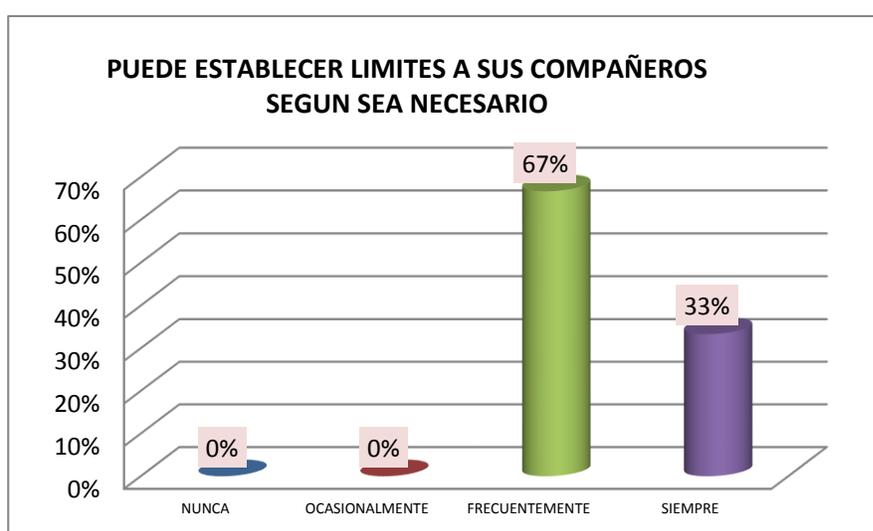


Grafico 97 PSM

Dentro de esta característica, se expresa que 33% de la población participante manifiesta en sala el criterio “siempre” es decir que la capacidad de establecer límites según lo que realiza, es desarrollada dentro de la dinámica de trabajo, generando escucha propia y manifestación de lo que necesita que permitan una regulación dentro de la ejecución que se manifieste, adecuada para su accionar,

Entonces es un elemento que se encuentra en la población a la que se suma 67% de la población “frecuentemente” implicando que se establece de forma considerable en los límites en ajuste a la dinámica de trabajo, donde se escucha y atiende las propias necesidades, posibilitando una dinámica de relación adaptada y ajustada.

Tabla 104 PSM

Permite que el otro actúe, le aporta referencias de seguridad, espera sin invadirle, ajustándose a lo que el otro necesita

	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Nunca	0	0%
Ocasionalmente	0	0%
Frecuentemente	3	100%
Siempre	0	0%
Total	3	100%

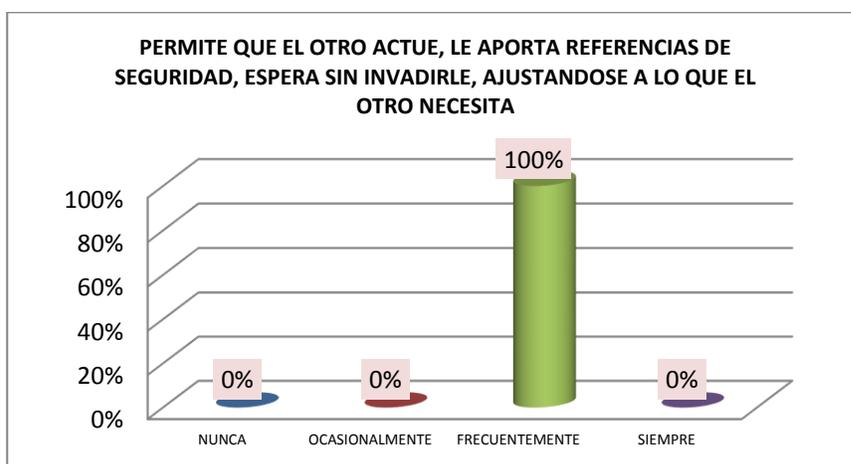


Grafico 98 27PSM

Dentro de esta característica, se expresa que 100% de la población de participantes manifiestan en sala el criterio “frecuentemente” es decir la posibilidad de aceptar el actuar del otro sobre el mismo, es considerable dentro de la relación con el otro y el medio, siendo ajustada a lo que necesita, estableciendo ciertos recursos asertivos para involucrarse en esta dinámica de relación.

Es un aspecto relevante dentro de la formación de este criterio, que de alguna forma determina su accionar con el otro, donde no se privilegia salas necesidades propias solamente, se considera al otro como agente importante dentro de la dinámica de trabajo y cooperación oportuna, es decir que se establece de forma considerable en la dinámica de trabajo con referencias de seguridad y ajustes asertivos a las necesidades que se manifiestan.

Tabla 105 PSM

Muestra disposición para el trabajo corporal con los otros

	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Nunca	0	0%
Ocasionalmente	0	0%
Frecuentemente	0	0%
Siempre	3	100%
Total	3	100%

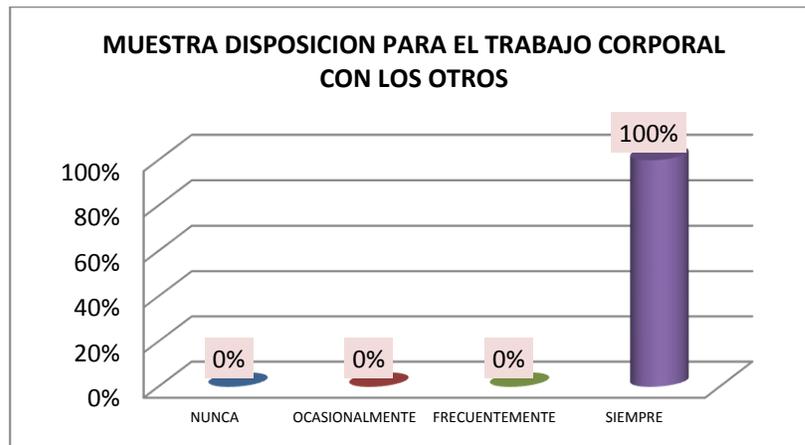


Grafico 99 PSM

Dentro de esta característica, se expresa que el 100% de la población de participantes manifiesta en sala el criterio “siempre”, aspecto relevante a ser considerado, porque implica que existe una predisposición corporal al trabajo de grupo y dinámica corporal, evidentemente al ser una carrera que privilegia este aspecto, es evidente que se encuentra con mayor prevalencia lo mencionado, cabe destacar que es un elemento importante en el momento de actuar, donde la búsqueda de lo vivido toma un lugar preponderante y la relación con el otro no genera limitaciones, permite decodificar elementos propios y de ajuste al otro y por consecuente al entorno.

Es un elemento considerable, porque no se trata de estar presente, se busca que sea un agente activo durante su accionar y posibilite relación con el movimiento, el otro, el espacio, el tiempo en una dinámica corporal.

Tabla 106 PSM

Utiliza las aportaciones del grupo para progresar en la comprensión de sí mismo.

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Ocasionalmente	0	0%
Frecuentemente	3	100%
Siempre	0	0%
Total	3	100%

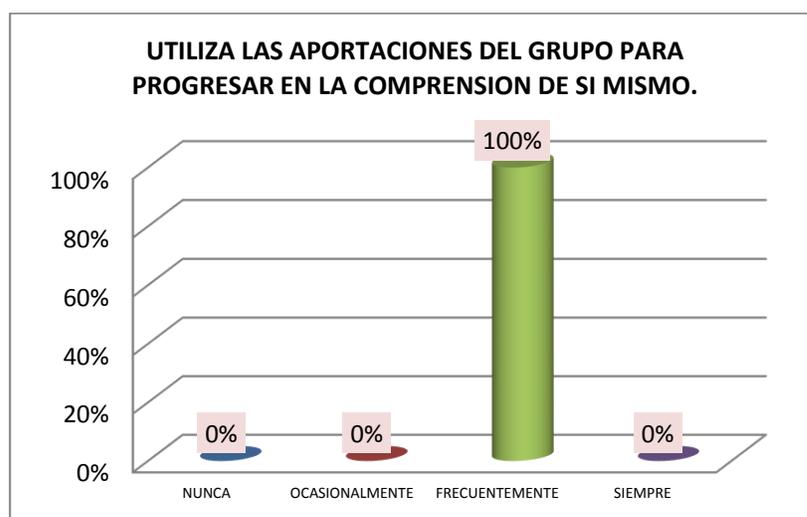


Grafico 100 PSM

Dentro de esta característica, se expresa que 100% de la población participante manifiestan en sala el criterio “frecuentemente” es decir la posibilidad de generar comprensión sobre lo vivido no solo por ellos mismos, sino también a partir de las aportaciones del otro, que puedan vincularse con las propias o reflejen pautas para la comprensión de los elementos emocionales propios, esto implica una reflexión propia constante que permita progresar dentro de la significación emocional, corporal surgen en el accionar, no solo aportes propios sino hacia el grupo o el otro.

Entonces se enmarca con relevancia este aspecto, donde lo sucedido o vivenciado requiere al mismo tiempo generar reflexión constante y aunque no sea dotado de significaciones profundas, permita mejor conocimiento de sus particularidades.

Tabla 107 PSM

Ayuda a las construcciones del saber compartido, escucha a los otros, hace espejos del otro, pregunta para comprender

	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Nunca	0	0%
Ocasionalmente	0	0%
Frecuentemente	2	67%
Siempre	1	33%
Total	3	100%

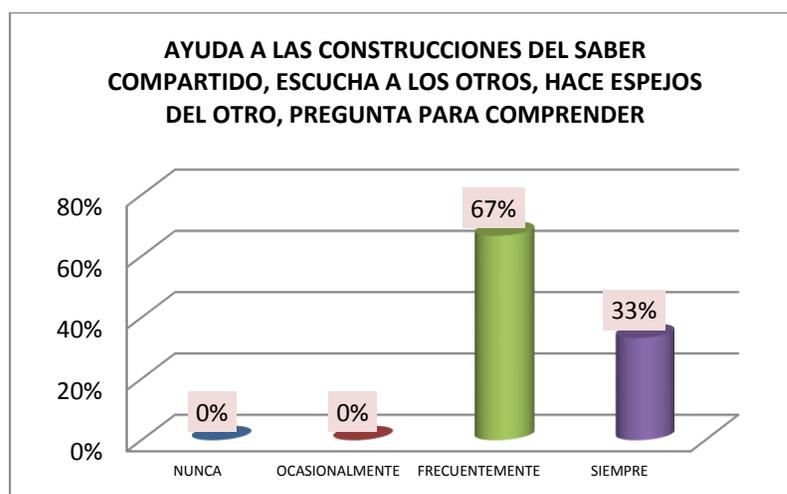


Grafico 101 PSM

Dentro de esta característica, se expresa que 33% de la población manifiesta en sala el criterio “siempre” expresando la posibilidad de ayudar a las construcciones del saber compartido, esto quiere decir que el conocimiento o información que se genera no sea solo personal, sino implique una construcción colectiva, donde las propias experiencias puedan ligarse a otras ajenas, posibilitando el encuentro de una dinámica de trabajo amplia y cooperativa, donde las cuestionan antes permitan el crecimiento conjunto y no solo individual.

Es un aspecto que se considera en la observación y se suma un 67% “frecuentemente” donde se manifiesta con regularidad y permite el encuentro con el otro, permitiéndose reflejar en el espejo de otro, para poder comprenderlo y comprenderse el mismo, lo que implica limitaciones en su aprender vivido.

Tabla 108 PSM

Analiza las producciones grupales y es capaz de verbalizarlas

	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Nunca	0	0%
Ocasionalmente	0	0%
Frecuentemente	1	33%
Siempre	2	67%
Total	3	100%

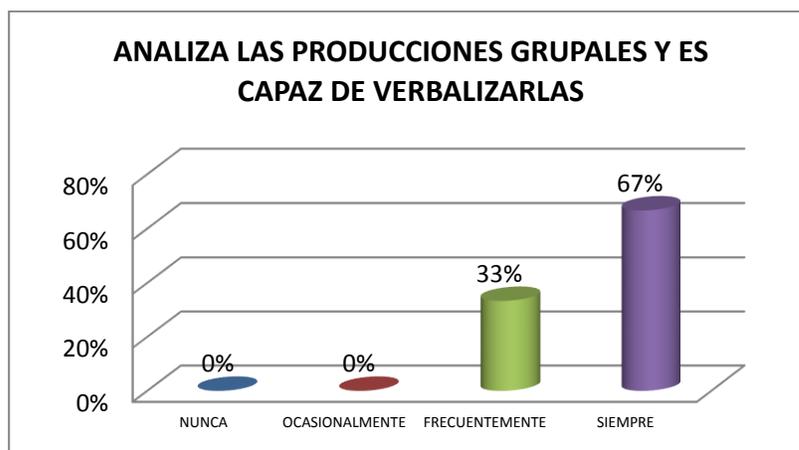


Grafico 102 PSM

Dentro de esta característica, se expresa que 67% de la población participante manifiesta en sala el criterio “siempre” es decir la posibilidad de analizar las producciones grupales con profundidad en la reflexión emocional y gestual del trabajo es desarrollada, por tal razón el verbalizarlas expresa la capacidad de gestionar elementos emocionales propios; es decir que si bien es un proceso complejo, existen participantes que establecen de forma considerable en la dinámica de trabajo, la reflexión propia y el análisis de lo vivido, permitiendo verbalizar elementos reflexivos sobre la dinámica vivida.

Siendo un aspecto presente en la población, se suma el 33% de la población que expresa “frecuentemente”, implicando que es proceso es regular dentro de su accionar y manifiestan capacidades para desarrollarlo en ciertas situaciones, lo cual está vinculado a la Gestión Emocional, o la posibilidad de registrar y regular las emociones propias en ajuste al medio.

Tabla 109 PSM

Escucha las propias dificultades y es capaz de verbalizarlas

	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Nunca	0	0%
Ocasionalmente	0	0%
Frecuentemente	1	33%
Siempre	2	67%
Total	3	100%

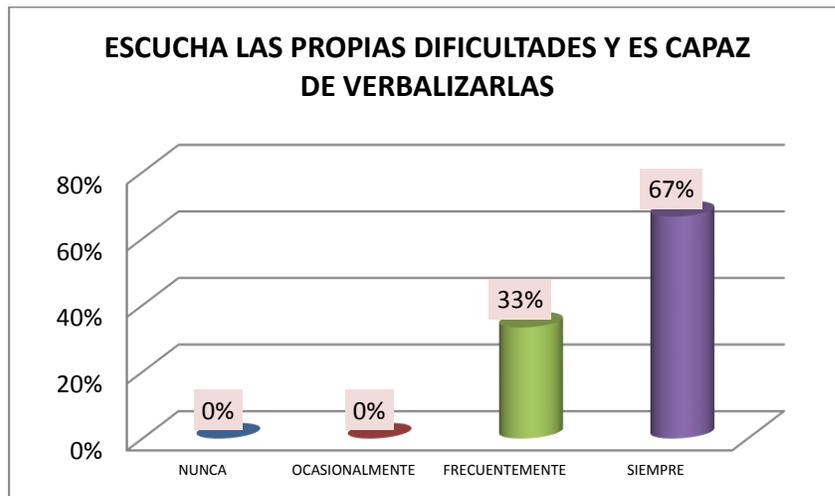


Grafico 103 PSM

Dentro de esta característica, se expresa que 67% de la población participante manifiestan en sala el criterio “siempre” es decir que la posibilidad de escuchar las propias dificultades encontradas en la vivencia, son atendidas de forma considerable y permite que se pueda elaborar una representación de estas, denotándose la capacidad de poder identificarlas o evidenciarlas frente al otro, de comprender y aprender de ello, para un conocimiento personal.

Si bien es un proceso complejo, se suma a este aspecto 33% de la población que expresa “frecuentemente” donde se enmarca la regularidad de este aspecto al establecer una escucha de sus dificultades y las reflexiones que permitan verbalización al grupo o al otro, posibilitando el aprendizaje del mismo.

Tabla 110 PSM

Dota de sentido y significado subjetivo a lo vivido

	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Nunca	0	0%
Ocasionalmente	0	0%
Frecuentemente	3	100%
Siempre	0	0%
Total	3	100%



Grafico 104 PSM

Dentro de esta característica, se expresa que 100% de la población participante manifiestan en sala el criterio “ocasionalmente” es decir, que la posibilidad de dotar sentido y significado a lo subjetivo, aquellos elementos que implicaron emociones diversificadas, son analizadas, reflexionadas y por lo tanto identificadas, con regularidad en la población, es decir que si bien se manifiestan en los participantes, son atendidas y comprendidas por él, generando mayores recursos al momento de actuar o representar.

Siendo un aspecto significativo en la población, porque implica un conocimiento personal y una reflexión constante que posibilite su acción en la relación con el otro, el medio y el mismo. Esto conlleva a un registro propio y una gestión emocional constante.

Tabla 111 PSM

Conoce sus propias fortalezas y limitaciones

	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Nunca	0	0%
Ocasionalmente	0	0%
Frecuentemente	3	100%
Siempre	0	0%
Total	3	100%

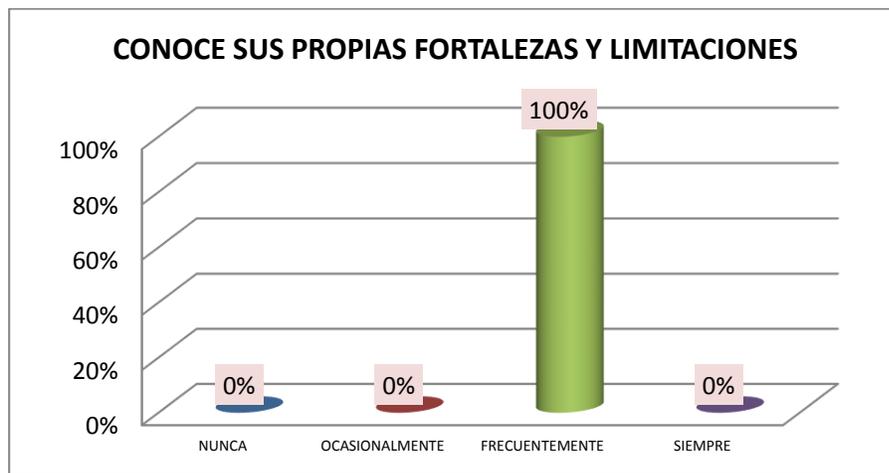


Grafico 105 PSM

Dentro de esta característica, se expresa que 100% de la población participante manifiesta en sala el criterio “frecuentemente” es decir que el autoconocimiento, que implica una introspección propia, que permita idéntica su particularidad al momento de su accionar, a partir de este tomar conciencia de las fortalezas propias y limitaciones presentes.

Entonces este aspecto es considerable dentro de los participantes de forma frecuente y regular, vinculando una reflexión constante y aceptación de las mismas, lo cual se representa en ejecutar acciones en regulación propia y no solo por el grupo, aunque no sean verbalizadas, se representan en algunas de las acciones desarrolladas en la dinámice de juego, donde esperar, atender y se ajustar son parte de su accionar, que idéntica en su autoconocimiento personal.

CAPITULO V

5. ESTRUCTURA DE LA PROPUESTA CIENTIFICA.

5.1 INTRODUCCION.

En relación a los principios que se consideraran en la propuesta de la investigación, se organizará desde la formación corporal, la cual implica la revisión de la expresión corporal como tal, vinculado el apoyo a las competencias transversales o laborales expuestas en los resultados, siguiendo el estudio de la psicomotricidad desde sus postulados teóricos.

Es por esta razón que el proceso de formación se organiza en tres escenarios: la formación personal, la formación teórica y formación práctica, que están presentes simultáneamente a lo largo de la formación en psicomotricidad, la mutua implicación y la red de conexiones que entre ellos se genera, asegura la coherencia en los procesos de cambio y transformación que el alumno experimenta a su recorrido de formación. (García Y camps, 2004)

Uno de los principios más relevantes en la psicomotricidad, está enfocada en la dinámica de relación que se establece con el estudiante, donde privilegia la persona, que tiene una historia y experiencia particular, a partir de esta se desprenden diferentes conexiones de la verdadera razón de su actitud y como trabajaremos o abordaremos en el caso para llegar a las competencias necesarias en los profesionales.

Partiendo de esta idea simple, abordare la razón de la propuesta después del proceso de investigación que por trasfondo conlleva una dinámica de trabajo diferente en cada carrera, pero así mismo un trabajo particular dotado de la transversalidad de las competencias laborales.

La expresión “educación a lo largo de toda la vida” plantea muchos interrogantes, entre los que se tienen: ¿Constituye dicha expresión una moda más o la idea de un aprendizaje a lo largo de la vida es algo inherente a la naturaleza de la educación?, ¿Se limita la educación a la infancia y juventud y por lo tanto al ámbito escolar?, la idea de proceso permanente ¿es algo inherente al propio proceso educativo o por el contrario es una simple exigencia social/profesional? (Merino, 2011)

Cuando analizamos la situación de aula en pregrado, y el lugar que ocupa el estudiante en esta posición, es un elemento básico considerar que se autodefine por una independencia al buscar conocimiento, esto no quiere decir que la participación del cuerpo docente y administrativo no esté presente, sino, que la dinámica de aprendizaje se mueve particularmente por el estudiante, quien profundizara los conocimientos brindados y complejizara el mismo.

Sin embargo, cuando se considera este proceso analizamos una malla curricular que encuentra variedad de áreas, contenidos a desarrollar y en cierta forma, aquello que el estudiante debe abstraer a lo largo de la carrera, pero ¿será que el aprendizaje es solo eso? ¿Será que basta con una formación activa de conocimiento teórico/ técnico?

Principalmente uno de los elementos que se moviliza en el aprendizaje no es el estudiante, es la “persona” que busca el aprendizaje, del cual dependerá su transitar en la vida, económico, social, emocional y personal.

El sistema educativo tiene la enorme responsabilidad de reconvertir no solo sus planteamientos, preferencias y metas, sino también sus sistemas organizativos y didácticos, no se puede refugiar en currículos flexibles o en rutinas que fueron valiosas en otros momentos históricos y con otras realidades personales, sociales y laborales diferentes a las que plantea la sociedad actual de la diversidad y de la globalización.

Es decir, la realidad actual y la idea de educación continua, que en definitiva es la educación a lo largo de la vida, está demandando al sistema educativo un replanteamiento no solo de sus formas de organización y de relación personal y didáctica, sino una reconversión más profunda de sus funciones, urgida por las exigencias de su misión educadora que es la que, en última instancia, le da identidad como institución educadora.

La expresión educación a lo largo de la vida implica de alguna manera liberar a la educación de la esclavitud a la que la tan traída y llevada “formación para el empleo” le ha conducido, bajo la máscara de “formación permanente o educación de adultos”, expresión ésta última más divulgada en las últimas décadas (Merino, 2011).

Al mismo tiempo, cuando se piensa en formación permanente en la educación de adultos, considero relevante que los aspectos que envuelven el conocimiento, son básicos para este medio competitivo que se enfrenta; sin embargo, es necesario considerar que toda persona posee conocimientos previos, de los cuales se desprende el aprendizaje propio, pero ¿Qué ocurre cuando estos aprendizajes previos no responden al medio que enfrentara a nivel profesional?

No obstante, no refiero a la carencia “de”, refiero a la particularidad de “él”, esto implica una revisión para formar, y fortalecer a la persona permitiendo entrar en un medio que no solo busca personal competente o capaz, sino personal que pueda llegar más allá de la expectativa laboral, que sea proactivo y manejar situaciones de presión y conflicto, entre ellos una buena capacidad de adaptabilidad y asertividad, las cuales no se forman totalmente en la carrera, tiene un trasfondo personal y particular, al cual deberá brindarse otro tipo de formación estratégica y llegar a brindar a la persona una formación no solo basada en la técnica o teoría, sino también en la actitud y manifestación corporal para enfrentar el medio profesional. Seguramente este proceso no influirá solo a lo profesional sino también en su forma de vida.

Para ello se considerará elementos teóricos que sustenten esta propuesta desde los resultados obtenidos en la investigación y den lugar a una posible intervención diferente en el campo de pregrado, el cual es de conocimiento y necesidad de las carreras que son parte de la investigación.

5.2 OBJETIVOS.

a. Objetivo general.

Favorecer las competencias transversales o laborales, a partir de una propuesta en expresión corporal desde un enfoque psicomotriz.

b. Objetivos específicos.

- Describir los aspectos teóricos vinculados a los resultados obtenidos en la investigación para la fundamentación de la propuesta.
- Establecer los fundamentos metodológicos desde el enfoque psicomotriz para la propuesta.

- Fundamentar la pertinencia de la planificación de para la propuesta de la expresión corporal en las competencias transversales para las carreras presentes en la investigación.

5.3 INVOLUCRADOS.

Para la ejecución de este planteamiento se desarrollara el cuadro de involucrados dentro de la propuesta.



Grafico 62. Involucrados.

5.3.1 A quienes va dirigido

De acuerdo a diferentes factores se determina la población a la que va dirigida.

- Situación socioeconómica:** Los estudiantes que asisten a la Universidad Salesiana de Bolivia, es una población de nivel socioeconómico medio bajo, según los estudios realizados la gestión 2019, manifiesta que el 75% de la población que llega a la Universidad salesiana es comprendida por el sector de El alto, en sus diferentes distritos.

Razón por la cual se justifica su misión y visión Salesiana, desde los principios de Don Bosco, que la población alcanzada sea el sector marginado o de aquellos que el acceso a estudios superiores es limitado, donde la Universidad pueda brindar los recursos y estrategias de pertenencia y políticas de calidad que establezcan al estudiante la permanencia y constancia en su formación.

- b. **Género:** De acuerdo a la población que se atendió en la Universidad en el proceso de investigación, se denoto mayor población de mujeres en términos de porcentaje. Sin embargo estos pueden diferir en semestres o carreras. Por lo cual detallo las cifras encontradas en la investigación.

Así también en términos de estudio de la universidad, la población de mujeres abarca un 61 % a diferencia de los varones que serían el 49% comprendidas en las diferentes carreras.

- c. **Edad:** La edad de la población participe de la investigación es de 18-30 años, ya que la investigación desarrollada realizó dentro de sus criterios de inclusión a personas que oscilen en ese rango, aunque a nivel Universidad encontramos personas mayores a este.

Sin embargo es necesario resaltar que dentro del trabajo desarrollado se consideran las personas sin exclusión de edad, por lo cual serán participes la población total de los semestres correspondientes.

- d. **Problemática:** Esta se enmarca en relación a los resultados de la investigación, que conllevan a un análisis de la relación existente entre las competencias transversales y la expresión corporal que se desarrolla como base dentro de la psicomotricidad, la misma que se involucra en la formación corporal, según los datos encontrados, manifiesta las limitaciones dentro de las habilidades necesarias en el carácter laboral y al mismo tiempo en el desempeño del mismo, por lo mismo que fue una demanda necesaria en pasadas gestiones del acompañamiento de psicomotricidad en el trabajo de estudiantes como se menciona en el planteamiento del problema.

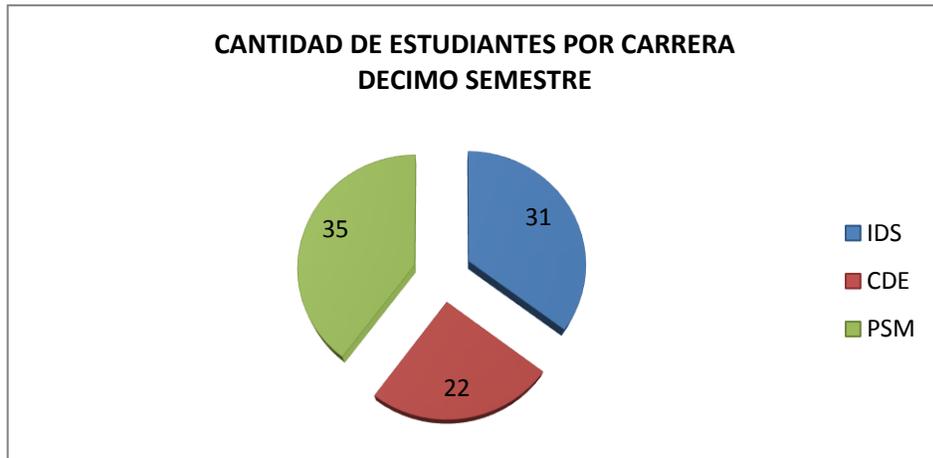
Sin embargo a ello se añade que la situación actual que enfrenta el país y el mundo, en relación a la pandemia y crisis sanitaria en el país, que conlleva a una modalidad de trabajo diferente, basadas en el nuevo decreto 4260 sobre las modalidades de complementariedad a la atención en la educación por lo cual, se enmarca una ampliación de lo virtual dentro del trabajo a ser desarrollado, reflejando diferentes elementos a nivel corporal que se manifiestan como sucesos que se desembocan detrás del aislamiento, el distanciamiento social y el medio de relación que cambio

de forma abrupta y sin preparación, lo cual tiene repercusiones a nivel emocional y somático, que son representadas en la acción y por lo tanto en las producciones corporales que engloba la integralidad del ser humano, y por lo tanto el aprendizaje se ve influido tras componentes que se originan sobre lo mencionado.

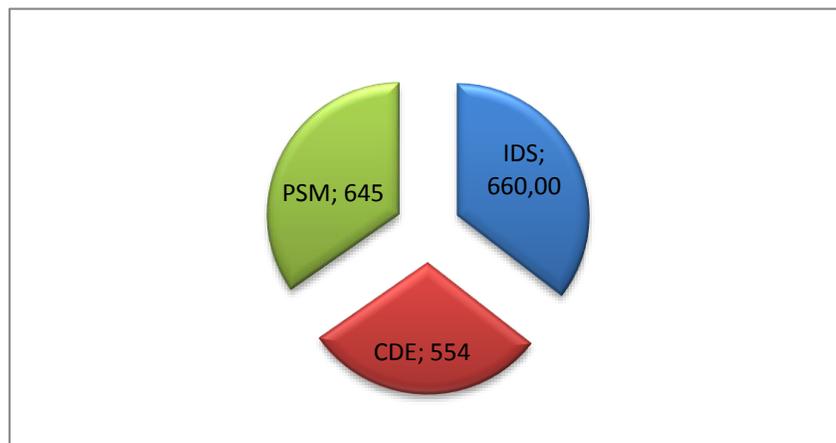
- e. **Numero:** La cantidad de alcance de la propuesta es alta, porque se espera iniciar desde primer semestre hasta noveno semestre, lo cual implica un alcance procesual el cual tomara un tiempo extenso; sin embargo también se desarrollara una evaluación semestral para revisar la población de alcance.

Si bien los estudiantes de decimo semestre serán la población meta inicial, la propuesta pretende extenderse a lo largo de los semestres. Para ello se detallara dos cantidades promedio. Los estudiantes que son parte de decimo semestre y los estudiantes totales por carrera.

Decimo semestre.



CANTIDAD TOTAL



Por lo cual de acuerdo a los datos mencionados se tiene beneficiarios directos e indirectos. Beneficiarios directos. En este caso se desarrollara en la población de estudiantes de las carreras que fueron parte de la investigación, las cuales se encuentran disponibles para el trabajo a desarrollarse.

Se trabajara con los estudiantes desde primer semestre con talleres corporales, siguiendo las metodologías establecidas dentro de la dinámica de formación. Es así que se extenderá a los semestres superiores, generando una evaluación procesual, de acuerdo al tiempo de trabajo que se considere a lo largo de los semestres. Considerando que el apoyo a los contenidos establecidos de la expresión corporal y competencias transversales desenvolverá un bagaje de elementos internos que se adecuaran y adaptaran en el proceso de trabajo.

Por esta razón los estudiantes que se formaran en estos talleres corporales, serían los principales destinatarios y beneficiados de la propuesta presente.

Beneficiarios o destinatarios indirectos: En este caso, tras la aplicación de dicha propuesta los beneficiarios indirectos seria, las carreras donde se realizara el trabajo, porque implicara un mayor manejo y ejecución de sus pasantías y por consecuente mejor referencia en instituciones donde se desarrollan, también se vincularía con mayor reconocimiento de la carrera en las diferentes instituciones, elevando la credibilidad y accesibilidad para más pasantías.

Así también se benéfica la Universidad Salesiana, porque los estudiantes al tener un mayor rendimiento aumentan la credibilidad y validez de las carreras pertenecientes a la institución y por lo tanto generan no solo mayor participación como universidad en instituciones de prácticas y pasantías, sino también referencia ante la población que tenga conocimiento de este.

Sin embargo cabe mencionar, que si bien las competencias transversales o laborales, tendrán una mayor inclusión en su trabajo y mayor rendimiento, es necesario considerar los aspectos técnicos y teóricos propios de cada carrera, los cuales se desembocaran del trabajo propio del estudiante, plantel docente e Institución.

Por lo cual la propuesta nace como un apoyo a la formación laboral del estudiante dentro de las carreras a las que pertenecen, beneficiando la elaboración, construcción y atención a su particularidad como personas y futuros profesionales.

Por consiguiente, el impacto de este, podrá ser medido a lo largo de la ejecución de la propuesta en las diferentes carreras y desde una concepción procesual y no inmediata. El estudio nos permitió establecer las características de la población en los temas de interés desarrollados, para que de esta manera se vea una propuesta pertinente, coherente y ajustada a la realidad de la población de estudio.

a) Metas para la puesta en marcha de la propuesta.

1. Ampliar el conocimiento sobre la formación corporal desde la psicomotricidad a nivel institucional, creando mayor credibilidad y acceso de la misma dentro de sus programas Institucionales.
2. Establecer el alcance de la propuesta a nivel institucional, analizando el periodo de trabajo que requiere el mismo.
3. Ingresar como carrera a partir de la formación corporal de forma extracurricular a otras disciplinas, creando espacios de trabajo conjunto en apoyo y transversalidad de formación desde un enfoque novedoso y productivo.

b) Actividades y tareas.

1. Generar un espacio de socialización a partir del análisis de resultados obtenidos en la Universidad y las diferentes carreras participes del estudio.
2. Diseñar un plan operativo de trabajo para brindar los productos esperados dentro de la propuesta.
3. Consolidar la presencia de los semestres y profesionales participes de la propuesta.
4. Determinar los avances obtenidos en el tema de interés, a partir de evaluaciones semestrales en cada carrera donde se desarrolle la propuesta.
5. Generar espacios de reflexión conjunta, con el equipo de docentes y directores, sobre los avances y particularidades registradas durante el proceso de trabajo.

5.4 FUNDAMENTACION

Para la fundamentación de la propuesta se consideraran la expresión corporal como base para formación de competencias transversales desde la visión psicomotriz, es decir se realizara un planteamiento sustentado en la teoría y los resultados obtenidos en la investigación que permitan conllevar a un análisis significativo de la propuesta.

Para tal efecto se detallara la expresión corporal desde su fundamentación en la mirada psicomotriz.

5.4.1 . La formación de competencias en psicomotricidad.

Para iniciar este apartado, tomare las frases de M. Foucault quien desde su visión manifiesta la idea de cuerpo retomada por un psicomotricista reconocido y escritor de varios libros de Psicomotricidad, Daniel Calmels.

En la prisión la única puerta de salida se abre cuando el hombre horizontal inclina (y resigna) su cabeza diurna en el hueco de la almohada.

La reja es un invento de la mano que fragmenta el espacio visible y mortifica la mirada, porque afirma y niega la salida/ el carcelero acuerda en fingir que afuera esta la libertad plena y que siendo el custodio de las llaves, conoce los reversos de la puerta. El carcelero envidia a los presos. Pues el no posee la esperanza de la fuga.

Es a partir de esta frase que considera al cuerpo no una superficie neutral con respecto a la historia, entendiendo a esta última no como un lento movimiento de progreso sino como el resultado del constante juego azaroso de las dominaciones. El momento histórico de la disciplina es el momento en que nace un arte del cuerpo humano, que no tiende únicamente al aumento de sus habilidades, ni tampoco a hacer más pesada su sujeción, sino a la formación de un vínculo que, en el mismo mecanismo, lo hace tanto más obediente cuanto más útil, y al revés. (Foucault, 1989)

Entonces se diría que realmente hay un cuerpo que debe cumplir con exigencias y necesidades que no vienen solamente de él, sino del entorno que lo rodea, manifestándose y actuando conforme a estas exigencias, pero denotándose un cambio del concepto de cuerpo

desde cada área, pero sin embargo la psicomotricidad entiende al cuerpo desde un enfoque integral.

Volvamos al cuerpo. Para Pablo Barruezo⁹, el ser humano ¿tiene o es un cuerpo? Si decimos que tiene un cuerpo, al igual que las patas de la mesa, estamos diciendo que el cuerpo no es esencial al ser humano. Yo personalmente he visto algunas mesas sin patas, pero nunca he visto un hombre o una mujer sin cuerpo.

Añade, estoy convencido de que el cuerpo es esencial al ser humano y por tanto somos un cuerpo. Pero pensemos a qué se debe este error de considerar que tenemos un cuerpo, como podríamos tener cualquier otra cosa. La historia se remonta a la antigüedad, a la filosofía clásica que concibe al individuo humano como un ser compuesto de dos partes: el cuerpo y el alma o espíritu. Esta explicación se ve ratificada en el racionalismo con Descartes y llega hasta nuestros días en que seguimos pensando que el ser humano está compuesto por dos entidades distintas: una realidad física, conocida como el cuerpo, que posee las características propias de la materia, como peso y volumen; y una realidad inmaterial, que se relaciona directamente con la actividad del cerebro y del sistema nervioso, a la denominamos con términos como psique, mente, razón, alma o espíritu, algunos de ellos, por otra parte, cargados de implicaciones morales o religiosas que subrayan la hipótesis del alma como algo cualitativamente distinto del cuerpo.

El nivel de evolución al que hasta ahora ha llegado su especie le permite utilizar sus posibilidades corporales (el cerebro también es cuerpo) para crear, comunicarse, resolver problemas, percibir, tener sensaciones, relacionar, dudar, tener sentimientos, comprender, desear, creer, recordar, proyectar, organizar, sacar conclusiones, etc., además de para hacer, decir o manifestarse.

En definitiva, creo que el ser humano constituye una unidad funcional (no una dualidad), que se caracteriza por la corporalidad, en donde se manifiestan procesos espontáneos o controlados por unas estructuras nerviosas que configuran una especie de puente de mando donde tienen cabida, fruto de la experiencia, la maduración y la propia

⁹ Pedro Pablo Barruezo Adelantado, autor de varios libros, Videcano de la Universidad de Murcia, profesor de psicomotricidad y creador de la revista Iberoamericana de Psicomotricidad.

integración, elementos de todo tipo, cognitivos, afectivos y conductuales. La historia del propio individuo, que recoge la de la especie, le llevaría a constituir ese núcleo personal donde podemos localizar su habitual forma de ser, de actuar y de resolver.

Es decir que este cuerpo está en constante relación con los otros, pero como se menciona no solo este cuerpo físico sino integral, que es entendido desde la Psicomotricidad desde una visión unitaria y global, que cada ser humano desarrolla con su propia historia.

Por esta razón, la idea de incluir al cuerpo en la formación de competencias transversales tiene lugar desde las connotaciones psicomotrices estudiadas, no se trata de un ente físico se trata de una integralidad compleja y que el psicomotricista trabaja durante su formación, la cual le permite desarrollar habilidades interpersonales, comunicacionales, desde lo interno y externo y ante todo la capacidad empática y de escucha al otro transcrito en resonancias tónico-emocionales.

Es por ello, que los resultados de la investigación, generar una reflexión evidente en la participación de la formación corporal para beneficio de competencias transversales las cuales enmarcan el objeto de estudio de la Psicomotricidad “cuerpo y manifestaciones”

5.4.2 La expresividad corporal como recurso de formación en psicomotricidad.

Posiblemente el ser adulto, no está dado por una edad definida cronológicamente, sino que lo podemos pensar como una condición de posibilidad que alcanza el sujeto, que remite a estados independientes más o menos relativos en los distintos planos de desarrollo individual (personal, laboral económico, sociocultural, etc.)

Según Alejandra Papamdreá, 2018, en su texto la intervención en el campo Adulto enmarca consideraciones relevantes que serán consideradas para este proceso.

Primeramente es necesario comprender el término “ser adulto” que vendría ser en una posición subjetiva desde donde poder asumir responsabilidades, derechos y obligaciones. Un cierto estado de autonomía, que en general se va construyendo desde la adolescencia. Sabemos que según la época, las culturas y las circunstancias particulares se puede ubicar la adultez joven a los veinte, treinta o cuarenta años y extender la adultez a edades avanzadas dados los cambios culturales y la evolución en salud y ciencia.

Es decir que es una larga franja de tiempo vital que supone una autonomía de hacer, decidir y responder. En el devenir de la adultez dicha autonomía se puede sostener una vez lograda, se puede perder y recuperar o alcanzarse parcialmente solo en algunos planos.

Las huellas de esa memoria olvidada impactan como primer esbozo de psiquismo y como impronta funcional en el cerebro, esas huellas hacen a la prehistoria del sujeto, historia sin relato propio, historia relatada por otros, los otros de la crianza en una cultura dada (Rozental, 2005)

Así se va construyendo el entramado psicomotriz del cual emerge el sujeto, a partir de una imagen que lo unifica (el yo soy, y tengo un cuerpo) imagen que representa la ambivalencia de lo junto, y que entonces se liga, todo bajo la mirada, la escucha, la palabra del otro materno y el otro de la cultura.

Si entendemos que el cuerpo de la psicomotricidad se explica en el origen mismo del entramado corporal y subjetivo (es decir lo Psicocorporal) oscila entre las sensaciones de tensión y distensión, entre las emociones propias y del otro, entre las representaciones de adentro y afuera, de la presencia y la ausencia, entendemos entre el eje y la periferia del cuerpo en sus relaciones con el entorno, emerge la corporeidad.

Por ellos es posible pensar la palabra psicomotricidad como portadora de un equívoco para el pensamiento actual ¿Por qué hablar de psicomotricidad ‘si miramos, escuchamos, observamos al funcionamiento de una trama psicocorporal? Es decir lo visible y no visible del cuerpo.

El termino de expresividad corporal, es considerado desde los aportes de Bernard Aucouturier, autor relevante en la historia de la psicomotricidad, quien denomina a la particularidad de ser y estar en el espacio como “Expresividad Motriz” termino que hace referencia a la forma única, original, individual de ser y estar en el espacio como consecuencia del funcionamiento psíquico ligadas a su pulsión de pego y dominio, concebidas en su historia profunda de su relación con el cuerpo, espacio y tiempo.

Entonces, considerar el termino conlleva a un análisis del cuerpo desde su historia profunda, sin embargo para llegar a este proceso, lo desarrollamos en Psicomotricidad como

base para la formación de estudiantes, sin embargo, en el caso de la formación en otras carreras, considerare el termino expresión corporal, el cual hace referencia a... es decir, incluye las manifestaciones corporales como traducción de elementos emocionales que implican una acción de trabajo basada en elementos técnicos de la psicomotricidad sin profundizar como en el caso de la formación de psicomotricistas, ya que este proceso conlleva toda la carrera, del cual no desmerezco a otras profesiones, sin embargo forman parte de la especificidad nuestra,

Por ello se considerara las competencias transversales como foco direccional del trabajo psicomotriz, basado en aspectos básicos que se trabajan en psicomotricidad desde una intervención ajustada y adecuada a la profesión de los estudiantes partícipes de las carreras de investigación.

5.4.3 Estrategias vinculadas al cuerpo y su relación con la formación de estudiantes.

Se entiende como la educación mediante el movimiento, en la que la corporeidad juega su rol más trascendental; en este caso no se trata de atender la corporalidad como en las situaciones anteriores, sino más bien como la forma que el sujeto tiene para presentarse y adaptarse a la realidad.

El cuerpo es la estructura concreta de presentarse al mundo y es por medio del cuerpo que el sujeto expresa sus comportamientos, sus requerimientos o necesidades, las diversas dimensiones del pensamiento y el propio movimiento. El enfoque educativo desde esta mirada se sincroniza con modelos cualitativos desde el constructivista, investigación acción, hasta la pedagogía crítica.

En este contexto, el movimiento corporal no debe ser previsto como gesto o acto mecánico, automático en esencia, sino como un comportamiento complejo que actúa como medio de liberación y comunicación, así, el énfasis pedagógico se sitúa en una dimensión no técnica del movimiento.

El término “a través” significa atravesar y en consecuencia educar a través del movimiento implica clarificar con pertinencia el objetivo que se pretende lograr. En este escenario lo relevante no es el movimiento, sino el propósito para el cual se utiliza. Éste se

transforma en el vehículo para alcanzar metas en diversos ámbitos, ya sea en la salud, el bienestar social, la educación, etc.

En este caso, el contexto pedagógico bajo este modelo se inclina por un paradigma praxeológico, sin excluir el de racionalidad técnica y se transfiere a la adquisición de un bien, cada vez más necesario en la sociedad del conocimiento y de redes en la que nos corresponde vivir.

Pero evidentemente hay actividades que requieren mayor participación corporal y otras menos. "El cuerpo es, en efecto, un nudo de significaciones vivas en las que no se puede distinguir la materia sensible de la forma inteligible, precisamente porque la forma está ya en la materia, y la acción de la conciencia no puede ya ser comprendida como la imposición de un sentido a una materia inerte. No se puede separar el signo sensible de la significación inteligible sin enmascarar la relación orgánica de sujeto con el mundo, y sin prescindir de la trascendencia activa de la conciencia que no le hace ir hacia el mundo porque se encuentra ya, mediante el cuerpo, instalada en él." (DASTUR 1993).

Es decir un cuerpo de significaciones no solo como la materia misma, que nos remite siempre a lo que no es tangible sino que está inscrito en ese cuerpo y es por el que somos sujetos pero no como Costa menciona sino como un sujeto que expresa, piensa, actúa.

5.4.4 Relación estudiante y docente desde un trabajo de competencias transversales.

Esta perspectiva de trabajo ha sido razón de discusión y planteamientos constantes durante los últimos años dentro el campo de la psicomotricidad, por tal razón, es necesario el planteamiento a considerarse en el enfoque de trabajo para apoyar competencias que no son consideradas directamente, sin embargo son necesarias para las prácticas y pasantías de los estudiantes y así también en su práctica laboral.

Evidentemente considerar la relación estudiante – docente, implica connotaciones complejas, pero eso no implica que no sea pertinente en el trabajo de pregrado.

Quiero destacar que particularmente la formación en la carrera de Psicomotricidad, conlleva un bagaje de conocimientos complejos y por lo tanto

diferenciados desde la interdisciplinar y la correlación de aspectos teóricos propios que se fueron desarrollando desde su nacimiento, el cual brinda diferentes opciones de intervención.

Para la comprensión de este proceso, organizare la información en tres vertientes de las cuales se desprenderán diferentes implicancias.

5.4.5 El trabajo en sala de psicomotricidad. Implicancias y trascendencias.

Se realiza el trabajo corporal siguiendo el formato de tres tiempos, caldeamiento, actividad central, y retorno – reflexión, incluyéndose también objetos y ejercicios de las técnicas corporales que resultan efectivos en ciertos momentos y para cada situación en particular.

Es importante situar el uso de recursos de técnicas corporales, las cuales no significan hacer psicomotricidad un collage, sino hacer uso de aquellas experiencias que resultaron significativas en cierta situación dada, a las cuales se recurre de manera espontánea como medios de intervención.

Los encuentros grupales implican encuentros, considerando las reflexiones, y el autoanálisis, que requiere un proceso constructivo de cada uno, y se interrelaciona en equipo.

El trabajo individual, se propone en encuentros semanales o quincenales, donde la sesión individual también es un momento de trabajo corporal y otro de conversación de escucha a la versión, el texto que trae el sujeto.

5.4.6 Cuerpo transversal en la educación de pregrado.

En este postulado considerare el aporte de Sassano (2000) que menciona: que el cuerpo podría ser tomado como un eje transversal ya que “son aquellos que no están confinados a un tiempo o espacio curricular determinado, es decir no necesitan una disciplina o área específica para ser abordados; supone que atraviesan, interesan y comprometen a todos los contenidos.”

Esto quiere decir que la búsqueda metodológica para que el adulto en este caso logre aprendizajes significativos, no radica en un nuevo método, va más allá del método mismo, se trata de salir del abordaje dual por completo y tener una mirada diferente, que vea como

menciona la psicomotricidad, a un ser en su integralidad, interrelacionado con áreas o ejes constitutivos (motriz, cognitiva y afectiva), donde el cuerpo es más que un cuerpo físico y una mente o espíritu que se relaciona con el pensamiento y por lo tanto con el aprendizaje, debe tomar un abordaje que interactúe, transversalice los aprendizajes.

Los temas transversales tienen como objeto pilar algunos caminos perversos sobre los cuales hemos tomado consciencia ahora, para introducir en la enseñanza las preocupaciones más acuciantes de la sociedad actual, sin que esto signifique el desplazamiento de los contenidos de las materias curriculares.

Es necesario considerar que si se piensa en transversalidad y competencias transversales, da lugar a confusiones, por dos elementos importantes que deben ser diferenciables, primeramente no se trata de agregar más contenidos a su trabajo curricular actual, , porque ello implica sobrecargar y extender su proceso de formación, tampoco se trata de que solo se transversalice en otras materias, porque como se manifestó en el estudio, cada carrera tiene una particularidad de formación, sin embargo lo que se pretende plantear es un taller conjunto de su formación en apoyo con la labor docente, esto implica una revisión y trabajo conjunto con cada carrera para la articulación de los principios de trabajo.

Si se considera que los contenidos desde la transversalidad como algo necesario para vivir en una sociedad como la nuestra, la disposición del resto de las materias cambia, se resitúa y cobra un nuevo valor; el de ayudarnos a alcanzar macroobjetivos imprescindibles para vivir en una sociedad autoconsciente y desarrollada/

Evidentemente la demanda está dada, ahora la principal respuesta radica en el ‘como’, es aquí donde desarrollare la posible respuesta que implicara un engranaje y que paulatinamente desenvolverá más fuentes de trabajo vinculado a la investigación desarrollada.

Ahora bien, se considera las competencias transversales o conocidas también como competencias laborales en el marco de la teoría propia y posteriormente el aporte desde lo psicomotriz en su interrelación.

5.4 6.1 Concepción de las competencias transversales.

Cuando se habla de competencias, se considera al conjunto o muestrario de definiciones sobre competencias, nos pone de manifiesto que el concepto de competencia sigue poseyendo un atractivo singular, en palabras de Le Boterf (1996), “la dificultad de definirlo crece con la necesidad de utilizarlo”. De manera que, en estos momentos, como destaca este autor, más que un concepto operativo es un concepto en vía de fabricación.

Pero más allá de esta dificultad, es necesario concretar y llegar a algunos puntos de síntesis de definición para nuestro quehacer.

Una primera nota característica en el concepto de competencia es que comporta todo un conjunto de conocimientos, procedimientos y actitudes combinados, coordinados e integrados, en el sentido que el individuo ha de saber hacer y saber estar para el ejercicio profesional. El dominio de estos saberes le hace capaz de actuar con eficacia en situaciones profesionales. Desde esta óptica, no sería diferenciable de capacidad, erigiéndose el proceso de capacitación clave para el logro de las competencias. Pero una cosa es ser capaz y otra bien distinta es ser competente, poseyendo distintas implicaciones idiomáticas. (GÁMEZ, 2015)

Dentro de esta idea, se considera dos vertientes en la educación, entre ellas se considera la formación basada en objetivos y otra en competencias, donde su parámetro evaluativo enmarca la particularidad de las competencias en la educación.

Entendiendo la diferencia, evidentemente el trabajo de competencias es una labor compleja, pero necesaria para la época actual, donde la demanda laboral es exigente y amplia, por ello los estudiantes en su formación si bien cuentan con una malla curricular que les brinde recursos, a nivel técnico y de conocimiento también se debe reflexionar sobre un apoyo que trascienda la idea de procedimientos que todas las carreras manejan, y es muy importante, sin embargo, donde el estudiante se prepara en aquello que le permitirá abrir espacios laborales, enfrentar situaciones de conflicto, generar gestiones y trabajos de equipo, pro actividad para lo que se requiere y más allá, por lo tanto es una labor que no debe subestimarse a la hora de formar a los estudiantes.

La tabla siguiente expresa 3 elementos básicos que deben diferenciarse al pensar en la formación de estudiantes.

Tabla.106 Competencias requeridas para la empleabilidad: diferenciación entre habilidades personales y características de personalidad.

<u>Competencias para la empleabilidad</u>	<u>Habilidades personales requeridas</u>	<u>Características de personalidad requeridas</u>
<u>Comunicación</u>	Presentar información e ideas de manera oral y escrita	Extroversión
<u>Organización</u>	Coordinación de tareas Manejo de recursos (económicos, materiales, tiempo)	Flexibilidad/adaptabilidad Organización Meticulosidad
<u>Automotivación</u>	Iniciativa Autocontrol	Perseverancia Determinación Optimismo
<u>Trabajo en equipo</u>	Trabajar bien con los demás Dar apoyo a compañeros de trabajo o equipo Cooperación	Amabilidad, agradabilidad
<u>Solución de problemas</u>	Pensamiento crítico Toma de decisiones Trabajo ético Solución de problemas	Flexibilidad Responsabilidad Honestidad apertura al conocimiento Autoeficacia

Nota: La medición de las competencias transversales en Colombia: una propuesta metodológica¹⁰

Paolo Raciti (compilador).

Entonces, no basta con el conocimiento solo de objetivos o de perfil profesional, sino que se busca desarrollar en el estudiante como profesional a nivel técnico, pero también interdisciplinar y social, donde se generen estrategias de atención e intervención de ellas, sin desligar evidentemente la relevancia a la formación de conocimientos particulares y valiosos en la carrera profesional.

Para tal efecto se considerará a diferentes autores que manifiestan de forma clara las definiciones de competencias transversales de las cuales se busca generar un nuevo aporte desde la psicomotricidad.

¹⁰ Programa EURO social, Madrid (España).

Tabla 112 Definiciones de competencias transversales

AUTOR	AÑO	DEFINICIONES
Nogueira	2005	Es la posibilidad real que tiene el ser humano de integrar y movilizar sistemas de conocimientos, habilidades, hábitos, actitudes, afectividad y valores para la solución exitosa de aquellas actividades vinculadas a la satisfacción de sus necesidades cognitivas y profesionales, demostradas en su desempeño, al tomar decisiones y solucionar las situaciones que se presenten en su esfera de trabajo.
Llanio	2010	Se le atribuyen tres interpretaciones fundamentales: el de capacidades, de competitividad y de incumbencia, la primera, es la vía más empleada para la inclusión de este concepto en la educación y se relaciona directamente con el saber hacer por el estudiante o el egresado de una profesión

Nota: Teorías citadas por San Juan, García y otros (2010)

Entonces, en las definiciones se considera nuevos elementos a las competencias genéricas, de las cuales se desprenden bagajes de conocimientos, y las cuales implican la actitud, los valores y principios, y en ella encontramos las competencias transversales, que forman con una expresión clara, la particularidad de la persona a la hora de actuar en un campo profesional o pre profesional.

Otro aporte con respecto al concepto de competencia, el proyecto Tuning¹¹ (2007) dice que son complejas capacidades integradas en varios grados y que la educación debe formar en el individuo, para que pueda desempeñarse como sujeto responsable, en diferentes contextos de su vida personal, es decir, que se plantea la formación integral que incluye varios aspectos, como son los conocimientos (capacidad cognoscitiva); las habilidades (capacidad sensorio motriz) y las destrezas, actitudes y valores, lo resume en: “saber, saber hacer en la vida y para la vida, saber ser, saber emprender, sin dejar de lado saber vivir en comunidad y saber trabajar en equipo”.

Por esta razón el planteamiento manifiesta una labor que procede de la persona cuya expresión radica en una mirada integral para su intervención, entonces desde esa perspectiva se depende todo un bagaje que la Psicomotricidad considera base de su labor, y que

¹¹ Tuning como proyecto tiene un trasfondo y un contexto. Nació a partir de las necesidades que emergieron en 1999 con la Declaración de Bologna: un proyecto de y para las universidades enfocado en un sistema intercultural para desarrollar aprendizaje basado en resultados, centrado en los estudiantes y basado en competencias.

trasciende la idea fragmentadora, donde se separa el trabajo, sino valora el trabajo global. Interrelacional.

Es así, que, dentro de la participación de las competencias transversales, se considerara una revisión de los enfoques en la educación y su mirada en él.

Tabla 113 Enfoques de educación y competencias

<u>Enfoque conductista</u>	<u>Enfoque funcionalista</u>	<u>Enfoque constructivista</u>
Se fundamenta en las características personales que se expresan en comportamientos para un desempeño superior. La base es la persona con conocimientos, habilidades y motivaciones para lo que se debe ser.	Se basa en la capacidad para realizar actividades y lograr resultados en una función productiva determinada, según criterios de desempeño. La base es el trabajo con actividades, tareas y resultados para lo que se debe hacer.	Valora las relaciones mutuas y las acciones entre los grupos y su entorno, pero también entre situaciones de trabajo y de superación.

Nota: Merlens (1996)

A partir de esta idea, la propuesta conlleva la participación de un enfoque constructivista, y a partir de estos enfoques, surgen las diferentes concepciones de competencias.

Tabla. 114 competencias según enfoques.

<u>Según el enfoque conductista</u>	<u>Según Merlens (1996)</u>	<u>Según Bunk (1994)</u>	<u>Según la UNESCO (1995)</u>	<u>Según la OIT y el SENA</u>
Competencias personales: actitudes, conducta, valores, etc	Competencias básicas: se adquieren en la formación básica (habilidades para la lectura y escritura, comunicación oral y otras).	Competencia técnica: es el dominio experto de las tareas y contenidos del ámbito del trabajo	Competencias cognitivas: aprender a conocer, aprender a comprender.	Competencias básicas: adquiridas en la educación básica.
Competencias técnicas: uso de herramientas, etc.	Competencias genéricas: se relaciona con los comportamientos y actitudes laborales	Competencia metodológica: Implica la aplicación del procedimiento adecuado a las tareas asignadas	Competencias técnicas: aprender a hacer, relacionado con lo práctico, lo técnico y lo científico.	Competencias genéricas o transversales: desempeños comunes a diferentes ocupaciones

Competencias específicas: relacionan con los aspectos técnicos que tienen que ver con la ocupación.	Competencia social: se colaborar con otras personas en forma comunicativa y constructiva.	Competencias formativas: aprender a ser y a convivir, relacionadas con valores, actitudes profesionales, sociales y filosóficas.	Competencias específicas: conocimientos técnicos de una ocupación específica.
---	---	--	---

Nota: Información extraída de Rodríguez (2007).

A su vez, las competencias específicas y transversales se subdividen, las primeras son: Académicas o relativas a conocimientos teóricos (saber); Las disciplinares o conjunto de conocimientos prácticos requeridos para cada sector profesional (hacer) y Las de ámbito profesional, que incluyen habilidades de comunicación e indagación, aplicadas al ejercicio de una profesión concreta (saber hacer). (Martínez, 2011)

De lo anterior se puede deducir que existen dos componentes principales que son los conocimientos y las capacidades, por lo tanto, las competencias son un conjunto de conocimientos y capacidades que tiene todo ser humano y que son aplicados y desarrolladas en las diversas actividades que realiza en el diario vivir, lo que implicaría el saber hacer, pero también el ser.

Las competencias transversales son aquellas que recogen varios aspectos genéricos como son los de conocimientos, habilidades, destrezas y capacidades que debe tener cualquier persona, antes de ser incorporado al mercado laboral (Martínez, 2011)

Por esta razón, la relevancia de su implicancia dentro la profesión termina siendo un agente relevante de inclusión en la formación de las personas que incluyen en pregrado, permitiendo integrar una nueva visión de trabajo y por consecuente un apoyo diferente al que se realiza hoy en las carreras partícipes de la investigación.

A las competencias transversales también se les llama genéricas. Las competencias transversales se caracterizan porque su desarrollo está presente a lo largo de todo el proceso educativo, su fin es desarrollar la capacidad a nivel individual, para lograr éxito en la vida, influyen tanto en el ámbito académico y profesional como en el personal e interpersonal. (Villa y Poblete, 2007, citado por Bolívar, 2011).

Se les llama genéricas porque su desarrollo potencia el desarrollo de otras destrezas, habilidades y competencias en sí, es decir, una competencia contiene a otra, por ejemplo, quien logra relacionarse y cooperar con un conjunto de personas, a su vez desarrolla el actuar con valores en un entorno ciudadano (Bolívar, 2011).

En consecuencia, es un proceso que se busca desarrollar a lo largo de la formación Universitaria en los estudiantes de acuerdo a las diferentes carreras, aunque siendo particulares las competencias transversales brindan recursos en cualquiera de las carreras, siendo importante considerarlas para la competencia en el medio laboral y social.

Todas las competencias son en cierto sentido transversales, es decir, que no pertenecen exclusivamente a un área curricular, ni se corresponden con todos sus contenidos, por lo cual, requieren ser promovidas y potenciadas en el trabajo conjunto de todas ellas (Bolívar Botia, 2011)

El ejercicio profesional implica internalizar las tendencias de conocimientos que emergen del Eurocentrismo, del latino americanismo y de países del oriente, con la finalidad de diseñar y ejecutar programas de aprendizaje pertinentes y relevantes que incorporen estrategias cognitivas, afectivas, metodológicas y evaluativas. Generando conocimientos desde el tipo de sociedad en que vivimos.

En este escenario resulta relevante que los docentes naveguen en las diferentes concepciones curriculares, que posteriormente permitan comprender y aplicar, estos conocimientos en el aula, en la interacción que potencie las capacidades de los alumnos.

Esta concepción consideraba que el ser humano era fragmentado en la idea de que el alma y el cuerpo son opuestos y la valoración se enfocaba en el alma y el cuerpo un agente externo, es decir, desde una mirada fragmentadora.

Añadiendo, que es en la formación teórica y en la praxis diaria, en estas instituciones y servicios que el estudiante construye el rol profesional. El rol profesional se construye entonces, en permanente interacción con los otros profesionales integrantes de los equipos multidisciplinarios. (Mila, 2003)

Por esta razón, no queda solo en el contenido teórico de la enseñanza, sino en la participación activa del estudiante en su formación, donde existan recursos que establezcan retos diferentes al futuro profesional y se encuentre confrontado con el rol que desarrollara, partiendo de esta idea, el estudiante desde su particularidad buscara estrategias que apoyen su labor, pero la formación le brindara recursos de apoyo a su propio desarrollo,

Entonces, es difícil pensar en una educación fragmentadora, coercitiva o en el caso una educación que se enfoque en la valoración de objetivos, se trata de incursionar en nuevas estrategias que beneficien a los estudiantes quienes serán los nuevos profesionales en el campo laboral y donde lo competente no es una rama única, también se trata de “ser” de una actitud que permita enfrentar el medio laboral y por consecuente su transitar en la vida.

Por esta razón, desde esta perspectiva que se incluye la formación corporal como un recurso importante en la formación de profesionales en psicomotricidad, del cual detallare más adelante, haciendo énfasis en las competencias transversales.

5.5 Consideraciones metodológicas de la propuesta

5.5.1 Propósitos.

Los propósitos pueden ser varios, según la información recabada, es necesario concretar estos aspectos, considerando que son aplicables en cualquier carrera por sus características:

Una competencia transversal es una característica de la persona que entra en juego cuando responde a una petición del entorno organizativo y que se considera esencial en el ámbito laboral para transformar un conocimiento en comportamiento. El término se utiliza para indicar las capacidades de amplio espectro, no específicas de una profesión o ambiente organizativo y es aplicable a tareas y contextos diversos. (Cartaagena, 2013)

- Saber aplicar los conocimientos adquiridos y ser capaces de resolver problemas en entornos nuevos o poco conocidos dentro de contextos más amplios (o multidisciplinares) relacionados con su área de estudio.
- Ser capaces de integrar conocimientos y enfrentarse a la complejidad de formular juicios a partir de una información que, siendo incompleta o limitada, incluya

reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos y juicios.

- Saber comunicar sus conclusiones (y los conocimientos y razones últimas que las sustentan) a públicos especializados y no especializados de un modo claro y sin ambigüedades.
- Poseer las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida auto dirigido o autónomo.
- Gestionar las emociones, considerando la dinámica interna del trabajo, que permita ajustarse y ser flexible ante diversas situaciones que se presenten, considerando al equipo y la adaptabilidad en la ejecución de acciones.

5.5.2 Contenidos.

Dentro de los contenidos, se pueden desplegar en varios, sin embargo para su análisis y basado en la investigación realizada se desarrollara un trabajo basado en tres pilares básicos de la psicomotricidad, los cuales permitirán trabajar los contenidos propios de las competencias analizadas en la investigación.

1. capacidad de escucha.
2. Empatía corporal
3. Comunicación interpersonal corporal.

Para mayor claridad, estos contenidos desarrollados desde la psicomotricidad, manifiestan vertientes propias las cuales se interrelacionaran con los contenidos de competencias.

1.- Creatividad e imaginación: ser capaz de generar ideas, respuestas y propuestas innovadoras y alternativas para proponer soluciones imaginativas y originales. Proporcionar posibilidades para interactuar a través de actitudes y metodologías dinámicas y proactivas.

2. Resolución de problemas: capacidad de identificar y analizar situaciones problemáticas cuyo método de solución presenta cierta complejidad. Eficacia para identificar un problema y los datos pertinentes al respecto, reconocer la información relevante y las posibles causas del mismo.

Se pretende conseguir la capacidad de aportar soluciones a problemas en el ámbito educativo: conocer las situaciones más comunes, saber clarificar el problema, analizar las causas e identificar alternativas de solución.

3. Interdisciplinariedad (transversal y global): saber llevar a cabo procesos relacionando contenidos de diferentes áreas, con visión amplia e interactiva en un tema a trabajar. Generar aprendizajes que apoyen el trabajo dentro las interrelaciones en un equipo interdisciplinario.

Se persigue la distribución eficaz del tiempo, ser capaz de ordenar actividades o tareas a realizar según la importancia otorgada así como priorizar demandas, establecer plazos, organizar agenda y horarios para realizar tareas sin malgastar tiempo

4.- Autoconfianza: tener seguridad en las propias capacidades para resolver retos. Descubrir las propias capacidades para conseguir nuevos aprendizajes, la superación de retos difíciles e inusuales, el acceso a lo desconocido, ayudar a los demás.

5.- Resiliencia : saber gestionar la adversidad y las dificultades, con capacidad de resistir. Afrontar nuevas situaciones en entornos que no se conocen ni dominan como los habituales, con las incomodidades, el cansancio y las dificultades, proporcionando oportunidades óptimas para desarrollar esta competencia.

6.-Gestión emocional: reconocer y regular las propias emociones para ajustarlas adecuadamente a las necesidades del momento y del contexto. Adaptación al medio y a formas de relación diferentes de las habituales que exijan gestión y modulación emocional.

El objetivo prioritario es mejorar el conocimiento de uno mismo, que el alumno sepa qué es la autoestima y el auto concepto y desarrollar la capacidad asertiva, es decir, ser positivo evitando reacciones como la sumisión o la agresividad, ni adoptar actitudes defensivas ni violentas. Se ayudará a realizar planes de mejora personal y aceptar cambios fomentando la flexibilidad para adaptarse a las nuevas situaciones que se pueden encontrar en un colegio: cambio de curso, cambio de funciones, etc.

7 Adaptabilidad: saber adecuarse a cualquier contexto, relación o situación de forma positiva. Condición que permite aceptar y acomodarse a los cambios. Capacidad para

permanecer eficaz dentro de un medio cambiante, así como a la hora de enfrentarse con nuevas tareas, retos y personas.

El objetivo es la comprensión de la necesidad de seguir aprendiendo a lo largo de la vida, actualizar el conocimiento de las innovaciones del ámbito educativo y saber analizar las tendencias de futuro. Es importante el conocimiento por parte del alumno de los itinerarios laborales y formativos

8.- Empatía: saber percibir y comprender el comportamiento, las emociones y los sentimientos de otra persona o un grupo de personas. La capacidad de comprender y de hacerse entender. La necesidad de expresión, de observación y de escucha.

Saber escuchar y respetar opiniones de los otros y ser capaz de entenderse bien con las personas de procedencia cultural diversa; es decir, trabajar bien con personas de etnia, religión o cultura distinta. Se quiere fomentar que el alumno sepa expresar quejas sin ofender, así como saber recibir quejas y tener habilidad para preguntar y transmitir adecuadamente sus ideas.

9.- Cooperación y trabajo en equipo: saber convivir y colaborar para conseguir objetivos compartidos. Disposición para participar como miembro integrado en un grupo (dos o más personas) para obtener un beneficio como resultado de la tarea a realizar, independientemente de los intereses personales.

Se busca a través de esta competencia que se aprecie el claustro de profesores como equipo de trabajo, se sepa qué es trabajar en equipo y se diferencie de trabajar en grupo. Es importante saber seleccionar y elegir la metodología de trabajo y distribución de funciones, así como ser capaz de participar como miembro de un equipo en las reuniones del colegio: saber escuchar y saber hacer uso de la palabra oportunamente con intervenciones positivas y constructivas.

10.- Integridad: capacidad para mantenerse dentro de una organización o grupo para realizar actividades o participar en ellos. Consideración hacia los demás atendiendo a sus características y situaciones personales y sociales en utilización de los rasgos y métodos interpersonales para guiar a individuos o grupos hacia la consecución de un objetivo.

Interiorizar gradualmente el rol profesional del maestro y se le insta a que busque la excelencia en las acciones profesionales. Se pretende que conozca y sea capaz de llevar a cabo los requisitos marcados por la institución educativa y mantenga una actitud positiva ante la mejora de calidad.

11.- Autocrítica: mostrar disposición a recibir sugerencias, ideas, valoraciones y críticas. Ser capaz de autoanalizarse y reconocer los propios errores y limitaciones para la autoevaluación, la revisión de las propias conductas, la crítica y la mejora personal.

A través de esta competencia se quiere fomentar el sentido de la responsabilidad hacia la propia vida y los estudios aportando al alumno conocimiento sobre su propio estilo atribuciones, estilo motivacional y estrategias de aprendizaje. En una segunda fase se perseguirá el objetivo de aprender a buscar información, evaluar información, así como analizar, sintetizar, resumir, comunicar, citar y presentar trabajos.

12. Comunicación verbal y no verbal eficaz: capacidad para expresarse claramente y de forma convincente con el fin de que la otra persona asuma nuestros argumentos como propios o generando flexibilidad para adoptar un tipo diferente de enfoque sobre ideas o criterios.

Las competencias transversales, son elementos que están presentes de forma particular en cada persona, las cuales se desembocan desde la historia y formación que envuelve a la persona, por tal razón su desarrollo es independiente en el sentido de que cada uno puede asimilar el medio de forma distinta, sin embargo es dependiente, porque se vincula a su particularidad de historia la cual predispone la asimilación del medio.

5.5.3 Método.

Para desarrollar el método de trabajo en las competencias transversales, considerar a la Universidad de Granada, quien tiene establecido una línea de trabajo, fuera de las materias consideradas en el plan curricular y apoyara a la propuesta que se desarrollara.

Dentro de su presentación se considera, la formación, junto con la información y el asesoramiento en las dimensiones personal, académica y profesional de los estudiantes,

constituyen los ámbitos sobre los que se sustancia la orientación universitaria y que, por lo tanto, dan sentido al trabajo de los profesionales del Gabinete Psicopedagógico.

Bajo esta premisa, desarrollan acciones formativas que complementan los aprendizajes que el estudiantado adquiere en su plan de estudios, con un carácter eminentemente práctico. Con la finalidad de dar coherencia a las mismas, se considera en el marco de “Un programa para el desarrollo de competencias transversales”.

El Espacio Europeo de Educación Superior establece que los estudiantes deben ser capaces de aplicar los saberes adquiridos en situaciones reales (“aprender a hacer”); competencia ésta, cada vez más demandada en el mundo laboral, y que, por lo tanto, favorece su empleabilidad (Comunicado de Lovaina/Lovaina la Nueva, 2009).

La Finalidad del programa es dotar a los estudiantes de habilidades prácticas que completen y mejoren la formación académica para facilitar su inserción laboral.

Como parte de las Estrategias didácticas, el programa se implementa mediante talleres educativos diseñados para grupos de entre quince-veinte estudiantes, con una duración máxima de 30 horas, entre el tiempo presencial y el no presencial. Igualmente, se contemplan las modalidades de charlas-coloquio y seminarios /proyectos de innovación en tutorías con los estudiantes de una titulación concreta. En relación al tiempo, el programa se desarrolla durante el curso académico.

5.5.4 Recursos

El programa cuenta con una variedad de recursos que facilitan el desarrollo de los talleres. Dichos recursos se ponen a disposición del estudiantado para facilitar el proceso de enseñanza-aprendizaje que el taller conlleva.

Por lo cual dentro de la propuesta se generaran diferentes recursos necesarios para su desarrollo, de los cuales se considerara.

- a. **Espacio:** El espacio a utilizarse, es ajustado a la cantidad de estudiante, iluminado, alfombrado, y sin ventanas expuestas. La cual implica las características de las salas de psicomotricidad, actualmente disponibles por la carrera y universidad.

- b. **Materiales:** los materiales que se utilizaran son de acuerdo a la actividad planificada, en el caso la mayoría implican materiales reciclables o de fácil acceso o disponibilidad por el estudiante. (periódicos, globos, telas o sabanas, almohadones, cordones, sogas, chalinas, ligas, etc.)
- c. **Tiempo:** el horario de trabajo por semestre será una vez por semana, por el periodo de una materia, es decir hora y media.
- d. **Recurso humano:** Un profesional del área, en el caso mi persona, a cargo de la propuesta y otros que quieran incluirse con conocimiento de la temática y observadores que apoye a la observación y análisis de cada sesión desarrollada. En el caso de estudiantes de psicomotricidad de los últimos semestres.
- e. **Recurso económico:** Para la ejecución de la propuesta, a nivel económico deberá revisarse diferentes elementos, en el caso de ser aprobada el inicio de la propuesta, no implica a nivel de espacio, materiales una inversión inicial, porque se encuentran disponibles en la universidad, sin embargo puede considerarse viáticos o una remuneración del profesional o profesionales que ejecutaran la propuesta.

En el caso de ser mi persona la encargada, ingresa como un aporte a nivel del programa de investigación a nivel universidad por las características del trabajo que desarrollo dentro de la institución. Sin embargo posteriormente deberá considerarse la contratación de profesionales que incurran en esta labor, como un periodo académico a la semana, según las características del contrato que establece las autoridades correspondientes con el personal docente.

5.5.5 Evaluación.

El programa contempla tanto el grado de adquisición de los aprendizajes por parte de los estudiantes como la evaluación del diseño e implementación de cada taller para poner de manifiesto la satisfacción de aquéllos sobre el mismo.

Es importante considerar que para abordar la evaluación por competencias, se hace referencia a un doble marco: la concepción de evaluación y la concepción de competencias transversales que abordaremos en este caso.

En primer lugar, respecto a la evaluación en la educación superior, tomamos como puntos de partida las siguientes consideraciones

La evaluación se halla en la “encrucijada” didáctica, en el sentido de que es efecto pero a la vez es causa de los aprendizajes, la cual no puede limitarse a la calificación (sino que ésta es un subconjunto de la evaluación); no puede centrarse en el recuerdo y la repetición de información (sino que se deben de evaluar habilidades cognitivas de orden superior) y que no puede limitarse a pruebas de “lápiz y papel”, sino que se requieren instrumentos complejos y variados.

La evaluación debe de constituir una oportunidad de aprendizaje y utilizarse no para adivinar o seleccionar a quien posee ciertas competencias, sino para promoverlas en todos los estudiantes. Esta dimensión formativa formulada por Scriven ha sido abordada ampliamente en los últimos años por Hall y Burke (2003) y Kaftan et al. (2006).

La evaluación por competencias nos obliga a utilizar una diversidad de instrumentos y a implicar a diferentes agentes. Tenemos que tomar muestras de las ejecuciones de los alumnos y utilizar la observación como estrategia de recogida de información sistemática.

Ésta puede acompañarse de registros cerrados (check-list, escalas, rúbricas) o de registros abiertos, y puede hacerse por parte del profesorado, por parte de los compañeros o por parte del propio estudiante (o por todos ellos, en un modelo de evaluación de 360°), pero en cualquier caso debe proporcionar información sobre la progresión en el desarrollo de la competencia y sugerir caminos de mejora.

La evaluación ha de hacer más conscientes a los estudiantes de cuál es su nivel de competencias, de cómo resuelven las tareas y de qué puntos fuertes deben potenciar y qué puntos débiles deben corregir para enfrentarse a situaciones de aprendizaje futuras.

1. **Integrar conocimientos:** ser competente supone no sólo disponer de un acervo de conocimientos, habilidades, capacidades, actitudes,... sino saberlos seleccionar y combinar de forma pertinente.
2. **Realizar ejecuciones:** ser competente va ligado al desempeño, a la ejecución; es indisociable de la práctica.
3. **Actuar de forma contextual:** no se es competente “en abstracto” sino en un contexto (espacio, momento, circunstancias) concreto. Se trata, pues, de analizar cada situación para seleccionar qué combinación de conocimientos necesito emplear (desestimando otras posibilidades que no resulten pertinentes).
4. **Aprender constantemente:** la competencia se adquiere de forma recurrente, con formación inicial, permanente y/o experiencia en el trabajo (o fuera de él). Por ello se halla en progresión constante.
5. **Actuar de forma autónoma,** con “profesionalidad”, haciéndose responsable de las decisiones que se tomen y adquiriendo un rol activo en la promoción de las propias competencias.

Entiendo los planteamientos de evaluación en competencias, la psicomotricidad utilizara recursos de evaluación que justamente permitan al estudiante reflexionar sobre su formación de competencias, una autoevaluación acompañada de una evaluación docente, donde se valore no por cuantificación directa, sino por valoración de la capacidad reflexiva y dinámica observada en conjunto con el estudiante y sus pares, permitiendo así encontrarse en un nuevo modelo de aprendizaje, donde la valoración numérica no se trasponga ante la valoración propia y reflexiva del estudiante.

Para tal efecto detallare tres instrumentos que se utilizaran en el proceso de evaluación dentro de la propuesta.

1. **Bitácora o diario de campo.**
2. **Guía de competencias transversales (véase Anexo 1)**
3. **Guía de formación corporal**

Instrumentos que se utilizaron en el proceso de investigación, pero que implicaran una apropiación del estudiante así como del docente de formación de competencias transversales, que tiene que tener base de trabajo corporal en especialidad del área de formación en Psicomotricidad.

5.6 PLANIFICACION.

La planificación a ser desarrollada será organizada y revisada por diferentes actores, quienes permitirán la viabilidad de acciones a ser consideradas para la ejecución de la propuesta.

Tabla 2 Parámetros organizativos

AREA ORGANIZATIVA	FUNCIONAMIENTO INTERNO	RECURSOS HUMANOS	PROCEDIMIENTOS DE ACTUACION O GESTION DE LOS PROCESOS
CARRERA DE PSICOMOTRICIDAD.	AREA DE INVESTIGACION	ANGELA NISTUAZ COLABORADORES: ESTUDIANTES CON TRABAJO DIRGIDO EQUIPO DE APOYO ESTUDIANTES DE GRUPO DE ESTUDIO "INVESTIGACION GLOBALITO"	ESTE PROCESO DEPENDERA DE LA ACCION A SER DESARROLLADA POR LA GESTION DE LA UNIVERSIDAD Y LA CARRERA DE PSICOMOTRICIDAD DETERMINADA EN TIEMPOS, ESPACIOS CON LOS DIRECTORES Y DOCENTES DE APOYO, QUE SERAN PARTE DE ESTE PROCESO.

De acuerdo a lo establecido, el movimiento dentro de la acción a desarrollarse es directa con los estudiantes de las diferentes carreras, compartida con la organización de carreras y la participación de estudiantes con trabajo dirigido, quienes actuarán como agentes de relación con el grupo establecido, y con los cuales se establecerá las planificaciones en función a las necesidades determinadas en la evaluación inicial y de esa forma generar el seguimiento del mismo.

5.6.1 CRONOGRAMA.

MES// SEM.	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO
SEM 1	ORGANIZACION				EVALUACION GENERAL	ORGANIZACION				EVALUACION GENERAL
SEM 2										
SEM 3										
SEM 4				EVALUACION POR CURSO					EVALUACION POR CURSO	

El cronograma manifiesta el periodo de dos gestiones, porque es necesario, considerar en términos de evaluación los cambios en proceso dentro de los parámetros genéricos y específicos, por lo cual, si bien existirá una dirección en las planificación al iniciar, esta se adaptará al grupo de trabajo y necesidades que se manifiesten considerando el foco de atención de la pandemia como una variable de no control, y que de alguna manera influye de forma particular y diferente a cada persona, vinculados a sus recursos propios.

CAPITULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 CONCLUSIONES.

Primeramente, iniciare con una frase significativa en la elaboración inicial del trabajo, la cual es escrita por un poeta, escritor y psicomotricista. D. Calmels (2000).

“Cuando pensemos en hablar de la pisada, la huella y el pie, cuidar de no terminar hablando del zapato.”

Dentro el proceso de investigación, se encontró diferentes incertidumbres y al mismo tiempo diferentes respuestas, la idea inicial de la investigación partió del crecimiento que tiene la Psicomotricidad en Latinoamérica, Europa y nuestro país, por tal razón , me permitió indagar sobre aspectos acontecidos dentro del objeto de estudio de la psicomotricidad, “cuerpo y manifestaciones” donde se tiene tejida una gran red de conocimientos en el campo infantil, y las patologías, sin embargo, los nuevos aportes enmarcan la población adulta dentro de la especificidad de trabajo en todo el mundo, o en aquellos países que se incursionan en el estudio científico de la psicomotricidad actual.

El campo de adultos, jóvenes, es un espacio tocado significativamente por la psicomotricidad, el mismo que implica una revisión teórica, técnica, practica en su construcción de conocimiento. Es por esta razón que, como docente de la carrera y estudiante de esta, fui descubriendo elementos particulares en la formación académica de la carrera a diferencia de las otras presentes, con esto no quiero decir que no se desarrolle un trabajo ajustado al estudiante, sin embargo, el objeto de estudio nuestro ocupa un lugar de menosprecio y postergación en las Aulas, por consecuente donde se desprenden aquellos elementos que solo el cuerpo conoce.

Como menciona Calmels, no se trata de mirar lo superficial o el accionar fragmentado del estudiante, se trata de construir una integración del ser humano que llega a la casa de estudios, es por esta razón que la investigación enmarco el identificar que ocurre con el cuerpo, que manifiesta y como se desenvuelve en el medio, pero también comprender que la formación académica, busca no solo teorizar o tecnificar al estudiante, la formación hoy

en día busca generar profesionales competentes, capaces y proactivos para enfrentar el medio laboral.

Es así como la investigación enmarco la pregunta que busco ser respondida a lo largo de su desarrollo:

Cuáles son las características de la expresión corporal y como se relaciona con las competencias transversales en carreras de la Universidad Salesiana

Es a partir de esta pregunta que está envuelta por varias otras, se desarrolla el proceso de investigación, el cual podría haber considerado el experimento, sin embargo, es necesario considerar que para establecer una práctica primero se debe conocer lo que se pretende realizar, y no caer en la suposición de trabajos, sino considerar los elementos necesarios para la aplicación, es por esta razón que la investigación desarrollara un trabajo de carácter descriptivo y correlacional para poder analizar las variables de interés y poder encontrar un nuevo constructo de conocimiento en la disciplina.

Siendo esta la pregunta, se logró identificar pautas significativas en la Investigación, la cual dirigió sus resultados en la interpretación de las carreras participantes.

Para tal efecto desarrollare los objetivos específicos para enmarcar los alcances y respuestas obtenidas dentro la investigación.

El primer objetivo enuncia la posibilidad de describir la literatura relacionada a competencias profesionales transversales en la formación de estudiantes de pregrado de carreras de la Universidad Salesiana de Bolivia.

La cual implicó un trabajo constante dentro de la información establecida, primeramente implico una revisión sobre la formación en pregrado y el desarrollo de competencias y objetivos, para posteriormente entablar un proceso de selección de información significativa y que brindara aportes a la investigación, desde autores con bases epistémicas originarias, pero también derivadas, posibilitando la revisión de competencias, para posteriormente entrar a la Psicomotricidad y su especificidad de trabajo en el campo

adulto, que interrelacione información relevante al estudio que se desarrolló, permitiendo encontrar información pertinente, que amplió el conocimiento en el área desarrollada.

Por otro lado, se encuentra el segundo objetivo, Relacionar los datos encontrados de las características de la expresión corporal y las competencias profesionales transversales en la aplicación de las técnicas de investigación (Encuesta, Entrevista y Observación no participante) en carreras de la Universidad Salesiana de Bolivia

Primeramente, iniciare con la carrera de Ingeniería de sistema, siendo una formación que por las características que presenta, a nivel curricular, técnico y practico, tiene otra significación de trabajo, y por consecuente el cuerpo no es un aspecto considerado en su formación y la actitud que manifiesta al enfrentar el medio, no es un elemento conducente en su formación.

Las entrevistas enmarcaron la particularidad de este aspecto, así como la necesidad de la formación corporal, las habilidades de comunicación y formas de enfrentar el medio, las cuales se desarrollan en las matrices cualitativas, las mismas que manifiestan características puntuales en relación a la carrera y los objetivos que se dan de forma particular en cada una de ellas, aunque no trabajan por objetivos, se evidencia que internamente se busca generar ciertas competencias en los estudiantes, principalmente la carrera de psicomotricidad (**véase Anexo 3**)

Relacionar los datos encontrados de las características de la expresión corporal y las competencias profesionales transversales en la aplicación de las técnicas de investigación (Encuesta, Entrevista y Observación no participante) en carreras de la Universidad Salesiana de Bolivia

Los resultados obtenidos en las competencias transversales enmarcan preguntas significativas en función al desarrollo de elementos vinculados a estos, los cuales son:

De acuerdo con el desarrollo de las competencias, los estudiantes manifestaron limitaciones en aspectos de carácter personal y relacional, siendo la comunicación, la autocrítica, la resiliencia y la interdisciplinariedad, con mayores limitaciones dentro el

quehacer práctico, que infieren en su accionar, las cuales se enmarcan en la capacidad de enfrentar situaciones dentro de la práctica o quehacer pre profesional.

Así también la expresión corporal se expresa datos significativos dentro su accionar, los cuales se relacionan con: la expresividad psicomotriz, la cual se relaciona con la comunicación y gestualidad utilizada en la dinámica de relación, la interacción con los compañeros a partir de mediadores corporales, como la mirada, el gesto, el lenguaje y el cuerpo.

Así también, dentro del cuerpo de relación, encontramos limitaciones en la capacidad de aceptar al otro ante sus propias demandas, la contención como recurso en situaciones necesarias, la posibilidad brindar seguridad física y afectiva en situaciones que así lo requieran, es decir, ante situaciones que requieran involucrarse de forma más cercana o afectiva, se presenta mayores limitaciones.

La gestión emocional, se enmarca con cierta particularidad, ya que engrana las limitaciones anteriores, si el estudiante no es capaz de descentrarse hacia el otro, se manifiesta mayor dificultad ponerse en el lugar de otro y posibilitar una relación ajustada y que conlleve a elementos cooperativos y asertivos en la relación grupal, y que dan lugar a la limitada acción en construir saberes grupales.

Por consecuente se enmarca una particularidad significativa y relacional entre las competencias transversales y la expresión corporal, que no implica solo movimiento, manifiesta ser espejo en el otro, la expresión de lo interno en el acto y por lo tanto se refleja en su forma de relación.

La carrera de Ciencias de la educación, si bien su formación, tiene cierta relación con Psicomotricidad, por el campo educativo, su dinámica de trabajo y objetivos tanto en su malla curricular, como en la formación de estudiantes es diferente y propia, por tal razón no es un aspecto necesariamente articulador para identificar relaciones comunes.

Se encuentra en los resultados obtenidos del cuestionario de competencias transversales, características particulares dentro de este aspecto, consideran los siguientes.

Las respuestas consideran lo siguientes. Limitaciones en resolución de problemas, la interdisciplinariedad, la resiliencia, la gestión emocional, la autocrítica y comunicación, siendo competencias necesarias dentro la acción propia de la carrera, porque implica una constante implicación en el campo y la capacidad científica que la característica, la cual nace de la implicación a campo y la posibilidad buscar acciones ante situaciones de problema, así como la posibilidad de relacionarse con el otro.

Dentro de la expresión corporal se manifiesta limitaciones significativas en relación a la expresión corporal, que se enmarca en la dinámica constante del cuerpo como parte de relación, es decir de las producciones corporales, que se relacionan con la voz, la mirada, el gesto, el lenguaje las cuales posibilitan canales de comunicación ajustada con el otro, así también , la capacidad de descentrarse de las propias necesidades y comprender las del otro, aceptándolas y construyendo saberes conjuntos, que impliquen una reflexión constante de su formación y su acción en la vida cotidiana.

Por consecuente, la carrera de ciencias de la educación se encuentra en un proceso significativo en la formación de competencias transversales y la expresión corporal, la cual destaco un interés por parte de los estudiantes, posterior a la observación desarrollada en sala , que implico la participación del cuerpo y sus emociones en sala.

Los estudiantes manifestaron desarrollar el taller un día por semana, porque implicaron el encuentro con su cuerpo y sus emociones, además que manifestó un encuentro distinto con el grupo.

Ahora bien, considerando que la carrera de Psicomotricidad presente, de cierta forma mayor predisposición a los elementos de estudio, se detallara los aspectos encontrados, los cuales destacan significativas diferencias en relación con lo esperado.

Sin embargo, en el cuestionario de competencias, también se manifiestan aspectos a ser considerados, como: la resiliencia. La creatividad y autoconfianza, pero en porcentajes muy poco significativos, enmarcando mayor desarrollo en las competencias según lo que ellos consideran expresando así un elemento relevante dentro del análisis particular de los resultados.

La expresión corporal, desarrolla habilidades significativas en los aspectos mencionados en resultados, donde el estudiante logra establecer el cuerpo como instrumento de relación y así también recursos para enfrentar situaciones en conjunto y de forma individual, la posibilidad de construir saberes grupales y una capacidad de reflexión constante, sin embargo cabe destacar que sus porcentajes en competencias si bien manifiestan proceso en consideración de ellos, también expresa que no los alcanzan en su totalidad dentro la escala de Likert, mencionando que no es un proceso que termina, sino que es constante, así como la formación en la expresión corporal.

Por consecuente, estas características expresan que el objetivo de Relacionar los datos encontrados de las características de la expresión corporal y las competencias profesionales transversales en la aplicación de las técnicas de investigación, conllevo un proceso significativo en la investigación, así como los alcances interpretados de forma particular en las carreras

Posterior a esto, se manifiesta el siguiente objetivo que implicaba establecer una propuesta basada en la expresión corporal desde la mirada psicomotriz que favorezca las competencias profesionales trasversales.

Este proceso se desarrolló en revisión pertinente y teórica, para la elaboración de la propuesta, la cual enuncia un proceso significativo dentro de los resultados obtenidos que posibiliten el accionar del psicomotricista en el campo adulto desde la expresión corporal para favorecer las competencias transversales.

Debo concluir manifestando, que la investigación conllevo no solo un alcance como profesional en el área, sino como persona, porque el desarrollo de competencias transversales involucra elementos actitudinales que conllevan a elaborar un acercamiento con el estudiante que posibilite el desarrollo de aspectos que se interrelacionan con la personan y no solo con una malla curricular. Como estudiante tuve que enfrentar este proceso, pero que fue apoyado

en gran manera en mi formación, la cual me brindo herramientas para desenvolverme en el medio, aunque de forma inicial en la carrera no las tenía presentes.

Por tal razón el engranar este estudio en otras carreras que no corresponden a la formación, conllevo una revisión teórica, técnica y propia del área y posibilite un accionar propio en la formación de estudiantes con relación a competencias necesarias en el campo laboral, no vinculadas solo a lo teórico y técnico sino también a la actitud, que es parte de toda persona a la hora de ingresar a prácticas pre profesionales y profesionales dentro del campo laboral.

Así también como punto final de la conclusión del trabajo, se debe mencionar que la incursión de la propuesta se presentó a la Universidad Salesiana, el mes de Julio, para su aplicación en la gestión II/2020, una demanda solicitada por la Universidad por las características presentes en los estudiantes de las otras carreras, la cual se enmarca en la diferencia que manifestó la carrera de Psicomotricidad, tanto por el registro de los estudiantes como la capacidad de gestar la situación de confinamiento y crisis sanitaria de mejor manera, y sentirse acompañados en el proceso, resaltando su formación corporal como recurso para enfrentar las situaciones emocionales que implica la pandemia. Es por ello que el interés de la misma si bien no será desarrollada desde una sala de psicomotricidad, será desarrollada desde una plataforma virtual en todas las carreras de la Universidad como también la inclusión de tesis de la carrera de psicomotricidad para desarrollar investigaciones en la aplicación de esta propuesta y enmarcar la diversidad de las implicancia en cada una y la población desde la crisis sanitaria y virtualidad. Un nuevo espacio de la Psicomotricidad.

RECOMENDACIONES

Las recomendaciones se desarrollarán a partir de los alcances de la investigación, la cual se desarrolló desde un diseño no experimental y de carácter descriptivo, correlacional, implicando la indagación de las características en las variables de la población y su relación presente. Este hecho permitió posibilitar una propuesta desde el marco Psicomotriz, es decir que la investigación implico un análisis dentro de aspectos que se desconocen para posteriormente encausar la elaboración a elementos de carácter en la implementación experimental.

Por esta razón la recomendación inicial está enfocada en continuar con la investigación de otras carreras no afines al área y ver su relación con la expresión corporal, pero también en la posibilidad de implementar una investigación pre experimental para determinar resultados de la implementación desde la psicomotricidad.

Esta información brindara mayores alcances y la construcción de conocimientos dentro el área, y por consecuente el crecimiento de investigación y producción propia en Bolivia en relación con la Psicomotricidad, que se ha ido desarrollando durante los últimos años con mayor realce en otros países, a partir de artículos científicos basados en investigación del campo de conceptual y el objeto de estudio.

Así también, un aspecto relevante a considerar es el aporte a nivel académico que brinda esta investigación en el surgimiento de nuevos espacios de intervención del psicomotricista, que hoy por hoy se encuentra apertura a investigaciones desde los diferentes países de Latinoamérica y Europa, por esta razón se sugiere incluir a partir de la investigación el estudio dentro de nuestro país para formular un articulo científico del estudio y próximos

estudios a ser continuados a partir de este.. Iniciando la incursión en la psicomotricidad laboral.

Este elemento constituye un aporte significativo a nivel disciplinar y dentro el bagaje de conocimientos que se actualizan y construyen en Psicomotricidad.

Dada la situación de la pandemia que se vive en el país, la inclusión de la propuesta se desarrolla desde la virtualidad, para la gestión II/2020, en la necesidad que se enmarca por la Universidad y las carreras presentes, la misma que resalto, una mayor implicación de los estudiantes de Psicomotricidad y la capacidad de sobrellevar el confinamiento la adaptación a la nueva situación de aprendizaje y la gestión emocional que implica esta situación de mejor manera. Esto enmarca la expresión corporal como recurso para ajustarse a situaciones diversas ya sea en el campo practico como en el accionar diario.

Bibliografía.

- Acoutorier, B., & Lapierre, A. (2000). *Reeducacion y Terapia*. Espana : Rago.
- Alcoberro, R. (enero de 2012). *filosofia i pensamet*. Obtenido de <http://www.alcoberro.info/planes/empirisme3.htm>
- Ana Zita, r. (10 de julio de 2019). *Significados.com*. Obtenido de <https://www.significados.com/competencia/>
- Argudín, M. L. (20 de junio de 2018). *La educacion universitaria de hoy*. Obtenido de <http://hadoc.azc.uam.mx>
- Bolívar Botia, A. (Diciembre de 2011). *as competencias básicas para la vida más transversales*. Obtenido de https://www.uvg.edu.gt/educacion/maestrosinnovadores/documentos/.../Competencias_vida.pdf
- Bolivia, U. S. (2019). *Carreras USB*. Obtenido de <https://www.usalesiana.edu.bo/es>
- Calmels, D. (2003). *Que es Psicomotricidad?* Buenos Aires: Lumen.
- Camps, C., & Garcia, O. (2004). La formacion del Psicomotricista. *Revista Iberoamericana de Psicomotricidad*, 53.
- Camps, C., & Maris, T. (2003). El Profesional en Psicomotricidad. *revista iberoamericana de Psiocmotricidad*, 45.
- Cardona, J. (23 de abril de 2014). *la voz del tajo*. Obtenido de <https://www.lavozdeltajo.com/noticia/124/opinion/paradigmas-y-modelos-en-educacion:-diferencias-conceptuales.html>
- Cartaagena, U. p. (2013). *Universidad politecnica de Cartaagena*. Obtenido de https://www.upct.es/contenido/seeu/_coie/documentacion/I.ORIENT.ACA.FUT.U NIV.-4.Las_competencias.pdf
- Cerutti, A. (2008). *Practica psicomotriz en la educacion* (segunda ed.). montevideo, Uruguay: Prensa medica latinoamericana.
- Concepto definicion.de, Redacción*. (9 de septiembre de 2019). Recuperado el 6 de octubre de 2019, de Definición de Educación Superior.: <http://concepto definicion.de/educacion-superio>
- Contreras, M. (14 de Noviembre de 2014). *educapuntos*. Obtenido de <http://educapuntos.blogspot.com/2014/11/los-modelos-epistemicos-y-los-metodos.html>
- Custommedia, S. (19 de julio de 2007). *Las competencias profesionales, la nueva tendencia en la búsqueda de empleo*. Obtenido de

<https://www.equiposytalento.com/noticias/2012/07/18/las-competencias-profesionales-la-nueva-tendencia-en-la-busqueda-de-empleo>

Definición MX. (5 de enero de 2015). Obtenido de <https://definicion.mx/expresion-corporal/>

Díaz, M. C. (2015). Obtenido de scielo:
<http://www.scielo.org.bo/pdf/rieiii/v4n1/v4n1a13.pdf>

Explorable. (17 de mayo de 2009). *Explorable: muestreo no Probabilistico*. Obtenido de <https://explorable.com/es/muestreo-no-probabilistico>

FERRER, J. (2010). *SECCIÓN 02 DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL*. . Obtenido de <http://metodologia02.blogspot.com/p/tecnicas-de-la-investigacion.html>

GÁMEZ, J. T. (2015). El desarrollo y la gestión de competencias profesionales: una mirada desde la formación. *Revista Iberoamericana de Educación (ISSN: 1681-5653)* , 1-2.

García, C. C. (2004). La observación de intervención del psicomotricista. *revista iberoamericana de Psicomotricidad*, 125-126.

Guerri, M. (febrero de 2015). *Psicoactiva*. Obtenido de <https://www.p psicoactiva.com>

Holland, J. (1978). Teorías sobre Orientación Vocacional. En C. Martínez, *Teorías sobre Orientación Vocacional* (págs. 61-63). México.

Hurtado, J. (20 de agosto de 2013). *Edu News RSS*. Obtenido de www.observatorio.tec.mx/edu-news/

Mahecha, L. (19 de noviembre de 2010). *Epistemología*. Obtenido de http://epistemologia87.blogspot.com/2010/11/humanismo_19.html

Martínez, C. N. (2011). *El desarrollo de competencias transversales mediante proyectos de emprendimiento en el marco de una asignatura de dirección de operaciones*. Obtenido de web <https://www.dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4324836.pdf>

Maura, V. G., & Ravera. (2009). ¿Qué significa ser un profesional competente? *Revista Iberoamericana de Educación*, 8.

Mila, J. (2003). *De Profesión Psicomotricista*. Montevideo, Uruguay: Nino.

Ministerio de Educación. (2004). Obtenido de <https://web.oas.org/>

otros, O. L. (2016). *Tirant.com*. Obtenido de www.tirant.com/mex/ www.tirant.es

Perez, M. (julio de 2014). *lifeder*. Obtenido de <https://www.lifeder.com/tipos-paradigma/>

Raffino, M. E. (16 de Noviembre de 2018). *Concepto.de*. Obtenido de <https://concepto.de/metodo-o-2/#ixzz5xGeB7Rwf>

S.L., E. (1998-2019). *Orientación vocacional y competencias profesionales*. . Obtenido de www.educaweb.com

- Sassano, M. (2000). Practicas y conceptos en Psicomotricidad. En P. Bottini. BUenos Aires: niño.
- Toro Jaramillo, I. S. (2015). Competencias docentes para la enseñanza de la metodología de la investigación y la evaluación de trabajos de grado y tesis doctorales en administración. *El Ágora USB*, 15, 140-142.
- Ugarte, C., & Naval, C. (2010). Desarrollo de competencias profesionales en la educación superior: Un caso docente concreto. *Revista Electrónica de Investigación*, 12, pp. 1-14.
- Valdivia, P. d. (2018). Preuniversitario y carreras profesionales. *preuniversitarios Pedro de Valdivia*, <https://www.preuniversitariopedrovaldivia.cl>.
- YTURRALDE, E. (2018). *Malla curricular WORLDWIDE INC*. Obtenido de www.mallacurricular.com/
- Zita, A. (10 de julio de 2019). *Significados.com*. Obtenido de <https://www.significados.com/competencia/>
- Fernández, José V. (2011). La educación a lo largo de la vida. Un proceso inherente a la naturaleza humana, necesidad y demanda social. Catedrático de Pedagogía Social Facultad de Educación. Universidad Complutense de Madrid. *Quadernsanimacio.net* No. 14; Julio. P. 1-16. quadernsanimacio.net/ANTERIORES/catorce/Merino.pdf
- Merlens, L. (1996). Competencias laborales: sistemas, surgimiento y modelos. Montevideo: CINTERFOR/OIT.
- Morales, Erla M.; García Peñalvo, Francisco; Campos Ortuño, Rosalynn A. y Astroza Hidalgo, Carlos (2012). Desarrollo de competencias a través de objetos de aprendizaje. *RED. Revista de Educación a Distancia*. Número 36. Diciembre. Extraído de la página web <http://www.um.es/ead/red/36/morales.pdf>
- Torres, Rosa María (2013). Aprendizaje a lo Largo de la Vida (ALV). Extraído de la página web <https://www.otra-educacion.blogspot.com/2014/01/aprendizaje-lo-largo-de-la-vidaalv.htm>
- Competencias transversales. Extraído de la página web <https://www.med.unne.edu.ar/internado/transver.htm>
- Listado de competencias genéricas o transversales. Extraído de la página web <https://www.uco.es/ciencias/principal/ees/documentos/ctransversales.pdf>
- Oficina Internacional de Educación. Enfoque por competencias. Extraído de la página web <http://www.ibe.unesco.org/es/temas/enfoque-por-competencias>

UNESCO (2009). Aprovechar el poder y el potencial del aprendizaje y la educación de adultos para un futuro viable Marco de acción de Belém Sexta conferencia internacional de educación de adultos Belem (Brasil). Dic. 1-4). P. 1-14. Extraído de la página web https://www.unesco.org/fileadmin/MULTIMEDIA/.../Belem%20Framework_Final_es.pdf

ANEXOS

Anexo 1

CUESTIONARIO DE COMPETENCIAS

Marca con una cruz dentro considerando la escala siguiente.

Casi siempre	CS	usualmente	US	ocasionalmente	OC	Usualmente no	USN	Casi nunca	CN
--------------	----	------------	----	----------------	----	---------------	-----	------------	----

A) Consideras que, dentro de tu formación profesional, te prepararon en competencias transversales para el ejercicio pre - profesional y/o profesional.

Casi siempre		usualmente		ocasionalmente		Usualmente no		Casi nunca	
--------------	--	------------	--	----------------	--	---------------	--	------------	--

1.- **CREATIVIDAD E IMAGINACIÓN** (Proporcionar posibilidades para interactuar a través de actitudes y metodologías dinámicas y proactivas).

¿Tiene la capacidad de generar ideas, respuestas y propuestas innovadoras y alternativas para proponer soluciones imaginativas y originales?

Casi siempre		usualmente		ocasionalmente		Usualmente no		Casi nunca	
--------------	--	------------	--	----------------	--	---------------	--	------------	--

2. **RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS** (Eficacia para identificar un problema y los datos pertinentes al respecto, reconocer la información relevante y las posibles causas del mismo).

Usted tiene la capacidad de identificar y analizar situaciones problemáticas cuyo método de solución presenta cierta complejidad.

Casi siempre		usualmente		ocasionalmente		Usualmente no		Casi nunca	
--------------	--	------------	--	----------------	--	---------------	--	------------	--

3. **INTERDISCIPLINARIEDAD (TRANSVERSAL Y GLOBAL)** Generar aprendizajes que apoyen el trabajo dentro las interrelaciones en un equipo interdisciplinario.

¿Sabe llevar a cabo procesos relacionando contenidos de diferentes áreas, con visión amplia e interactiva en un tema a trabajar?

Casi siempre		usualmente		ocasionalmente		Usualmente no		Casi nunca	
--------------	--	------------	--	----------------	--	---------------	--	------------	--

4.- **AUTOCONFIANZA** (Descubrir las propias capacidades para conseguir nuevos aprendizajes, la superación de retos difíciles e inusuales, el acceso a lo desconocido, ayudar a los demás)

¿Usted tiene seguridad en las propias capacidades para resolver retos?

Casi siempre		usualmente		ocasionalmente		Usualmente no		Casi nunca	
--------------	--	------------	--	----------------	--	---------------	--	------------	--

5.- **RESILIENCIA** Afrontar nuevas situaciones en entornos que no se conocen ni dominan como los habituales, con las incomodidades, el cansancio y las dificultades, proporcionando oportunidades óptimas para desarrollar esta competencia.

¿Usted sabe gestionar la adversidad y las dificultades, con capacidad de resistir?

Casi siempre		usualmente		ocasionalmente		Usualmente no		Casi nunca	
--------------	--	------------	--	----------------	--	---------------	--	------------	--

6.-GESTIÓN EMOCIONAL (Adaptación al medio y a formas de relación diferentes de las habituales que exijan gestión y modulación emocional)

Usted puede reconocer y regular las propias emociones para ajustarlas adecuadamente a las necesidades del momento y del contexto.

Casi siempre		usualmente		ocasionalmente		Usualmente no		Casi nunca	
--------------	--	------------	--	----------------	--	---------------	--	------------	--

7 ADAPTABILIDAD. - Condición que permite aceptar y acomodarse a los cambios. Capacidad para permanecer eficaz dentro de un medio cambiante, así como a la hora de enfrentarse con nuevas tareas, retos y personas.

¿Usted sabe adecuarse a cualquier contexto, relación o situación de forma positiva?

Casi siempre		usualmente		ocasionalmente		Usualmente no		Casi nunca	
--------------	--	------------	--	----------------	--	---------------	--	------------	--

8.- EMPATÍA

¿Usted saber percibir y comprender el comportamiento, las emociones y los sentimientos de otra persona o un grupo de personas?

La capacidad de comprender y de hacerse entender. La necesidad de expresión, de observación y de escucha.

Casi siempre		usualmente		ocasionalmente		Usualmente no		Casi nunca	
--------------	--	------------	--	----------------	--	---------------	--	------------	--

9.- COOPERACIÓN - TRABAJO EN EQUIPO Disposición para participar como miembro integrado en un grupo (dos o más personas) para obtener un beneficio como resultado de la tarea a realizar, independientemente de los intereses personales

¿Usted saber convivir y colaborar para conseguir objetivos compartidos?

Casi siempre		usualmente		ocasionalmente		Usualmente no		Casi nunca	
--------------	--	------------	--	----------------	--	---------------	--	------------	--

10.- INTEGRIDAD Consideración hacia los demás atendiendo a sus características y situaciones personales y sociales en utilización de los rasgos y métodos interpersonales para guiar a individuos o grupos hacia la consecución de un objetivo.

Capacidad para mantenerse dentro de una organización o grupo para realizar actividades o participar en ellos.

Casi siempre		usualmente		ocasionalmente		Usualmente no		Casi nunca	
--------------	--	------------	--	----------------	--	---------------	--	------------	--

11.- AUTOCRÍTICA (Ser capaz de autoanalizarse y reconocer los propios errores y limitaciones para la autoevaluación, la revisión de las propias conductas, la crítica y la mejora personal)

¿Usted muestra disposición a recibir sugerencias, ideas, valoraciones y críticas?

Casi siempre		usualmente		ocasionalmente		Usualmente no		Casi nunca	
--------------	--	------------	--	----------------	--	---------------	--	------------	--

12. COMUNICACIÓN (Capacidad para expresarse claramente y de forma convincente con el fin de que la otra persona asuma nuestros argumentos como propios o generando flexibilidad para adoptar un tipo diferente de enfoque sobre ideas o criterios)

¿Usted tiene capacidad de comunicación verbal y no verbal eficaz?

Casi siempre		usualmente		ocasionalmente		Usualmente no		Casi nunca	
--------------	--	------------	--	----------------	--	---------------	--	------------	--

Anexo 2

SEXO _____ FECHA _____ PSICOMOTRICIDAD

	INDICADORES		Escala			
			FC	OC	NC	SP
A) EXPRESIVIDAD PSICOMOTRIZ	DESCRIPCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> El tono y la actitud corporal son ajustados a las propuestas de trabajo. 				
	Disponibilidad a nivel corporal que se manifiesta a través del tono, la actitud corporal y los mediadores de la comunicación.	<ul style="list-style-type: none"> Muestra capacidad de comunicación a través del cuerpo y la gestualidad facial. 				
		<ul style="list-style-type: none"> Uso de gestos faciales y corporales de forma ajustada a las propuestas y a la situaciones grupales. 				
	COMPONENTE S	<ul style="list-style-type: none"> Interactúa con los compañeros utilizando el contacto corporal de forma ajustada en relación al otro y a sí mismo. 				
	1. Tono y actitud corporal.					
	2. Gestualidad					
	3. Contacto corporal.					
4. Uso de la mirada.	<ul style="list-style-type: none"> Utiliza la mirada como instrumento de comunicación. 					
5. Uso del lenguaje verbal.	<ul style="list-style-type: none"> Usa el lenguaje verbal para simbolizar y representar las situaciones del trabajo corporal. 					
B) CUERPO EN RELACIÓN	DESCRIPCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> Se descentra hacia los otros y pone en su lugar a través de la lectura tónica de su cuerpo. 				
	Actitud para decodificar el cuerpo del otro y realizar una intervención ajustada.	<ul style="list-style-type: none"> Aceptación del otro y de sus producciones. 				
	COMPONENTE S	<ul style="list-style-type: none"> Adecua su tono corporal a la cualidad tónica del compañero, según lo requiera la propuesta de trabajo. 				
	1. Escucha y empatía.					
	2. Ajuste tónico al otro.					
3. Contención y seguridad.						
4. Establecimiento de límites.	<ul style="list-style-type: none"> Muestra capacidad de contención en propuestas que así lo requieren. 					

	5. Acompañamiento.	<ul style="list-style-type: none"> Puede ofrecer seguridad física y afectiva. 					
		<ul style="list-style-type: none"> Puede establecer límites a los compañeros. 					
		<ul style="list-style-type: none"> Permite que el otro actúe, le aporta referencias de seguridad, espera sin invadirle, ajustándose a lo que el otro necesita. 					
C) DISPONIBILIDAD PARA EL TRABAJO EN GRUPO.	DESCRIPCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> Muestra disposición para el trabajo corporal con los otros. 					
	Disposición para trabajar por mediación corporal a nivel grupal.						
	COMPONENTES	<ul style="list-style-type: none"> Utiliza las aportaciones del grupo para progresar en la comprensión de sí mismo. 					
	1. Disponibilidad corporal.						
	2. Saber individual.						
	3. Saber grupal.						
		<ul style="list-style-type: none"> Ayuda a las construcciones del saber compartido, escucha a los otros, hace espejos al otro, pregunta para comprender. 					
		<ul style="list-style-type: none"> Analiza las producciones grupales y de sus pares 					
D) GESTIÓN EMOCIONAL	DESCRIPCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> Escucha las propias dificultades y es capaz de verbalizarlas. 					
	Toma de conciencia y manejo de las propias emociones y de los conflictos interpersonales que emergen en la relación con los otros.	<ul style="list-style-type: none"> Dota de sentido y significado subjetivo a lo vivido. 					
		<ul style="list-style-type: none"> Conoce sus propias fortalezas y limitaciones. 					
		<ul style="list-style-type: none"> Es consciente de los mecanismos psíquicos que se movilizan en el trabajo corporal. 					

Anexo 3

ANÁLISIS DE ENTREVISTA

Manual de códigos

- Componentes Técnicos
- Elementos Tangibles Vinculados
- Mantenimiento e Instalación de Redes,
- Aspectos Técnicos e Innovaciones
- Competencias
- Contenidos Teóricos,
- Gestionar sus Propias Empresas Vinculados a la Tecnología.
- Inteligencia Artificial
- Programación Vinculado a la Robótica,
- Innovaciones
- Concepción de Conocimiento
- Transversalizar la Investigación
- Competencias Transversales,
- Trabajo de Equipo
- Dificultades para Comunicarse
- Dificultades de Relación,
- Como Prioridad la Investigación
- Investigación
- Empoderarlos
- Empatía y Relaciones Sociales,

- Universidad no Trabaja por Competencias
- Enfrentan Situaciones Cotidianas,
- Trabajo Teórico
- Trabajo Vivenciado
- Formar Habilidades Únicas
- Salas de Formación Corporal
- Como este Profesional se Relacionará con su Paciente
- Trabajamos la Actitud
- Dificultad
- Aspectos Emocionales,
- Rendimiento
- Relación Paciente – Psicomotricista,

Anexo 3

OBSERVACIÓN EN SALA



Autorizada Con consentimiento informado.



Autorizada Con consentimiento informado.



Autorizada Con consentimiento informado.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

GLOSARIO

Actitud: Predisposición adquirida (aprendida), relativamente estable, de valorar (y actuar) la realidad (toda, un sector o un objeto hiperconcreto). (De acto) Postura del cuerpo humano, especialmente cuando es determinada por los movimientos del ánimo, o expresa algo con eficacia.

Actividad: Es la vinculación del sujeto con el mundo real. La actividad es generadora del reflejo psíquico el cual, a su vez, mediatiza a la propia actividad.

Adaptación: Estado en el que el sujeto establece una relación de equilibrio y carente de conflictos con su ambiente social.

Expresión: Representación, con palabras o con otros signos externos, de un pensamiento, una idea, un sentimiento, etc.

Emociones. Representación psíquica, de orden organizativo que hace referencia al estado de ánimo o disposición emocional hacia una cosa, un hecho o una persona

Placer: Satisfacción o sensación agradable producida por algo.

Integral: Que comprende todos los aspectos o todas las partes necesarios para estar completo

Gestualidad: Conjunto de gestos, en especial cuando intervienen en el acto comunicativo

Sensación: Impresión o emoción que produce un acontecimiento importante o novedad

Contención: Acción de contener o contenerse. Que involucra la implicación corporal en respuesta a la necesidad demanda por otro.