



UNIVERSIDAD
DE LA FRONTERA



Modelo Educativo

Universidad de La Frontera

RESULTADOS

Levantamiento de información para la construcción del Modelo Educativo UFRO

Documento elaborado por equipo metodológico:

Bárbara Gutiérrez Garrido
Claudia Arriagada Matus
Claudia Orellana Garrido
Andrés Riquelme Catrián
Pablo Suazo Mardones



INSTITUCIÓN ACREDITADA
6 AÑOS
EN TODAS LAS ÁREAS
• GESTIÓN INSTITUCIONAL • DOCENCIA DE PREGRADO
• DOCENCIA DE POSTGRADO • INVESTIGACIÓN
• VINCULACIÓN CON EL MEDIO
HASTA NOVIEMBRE DE 2024



modeloeducativo.ufro.cl

Contenido

DISEÑO METODOLÓGICO	5
ENFOQUE CUALITATIVO	5
PARTICIPANTES	5
1. AUTORIDADES UNIVERSITARIAS	6
2. COMUNIDAD UNIVERSITARIA	6
3. COMUNIDAD EXTERNA	7
INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	9
ENTREVISTAS ESTRUCTURADAS	9
ENTREVISTAS GRUPALES	10
ENCUESTA MASIVA	11
ESTRATEGIA DE ANÁLISIS	11
RESULTADOS PRINCIPIOS ORIENTADORES Y SELLO DISTINTIVO DEL M.E.	15
RESULTADOS AUTORIDADES UNIVERSITARIAS	15
PRIORIZACIÓN DE PRINCIPIOS ORIENTADORES	17
PRINCIPIOS ORIENTADORES Y SELLO DISTINTIVO DEL M.E. IDENTIFICADOS EN EL DISCURSO DE LAS AUTORIDADES	20
RESULTADOS COMUNIDAD INTERNA	30
PRINCIPIOS ORIENTADORES Y SELLO DISTINTIVO DEL M.E. IDENTIFICADOS EN EL DISCURSO DE LA COMUNIDAD INTERNA	30
RESULTADOS COMUNIDAD EXTERNA	44
PRINCIPIOS ORIENTADORES DEL M.E. IDENTIFICADOS EN EL DISCURSO DE LA COMUNIDAD INTERNA	44
SÍNTESIS DE LOS HALLAZGOS	56
SOBRE LOS PRINCIPIOS ORIENTADORES	56
SOBRE EL SELLO DISTINTIVO	58
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	59

Presentación

La Universidad de La Frontera, en el marco de sus procesos de mejora, se ha propuesto el desarrollo de su primer Modelo Educativo (M.E.). El reto que enfrenta a partir de la creación de este M.E. se basa en las demandas y desafíos actuales y futuros de la educación superior a nivel local y global, dar respuesta a las exigencias normativas condensadas en la Ley 21.091 sobre Educación Superior, la Ley 21.094 de Universidades Estatales, Ley 20.129 que establece un sistema nacional de aseguramiento de la calidad de la educación superior, Ley 20.422 que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, Ley 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior, los nuevos criterios de acreditación y la necesidad que conlleva la actualización de su Política de Formación Profesional creada en el año 2007.

Para dar vida a este desafío, se ha contemplado el despliegue de una estrategia de participación denominada “Diálogos con la Comunidad”, la cual se encuentra en ejecución desde junio de 2021 y se proyecta que dure hasta el primer semestre de 2022. El propósito de los Diálogos es hacer partícipe a la comunidad universitaria y su contexto mediante diversos encuentros y técnicas de recolección de información, con el fin de reflexionar sobre el futuro M.E., sus características e implicancias institucionales.

En base a lo anterior, la primera etapa de los Diálogos se desarrolló entre los meses de junio y agosto de 2021 y consistió en la realización de entrevistas individuales a autoridades del gobierno universitario.

El objetivo general de esta etapa fue identificar las representaciones que Rector, Directivos de Rectoría y Vicerrectores (as); Director de Campus Pucón y Decanos (as) tienen acerca del concepto de Modelo Educativo y sus implicancias institucionales.

El objetivo específico que guió la recogida de información fue reconocer los principios y sello distintivo a implementar en el Modelo Educativo presentes en la narrativa de las autoridades universitarias.

Posterior a ello, entre los meses de agosto y septiembre de 2021 se desarrolló la segunda etapa de los Diálogos que consistió en la realización de entrevistas a grupos de actores claves de la institución en el ámbito de la formación, involucrándose un total de 132 personas entre directivos (as) de diversas unidades, funcionarios (as), académicos (as), docentes y estudiantes de pre y postgrado.

El objetivo general de la consulta fue identificar las representaciones que diversos actores de la comunidad universitaria tienen acerca del concepto de Modelo Educativo y sus

implicancias a nivel institucional y el objetivo específico consistió en reconocer los principios orientadores y sello formativo a implementar en el futuro Modelo Educativo presentes en el discurso de los (as) diversos actores de la comunidad universitaria.

En esta etapa se logró desarrollar instancias de presentación del proceso de elaboración del M.E. a los diferentes grupos priorizados, se plantearon preguntas que promovieron la reflexión al interior de la comunidad universitaria sobre las características de este nuevo marco que inspirará el quehacer institucional y la formación del pre y postgrado.

La tercera etapa de los “Diálogos con la comunidad” se ejecutó desde el 08 de noviembre hasta el 08 de diciembre del 2021, participaron 639 personas y consistió en el desarrollo de dos estrategias de recolección de información:

Con la comunidad interna, se realizaron encuestas abiertas a través de la plataforma QuestionPro, cuyo objetivo consistió en identificar desde las perspectivas de actores internos de la comunidad los principios orientadores y sello distintivo que consideran, debe contener el M.E. UFRO.

Esta etapa también buscó integrar a la comunidad externa a la UFRO, a través de encuestas masivas dirigidas a empleadores, Alumni y sociedad civil, así como a través de entrevistas individuales a diferentes autoridades comunales, jefes de servicios municipales y otros profesionales de los municipios, actores de la sociedad civil, fundaciones, ONG, cooperativas, centros de salud, instituciones educativas y empresas, para que contribuyeran en la identificación de las características que se deben potenciar en las personas que transitan y son parte de la UFRO y a su vez definir aquellos principios y valores que orientarán de forma transversal las áreas del quehacer institucional y el proceso formativo en todos los niveles.

Es así como un total de 787 personas participaron del levantamiento de información para la identificación de los principios orientadores y sello distintivo que debe contener el M.E.

A continuación, en el *Apartado I*, se describe y detalla la metodología del estudio, la cual corresponde a un diseño cualitativo, de carácter descriptivo.

En el *Apartado II*, se describen los resultados sobre los principios orientadores y sello distintivo identificados en las narrativas de los (as) participantes, los que son presentados según tipo de actor: autoridades universitarias, comunidad interna y comunidad externa.

En el *Apartado III*, se realiza una síntesis de los resultados, donde se exponen los principales hallazgos en cuanto a los principios orientadores y sello distintivo que los diferentes grupos relevan para la construcción del Modelo Educativo.

Apartado I

Diseño metodológico

Enfoque cualitativo

Considerando la naturaleza del presente estudio y las preguntas de investigación que lo orientan, se utilizó una metodología de aproximación cualitativa la que según Denzin y Lincoln (2005, citado por Flick, 2015):

... implica un enfoque interpretativo, naturalista del mundo. Eso significa que los investigadores cualitativos estudian las cosas en su entorno natural intentando dar sentido a los fenómenos o interpretarlos desde el punto de vista de los significados que les dan las personas. (p. 20)

Según lo anterior y lo planteado por Cook y Reichardt (2005) “El paradigma cualitativo incluye también un supuesto acerca de la importancia de comprender situaciones desde la perspectiva de los participantes en cada situación” (p. 63). Dicho enfoque permitió desarrollar un proceso de investigación en que el fenómeno de estudio fue abordado desde las representaciones que los (as) actores de la comunidad universitaria y externos a ella tienen sobre él, y a través de sus narrativas se logró conocer la conceptualización que hacen del concepto de Modelo Educativo y los principios orientadores y sello distintivo que consideran, debe contener el M.E. UFRO.

Respecto al diseño éste fue no experimental y transversal, ya que corresponde a un estudio donde la información obtenida no fue manipulada, analizándola posteriormente sin intervención ni manipulación de las variables (Hernández, Fernández & Baptista, 2014), y se recogió en una temporalidad específica entre los meses de junio y diciembre de 2021.

Participantes

Para Maykut y Morehouse (2005) “los investigadores cualitativos eligen muestras de personas (o escenarios) seleccionadas con el objetivo de adquirir un mayor conocimiento sobre los fenómenos experimentados por un grupo de gente cuidadosamente seleccionado” (p. 51).

El muestreo fue de tipo intencional, ya que busca identificar participantes que puedan aportar información valiosa para comprender el fenómeno y “están formadas por los casos disponibles a los cuales tenemos acceso” (Battaglia, 2008 citado por Hernández, Fernández & Baptista, 2014) y en este caso se buscó conformar una muestra diversa de actores que involucrase a toda la comunidad universitaria, así como a actores externos en la definición de cuestiones tan relevantes como los principios y valores que deben estar a la base del quehacer institucional.

El levantamiento de información contó con 787 informantes, que participaron en alguna de las estrategias diseñadas. A continuación, se presenta en detalle los grupos de actores consultados.

1. Autoridades universitarias

El criterio de inclusión para seleccionar a los (as) participantes fue incorporar a diversos actores que tuvieran alto grado de implicación en la toma de decisiones dentro de la institución, es así como finalmente, en base a la disponibilidad y accesibilidad, se entrevistaron y transcribieron los datos aportados por dieciséis actores de la comunidad universitaria, correspondientes a representantes del nivel directivo superior de la universidad: Rector, Vicerrectores (as) y Directivos de Rectoría; Director de Campus Pucón y Decanos (as). La tabla 1 presenta la distribución de los (as) participantes.

Tabla 1: Participantes entrevistas individuales

Informantes	Cantidad de entrevistas
Rectoría	1
Vicerrectores (as)	4
Directivos de unidades de rectoría	3
Director Campus Pucón	1
Decanos (as)	7
Total participantes	16

2. Comunidad universitaria

Los criterios de inclusión consistieron en incorporar heterogeneidad de discursos considerando la participación de los tres estamentos que conforman la comunidad universitaria y que estuvieran representadas las diferentes unidades y niveles que conforman la institución, con tal de lograr una visión amplia y diversa de la comunidad universitaria.

Es así como se aplicaron dos instrumentos de levantamiento de información, por un lado, la entrevista grupal y por otro, una encuesta.

En relación a la entrevista grupal se priorizaron 13 grupos de interés a quienes se les realizó una convocatoria por separado de forma que el diálogo en las entrevistas se produjese entre pares, y en base a la disposición y disponibilidad de los (as) convocados (as) es que se realizaron 23 entrevistas grupales, completando un total de 132 participantes. A continuación, en la tabla 2 se presentan en detalle los grupos consultados.

Tabla 2: Participantes entrevistas grupales

Informantes	Cantidad de entrevistas	Cantidad de participantes
Equipos de decanatos	1	5
Directores (a) de Carrera	5	31
Comité Académico de Pregrado	1	6
Directores (a) de Departamentos y de Escuelas	1	10
Directivos (a) Vicerreectorías	2	12
Funcionarios (a)	2	8
Comité de Programas de Postgrado	1	4
Estudiantes de Postgrado y de Especialidades	1	3
Comité de Especialidades	1	4
Directores (a) de Programas de Postgrado y de Especialidades	2	14
Académicos (a)	4	22
Directores de Institutos Interdisciplinarios	1	5
Estudiantes de Pregrado	1	8
Total participantes	23	132

En cuanto a la encuesta masiva, ésta se aplicó a través de la plataforma QuestionPro y fue respondida por 328 personas. El criterio de inclusión fue incorporar a la mayor diversidad de actores que pudieran entregar sus apreciaciones sobre la temática en cuestión. La tabla 3 muestra a los (as) participantes que respondieron la encuesta masiva.

Tabla 3: Actores de la comunidad interna que respondieron la encuesta masiva

Actor	Cantidad de participantes
Académicos/as	151
Estudiantes	118
Funcionarios	59
Total participantes	328

3. Comunidad externa

La UFRO como una universidad pública y en cuanto a la responsabilidad que tiene con la sociedad en el contribuir a afrontar las constantes transformaciones del entorno y en base a eso formar profesionales que aporten a la resolución de las problemáticas que ello conlleve, consideró pertinente e importante contar con la visión de actores externos, en cuanto a lo que demandan a las universidades del Estado y a partir de ahí identificar los principios orientadores y sello distintivo que contendrá el futuro Modelo Educativo.

Para ello se aplicaron encuestas online aplicadas a través de la plataforma QuestionPro a 278 personas. El criterio de inclusión fue incorporar a la mayor diversidad de actores que pudieran entregar sus apreciaciones sobre la temática en cuestión. La tabla 4 muestra a los (as) participantes que respondieron la encuesta masiva.

Tabla 4: Comunidad externa participante de la encuesta masiva

Actor	Cantidad de participantes
Alumni	208
Empleadores	40
Ciudadanía local	30
Total participantes	278

Así también, se realizaron entrevistas individuales a diferentes actores locales que en base a la disponibilidad y accesibilidad participaron en ello, logrando un total de 33 entrevistas, las que se detallan a continuación en la tabla 5.

Tabla 5: Participantes entrevistas a externos

Tipo actor	Institución/Organización	Cargo
Alcaldes	Municipio de Nueva Imperial	Alcalde
	Municipio de Puerto Saavedra	Alcalde
	Municipio de Temuco	Alcalde
	Municipio de Freire	Alcalde
Alumni	Alumni UFRO	Alumni destacados
Centros de salud	Centro diurno referencial del adulto mayor Gúlamtun	Directora
	Hospital Intercultural de Nueva Imperial	Director
	Municipio de Freire	Directora CESFAM
Ciudadanía	Ciudadano Puerto Saavedra	Pescador artesanal
	Ciudadanía Temuco	Transeúntes
	Estudiantes de cuarto medio	Visitantes UFRO
Fundaciones /ONG	Fundación Superación Pobreza	Director Regional
	Fundación SIRONA	Presidenta
	Instituto Teletón	Director Temuco
	BALLOON LATAM	Jefe de Territorio Araucanía
Instituciones educativas	Liceo Juan Schleyer de Freire	UTP
	Campus Villarrica PUC	Director
Jefaturas de servicio / Equipo municipal	Municipio de Puerto Saavedra	Director RRHH
	Municipio de Puerto Saavedra	Apoyo Programa Interculturalidad
	Municipio de Puerto Saavedra	Administrador municipal

	Municipio de Puerto Saavedra	Coordinadora Programa Chile Crece Contigo
	Municipio de Puerto Saavedra	Coordinadora OPD Pichiche Lafken
	Consultorio Jurídico Contigo Mujer Puerto Saavedra	Facilitadora intercultural
	Municipio de Temuco	Directora Departamento de Educación Municipal
	Municipio de Freire	Administrador municipal
	Municipio de Freire	Directora Departamento de Salud Municipal
Organizaciones de la sociedad civil	ONG CETSUR	Vicepresidenta
	Cooperativa Trabajo Vivo	Representante
	Comercializadora Manos de vuelta	Representante
	Mesa de la Mujer Rural Araucanía	Presidenta
Sector productivo	Cámara Chilena de la Construcción	Presidente
	Cámara Chilena de la Construcción	Gerente Regional
	ROSEN	Gerente de producción
Total participantes		33

Instrumentos de recolección de información

El propósito del instrumento es aproximarse al estudio del significado, directamente con las personas en su medio y naturalidad, en la que realiza sus actividades y cómo reacciona frente a la situación. Busca captar cuáles son los conceptos que explican una situación y encontrar la respuesta del problema planteado (Flick, 2007).

El levantamiento de información contó con el diseño y aplicación de 3 instrumentos de levantamiento de información, que se señalan a continuación.

Entrevistas estructuradas

Para Grele, 1990 (citado por Alonso, 2007):

La entrevista de investigación es por lo tanto una conversación entre dos personas, un entrevistador y un informante, dirigida y registrada por el entrevistador con el propósito de favorecer la producción de un discurso conversacional, continuo y con una cierta línea argumental -no fragmentado, segmentado, pre codificado y cerrado por un cuestionario previo- del entrevistado sobre un tema definido en el marco de una investigación. La entrevista es pues una narración conversacional, creada conjuntamente por el entrevistador y el entrevistado, que contiene un conjunto interrelacionado de estructuras que la definen como objeto de estudio. (p. 228)

El presente estudio consideró a la entrevista como el instrumento de recogida de información ya que posibilita explorar profundamente aspectos subjetivos del ser humano, es decir, acontecimientos, opiniones, vivencias, valores, y en este caso en particular las conceptualizaciones acerca del concepto de Modelo Educativo, sus implicancias y proyecciones institucionales que tienen los (as) participantes seleccionados que fueron autoridades universitarias y actores externos a la Universidad.

La entrevista aplicada fue de tipo estructurada a través de un cuestionario cerrado, con preguntas previamente establecidas tanto en su secuencia como formulación evitando que el (la) entrevistado (as) pueda salirse del guión.

El periodo de recogida de información con autoridades universitarias se desarrolló entre los meses de junio y agosto de 2021 y debido a la contingencia sanitaria por la pandemia por COVID – 19, la aplicación del instrumento se realizó de forma remota a través de la plataforma Zoom, tuvieron una duración aproximada de 30 minutos y fueron grabadas en audio y video previo consentimiento de los (as) participantes.

El periodo de recogida de información con actores externos se desarrolló entre los meses de noviembre y diciembre de 2021 y la aplicación del instrumento se realizó de forma presencial y remota según disponibilidad de los (as) informantes, tuvieron una duración aproximada de 7 minutos y fueron grabadas en audio y video previo consentimiento de los (as) participantes.

Entrevistas grupales

Para Baz (1999):

Si el propósito [de una investigación] es producir materiales que nos permitan un acceso a los entramados simbólicos que son el sostén de la experiencia humana y de esta manera estudiar procesos de la subjetividad social, entonces se justifica la elección de métodos cualitativos de investigación y de instrumentos como la entrevista (individual o grupal). (p. 80)

El estudio consideró a la entrevista grupal como el instrumento de recogida de información con la comunidad universitaria.

Las sesiones de entrevista tuvieron un doble objetivo, por un lado, presentar el proceso de elaboración del M.E. a través de una breve exposición de las etapas que considera y el levantamiento de información propiamente tal. Las sesiones se estructuraron de la siguiente forma:

- Contextualización de la actividad
- Presentación del proceso de construcción del M.E.
- Instancia de consultas
- Entrevista grupal

La entrevista aplicada fue de tipo estructurada a través de un cuestionario predefinido evitando, en primer lugar, que los (as) informantes se salieran del guión y en segundo, la generación de una discusión entre ellos (as).

El periodo de recogida de información se desarrolló entre los meses de agosto y septiembre de 2021 y debido a la contingencia sanitaria por la pandemia por COVID – 19, la aplicación del instrumento se realizó de forma remota a través de la plataforma Zoom y tuvieron una duración aproximada de 45 minutos y fueron grabadas en audio y video previo consentimiento de los (as) participantes.

Encuesta masiva

El propósito del instrumento fue aproximarse al estudio del significado, directamente con las personas en su medio y naturalidad, en la que realizan sus actividades y cómo reacciona frente a la situación. Busca captar cuáles son los conceptos que explican una situación y encontrar la respuesta del problema planteado (Flick, 2007). Para lo cual, y poder lograr acceder a una cantidad de participantes importante, se optó por una encuesta online, aplicada a través de la plataforma *Questionpro*. La aplicación se desarrolló utilizando distintas vías de envío, la principal estrategia fue por correo electrónico a todos (as) los (as) sujetos incluidos (as) en la muestra; de manera complementaria se utilizaron las distintas redes sociales de la institución.

El periodo de aplicación fue entre el 08 y 26 de noviembre del 2021.

Estrategia de análisis

Una vez finalizada la recogida de información se prosiguió con la transcripción textual de las entrevistas realizadas, en formato Word, considerando la eliminación de datos identificatorios, manteniendo sólo las referencias del cargo o actividad de los (as) participantes.

Para efectos de este estudio y en coherencia con los objetivos que se propone, se utilizó la técnica de análisis de contenido, ya que ésta permite analizar con detalle y profundidad el contenido de cualquier comunicación, además por ser aplicable a cualquier tipo de instrumento (Porta y Silva, 2019).

El análisis de contenido se realiza a partir de la lectura detallada de la información recogida sea ésta textual o visual, en donde quien investiga, teniendo en consideración el contexto del sujeto investigado, observa, sistematiza e interpreta el contenido de su narrativa desde una óptica sistemática y objetiva permitiendo levantar inferencias lógicas sobre los datos recogidos.

Bardin, 1996 (citado por Andréu, 2000) define el análisis de contenido como:

...el conjunto de técnicas de análisis de las comunicaciones tendentes a obtener indicadores (cuantitativos o no) por procedimientos sistemáticos y objetivos de descripción del contenido de los mensajes permitiendo la inferencia de conocimientos relativos a las condiciones de producción/recepción (contexto social) de estos mensajes. (p. 3)

Cabe señalar que este trabajo se realizó con el apoyo del programa ATLAS.TI 9. Para Flick (2007), los programas informáticos en la investigación cualitativa, tienen gran utilidad, entre los que se destacan tomar notas de campos, transcribir, codificar, enlazar y extraer conclusiones, por lo tanto, su utilización significó obtener una visión general y panorámica de las entrevistas realizadas, permitiendo además la generación de categorías de análisis que se vinculan a las temáticas consideradas en la elaboración del futuro Modelo Educativo. El análisis de las entrevistas consideró diferentes etapas, las que se detallan a continuación:

- Lectura global de las entrevistas: tres investigadores (as) realizaron una cuidadosa y repetitiva lectura de las transcripciones y notas de campo, buscando información recurrente y relevante logrando identificar unidades temáticas.
- Seguir la pista de temas, interpretaciones e ideas: en una bitácora de análisis se registraron todas las ideas surgidas a partir de la lectura de las entrevistas.
- Determinar las reglas de codificación: creando un libro de código con reglas precisas para la codificación de los datos en bruto.
- Codificación de citas con el uso de software ATLAS.TI 9: a través de este proceso se reunieron, expandieron y desarrollaron las ideas iniciales surgidas a través de la lectura sistemática de las entrevistas. La codificación, es entendida por Aigeneren (2009) como un procedimiento en el cual “los datos brutos son sistemáticamente transformados y clasificados en categorías que permiten la descripción precisa de las características importantes del contenido” (p. 30). Para codificar los datos se siguió el método de comparación constante de Glaser y Strauss (1967), siguiendo los pasos de a) codificación abierta, donde a través de la comparación constante de los segmentos de entrevistas se fueron identificando similitudes y diferencias entre ellos dando como resultado la generación de categorías de significado; b) codificación axial donde se relacionaron las categorías de análisis desarrollando esquemas que explican el fenómeno de estudio; y c) codificación selectiva, donde se desarrolla un proceso de abstracción superior desde el cual se refina la codificación y se ajustan las ideas en base a los datos sistematizados.
- Inferencia: es concebida como la etapa final del proceso de análisis cualitativo y consistió en la interpretación de los datos. En este momento “el analista de

contenido busca algunas conclusiones o extrae inferencias –explicaciones- ‘contenidas’ explícitas o implícitas en el propio texto” (Andréu, 2000, p. 19).

Para el análisis de las encuestas se procedió a la depuración de los datos, consolidando bases de datos por actor consultado y una general que permitió realizar el análisis general de todos (as) los (as) participantes.

Para efectos de este estudio y en coherencia con los objetivos que se propone, se utilizó la técnica de análisis lexicométrica. Según Romero-Pérez, Ivón, Alarcón-Vásquez, Yolima, y García-Jiménez, Rafael. (2018) la lexicometría es una herramienta que puede utilizarse para redefinir expresiones conceptuales desde el punto de vista de su representación colectiva, así como, para identificar categorías o unidades temáticas derivadas de la extracción automática de patrones de conocimiento oculto en datos de naturaleza textual.

Cabe señalar que este trabajo se realizó con el apoyo del programa T-LAB Plus 2022, el cual es un software compuesto por un conjunto de herramientas lingüísticas, estadísticas y gráficas para el análisis de los textos, y se realizaron 4 tipos de análisis:

1. Análisis de Co palabra, el cual permite el cálculo de las frecuencias de las palabras clave contenidas en las respuestas de los (as) encuestados, identificando las más utilizadas por los actores consultados.
2. Análisis de asociación, del cual se puede identificar la relación que existe entre conceptos, y además la presencia que tiene en el plano según las respuestas de los actores.
3. El análisis de correspondencias, que permite la extracción de nuevas variables - los factores - que resumen de una manera organizada la información significativa contenida en los innumerables datos de las tablas. En este caso, permiten evaluar las relaciones de proximidad/distancia - o sea de semejanza/diferencia - entre los objetos considerados.
4. El análisis de asociaciones de palabra, el cual permite comprobar las relaciones de co-ocurrencia y de semejanza que, dentro del corpus, determinan el significado local de las palabras clave seleccionadas. Para ello, dependiendo de la cantidad de respuestas, se identifica por medio de la prueba estadística Chi Cuadrado, si existe asociación significativa entre palabras.

Apartado II

Resultados Principios orientadores y sello distintivo del M.E.

En lo que respecta a los resultados desprendidos del análisis antes descrito, éste se presenta en tres grandes apartados: Resultados autoridades universitarias, Resultados comunidad interna y Resultados comunidad externa.

Resultados Autoridades universitarias

Uno de los roles que las autoridades superiores de la universidad han revelado como importante del M.E. es orientar **¿hacia dónde se desea llevar la formación?**, es decir, se espera que el M.E. sea la *brújula* de la institución que indicará el **norte** y conducirá la trayectoria para alcanzarlo. En el mismo orden, una autoridad declara que el M.E. debe precisar el **tipo de profesional** que se desea formar independientemente del nivel formativo y del área disciplinar a la que ingresa.

“...un Modelo Educativo claro, conocido por todos y que logre instalarse en todos los espacios Educativos, que declare claramente hacia dónde apuntan los procesos de formación y cuál es el tipo de profesionales que nosotros queremos formar, profesionales y también en postgrado, porque esto también tiene una mirada y un énfasis también hacia la especialización posterior” (A.4).

Este *tipo* de profesional se expresa en términos de sello distintivo transversal del estudiante, el que será definido en base a los principios y valores que orientarán a la institución y que por lo tanto se manifestarán en el proceso formativo y en la persona del (la) estudiante, los que posteriormente se reflejarán en su actuación profesional. Lo transversal está dado por la imagen de que en todos los y las estudiantes UFRO deberán desarrollar y potenciar aquel sello independientemente del nivel formativo y del área disciplinar a la que se desenvuelvan.

El sello distintivo es un elemento relevante en el presente estudio, por lo tanto, en los siguientes apartados se presentará el tema en extenso, sin embargo, es posible anunciar que para los (as) informantes sello distintivo debería centrarse en desarrollar una formación que potencie la actuación ética y un fuerte compromiso social en las y los futuros profesionales y postgraduados (as).

“Cuando nos pregunten ¿por qué están haciendo estas cosas? ‘porque nosotros nos hemos comprometido con estos principios y valores y creemos que las personas que salgan de nuestra comunidad, con estos principios y valores, van a ser actores reales, contribuyentes, innovadores, transformadores, con compromiso social en los

contextos en donde se desenvuelvan, van a ser factores contributivos para una mayor sociedad incluso” (D.1).

“...yo creo que eso es lo primero ¿qué es lo que queremos formar?... ¿Qué personas queremos que salgan de aquí? ¿con qué características? y en ese sentido para ser un real aporte a nuestra sociedad creo que esas cosas no podemos perderlas de vista. Podemos ser técnicamente muy buenos, podemos tener la mejor formación, pero si no tenemos un comportamiento ético la sociedad que vamos a crear no va a ser la mejor” (D.4).

En base a lo señalado, se identifica que el M.E. se entiende como un instrumento que contribuirá en la **definición** de los **principios y valores** que guiarán el quehacer formativo, los cuales deben priorizarse en coherencia con la concepción que la institución tiene acerca de la educación, de su rol en la sociedad y de la proyección que se tiene acerca del tipo de persona que se desea formar.

“Me imagino algo que de alguna manera establezca cuáles van a ser los principios y valores de este Modelo Educativo, o sea qué valores queremos que nuestra universidad haga a través de la educación, qué es lo que esperamos, cuál es nuestro horizonte, cuál es nuestro sueño finalmente a partir de qué queremos hacer por la educación” (A.8).

Tomando en cuenta lo anterior, es posible determinar que los valores y principios orientadores que se prioricen deberán responder a los que ya se encuentran priorizados en el relato político-estratégico de la institución y que son señalados en la Misión, Visión, Estatutos y otras Políticas Internas que conforman la identidad institucional y dan cuenta de los pilares que sostienen el proyecto universitario y que le han permitido a la institución trascender.

“El Modelo Educativo no es una cuestión mecánica, no es solamente una dirección instrumental, un Modelo Educativo debe estar en absoluta concordancia con la misión y la visión de la universidad, debe estar respondiendo a esos grandes ejes fundantes que caracterizan a nuestra organización...un Modelo Educativo es una cuestión tan fundamental en una organización como la nuestra porque debe obedecer a principios y valores que caracterizan a toda la comunidad universitaria. Un Modelo Educativo debe expresar una concepción de universidad que se manifiesta en el Modelo de formación... un Modelo no es solamente el modo en cómo vamos a organizar procedimentalmente prácticas de enseñanza, sino que el Modelo es como un sistema caracterizador de la organización sustentado en principios y valores transversales a toda la universidad, que van a caracterizar y

orientar los modos diversos de enseñanzas y aprendizaje que se implementarán en la universidad de acuerdo a las características de los distintos ámbitos que se expresan en una universidad como la nuestra. Si no hay estos principios caracterizadores, unificadores y orientadores el Modelo no va a permear la organización ni va a ser sentido como algo necesario, propio y caracterizador del sentido de lo que estamos haciendo como organización” (D.1).

Junto a ello, se señalan dos cuestiones fundamentales a las que debe responder la priorización de los valores y principios que guiarán el quehacer formativo:

1. Incluir los principios definidos por el Sistema de Educación Superior señalados en la Ley 21.091 sobre Educación Superior: a) Autonomía; b) Calidad; c) Cooperación y colaboración; d) Diversidad de proyectos Educativos institucionales; e) Inclusión; f) Libertad académica; g) Participación; h) Pertinencia; i) Respeto y promoción de los DD.HH.; j) Transparencia; k) Trayectorias formativas y articulación; l) Acceso al conocimiento; y, m) Compromiso cívico. Así como los principios que guían el quehacer de las Universidades Estatales señalados en la Ley 21.094, que fundamentan el cumplimiento de su misión y funciones: Pluralismo, laicidad, esto es, el respeto de toda expresión religiosa, libertad de pensamiento y de expresión, libertad de cátedra, de investigación y de estudio, participación, no discriminación, la equidad de género, el respeto, la tolerancia, la valoración y el fomento del mérito, inclusión, la equidad, la solidaridad, la cooperación, la pertinencia, la transparencia y el acceso al conocimiento. Y que señala explícitamente que dichos principios “Deben ser respetados, fomentados y garantizados por las Ues. del Estado en el ejercicio de las funciones, siendo vinculantes para todos los integrantes y órganos de la comunidad, sin excepción”. (art. 5).
2. Relevar los principios que surjan a través del diálogo y consenso de la comunidad universitaria. En cuanto a la participación de la comunidad universitaria en la construcción del M.E. La visión de los (as) informantes es clara, se deben abrir espacios participativos donde la comunidad pueda reflexionar y decidir acerca de elementos tan fundamentales como los principios que constituirán la identidad institucional.

Priorización de principios orientadores

Al momento de realizar un ejercicio práctico con las autoridades universitarias superiores y decanos (as) referente a priorizar, de entre una lista dada a conocer, aquellos principios orientadores que debieran estar presentes en el futuro M.E., se dio el siguiente resultado, el que está presentado de manera decreciente en importancia, donde en primer lugar se

muestra aquel principio con más menciones de acuerdo a la importancia que le otorgan como orientador del quehacer institucional.

Figura 1: Principios orientadores priorizados



Junto a lo anterior, los (as) informantes debieron justificar su priorización y en base a ello, es posible concluir que quienes priorizan la **ética** en primer lugar, la relevan como el principio que debe regir el M.E., y la entienden como un pilar de la formación de personas, que ordena, delimita, regula el actuar y que por ende abarca y engloba todos los demás principios que deben estar presentes en él. Esta visión se presenta principalmente entre decanos.

“Creo que el tema ético es lo fundamental, si nosotros no nos movemos en un mundo de valores, de humanización, de equidad, donde lo ético incluye otros [principios]... Es ético ser inclusivo, es ético tener equidad de género, es ético respetar la interculturalidad, es ético ser flexible, de manera que creo que la ética abarca todo. Si no somos personas éticas no vamos a poder dialogar desde el respeto al otro, como un legítimo otro” (D.8).

La **formación a lo largo de la vida** es entendida como un proceso formativo constante por parte de la Universidad donde acompañe a la persona del estudiante durante todo el transcurso de su vida, entregando diversas opciones de formación de acuerdo a sus intereses y necesidades.

“Me imagino un modelo educativo muy ágil, muy flexible que permita movilidad y tener entradas y salidas a lo largo de toda tu vida, eso significa el que tú puedas estar en la universidad e ir teniendo salidas intermedias, poder complementar con otras áreas disciplinarias y por lo tanto generar construcciones de personas en relación a la conexión a tus necesidades, ganas, requerimientos, momentos” (A.4).

La **responsabilidad social** es vista por los (as) informantes como un elemento imprescindible en una universidad y sus procesos formativos, este principio debe guiar el quehacer formativo, el que debe centrarse en la vinculación con el territorio, donde el profesional y postgraduado se desarrolle como un actor que contribuya a resolver las necesidades del entorno, sus realidades y problemáticas, entendiendo que la universidad y quienes se forman en ellas deben ser agentes de cambio comprometidos con la sociedad.

“...que tengamos estudiantes que sean más ciudadanos responsables con el país, en el sentido de estar disponibles para aportar al Estado, al país, no siempre que tengan una mirada economicista en su desarrollo profesional. Que tengan también un compromiso local, me parece que es sumamente importante, que sean un aporte para el lugar donde se estén desempeñando profesionalmente, que su aporte sea también en resolver problemas de las personas que están inmediatamente en el entorno donde ellos existan” (D.7).

En el último lugar del ejercicio se ubica la **internacionalización**, pues mayoritariamente no es considerada como un principio, sino que más bien como un pilar del quehacer institucional y de los procesos formativos. Se identifica como una aspiración a la que debe propender el M.E., sin embargo, frente a los demás principios propuestos es menos urgente ya que pensar y actuar en el entorno inmediato, es decir, la mirada centrada en el territorio se torna un imperativo de la formación y para ciertos actores la internacionalización es vista como un proceso que muchas veces quita el foco de lo local para centrarse en lo global.

“...cuando tenemos la posibilidad de vincularnos con otras culturas también crecemos, pero sí creo que se ha ido dando un cariz, las universidades en la medida en que tienen más internacionalización... a veces se pierden los sentidos profundos que tienen que tener las universidades de ser espacios de formación de personas, cómo vamos aportando a la solución de problemas de nuestro territorio, de lo que ocurre aquí, de las desigualdades, las violencias, discriminaciones, etc.” (A.8).

Sobre la premisa de que los valores y principios orientadores del quehacer institucional en conjunto con el sello distintivo confieren coherencia a cada una de las acciones que emprende la Universidad y orientan la actuación de toda la comunidad universitaria, en el discurso de autoridades y decanos (as) se releva el carácter participativo que debe tener la elaboración del M.E., ya que es necesario que la comunidad universitaria defina este marco regulatorio caracterizador de la institución que posteriormente contribuya a disminuir las resistencias a los cambios que supone su implementación, se sientan identificados (as) con él, se facilite su apropiación y efectivamente sea una herramienta que logre permear todas las funciones institucionales y no quede solamente en el nivel declarativo.

Principios orientadores y sello distintivo del M.E. identificados en el discurso de las autoridades

En este apartado se sintetizan los principios orientadores identificados en el discurso de las autoridades del nivel superior y decanos (as). A diferencia de lo presentado anteriormente, donde los y las informantes realizaron un ejercicio de priorización de principios orientadores de una lista dada, acá se presentan aquellos expresados de forma espontánea en su relato, por lo tanto, a modo de relevar las opiniones fuerza, los resultados se presentarán según la cantidad de personas que nombraron dichos principios, comenzando de los más nombrados a los menos nombrados.

A su vez se señalan aquellos principios o valores que relevaron como posible sello distintivo del proceso formativo de la institución.

Principios orientadores que debería contener el M.E.

A través del contenido de las intervenciones, es posible clasificar los principios orientadores en tres categorías: regidor, centrales y periféricos, los que se señalan en la figura 2:

Figura 2: Clasificación de principios orientadores según relevancia en el discurso de los (as) informantes



La categoría de **principio regidor**, se construyó en base a la relevancia que adquiere para los (as) participantes el contar con un principio que oriente la actuación humana, la que debe estar centrada en construir una sociedad fundada en valores democráticos y de justicia social.

Este principio regidor, tal como se observa en la figura 4, corresponde a la **ética**, denominada por los (as) participantes como “marco ético” que orienta la base valórica y de principios que debe desarrollar al interior de la institución vinculante para toda la comunidad y para todas las funciones de la Universidad. En este sentido dicho marco constituiría la base desde la cual la comunidad universitaria adscribiría a otro tipo de

principios como la responsabilidad social, pertinencia educativa, interculturalidad, la formación integral, equidad de género, inclusión y sustentabilidad.

La segunda categoría de **principios centrales**, hace referencia a los principios que se han considerado relevantes para orientar el quehacer formativo y que de cierta forma constituyen la expresión concreta del principio de ética. Aquellos que han sido mayormente mencionados por los (as) las autoridades universitarias del nivel superior y decanos (a) son: responsabilidad social, pertinencia educativa, formación integral e interculturalidad.

En relación a la **responsabilidad social** es entendida como un principio central por la fuerte vinculación que para ellos (as) tiene con otros principios ligados al compromiso social y su capacidad de situarlos y desarrollarlos en un contexto territorial.

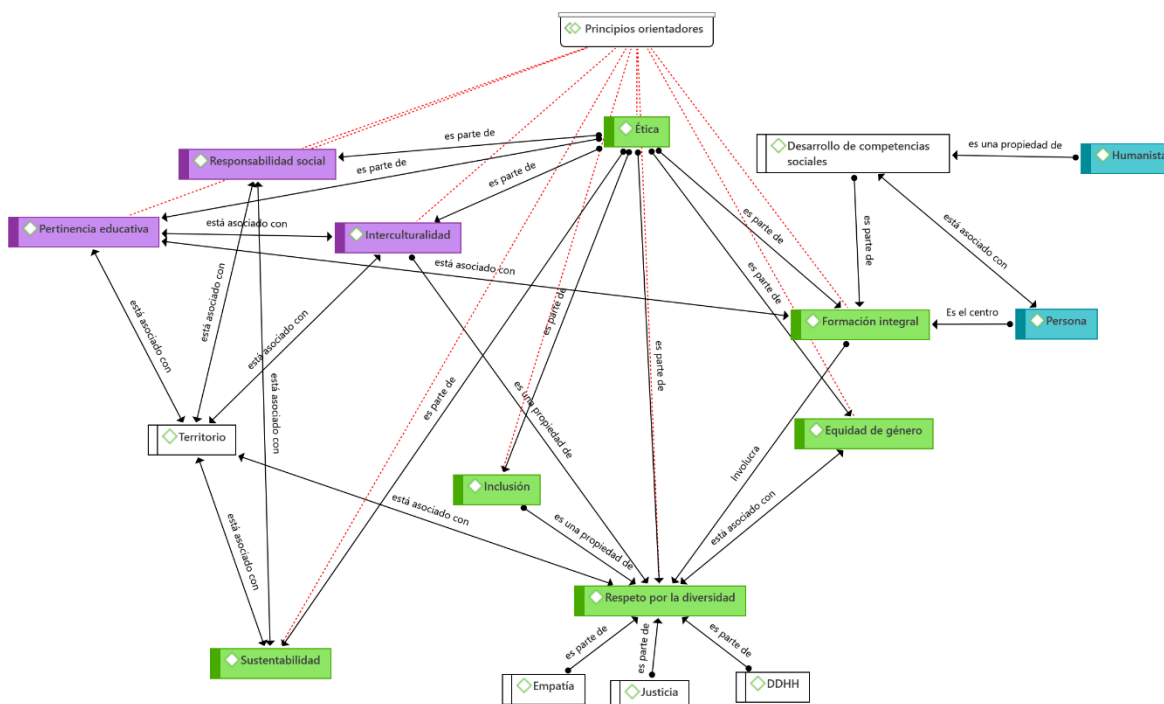
De manera similar, el principio de **pertinencia educativa** se basa en fomentar la vinculación y compromiso de la Universidad con su contexto sociocultural y geográfico y en base a él guiar su quehacer y su función formadora.

Respecto a la **interculturalidad**, consideran que la institución consciente de su ubicación geográfica y de la presencia de un pueblo originario, debe potenciar en la formación de personas el reconocimiento, valoración e incorporación del pueblo mapuche. Sin embargo, no acotan este principio sólo al respeto del pueblo mapuche, sino al respeto de todas las diversidades culturales que habitan el territorio.

En cuanto a la **formación integral** es considerada central, debido a la fuerte relevancia que le otorgan a desarrollar una Universidad centrada en las personas y su desarrollo. En el ámbito de la formación es propender a un profesional integral que además de contar con excelentes competencias técnicas desarrolle competencias humanas habilitantes para trabajar con y por las diversidades de personas.

Finalmente, se encuentra la categoría de **principios periféricos**, donde se hace referencia a aquellos principios menos relevados por los (as) informantes, como la **equidad de género**, la **inclusión** y la **sustentabilidad**, los que, sin embargo, son inamovibles de acuerdo a lo que tipifica la Ley 21.094 de Universidades Estatales. Cabe señalar, que para los (as) informantes estos temas quedan contenidos dentro de ciertos principios centrales, lo cual puede ser observado en la figura 4, así como otros vínculos existentes entre los demás principios señalados. Cabe señalar que se destacan en morado aquellos principios que han sido relevados como posible sello distintivo de la institución.

Figura 3: Principios orientadores que debe contener el M.E. y los vínculos entre ellos



Con el objetivo de contribuir en la conceptualización de los principios orientadores señalados por los (as) participantes, a continuación, se presentan sus argumentaciones, ordenadas en categorías de sentido que facilitan su comprensión.

Ética

Como ya fue señalado, los (as) informantes consideran que la ética debe ser el principio que rija el quehacer de la institución, por lo que debe estar presente en el Modelo Educativo. Cabe señalar que, dentro del discurso es el principio que señalan con mayor frecuencia y a su vez en el ejercicio de priorización es el que se ubica en la cima en cuanto a su importancia. Ha sido posible observar que existen diversas nociones respecto a su definición, sin embargo, ha sido posible ordenarlas en 2 categorías.

Como un marco rector para otros principios orientadores

Existe consenso en considerar la ética como un principio fundamental, que opera como un marco de referencia humanitario, una forma de mirar la vida a través de la preocupación por otros y actuar bajo el respeto por los derechos humanos, la transparencia y/o la justicia en el ámbito personal y profesional.

Como un principio que todo lo abarca

Del mismo modo, se desprende que la vinculación e incorporación de ciertos principios y valores vinculados al compromiso social conforman un marco de referencia valórico al cual algunos informantes han denominado “marco ético”, es decir, contar con profesionales con una mirada crítica y de responsabilidad social, demostrándolo al ser partícipes de las transformaciones sociales, actuando con justicia y equidad, promoviendo la inclusión y el respeto por la diversidad, da cuenta de la actuación ética de la institución.

Responsabilidad Social

La responsabilidad social es el principio que se ubica en segundo lugar según la frecuencia con la que fue nombrada por los (as) diversos participantes, sin embargo, en el ejercicio de priorización se posiciona en tercer lugar por debajo de la formación a lo largo de la vida.

De ella se identifica que en el discurso carece de definiciones. Los (as) participantes tendieron a señalar actividades y acciones de responsabilidad social más que definirla. Sin embargo, aquellos que profundizaron en el tema, la definen de la siguiente forma:

Como aglutinadora de otros principios y valores

Según las y los consultados, la responsabilidad social es un principio que engloba otros principios y valores. Señalan que una persona responsable socialmente, debe ser una persona ética, que garantice la equidad de género, que respete permanentemente la diferencia y la interculturalidad, que se comprometa con la sustentabilidad, etc., en otras palabras, es entendida como la sumatoria de un conjunto de principios.

Como la manifestación del compromiso institucional con la transformación social del territorio

Mayoritariamente los (as) decanos (as) conciben que el principio de responsabilidad social está relacionado a contribuir, transformar y aportar con compromiso social en el territorio regional y nacional. Es decir, una persona responsable socialmente sería aquel profesional que aporte en políticas públicas, en la resolución de problemáticas de la región, reconociendo la interculturalidad y teniendo una fuerte vinculación con su entorno.

Pertinencia Educativa

En cuanto a la pertinencia educativa, es un principio que no se relevó como tal, sino que surge a través del análisis de las narrativas, donde fue posible identificar que entre los (as) participantes se releva el concepto de territorio en su vinculación con una formación que

responda y esté acorde al contexto territorial, a la realidad que se vive en la región de La Araucanía, por lo que mencionan la necesidad de que el contexto local debe orientar el quehacer de una universidad pública y de regiones que se compromete con transformación social.

En este sentido, se forman dos opiniones fuerza respecto al territorio y la pertinencia educativa:

Pertenencia e interacción con el entorno local

La pertinencia es entendida como la vinculación de la institución con otras entidades territoriales, con lo social, consistiría en formar alianzas para obtener un traspaso de conocimientos bidireccionalmente con el entorno, es decir, que la universidad responda las necesidades del territorio y que a su vez éste se pueda nutrir a la institución.

“El Modelo debe tener esa dimensión de una universidad que valora y desarrolla la colaboración, el trabajo en equipo, su vinculación con el entorno, una universidad que mira hacia el exterior y que sabe que hacia el exterior hay también una serie de conocimientos que hay que incorporar” (D.1).

Aporte a la transformación del territorio

Otra idea fuerza respecto a la pertinencia tiene que ver con el compromiso de una Universidad pública, laica y de región con la transformación social.

Los (as) informantes enfatizan que la región de La Araucanía ha sido definida como la más pobre de Chile y que requiere del aporte de una institución pública como la Universidad de La Frontera para lograr superar esta y otras problemáticas sociales, de manera que esta realidad debe ser incorporada en los procesos formativos para contribuir a la sociedad con investigaciones y profesionales que contribuyan a disminuir a superar aquellas desigualdades.

“...a veces se pierden los sentidos profundos que tienen que tener las universidades de ser espacios de formación de personas, cómo vamos aportando a la solución de problemas de nuestro territorio, de lo que ocurre aquí, de las desigualdades, las violencias, discriminaciones, etc., creo que si bien es importante de alguna forma saca un poco del sentido más transformador y profundo que debe tener la Universidad” (A.8).

Interculturalidad

Para los (as) informantes, el principio de interculturalidad debe orientar a la institución a través de su presencia en el Modelo Educativo, esta idea tiene mayor cabida entre decanos (as) que entre las autoridades universitarias de nivel superior.

En el discurso de los (as) participantes, se observan dos concepciones respecto al principio de interculturalidad, las cuales se profundizan a continuación:

Como la vinculación con el pueblo mapuche

En el discurso de los (as) consultados (as) se observa la disposición para potenciar el principio de interculturalidad, enfatizando la relevancia de la ubicación geográfica en la que se encuentra la institución. Al mismo tiempo, se señala que la universidad debe fomentar en la formación, el reconocimiento y valoración por la diversidad cultural, sobre todo aquella que está presente en el contexto regional.

“Somos una universidad pública en regiones, en una región donde hay una importante cantidad de personas descendientes del pueblo mapuche y desde esa perspectiva yo creo que el sello tiene que ir por ese lado” (D.7).

“Que la búsqueda del reconocimiento de los pueblos originarios se hiciera real en los planes de estudio” (D.3).

De manera similar, señalan que se debe fortalecer el principio de interculturalidad incorporando diversos saberes de las diversas comunidades que complementarán la formación tradicional.

Como el reconocimiento de la diversidad cultural

Los (as) informantes consideran que el concepto de interculturalidad no debería acotarse solo a lo relacionado con el pueblo mapuche, sino que avanzar al reconocimiento y comprensión de las diversas culturas inmersas en el territorio como consecuencia de los procesos migratorios.

Formación Integral

En cuanto a la formación integral se identifica una amplitud de conceptualizaciones, sin embargo, es posible reconocer las ideas que consiste en centrar la formación en la persona y su desarrollo, en formar a un profesional íntegro con valores sólidos fundamentados en un *marco ético* y en desarrollar competencias sociales y ciudadanas en los (as) estudiantes. Estas conceptualizaciones se detallan a continuación:

Centrar la formación en la persona

Una de las concepciones dentro de los (as) informantes con mayor fuerza respecto a la formación integral, es que ésta debe centrarse en la formación centrada en la persona del estudiante, en todas las dimensiones y ámbitos que esto involucre.

De este modo, los (as) informantes señalan la formación centrada en el estudiante, como un ejemplo de centrarse en la persona.

“Primero una universidad que esté basada en principios universitarios, una universidad que esté centrada en las personas, en la persona del estudiante, pero también en las personas que van a participar, ya sea como formadores, ya sea como apoyadores de los procesos de formación en el Modelo” (D.1).

Formación de profesionales íntegros (as)

Consideran que este tipo de formación debe fomentar el desarrollo profesional no sólo en la potenciación de las competencias técnicas, sino también de las competencias humanas, es decir, una formación en función de sólidos valores humanos, con la finalidad de formar “buenas personas”.

“A mí me interesa que nuestros estudiantes salgan buenos ingenieros, buenos profesores, buenos de todo, médicos, enfermeras, pero vuelvo a insistir si no tenemos una base valórica esa persona puede ser que no sea exitosa en la vida, entonces por esa razón yo entro como a equilibrar estos componentes más técnicos, pero también estos otros componentes de competencias fundamentales para enfrentar la vida de mejor forma y ver al otro como otro igual que uno” (A.1).

Para ello proponen potenciar los principios y valores de solidaridad, transparencia, honestidad, ética, respeto y empatía.

Competencias humanas, cívicas e interpersonales

Tal como se mencionó anteriormente, la formación integral no abarca solamente el ámbito valórico, sino que el ámbito profesional también, por lo que indican que se debe fortalecer las habilidades sociales en los (as) estudiantes para que sean futuros (as) profesionales con capacidad de desenvolverse exitosamente en diversos contextos y roles, empáticos (as), que sean capaces de mantener vínculos relacionales respetuosos y desarrollen liderazgos positivos.

Equidad de Género

La equidad de género tiene menor priorización respecto a los demás principios, ocupando el sexto lugar. Respecto a este principio, los (as) informantes consideran que debe orientar el quehacer de la institución, siendo los (as) decanos (as) quienes más lo mencionan.

Reconocer a las personas desde la igualdad

Una informante releva la necesidad de incorporar los principios de equidad de género ya avanzar hacia el desarrollo de la perspectiva de igualdad de género, es decir, reconoce que toda persona independientemente de su género e identidad de género tiene los mismos derechos que otra.

“Desde mi rol yo creo que hay dos principios que deben estar sí o sí que es la igualdad de género y la equidad de género entendiendo que la igualdad más bien reconoce las personas de los diversos géneros como personas que somos humanamente equivalentes en nuestras diferencias, pero que como personas humanas tenemos el mismo valor” (A.8).

Del mismo modo, señala relevante trabajar el tema de equidad de género desde la perspectiva que el género no está relacionado exclusivamente con y para mujeres, sino en que es un principio, que, al reconocer el mismo valor humano, involucra a todas las personas independientemente de su identidad de género, por lo tanto, también involucra a hombres y otras diversidades.

Inclusión

La inclusión posee menor frecuencia respecto a los demás principios y posee el penúltimo puesto en la priorización, siendo los decanos quienes consideran que es un principio que debe orientar el Modelo Educativo.

Las concepciones en cuanto a la inclusión se dividen en dos categorías: el reconocimiento y respeto por las diversidades y la integración de personas en situación de discapacidad.

Respeto y reconocimiento de las diversidades

En este sentido, se observa una concepción ampliada del concepto de inclusión, en donde es considerada como el reconocimiento y respeto por las diversidades de personas en múltiples ámbitos, es decir, el concepto de inclusión no es reducido a solo un aspecto, sino al contrario, es entendida como un concepto que debiera abarcar el respeto y reconocimiento por todas las personas, según sus condiciones y características.

En cuanto a la formación, una Universidad inclusiva, sería aquella que permite entregar una educación integral y de calidad coherente con las características de las personas, respetando y reconociendo su diversidad, aptitudes y necesidades.

Integración de personas en situación de discapacidad

En menor medida, existen informantes que entienden la inclusión solo en el espectro de la salud, es decir, el potenciar la inclusión significa asegurar que personas en situación de discapacidad tengan la posibilidad de integrar la comunidad universitaria.

Del mismo modo, proponen enfocar recursos económicos para hacer tangible la inclusión hacia personas en situación de discapacidad, facilitándoles su acceso en el ámbito de infraestructura.

“... ¿qué pasa con una persona no vidente? ¿qué pasa con una persona que tiene otro impedimento? entonces resulta que valóricamente es muy importante dar espacios a las personas con habilidades distintas, pero para eso la Universidad tiene que aportar los recursos necesarios, hoy no hay ninguna posibilidad de aceptar en una carrera de ciencias de la salud y en particular medicina, obstetricia y puericultura o enfermería, de incorporar a una persona no vidente, porque la Universidad no tiene ningún recurso para esa persona, lo mismo pasa con estudiantes que necesitan andar en silla de ruedas y resulta que la Universidad en muy pocas partes tiene ascensores” (D.8).

Sustentabilidad

El principio de sustentabilidad, es definido por los (as) informantes como el respeto y responsabilidad hacia el cuidado y protección del medioambiente, por lo tanto, el principio de responsabilidad social involucra el de sustentabilidad.

“La sustentabilidad... creo que es un principio que debe cruzar la formación de cualquier estudiante que pasa por la Universidad tiene que tener ese sello de la responsabilidad que tiene él frente al medioambiente y a todo lo que implica ser sustentable, respeto por el medio ambiente, respeto por el otro, etc.” (A.2).

Sello distintivo Institucional

Al ser consultados sobre el sello distintivo por el que debería ser reconocida la UFRO y con ella los integrantes de la comunidad universitaria, especialmente los titulados y postgraduados, proponen la responsabilidad social y la formación integral como los más relevantes. A continuación, se presenta la tabla 6 en donde se indica el número de respuestas de los (as) participantes a nivel general, así como el desglose por tipo de autoridades que los relevan como sello.

Tabla 6: Propuestas de sello distintivo según grupo de participantes

Sello distintivo	Menciones		
	Autoridades y Directivos (as) Unidades Rectoría	Decanos (as) y Director CP	Total menciones
Responsabilidad social	2	5	7
Formación integral	4	3	7
Ética	2	3	5
Equidad de género	2	2	4
Interculturalidad	1	2	3
Inclusión	0	2	2
Sustentabilidad	2	0	2

En base a lo anterior se identifica que no existe un gran consenso respecto al sello que debería diferenciar a la UFRO en el entorno, sin embargo, la responsabilidad social y la formación integral emergen de manera espontánea con igual fuerza, donde siete participantes las relevan.

La responsabilidad social es relevada como sello principalmente entre decanos (as) y la formación integral principalmente entre directivos (as) de unidades de rectoría.

En cuanto a la responsabilidad social, se releva ya que es un sello que la universidad ha declarado como propio, por lo tanto, es un principio que se debería mantener y potenciar.

“Otro sello que la universidad ya lo presenta es la responsabilidad social entendida en el cómo nuestros profesionales aportan en la resolución de problemáticas de la región” (A.2).

En cuanto a la formación integral, su relevancia radica en que involucra centrar la atención en la persona, contribuyendo en su desarrollo desde una visión humanista de la educación.

“El sello es la formación de personas y ahí tiene que ver con la persona como un ser integral, un ser ético, social, generoso, un ser que está a disposición de, un ser crítico y un ser que en realidad está trabajando para estar con otras personas, creo que esa conexión de formar personas para que trabajen con personas es súper importante” (A.7).

Cinco participantes han relevado la ética en tercer lugar siendo que es el principio con mayor frecuencia en el discurso de las autoridades, sin embargo, como ya fue visto, para los (as) participantes la ética es una cuestión tan fundamental que abarca y sustenta todos los demás principios. Luego los principios de equidad de género, interculturalidad, inclusión y sustentabilidad se posicionan con menos fuerza.

Resultados comunidad interna

Principios orientadores y sello distintivo del M.E. identificados en el discurso de la comunidad interna

En este apartado se sintetizan los principios orientadores que según la visión de los (as) actores de la comunidad universitaria que participaron en el estudio debe contener el futuro Modelo Educativo. A su vez se presentan aquellos principios que fueron relevados como sello institucional por los cuales debería ser reconocida la Universidad de La Frontera fuera de las fronteras institucionales.

Principios orientadores que debería contener el M.E.

En primer lugar, se presentan los resultados de las entrevistas y en segundo los de la encuesta masiva.

A modo de relevar las opiniones fuerza presente en las entrevistas, los resultados se presentarán en orden decreciente según la cantidad de personas que nombraron dichos principios, señalando en primer lugar el principio sobre el que existe mayor consenso.

Figura 4: Clasificación de principios orientadores según relevancia en el discurso de los (as) informantes



Como se puede observar en la figura 4, la formación integral es considerada un **principio integrador**, debido a que es entendida por parte de los (as) informantes, como una formación basada en valores y principios que permiten el desarrollo de una persona en todas sus dimensiones. Esta formación integral debe centrarse en la persona del estudiante y debe contribuir a que se desarrollen en ámbitos culturales, artísticos, sociales, etc., y que incorporen y fortalezcan principios tales como responsabilidad social, ética, interculturalidad, inclusión, equidad de género, sustentabilidad, etc., para constituirse en personas íntegras, plenamente desarrolladas y movilizadas por el bien común. En síntesis,

a través de una formación integral se conseguiría un profesional con una sólida actuación ética.

La segunda categoría de **principios centrales**, hace referencia a los principios que se han considerado relevantes para orientar el quehacer formativo y que de cierta forma constituyen los elementos centrales que debe considerar una formación integral, cuyo eje transversal es el concepto de persona.

En relación a la **responsabilidad social** es el principio mayormente relevado por los (as) informantes, y es entendido como la manifestación del compromiso de la institución con lo social, donde es posible reconocer una relación indivisible entre ella y el territorio. La responsabilidad social, de la mano de la pertenencia educativa, se enfoca en responder a las demandas y necesidades del entorno formando a un profesional o postgraduado íntegro y con compromiso social.

Respecto a la **interculturalidad**, consideran que la institución consciente de su ubicación geográfica y de la presencia de un pueblo originario, debe potenciar en la formación de personas el reconocimiento, valoración e incorporación de la cultura mapuche. No obstante, se indica el deber de expandir la interculturalidad con la vinculación con más pueblos originarios del país y también con la población migrante.

La **ética** actúa como un principio regulador de la actuación humana y desde la dimensión profesional lo asocian a un comportamiento intachable, y el desarrollo de la honestidad, el pensamiento crítico, la tolerancia y la empatía.

El principio de **pertinencia educativa** tiene relación con desarrollar procesos formativos adecuados a las condiciones y realizadas del territorio donde está emplazada la institución. Para ello es necesario fomentar acciones donde los (as) estudiantes sean capaces de identificar características y problemáticas del contexto sociocultural y geográfico de la Región de La Araucanía, y ser agentes de su solución.

Finalmente, se encuentra la categoría de **principios periféricos**, esto porque constituyen los principios con menor presencia en el discurso de los (as) informantes, sin embargo, se encuentran fuertemente vinculados a los principios centrales y en muchos casos son parte de ellos, ya que la **equidad de género**, la **inclusión** y la **sustentabilidad**, enfatizan la importancia de centrarse en la persona y en el territorio. Cabe señalar, que, pese a que estos principios no fueron ampliamente relevados en las entrevistas, para el futuro Modelo Educativo resultan inamovibles, según lo tipificado por la Ley nº 21.094 de Universidades Estatales. La figura 4 muestra las vinculaciones entre los principios señalados. Cabe señalar que se destacan en morado aquellos principios que han sido relevados como posible sello distintivo de la institución.

formativo, sin embargo, en otras áreas del quehacer institucional se ha señalado que opera como un gran “paraguas” que abarca multiplicidad de principios como la actuación ética y responsable, pero no se cuenta con una definición concreta acerca de los aspectos que abarca, por lo tanto, todo lo que se hace se considera responsabilidad social, pero como algo mecánico, no intencionado ni guiado por este principio. Ante esto, se considera necesario avanzar en una definición compartida acerca de lo que es y cómo se desarrolla la responsabilidad social, posibilitando que todas las funciones se ejecuten bajo lineamientos claros y orientados en base a ella.

Manifestación del compromiso institucional con la transformación social

La idea con más fuerza, es que la responsabilidad social consiste en el cumplimiento del compromiso con lo social, la cual requiere que la institución en general, incluyendo a la comunidad universitaria, asuma un rol activo en el territorio primero local y luego nacional, en este caso la región de La Araucanía y consciente de sus características como la presencia del pueblo mapuche, el elevado porcentaje de población en situación de pobreza y los niveles de ruralidad, se involucre con las demandas y necesidades de las comunidades, y desde diversas áreas y funciones relativas a la formación, investigación y extensión ejecute acciones que aporten efectivamente a la transformación social y desarrollo del territorio.

En otras palabras, desarrollar acciones que aporten a la comunidad y avanzar hacia una Universidad abierta a la ciudadanía, permitiendo fortalecer el compromiso social de la institución estableciendo una vinculación profunda y bidireccional con las comunidades, conectando tempranamente a los estudiantes con las comunidades potenciando una mirada humanista de las profesiones y una ciudadanía responsable con orientación al servicio y la transformación social.

La responsabilidad social también funciona como un principio macro que se forma por la conjunción de otros principios y valores asociados con un todo social no solo enfocado en las personas y sus derechos, sino con las estructuras, el medioambiente, las instituciones, etc., orientados por la justicia, la equidad, la democracia y el respeto.

Formación integral

La formación integral es el segundo principio mayormente relevado por los (as) informantes. Los grupos que con mayor frecuencia señalan este principio son los de académicos (as), directores (as) de carrera y directivos (as) de vicerrectorías. Por su parte no es tratado entre los grupos de Comité académico de pregrado, directores (as) de departamentos y escuelas, funcionarios (as), Comité académico de postgrado y estudiantes postgrado.

Formación centrada en la persona

Es posible concluir que para los (as) informantes, la UFRO debe avanzar hacia la formación integral como el enfoque educativo que pone en el centro a la persona y a su desarrollo no solo técnico o profesional, sino que personal a través de la generación de espacios dentro de la formación para cultivar distintos ámbitos que contribuyan el desarrollo de las diferentes dimensiones del ser humano.

Ante ello, han señalado la necesidad de que éstos comprendan al estudiante como una persona merecedora de respeto y por lo tanto sus actuaciones sean consistentes con ello, así mismo la educación centrada en el (la) estudiante sería un buen elemento desde el cual posicionar a la persona en el centro, por lo que la institución debe entregar lineamientos para poder desarrollar esta formación integral en su interior.

Una formación basada en principios y valores

Según los (as) participantes (as), la formación integral aparte de considerar el desarrollo integral de la persona y su formación profesional, debe basarse en el desarrollo y promoción de fuertes valores y principios éticos desde los cuales quienes están en proceso de formación conciben al otro (a) como una persona que debe ser respetada y que contribuyan a regular su forma de relacionarse con ese otro (a) y con el entorno.

Desarrollo de competencias sociales y ciudadanas

Para los (as) informantes, la formación integral de los estudiantes, también se basa en el desarrollo de habilidades que no necesariamente respectan al ámbito de la especialidad que se cursa, sino más bien a actitudes y habilidades que se requieren en el ámbito profesional. Por ello señalan que se deben potenciar las “competencias genéricas” de comunicación asertiva, trabajo en equipo, capacidad de adaptación a nuevas situaciones, capacidad de aprendizaje y actualización permanente, liderazgo, habilidades interpersonales, responsabilidad y ciudadanía, respeto por la diversidad y compromiso social, entre otros.

“Yo creo que uno podría plantear lo que estaba definiendo la OCDE en término de desarrollo de competencias, entendiendo por competencias el conjunto de valores, de saberes, actitudes, destrezas e incluir valores, como que el Modelo Educativo debería apuntar a impactar todos esos ámbitos en los estudiantes, sin necesariamente meterse a las competencias específicas o similares, pero sí como ciertos valores y conceptos asociados, o sea, tratar de definir dentro del Modelo Educativo todos estos ámbitos con un enfoque de desarrollo de competencias en

los estudiantes que es más que saberes o similares” (Directores de institutos interdisciplinarios).

Asimismo, se releva la expresión “formar personas para trabajar con personas” es decir, el desarrollo de estas competencias genéricas debe estar en directa relación con las habilidades interpersonales y el compromiso ético desde el cual relacionarse con el otro (a)

Fuerte vinculación con el territorio

Finalmente, en menor medida, los (as) informantes vinculan la formación integral con la pertinencia educativa, es decir, un componente central en ello es el territorio y la vinculación que se logra entre los estudiantes y sus necesidades y problemáticas en el sentido de que quienes se están formando desarrollen competencias y habilidades para aportar a la transformación social.

Interculturalidad

De los 13 grupos de informantes, los de directores (as) de carrera y académicos (as) son los que más relevan el principio de interculturalidad como principio que debe contener el M.E. Entre el discurso de los (as) informantes es posible identificar que el territorio es el concepto transversal a todos los principios señalados. En ese sentido, aprovechar y hacerse responsable de las características de La Araucanía y avanzar en conjunto con el territorio y sus comunidades se vuelve trascendental para la institución, por lo que no sólo debe generarse un vínculo a través de convenios, sino que, en el ámbito formativo, los (as) estudiantes deben tener una vinculación temprana con el territorio, a modo de vivenciar desde la experiencia y práctica el verdadero intercambio de conocimiento intercultural.

“...por otro lado concuerdo plenamente con (...) en el sentido de que debe estar presente el territorio en todo sus aspectos incluyendo lo cultural, cuando digo lo cultural no me refiero solamente a lo cultural mapuche, que muchas veces se tiende a pensar en esa idea cuando se piensa en lo cultural de la región, y que por otro lado, yo creo que la formación en general debe ir muy de la mano con la realidad del territorio pero en el sentido no solamente de hacer convenios o de fijarse de qué es lo que acá se necesita realmente, sino que, por ejemplo, en la parte práctica hayan muchos más contactos desde el comienzo” (Académicos).

Reconocimiento, respeto e incorporación de la cultura Mapuche

Parte de los (as) informantes recalcan la importancia fortalecer los vínculos con el pueblo mapuche a través del reconocimiento, respeto y valoración de su cosmovisión, pero además la incorporación de esta en la institución. En este contexto se relevan el componente ético

del pueblo mapuche, así como su relación con el entorno natural como elementos que necesitan ser mayormente potencializados al interior de la UFRO.

“Creo que también deberíamos tener la mirada colectiva que tiene el pueblo mapuche para mirar lo ético y el respeto a todo lo que nos rodea como colectivo ya sea desde el rector hasta el guardia, e internalizar todo este conocimiento” (Directores (as) de programas de postgrado y de especialidades).

Al respecto de los procesos formativos, se destaca el relevar la interculturalidad como un sello de la formación, potenciando la incorporación de la cosmovisión mapuche en todos los programas, independientemente del nivel formativo y que no sea de carácter optativo. Asimismo, señalan que dicha formación debe estar regulada por el equilibrio entre el conocimiento académico y el cultural de la región.

Debe abarcar a la población migrante y otros pueblos originarios

Para otros (as) informantes, si bien entienden que se le otorga mayor énfasis a la cultura mapuche dado la pertinencia con el contexto geográfico en el que se encuentra la institución, la interculturalidad dentro de la Universidad de La Frontera debe abarcar a la diversidad de culturas presentes en el territorio, sean estas provenientes de población migrante u otros pueblos originarios del país.

Es así, que algunos (as) informantes plantean que la universidad debe potenciar la vinculación en el aspecto cultural del territorio en su totalidad y para ello se debe definir el rol, función y nivel de compromiso que se va a asumir en este ámbito.

La interculturalidad como principio vinculante con otros principios

La interculturalidad también la vinculan con un conjunto de tales como la responsabilidad social, ciudadanía, inclusión y ética, ya que, según ellos (as), el conjunto de estos principios permite el reconocimiento, valoración e incorporación de la diversidad cultural.

En este sentido, señalan la aspiración de una formación integral o valórica basada en los principios anteriormente señalados a modo de potenciar la interculturalidad, cuyo objetivo sea que los estudiantes tengan la capacidad para desempeñarse en contextos multiculturales, siendo un aporte al contexto local y regional, en el que sean capaces de aprender a aprender.

Ética

En cuanto a ética, es el cuarto principio más nombrado entre los (as) consultados (as). Los grupos que más relevan este principio son los de directores (as) de carreras y académicos

(as), quienes no se refieren al respecto son los de equipos de decanato, estudiantes de pregrado y directores de institutos.

Entienden la ética como un principio regulador de las conductas y actuaciones tendientes a constituir a una persona íntegra, entendiendo por ella una persona que actúe bajo principios de respeto, honestidad, empatía y verdad.

La ética como un principio de verdad y honestidad

Los (as) informantes señalan que la ética es un principio que responde y funciona con la verdad. En otras palabras, consideran que un profesional ético es aquel que actúe de manera correcta, aun cuando nadie lo esté observando, que desempeñe su labor honestamente y “sin engaños”, generando confianza.

“Es que el futuro profesional, graduado, doctorado que realmente tengan un sello es que sean éticamente correctos, o sea, saben que al trabajar con una persona no lo van a engañar con los resultados ni con lo que le están proponiendo... hay cursos de ética, hay cursos de pre y postgrado que van escalando la ética en el sentido de que lo van necesitando, las diferentes graduaciones, y eso no lo tenemos hoy en día” (Comité académico de Pregrado).

Es de esta forma que el principio de ética es fuertemente vinculado al de formación integral, pues lograr formar a un profesional o postgraduado (a) íntegro se requiere de una sólida formación en valores y principios, y además el desarrollar habilidades y competencias sociales, desde las cuales relacionarse con un otro (a) y con el entorno, que lo lleven a ser capaz de identificar y hacerse cargo de las demandas y necesidades que emanen de ello.

Pertinencia educativa

Entre los (as) informantes, existe consenso en que la pertinencia con el contexto es importante para orientar el quehacer de la institución. El grupo que más releva esta idea es el de académicos (as), y se encuentra mencionada en la mayoría de los grupos, exceptuando el grupo de Comité de especialidades.

Ahora bien, la pertinencia educativa es entendida es entendida por los (as) participantes como una formación vinculada con el entorno durante toda la formación de los (as) estudiantes, donde éstos puedan estar en constante contacto con el exterior y las necesidades de la región. Se enfatiza al mismo tiempo, el aporte de la institución a la región, donde ésta debe conocer las necesidades y demandas del entorno y vincularse como un ente activo en su resolución, respondiendo al rol de una universidad pública.

Cabe destacar, que para los (as) informantes el centrarse en el territorio no excluye a la institución de una mirada global, sino que ambas pueden coexistir y potenciarse.

“...el proceso institucional debe estar considerando todos los factores, no solo lo que ocurre aquí en este entorno, la universidad de La Frontera no es regional, o sea sí está aquí, pero es una universidad nacional y por qué no decirlo también internacional, por lo tanto, si bien es cierto tenemos que estar enterados y dispuestos a involucrarnos en la problemática regional eso no quita que nuestros egresados no estén en condiciones de entender lo que está pasando en el resto del país” (Equipos de decanatos).

Respecto al currículum señalan identificar que, si bien existe una declaración institucional asociada al compromiso social, éste se difumina en los planes de estudio, por lo tanto, es un elemento que observar y mejorar.

Inclusión

La inclusión, si bien es relevada por la mayoría de los grupos consultados, posee menor frecuencia respecto a los demás principios, quedando en séptimo lugar, siendo los directores de carrera y directores de institutos interdisciplinarios quienes más la señalan.

Integración de personas en situación de discapacidad

La inclusión, en una conceptualización acotada del término, es planteada como el imperativo de hacer posible que personas en situación de discapacidad tengan un espacio dentro de la Institución. En el ámbito de la formación, se señala la necesidad de avanzar más allá del acceso y permanencia, pensando en la creación de programas alternativos de formación donde aquellas personas con capacidades diferentes puedan formarse integralmente. A su vez de asegurar una infraestructura adecuada y docentes capacitados para tales fines.

Formar centrándose en la diversidad de personas

En otro sentido más amplio del concepto de inclusión, los (as) informantes señalan que no debe reducirse a la relación inclusión-discapacidad, sino que se debe potenciar en el sentido de abarcar a la diversidad de personas que integran la comunidad universitaria y por ello la formación debe respetar las características y particularidades de los (as) estudiantes.

De esta forma, se señala que la formación que potencia la inclusión, desarrolla en los estudiantes aquellas competencias técnicas y humanas que les permite trabajar con y para la diversidad de personas.

“...yo quiero que sean innovadores, que piensen sustentablemente, quiero que sepan armar proyectos inclusivos, pero lo inclusivo va desde incorporar al trabajo un compañero, a trabajar con la comunidad, a impactar la ciudad o incluso puede

ser lograr armar cosas que tengan impacto global con muchas personas de distintas características en el mundo” (Directores de Institutos).

Equidad de género

Quienes mencionaron con mayor frecuencia este principio fueron los grupos de directores (as) de carreras y directores (as) de departamentos y escuelas y se encontró totalmente ausente entre Comité de especialidades y directores de institutos interdisciplinarios.

Los (as) informantes tendieron a señalar el principio más no a definirlo, por lo tanto, se carece de un acercamiento profundo sobre el tema, sin embargo, tienden a comentarlo junto con el principio de inclusión y al de diversidad. Por otra parte, entre quienes desarrollaron sus ideas al respecto de la equidad de género señalaron:

- La equidad como un principio que se debe potenciar al interior de la institución transitando hacia la paridad
- La equidad de género comprende un desafío actual a nivel país y a nivel mundial para alcanzar la igualdad de oportunidades y un trato más igualitario entre las personas. Por lo tanto, fortalecer la perspectiva de género en los (as) estudiantes es prepararlos para enfrentar estas demandas del entorno.

Sustentabilidad

Al igual que en la etapa 1 de los Diálogos con la comunidad, la sustentabilidad fue el principio menos mencionado por parte de los (as) informantes. Estando ausente en el discurso de Comité de especialidades, directores (as) de programas de postgrado y de especialidades, estudiantes pregrado y funcionarios (as).

Todos (as) quienes relevaron la sustentabilidad lo hicieron desde el sentido de la urgencia de respetar el medioambiente y comprometerse con él desarrollando acciones que vayan en pro de su cuidado.

En base a lo anterior, adquiere gran relevancia en la formación de profesionales y futuros profesionales el potenciar este principio buscando mejorar la calidad de vida en la actualidad y en futuras generaciones. Por lo que, señalan que debe estar presente de manera transversal en la institución y ser declarado como principio institucional, considerando que es responsabilidad de todos (as) tomar medidas frente a la crisis medioambiental.

“Lo otro que me gustaría agregar a mí, es el tema de la sustentabilidad y todo el contexto ambiental que yo creo que es algo que (...) de alguna manera esto es el gran desafío de las próximas generaciones, esa conciencia ecológica finalmente va a ser súper relevante en todas las profesiones y como ciudadano y como profesionales, entonces ahí se puede conectar con los ODS o de alguna otra manera

tenerlo de otra manera incorporado con la sustentabilidad ambiental, pero creo que no puede faltar o sea, eso tiene que estar si o si sino vamos a estar formando parte del problema en vez de ir en la dirección correcta” (Directivos de vicerreectorías)

En cuanto a los resultados de la encuesta masiva, frente a las respuestas a la pregunta **“A su parecer ¿Qué principios y valores se deberían potenciar en la formación de los profesionales/graduados de la UFRO?”** se realizó un análisis de co palabra que consiste en un análisis de contenido que usa patrones de co-ocurrencias o apariciones de palabras o términos dentro de un texto para identificar los conceptos mayormente asociados conceptualmente por los (as) informantes, análisis de índice de asociación entre conceptos a partir del método de Sammon, el cual se utiliza para representar las relaciones entre las unidades lexicales o entre los núcleos temáticos. Los resultados obtenidos, como los del análisis de correspondencias, permiten interpretar las relaciones entre los "objetos" y las dimensiones que organizan el espacio en el cual se representan y análisis de correspondencia que como todos los métodos de análisis factorial, permite la extracción de nuevas variables - los factores - que resumen de una manera organizada la información significativa contenida en los innumerables datos de las tablas; además, esta técnica de análisis permite la creación de gráficos que muestran - en uno o más espacios - los puntos que identifican los objetos en filas y/o en columnas, que - en nuestro caso - son las entidades lingüísticas (palabras, lemas, segmentos de textos y textos) con sus respectivas características de proveniencia. La figura 6 sintetiza los resultados de estos 3 tipos de análisis.

Figura 6: Síntesis de resultados por tipos de análisis

ANÁLISIS DE CO PALABRA	ÍNDICE DE ASOCIACIÓN	ANÁLISIS DE CORRESPONDENCIA
<p>Al realizar el análisis de las palabras más utilizadas por los actores consultados, se aprecia que los conceptos más recurrentes son “Respeto”, “Social” y “Responsabilidad”. Luego, se encuentran conceptos como “Calidad”, “Excelencia” y “Ética”.</p>	<p>Destacan las relaciones entre conceptos como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad, Sustentabilidad, Tolerancia, Social • Social, Justicia, Ética, Interculturalidad • Ética, Excelencia, Honestidad, Profesional • Derechos, Humanos, Compromiso, Diversidad • Género, Inclusión, Integridad 	<p>En relación a los núcleos temáticos identificados, se puede observar dos grupos que tienen mayor frecuencia y alta relación.</p> <p>Primer Grupo (rojo):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Interculturalidad • Ética • Integridad • Profesional • Género <p>Segundo Grupo (azul):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Igualdad • Inclusión • Equidad • Excelencia • Integral • Empatía • Honestidad

Posteriormente, y a partir de las respuestas obtenidas se realizó un análisis de asociación de palabras, el cual permitió comprobar las relaciones de co-ocurrencia y de semejanza que,

dentro del corpus, determinan el significado local de las palabras clave seleccionadas, las cuales se representan a través de una red de palabras que permite identificar, dependiendo de la cantidad de respuestas, si existe una asociación significativa entre palabras por medio de la prueba estadística Chi cuadrado. En este apartado se presentan las **cinco principales categorías** identificadas que poseen mayor cantidad de conceptos asociados:

Figura 7: Síntesis resultados prueba Chi Cuadrado

CATEGORÍA	RESPETO	SOCIAL	DIVERSIDAD	IGUALDAD	TRANSPARENCIA
RESULTADOS PRUEBA ESTADÍSTICA "CHI CUADRADO"	Según el relato de los (as) consultados (as) la categoría "Respeto" tiene una relación significativa con el concepto "Diversidad"	Según el relato de los (as) consultados (as) la categoría "Social" tiene una relación significativa con el concepto "Responsabilidad", y "Ética"	Según el relato de los (as) consultados (as) la categoría "Diversidad" tiene una relación significativa con el concepto "Respeto", y "Humanos"	No presenta una relación significativa con algún concepto, pero tiene cercanía con conceptos como "Interculturalidad", "Inclusión", "Justicia", e "Integral".	No presenta una relación significativa con otro concepto, pero si tiene cercanía con conceptos como "Formación", "Sustentabilidad" y "Libertad"

Ranking principios

Finalmente, se solicitó a los (as) participantes a partir de una lista de 10 conceptos seleccionar cinco que según su criterio deberían estar presentes en el proceso de formación de profesionales y graduados y ordenarlos según importancia. Cabe indicar que la lista de conceptos se elaboró según los resultados de los levantamientos de información de las entrevistas de las etapas 1 y 2.

Tabla 7: Ranking principios orientadores comunidad interna

Principios	Frecuencia	Porcentaje
Formación integral	115	35%
Ética	61	19%
Pertinencia con el territorio	34	10%
Responsabilidad social	30	9%
Interculturalidad	27	8%
Equidad de género	17	5%
Inclusión	13	4%
Sustentabilidad	13	4%
Ciudadanía	12	4%
Respeto a la diversidad	6	2%
Total	328	100%

Como se puede ver en la tabla los principales conceptos identificados como relevantes para la formación de profesionales y graduados son: **Formación Integral, Ética, Pertinencia con el territorio, Responsabilidad Social e Interculturalidad.**

Sello distintivo institucional

Las personas entrevistadas, al ser consultadas sobre el sello distintivo por el que debería ser reconocida la institución y que por lo tanto debería guiar todo el quehacer institucional y a toda la comunidad universitaria proponen en primer lugar la pertinencia educativa, idea fuerza entre el grupo de directivos (as) de vicerrectorías y directores (as) de programas de postgrado y especialidades.

En segundo lugar, emerge el principio de responsabilidad social, señalado ampliamente por directivos (as) de vicerrectorías y Comité académico de postgrado.

En tercer lugar, relevan el principio de Interculturalidad presente principalmente en el discurso de directores (as) de programas de postgrado y especialidades y estudiantes de postgrado.

Los demás principios que se destacan como posible sello distintivo, aunque se mencionan no tienen demasiada fuerza en el discurso.

En la tabla 8 presenta el detalle de las respuestas de los (as) participantes a nivel general.

Tabla 8: Propuestas de sello distintivo

Sello distintivo	Menciones	
	Frecuencia	Personas que lo dicen
Pertinencia educativa	20	18
Responsabilidad social	17	11
Interculturalidad	12	9
Respeto por la diversidad	10	7
Ética	9	4
Formación integral	8	3
Inclusión	4	2

En el caso de la encuesta, la figura 8, señala la síntesis de los resultados al realizar análisis de “co palabra”, “índice de asociación” y análisis de “correspondencia” a partir de las respuestas de los (as) integrantes de la comunidad interna a la pregunta “**¿Cuál cree es o debería ser el sello distintivo (característica diferenciadora) de un profesional/graduado de una institución de educación superior como la Universidad de La Frontera?**”.

Figura 8: Síntesis de resultados por tipos de análisis

ANÁLISIS DE CO PALABRA	ÍNDICE DE ASOCIACIÓN	ANÁLISIS DE CORRESPONDENCIA
<p>Al realizar el análisis de las palabras más utilizadas por los actores consultados, se aprecia que los conceptos más recurrentes son "Interculturalidad", "Social" y "Calidad". Luego, se encuentran conceptos como "Responsabilidad", "Formación" y "Excelencia".</p>	<p>Destacan las relaciones entre conceptos como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad-social-interculturalidad-pensamiento-crítico • Diversidad-equidad-género-educación-integral-excelencia-desarrollo-estudiantes • Calidad-compromiso-formación-profesional • Inclusión-ambiente-sociedad-académica • Universidad-mapuche-comunidad-pueblo-trabajo-bienestar • Sello-territorial-nuestra-gente-ufro-universidades 	<p>En relación a los núcleos temáticos identificados, se puede observar dos grupos que tienen mayor frecuencia y alta relación.</p> <p>Primer Grupo (naranja):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Interculturalidad • Responsabilidad • Social • Universidad • Respeto • Pertinencia • Comunidad <p>Segundo Grupo (verde):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Calidad • Excelencia • Compromiso • Inclusión • Género • Diversidad • Profesionales

Posteriormente, y con las respuestas obtenidas se realizó un análisis de asociación de palabras, el cual permite comprobar las relaciones de co-ocurrencia y de semejanza que, dentro del corpus o de sus sub-conjuntos, determinan el significado local de las palabras clave seleccionadas, las cuales se representan a través de una red de palabras que permite identificar dependiendo de la cantidad de respuestas si existe una asociación significativa entre palabras por medio de la prueba estadística Chi cuadrado. En este apartado se presentan las **cinco principales categorías** identificadas que poseen mayor cantidad de conceptos asociados:

Figura 9: Síntesis resultados prueba Chi Cuadrado

CATEGORÍA	ESTUDIANTES	REGIÓN	UNIVERSIDAD	FORMACIÓN	INTERCULTURALIDAD
<p>RESULTADOS PRUEBA ESTADÍSTICA "CHI CUADRADO"</p>	<p>Según el relato de los (as) consultados (as) la categoría "Estudiantes" tiene una relación significativa con los conceptos "Aprendizaje", "Investigación", "Educación", "Cultural", "Preocupación" y "Problema"</p>	<p>Según el relato de los (as) consultados (as) la categoría "Región" tiene una relación significativa con los conceptos "Cultura", "Araucanía", "Territorio", "Personas", "Sello", "Enfoque", "Ufro", "Bienestar" y "Universidades"</p>	<p>Según el relato de los (as) consultados (as) la categoría "Universidad" tiene una relación significativa con los conceptos "Preocupación", "Comunidad"</p>	<p>Según el relato de los (as) consultados (as) la categoría "Formación" tiene una relación significativa con los conceptos "Profesional", "Profesionales", "Calidad"</p>	<p>Según el relato de los (as) consultados (as) la categoría "Interculturalidad" tiene una relación significativa con los conceptos "Pertinencia", "Multicultural", "Conocimientos", "Responsabilidad", "Intercultural" y "Social"</p>

Resultados comunidad externa

Principios orientadores del M.E. identificados en el discurso de la comunidad interna

En lo que respecta a los resultados estos se presentan en dos apartados: Rol de la UFRO en el contexto local y regional y Principios orientadores y sello institucional.

Rol de la UFRO en el contexto local y regional

Respecto a las consideraciones sobre el rol de la institución en el contexto local y regional, los resultados de las entrevistas muestran una sentida demanda de parte de los y las informantes respecto a una mayor presencia de la Universidad en el territorio, aportando al desarrollo local a través de la generación de investigaciones que impacten en las comunidades, propiciando la transferencia de conocimiento de forma horizontal entre la academia y el mundo social, la promoción y valoración de las diversas identidades culturales, en especial la del pueblo mapuche y cumpliendo un rol de articulador de actores sociales, públicos y privados presentes en el territorio.

En cuanto al proceso formativo, proponen que deben orientarse a:

1. Formar profesionales con una mirada amplia del territorio, capaces de reconocer y comprender la **diversidad cultural** y de saberes existentes, que los incorporen en su ejercicio profesional y cuenten con herramientas que les permitan relacionarse de manera efectiva con el entorno.

“...porque creemos que, siendo una universidad regional, con sello regional prepara o debería preparar profesionales que tengan que ver mucho con ciertas herramientas que tienen que ver con interculturalidad, con la relación con el pueblo mapuche” (Organizaciones de la sociedad civil).

2. Formar profesionales con un alto grado de **compromiso y responsabilidad social**, donde la vinculación permanente con las comunidades sea un eje central del proceso educativo, ya que para los (as) informantes es importante que en los procesos de formación los (as) estudiantes “...conozcan la dinámica de las comunas, descentralizando obviamente a las ciudades capitales... y que conozcan las realidades fuera de Temuco y conociendo por sobre todo de primera persona lo que opinamos en las comunas” (Alcaldes).

Por lo tanto, se espera que, independientemente del área disciplinar, los (as) estudiantes sean capaces de identificar e involucrarse en la resolución de problemas que atingen a la localidad, sean estos sociales, culturales, económicos, ambientales, etc.

“...es necesario destacar en ese caso el compromiso, el compromiso social, el compromiso, en este caso también, dado las particularidades de nuestra región, el compromiso de conversar con la cultura, en el caso nuestro también las distintas variables sociales que hay en esta región que hay que considerar” (Equipo municipal).

Del mismo modo, enfatizan que se potencie en los y las estudiantes el compromiso social con el contexto geográfico en el que se encuentra la institución, incentivando que el capital profesional se quede a desempeñar su labor en la región.

“...creo que además en general son profesionales bastante sensibles, ya, y la experiencia que tengo yo, además, logran o le dan mucho sentido a una institución como la nuestra, es lograr finalmente que los profesionales se queden en los territorios, yo creo que aportan hartito a la desconcentración del capital profesional, ellos se quedan en la comuna, yo creo que ese es una, yo creo que allí hay una distinción” (Fundaciones).

3. Finalmente, se propone, aunque con menor fuerza que las propuestas anteriores, que los procesos formativos en la institución sean **integrales**, cuya finalidad sea generar futuro capital profesional cuyas competencias valóricas y profesionales sean de excelencia y calidad.

“A nuestro parecer como parte del sector cooperativo, a nosotros nos parece importante que la universidad UFRO cumpla un doble rol, en primer lugar, el de excelencia que es lo mejor que sabe hacer que es la docencia e investigación lo trate de hacer de la mejor calidad posible, los mejores procesos y resultados en términos de investigación y docencia que es como su vocación por el tipo de institución que es, qué mejor para una región que haga lo mejor posible lo que debe hacer” (Organizaciones de la sociedad civil).

Continuando con la idea, para que los procesos formativos sean integrales, sugieren que los (as) estudiantes tengan una formación en base a valores éticos y morales, tales como honestidad, respeto, tolerancia, solidaridad, empatía, responsabilidad y compromiso, los cuales también incorporan principios equidad de género, inclusión, sustentabilidad, etc.

“...creo que hay valores agregados que son importantes y que es necesario como destacar, sobre todo en la función que cumplimos nosotros con personas mayores, que es la responsabilidad social, solidaridad, compromiso, motivación de trabajo con personas, no solamente a través del cumplimiento de objetivos o de las metas que podamos tener como servicio, como institución, sino que aportando un poquito más desde lo humano, yo creo que la humanización de las profesiones es necesario destacar y realzar en este caso, pensando no solamente otorgar un aporte unidireccional a través de los conocimientos o las competencias adquiridas, sino que también sea un aprendizaje continuo a lo largo del desarrollo de los distintos cargos o profesiones que se están desarrollando o formando” (Centros de salud).

“...creo que los principios básicos, valores éticos, morales, eso tiene que estar siempre, yo creo que nosotros y nuestra industria o cualquier empresa o la misma sociedad cuando se relaciona con un profesional o contrata un profesional busca siempre una persona que tenga principios y valores, bueno moralidad, honestidad, respeto, probidad, yo creo que eso sea público o sea privado, uno siempre quiere tener un personal así en su empresa, en su industria” (Sector productivo).

Se destaca la visión de dos entrevistadas, que remarcan la importancia de una formación integral que incorpore la perspectiva de género, para que los y las futuras profesionales sean capaces de identificar y aportar a las problemáticas en torno a las desigualdades de género en la región, tales como las altas tasas de violencia y maltrato hacia mujeres en La Araucanía, sobre todo en sectores alejados de la capital regional.

“La UFRO podría... enseñarle los valores también tiene que ver con esto de que las mujeres que somos maltratadas y que todas esas cosas que funcionaran bien y que se educara también por intermedio de la UFRO, porque el maltrato siempre ha sido, siempre ha habido, pero ahora como hay profesionales que están trabajando, el municipio se ha preocupado de que haya un consultorio jurídico donde están viendo estos casos de las mujeres” (Equipo municipal).

“...hoy en día tenemos unas tasas de violencia muy altas en todo tipo de disciplinas y eso debería reformarse, debería trabajarse desde la formación de pregrado y debería estar dentro de los valores de una institución tan importante como la UFRO en la región, no solamente desde la formación de pregrado sino también a dónde se orienta la investigación, cuál es la perspectiva del docente, las prácticas que se permiten, lo que no se permite, o sea, la UFRO debería ser un ejemplo de cómo se debiese ejercer la salud con perspectiva de género y disminuyendo las brechas que

existen actualmente para que así en un futuro pueda realmente cambiar la salud en la práctica para la comunidad” (Fundaciones).

Para informantes que se vinculan permanentemente con población mapuche o que pertenecen a este pueblo originario, la sustentabilidad es un tema relevante, donde urge una preocupación más profunda no solo con las problemáticas ambientales locales, sino también con una perspectiva más global acerca de la crisis climática que afecta al planeta.

“...ahora principalmente con el cambio climático, en profesionales que también sean capaces de visualizar lo que va pasando en los territorios en términos de degradación ambiental” (Organizaciones de la sociedad civil).

“...todo lo que está pasando con el planeta, todo lo que es la formación de respeto por el medio ambiente que es algo súper importante que nosotros lo incorporemos, si no está en la Universidad incorporarlo porque si uno se proyecta en el futuro, ya hay muchos jóvenes que están dejando de querer tener hijos porque lo que ellos ven como futuro de este planeta no es un futuro muy bonito, por decirlo, y nosotros estamos destruyendo el planeta, entonces yo creo que la Universidad también debiera trabajar mucho en que los futuros profesionales o los gerentes, los políticos o las personas que nacen en la Universidad, son los que están tomando las decisiones hoy día en términos de poder cuidar nuestro planeta” (Fundaciones).

Bajo esta misma lógica de integralidad, proponen que los procesos formativos sean inclusivos, que desarrollen estrategias para incorporar a estudiantes en situación de discapacidad en las aulas, con una adecuada infraestructura y capacitación de docentes. Así como también, que se forme a los estudiantes en base a este principio, el cual puede verse reflejado en el trato y respeto por la diversidad de personas, ya sea en temas de género, cultura, recursos económicos, brecha generacional, etc. En otras palabras, materializar el **respeto por las diversidades**.

Respecto a la extensión y vinculación con el medio, como se ha visto en los apartados anteriores, entre los (as) informantes, existe consenso en que la institución debe avanzar hacia un involucramiento y diálogo permanente con los actores presentes en el territorio, abogando en que la UFRO extienda sus lazos y relaciones con las comunidades, saliendo del campus, para compenetrarse en su quehacer con las comunidades, donde exista generación de nexos, lazos y convenios, que sean un real aporte a las comunidades desde la bi o multidireccionalidad, con el objetivo de generar una articulación activa y no circunstancial con el territorio.

De este modo, se espera contar con una institución que ahonde en su rol público, vinculándose mayormente con los territorios, sus habitantes y necesidades, descentralizando el conocimiento y las intervenciones tendiente al cambio de realidades locales, capaz de reconocer la existencia de otros saberes distintos y complementarios a los meramente científicos.

En este sentido, los (as) informantes de la comunidad externa proponen estrategias para potenciar la extensión y vinculación de la institución con el territorio, en donde señalan las siguientes acciones:

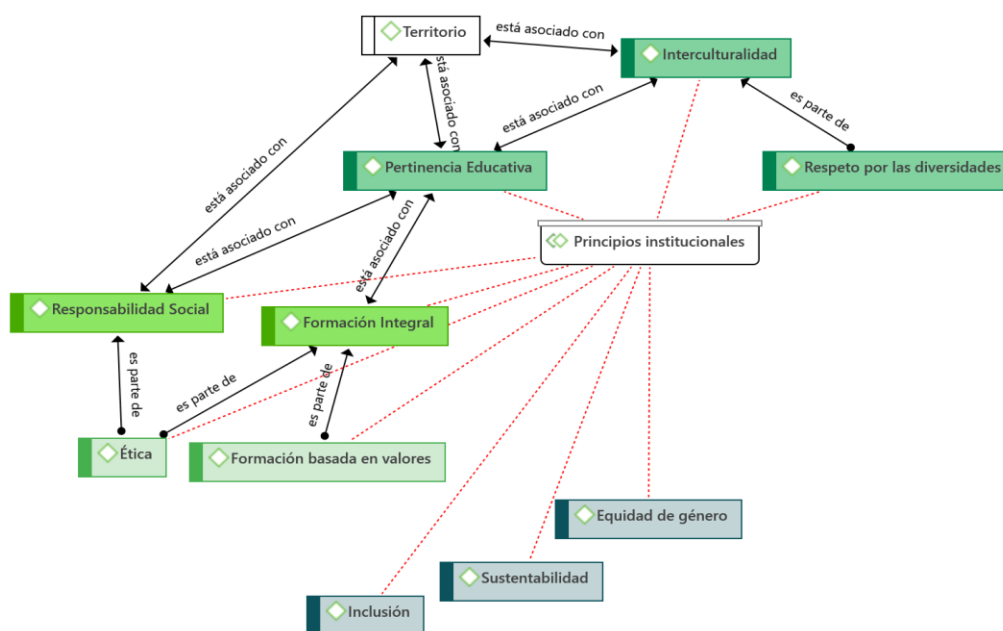
1. **Establecer una alianza** en la que profesionales pertenecientes a la UFRO otorguen a municipios, empresas privadas, organizaciones u otro organismo, asesoramiento científico y técnico desde la academia. Del mismo modo, formar colaboraciones o intercambio de conocimiento y/o experiencias provechosas y enriquecedoras con la comunidad externa.
2. **Contribuir con conocimiento científico y técnico que sea transferido al gobierno central y los gobiernos locales**, así como a las organizaciones de la sociedad civil presentes en la región para la generación de políticas, planes, programas y proyectos que generen impactos transformadores para la sociedad, de manera permanente, sustentable y con una visión multicultural.
3. **Gestionar centros de prácticas en comunas de la región de La Araucanía.** La comunidad externa señala, desde una mirada a largo plazo, la importancia de incentivar la concreción de convenios más amplios y continuos con los municipios sobre todo con los de sectores más alejados de la capital regional, ya que esto no solo involucra la experiencia enriquecedora para la formación de los estudiantes, sino el aporte que éstos hacen a las comunas a través de dicha experiencia. Sobre este punto se recalca la importancia del intercambio de información entre el saber académico y el saber popular, donde ambos se complementan con beneficios bidireccionales entre quienes vivan la experiencia.
4. **Formación continua acorde a las características del territorio.** Sobre este punto destacan la necesidad de contar con una oferta de programas de formación y/o capacitación, principalmente a nivel de postgrado, pertinente con las necesidades y realidades del territorio. Se relaciona con el concepto de formación a lo largo de la vida, donde se espera que la universidad ofrezca a los titulados, graduados y comunidad en general, una oferta formativa permanente, con pertinencia territorial.

Principios orientadores que debería contener el M.E.

De acuerdo a los roles principales que los (as) informantes, del proceso de entrevista, esperan que cumpla la UFRO en el territorio, se desprenden los principios y valores que deberían orientar el quehacer institucional y el proceso formativo, los que son presentados en la figura 10. Cabe señalar que los principios se presentan en orden decreciente según la

cantidad de actores que hacen referencia a ellos, por lo tanto, en la parte superior de la red se ubican los principios mayormente relevados por los (as) informantes y en la parte inferior los menos relevantes para ellos (as).

Figura 10: Principios orientadores del quehacer institucional señalados por la comunidad externa



En cuanto al rol que se requiere cumpla la institución en la región, adquiere preponderancia la misión de ser un ente central en el desarrollo local integral del territorio, es posible identificar que priman los principios de **interculturalidad** en un sentido amplio como valoración y **respeto de la diversidad** cultural e identitaria en la región, constituyéndose como una base desde la cual pensar el progreso del territorio y el principio de **responsabilidad social**, entendida como un férreo compromiso con lo social, propiciando espacios de desarrollo de proyectos e investigaciones con sentido y que generen impacto en lo local.

Sobre el rol de desarrollar procesos formativos con **pertinencia educativa**, señalan una educación que involucre la **interculturalidad** como un proceso de comprender las diversas realidades locales y desde ese conocimiento y comprensión ser agentes que promuevan el respeto por las diversas culturas y el desarrollo integral del territorio, la **responsabilidad social** con la cual asumir una vinculación permanente con las comunidades y el compromiso con la resolución de problemáticas que les aquejan y para ello se requiere de una **formación integral** con el foco en las personas, preparando profesionales con fuertes **valores**

humanos, morales y **éticos**, además de excelentes competencias técnicas. Al respecto de la ética, ésta es concebida como un principio transversal a cualquier función y rol que cumpla la UFRO en la sociedad, por lo tanto, es el punto de partida de los demás principios orientadores.

Actores vinculados al trabajo con mujeres, relevan el principio de **equidad de género** como un tema a potenciar dentro del quehacer institucional, formando profesionales con conciencia acerca de las desigualdades y violencias respecto a los géneros e identidades sexuales y con espíritu de contribuir a su erradicación en la sociedad.

Desde actores que trabajan principalmente con población mapuche, se releva el principio de **sustentabilidad** como un tema urgente del cual la UFRO debería preocuparse debido a la crisis climática en que se encuentra el planeta.

Asimismo, desde los centros de salud y fundaciones ligadas al tema se destaca el principio de **inclusión** como un fin al que propender donde todas las personas independientemente de sus características y diferencias puedan tener cabida dentro de la institución y que en el proceso formativo se promueva un perfil de profesional respetuoso con todas las personas.

Finalmente, en cuanto al rol de extensión y vinculación con el medio, priman los principios de **responsabilidad social**, **ética** profesional e **interculturalidad**, donde teniendo en cuenta estos conceptos se generen estrategias de extensión que signifiquen abrirse y trasladarse al territorio, para desde allí generar conocimiento situado, de manera bi o multidireccional, propiciando la vinculación permanente con las comunidades regionales, generando alianzas y convenios que contribuyan al desarrollo local integral de la región. En cuanto al ámbito formativo, se requiere que la UFRO cuente con una oferta que responda a las necesidades del territorio y del mundo laboral, en especial en el nivel de postgrado.

En cuanto a los resultados de la encuesta a actores externos, al realizar un análisis de co-ocurrencia, índice de asociación y análisis de correspondencia a las respuestas de los (as) integrantes de la comunidad externa, tales como Alumni, empleadores (as) y ciudadanía local en torno a la pregunta “**A su parecer ¿Qué principios y valores se deberían potenciar en la formación de los profesionales/graduados de la UFRO?**”, se obtiene que:

Figura 11: Síntesis de resultados por tipos de análisis

ANÁLISIS DE CO PALABRA	ÍNDICE DE ASOCIACIÓN	ANÁLISIS DE CORRESPONDENCIA
<p>Al realizar el análisis de las palabras más utilizadas por los actores consultados, se aprecia que los conceptos más recurrentes son “Respeto”, “Responsabilidad” y “Social”. Luego, se encuentran conceptos como “Compromiso”, “Diversidad” y “Empatía”.</p>	<p>Destacan las relaciones entre conceptos como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Respeto-diversidad-empatía-ética-profesional • Social-responsabilidad-compromiso-trabajo-colaborativo • Responsabilidad-social-solidaridad-justicia • Inclusión-integridad-inclusión-innovación-humildad • Ética-honestidad-excelencia 	<p>En relación a los núcleos temáticos identificados, se puede observar dos grupos que tienen mayor frecuencia y alta relación.</p> <p>Primer Grupo (verde):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad • Social • Solidaridad • Trabajo • Equipo • Colaborativo <p>Segundo Grupo (naranja):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Respeto • Profesional • Ética • Empatía • Diversidad

Posteriormente, y con las respuestas obtenidas se realizó un análisis de asociación de palabras, el cual permite comprobar las relaciones de co-ocurrencia y de semejanza que, dentro del corpus o de sus sub-conjuntos, determinan el significado local de las palabras clave seleccionadas, las cuales se representan a través de una red de palabras que permite identificar dependiendo de la cantidad de respuestas si existe una asociación significativa entre palabras por medio de la prueba estadística Chi cuadrado. En este apartado se presentan las **cinco principales categorías** identificadas que poseen mayor cantidad de conceptos asociados:

Figura 12: Síntesis resultados prueba Chi Cuadrado

CATEGORÍA	DIVERSIDAD	SOCIAL	RESPETO	RESPONSABILIDAD	COLABORATIVO
<p>RESULTADOS PRUEBA ESTADÍSTICA “CHI CUADRADO”</p>	<p>Según el relato de los (as) consultados (as) la categoría “Diversidad” tiene una relación significativa con el concepto “Respeto”</p>	<p>Según el relato de los (as) consultados (as) la categoría “Social” tiene una relación significativa con el concepto “Responsabilidad”</p>	<p>Según el relato de los (as) consultados (as) la categoría “Respeto” tiene una relación significativa con el concepto “Diversidad”</p>	<p>Según el relato de los (as) consultados (as) la categoría “Responsabilidad” tiene una relación significativa con el concepto “Social”</p>	<p>Según el relato de los (as) consultados (as) la categoría “Colaborativo” tiene una relación significativa con el concepto “Trabajo”, “Equipo” y “Compromiso”</p>

Ranking principios

Se solicitó a los (as) participantes a partir de una lista de 10 conceptos seleccionar cinco que según su criterio deberían estar presentes en el proceso de formación de profesionales y graduados y ordenarlos según importancia. Cabe indicar que la lista de conceptos se

elaboró según los resultados de los levantamientos de información de las entrevistas de las etapas 1 y 2.

Los principales conceptos seleccionados, y que son considerados como principios que debiesen estar presentes en la formación de profesionales y graduados son: **Pertinencia con el territorio, Responsabilidad social, Ética, Ciudadanía y Sustentabilidad.**

Tabla 9: Ranking principios orientadores comunidad externa

Principios	Frecuencia	Porcentaje
Formación Integral	74	25%
Ética	48	16%
Pertinencia Con El Territorio	43	15%
Responsabilidad Social	39	13%
Interculturalidad	28	9%
Sustentabilidad	18	6%
Equidad De Género	16	5%
Respeto A La Diversidad	13	4%
Inclusión	9	3%
Ciudadanía	8	3%
Total	296	100%

Sello distintivo institucional

Para los actores externos que participaron en las entrevistas, el sello distintivo de la UFRO debiese orientarse hacia:

Tabla 10: Propuestas de sello distintivo

Sello distintivo	Menciones	
	Frecuencia	Personas que lo dicen
Pertinencia con el territorio	14	10
Alianzas estratégicas	17	9
Interculturalidad	8	5
Formación a lo largo de la vida	7	4
Formación integral	5	4
Sustentabilidad	4	4
Emprendimiento	2	2
Igualdad de género	1	1

Se releva el principio de **pertinencia educativa** cuando los (as) informantes expresan que se debe reconocer que existen otros conocimientos y saberes, en especial vinculados al pueblo mapuche, que deben ser incluidos en el quehacer institucional. Por lo tanto, se vuelve

fundamental el abrir espacios de transferencia de conocimiento hacia los territorios y el establecimiento de nexos para construir el conocimiento de forma horizontal entre la academia y el saber de las comunidades logrando la validación de conocimientos ancestrales y su incorporación dentro del proceso formativo. El desafío ante esto, desde el punto de vista de los (as) informantes radica en poder volcarse a los territorios, dialogar con las comunidades, conocerse y reconocerse en sus similitudes y diferencias y comprender que el conocimiento que se genera desde la academia no es el único conocimiento válido y que por lo tanto se deben complementar las diferentes visiones y tipos de saberes, donde se propicie que el (la) estudiante pueda acercarse a otras formas de saber y hacer, y pueda incorporarlos en su desempeño profesional.

Y el de **alianzas estratégicas**, donde es posible identificar que en el relato de los (as) informantes, en especial entre autoridades y funcionarios municipales, se evidencia que existe la disposición de vincularse con la Universidad y de abrir los espacios para la investigación y la cooperación mutua, ya que, a causa de las múltiples tareas urgentes de los territorios y los escasos recursos económicos y humanos en los municipios, no siempre existe el tiempo suficiente para trabajar en temas importantes de las comunas, diagnosticar o realizar investigación en torno a problemáticas locales, por lo tanto, se depositan las esperanzas en que la UFRO se acerque a los territorios, converse con los actores locales y establezca alianzas estratégicas para potenciar los procesos de desarrollo local. Se demanda de parte de la comunidad externa, que la UFRO en su calidad de universidad estatal, sea un ente articulador de actores sociales, públicos y privados, en pos de potenciar el desarrollo de las comunidades en forma integral y sustentable.

En cuanto a la encuesta, ante la pregunta “**¿Cuál cree es o debería ser el sello distintivo (característica diferenciadora) de un profesional/graduado de una institución de educación superior como la Universidad de La Frontera?**”, los resultados obtenidos de los análisis de co palabra, índice de asociación y análisis de correspondencia se muestran en la figura 13.

Figura 13: Síntesis de resultados por tipos de análisis

ANÁLISIS DE CO PALABRA	ÍNDICE DE ASOCIACIÓN	ANÁLISIS DE CORRESPONDENCIA
<p>Al realizar el análisis de las palabras más utilizadas por los actores consultados, se aprecia que los conceptos más recurrentes son “Social”, “Profesionales” y “Responsabilidad”. Luego, se encuentran conceptos como “Trabajo”, “Calidad” y “Desarrollo”.</p>	<p>Destacan las relaciones entre conceptos como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad-social-sello • Profesionales-excelencia-ética-servicio • Trabajo-equipo-liderazgo-gestión • Interculturalidad-formación-pertinencia-territorial-rol 	<p>En relación a los núcleos temáticos identificados, se puede observar dos grupos que tienen mayor frecuencia y alta relación.</p> <p>Primer Grupo (verde):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Profesional • Calidad • Capacidad • Interculturalidad • Pertinencia • Servicio • Vocación • Consiente <p>Segundo Grupo (azul):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad • Social • Persona • Diversidad • Profesionales • Compromiso

Posteriormente, y con las respuestas obtenidas se realizó un análisis de asociación de palabras, el cual permite comprobar las relaciones de co-ocurrencia y de semejanza que, dentro del corpus o de sus sub-conjuntos, determinan el significado local de las palabras clave seleccionadas, las cuales se representan a través de una red de palabras que permite identificar dependiendo de la cantidad de respuestas si existe una asociación significativa entre palabras por medio de la prueba estadística Chi cuadrado. En este apartado se presentan las **cinco principales categorías** identificadas:

Figura 14: Síntesis resultados prueba Chi Cuadrado

CATEGORÍA	SOCIAL	PROFESIONAL	RESPONSABILIDAD	TRABAJO	PENSAMIENTO
<p>RESULTADOS PRUEBA ESTADÍSTICA "CHI CUADRADO"</p>	<p>Según el relato de los (as) consultados (as) la categoría “Social” tiene una relación significativa con los conceptos “Conciencia”, “Vocación” y “Responsabilidad”</p>	<p>Según el relato de los (as) consultados (as) la categoría “Profesional” tiene una relación significativa con los conceptos “Persona”, “Innovador”, “Integral” y “Excelencia”</p>	<p>Según el relato de los (as) consultados (as) la categoría “Responsabilidad” tiene una relación significativa con los conceptos “Sello” y “Social”</p>	<p>Según el relato de los (as) consultados (as) la categoría “Trabajo” tiene una relación significativa con los conceptos “Crítico”, “Conciencia”, “Gestión”, “Liderazgo” y “Equipo”</p>	<p>Según el relato de los (as) consultados (as) la categoría “Pensamiento” tiene una relación significativa con los conceptos “Problemas”, “Equipo”, “Conocimiento” y “Crítico”</p>

Apartado III

Síntesis de los hallazgos

A continuación, se presenta una síntesis de los principales hallazgos del estudio. Para su mayor comprensión están ordenados por temas según lo tratado en el informe.

Sobre los principios orientadores

Con respecto a los principios orientadores que las autoridades universitarias consideran que debiera tener el M.E. estos se han clasificado en tres categorías: regidor, centrales y periféricos. El primero corresponde a aquel principio que se considera debe orientar la actuación humana la que debe estar centrada en construir una sociedad fundada en valores democráticos y de justicia social. Este principio corresponde a la ética o marco ético en palabras de los informantes, que orienta la base valórica y de principios que se debe desarrollar al interior de la institución por toda la comunidad y para todo el quehacer de la Universidad.

Por su parte, los principios centrales son aquellos que hacen referencia a aquellos que son relevantes al momento de orientar el quehacer formativo y que constituyen la expresión concreta del principio de ética. En esta categoría se pueden encontrar la responsabilidad social, la pertinencia educativa, la interculturalidad y la formación integral.

Por último, los principios periféricos, corresponden a aquellos menos relevados por los informantes, pero que son inamovibles de acuerdo al marco legal vigente. Aquí podemos encontrar la equidad de género, la inclusión y la sustentabilidad.

Los principios orientadores que para la comunidad universitaria debiera contener el M.E. se presentan en tres categorías, las cuales corresponden a: Principio integrador, principios centrales y principios periféricos. El primero se refiere a aquel principio que integra a todos los demás, donde se encuentra “formación integral”, la cual debe contribuir a la formación de personas íntegras a través de una base en valores y principios que permitan a la persona desarrollarse en todas sus dimensiones.

En cuanto a los principios centrales, éstos hacen referencia a aquellos principios que se han considerado con gran relevancia en el orientar el quehacer formativo y que de cierta forma constituyen los elementos centrales. A dicha categoría le corresponden los principios de responsabilidad social, ya que es entendida como la expresión del compromiso de la institución con lo social, de manera similar a pertinencia educativa, pues se enfocan en dar respuesta a las demandas y necesidades del entorno por medio de una formación de profesionales y postgraduados íntegros y comprometidos socialmente; Interculturalidad, debido a que se debe potenciar en los procesos formativos de las personas el reconocimiento, valoración e incorporación de diversas culturas, de otros saberes

presentes en el territorio, sin acotarse sólo al pueblo mapuche, sino que, a la vinculación con otros pueblos originarios, nueva realidad del país y población migrante; y por otra parte, la ética, ya que se considera como principio central debido a que es vista como un principio que regula el actuar de las personas y que desde una dimensión profesional está asociada a un comportamiento intachable, el desarrollo de la honestidad, del pensamiento crítico, la tolerancia y la empatía.

Respecto a los principios periféricos constituyen los principios con menor presencia en el discurso de los (as) informantes, pero que se encuentran fuertemente vinculados a los principios centrales y en muchos casos son parte de ellos. En esta categoría se encuentran los principios de inclusión, planteada como una exigencia de potenciar que personas en situación de discapacidad tengan un espacio al interior de la institución, más allá del acceso. Del mismo modo, no debe reducirse a la relación inclusión discapacidad, sino ampliar el concepto abarcando la diversidad de personas que integran la comunidad universitaria; equidad de género, planteada como un principio que debe potenciarse al interior de la institución, transitando hacia la paridad de género, así como también se plantea como un gran desafío para la institución con respecto a trabajar en post de la igualdad de oportunidades y un trato más igualitario entre las personas; y la sustentabilidad, que, si bien es el principio menos mencionado, se plantea como relevante desde un enfoque medioambiental y la necesidad de respetar el medio ambiente y comprometerse al desarrollo de acciones que vayan en la línea de su cuidado, donde se potencie en la formación este principio, cuyo fin sea orientar en la mejora de la calidad de vida de las actuales y futuras generaciones.

A modo de síntesis, los resultados de las encuestas a la comunidad interna, muestra que los conceptos más recurrentes dentro del discurso son “**Respeto**” el cual tiene relación con conceptos como “**Diversidad**”, y “**Derechos Humanos**”. Destaca, además, y con alta frecuencia el concepto de “**Responsabilidad Social**” que tiene un fuerte vínculo con conceptos como “**Ética**”, “**Sustentabilidad**”, “**Tolerancia**”, “**Justicia**” e “**Interculturalidad**”.

Respecto al levantamiento de información con la comunidad externa, en las entrevistas fue posible identificar que otorgan mayor relevancia a los conceptos de **interculturalidad** en un sentido amplio como valoración y **respeto de la diversidad** cultural e identitaria en la región, **responsabilidad social**, entendida como un férreo compromiso con lo social y con el desarrollo del territorio. La **Pertinencia educativa** con el contexto territorial, a través de la cual el estudiante conozca y comprenda su entorno y logre asumir un compromiso con la resolución de problemáticas que aquejan a la región y sus comunidades e identifican que para ello se requiere de una **formación integral** con el foco en las personas, preparando

profesionales con fuertes **valores** humanos, morales y **éticos**, además de excelentes competencias técnicas.

En cuanto la encuesta, se identifica que al igual que el grupo de actores internos los conceptos que destacan son **“Respeto”** asociado a **“Ética”**, y **“Responsabilidad Social”** asociado a conceptos como **“Solidaridad”**, **“Trabajo en equipo”** y **“Trabajo colaborativo”**.

También, destacan en cantidad de respuesta conceptos como **“Diversidad”**, asociado a **“Empatía”**, **“Respeto”** y **“Ética profesional”**.

Sobre el sello distintivo

En cuanto a la visión de las autoridades respecto al sello distintivo institucional no se identifica un consenso entre los (as) informantes, sin embargo, la responsabilidad social y la formación integral emergen de manera espontánea con igual fuerza, donde siete participantes las relevan. La responsabilidad social es relevada como sello principalmente entre decanos (as) y la formación integral principalmente entre directivos (as) de unidades de rectoría.

Entre la comunidad interna, el principio más relevado como sello entre los (as) informantes participantes en las entrevistas, es el de pertinencia educativa, siguiendo responsabilidad social e interculturalidad. Todos principios altamente vinculados por los (as) entrevistados (as) con el concepto de territorio.

Los resultados de la encuesta señalan que los conceptos más recurrentes respecto al sello son **“Pertinencia”**, **“Responsabilidad Social”** y **“Multicultural”**. Destaca, además, y con alta frecuencia el concepto de **“Responsabilidad Social”** que tiene un fuerte vínculo con conceptos como **“Interculturalidad”** y **“Pensamiento crítico”**. Y por último el concepto **“Calidad”**, el cual se relaciona con **“Excelencia”**, **“Compromiso”** **“Formación profesional”**.

Finalmente, la comunidad externa propuso como sello la pertinencia educativa con el contexto territorial, la formación de alianzas estratégicas entre la UFRO y el territorio y en menos medida la interculturalidad, esto deja en evidencia que la demanda central de los (as) actores externos a la UFRO está relacionada con estrechar lazos con las necesidades y potencialidades del territorio y sus comunidades.

En la encuesta, los conceptos más recurrentes fueron **“Responsabilidad Social”** y la **“Interculturalidad”**. Además, destacan conceptos como **“Calidad”** y **“Excelencia”** asociados a los profesionales y las características de la universidad.

Referencias bibliográficas

- Aigeneren, M. (2009). Análisis de contenido: una introducción. *La Sociología en sus escenarios*, (3), 1-52. Recuperado de <https://revistas.udea.edu.co/index.php/ceo/article/view/1550>
- Alonso, L. E. (2007). Sujetos y Discurso: el lugar de la entrevista abierta en las prácticas de la sociología cualitativa. En J. M. Delgado y J. M Gutiérrez (Coord.). *Métodos y técnicas cualitativas de investigación en Ciencias Sociales* (pp. 225-240). España: Editorial Síntesis.
- Andréu, J (2000). Las técnicas de análisis de contenido: una revisión actualizada. *Fundación Centro Estudios Andaluces, Universidad de Granada*, 10 (2), 1-34.
- Baz, M. (1999). La entrevista de investigación en el campo de la subjetividad. *Caleidoscopio de subjetividades. Cuadernos del TIPI*, (8). México: UAM-Xochimilco. Recuperado de <https://publicaciones.xoc.uam.mx/Recurso.php>
- Cook, T. D. & Reichardt, CH. S. (2005). *Métodos cualitativos y cuantitativos en investigación evaluativa*. (5ta ed.). España: Morata.
- Flick, U. (2007). *Introducción a la investigación cualitativa* (2da ed.). España: Morata.
- Flick, U. (2015). *El diseño de Investigación Cualitativa* [versión Adobe Digital Editions]. Recuperado de <https://dpp2017blog.files.wordpress.com/2017/08/disec3b1o-de-la-investigacic3b3n-cualitativa.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). México: Mc Graw Hill.
- Ley Nº 21.091. Diario Oficial de la República de Chile, Santiago, Chile, 29 de mayo de 2018.
- Ley Nº 21.094. Diario Oficial de la República de Chile, Santiago, Chile, 05 de junio de 2018.
- Maykut, P., & Morehouse, R. (2005). *Beginning Qualitative Research: A Philosophic and Practical Guide* [versión Adobe Digital Editions]. Recuperado de <https://www.researchgate.net/file.PostFileLoader.html?id=57445983eeae399cc6793c42&assetKey=AS%3A365264085504022%401464097152821>
- Porta, L., & Silva, M. (2019). La investigación cualitativa: el análisis de contenido en la investigación educativa. *Anuario Digital De Investigación Educativa*, (14). Recuperado a partir de <http://revistas.bibdigital.uccor.edu.ar/index.php/adiv/article/view/3301>



UNIVERSIDAD
DE LA FRONTERA



Modelo Educativo

Universidad de La Frontera

