

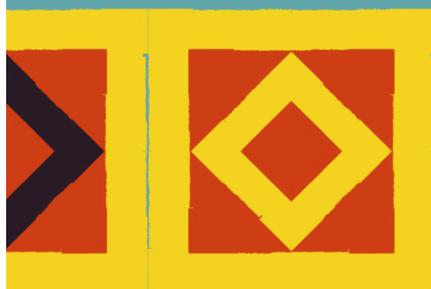
# • DICCIONARIO • COMPETENCIAS INVESTIGATIVAS

MARÍA JOSÉ MOSCOSO RAMÍREZ



Competencias  
cardinales

Competencias  
específicas  
investigativas



Competencias  
del proceso de  
investigación

<b>CONTENIDO</b>	1
<b>RESÚMEN</b>	2
<b>COMPETENCIAS CARDINALES</b>	3
1 Ética	4
2 Iniciativa - Proactividad	5
3 Innovación y mejora continua	6
4 Perseverancia en la consecución de objetivos	7
<b>COMPETENCIAS ESPECÍFICAS INVESTIGATIVAS</b>	8
5 Investigación con impacto	9
6 Colaboración y gestión de redes	10
7 Dirección y gestión de equipos	11
8 Búsqueda y actualización constante de la información	12
9 Organización y Planificación	13
10 Administración del tiempo	14
11 Orientación al logro	15
<b>COMPETENCIAS DE LAS ETAPAS DEL PROCESO DE INVESTIGACIÓN</b>	16
12 Pensamiento analítico	17
13 Buscar información	18
14 Manejar tecnologías (TIC)	19
15 Comunicación oral y escrita	20
16 Dominio de otro idioma	21
<b>REFERENCIAS</b>	22



## RESUMEN

El diccionario de competencias investigativas se construyó como una herramienta para indagar, identificar y conocer cuáles son las habilidades, destrezas, procedimientos, conocimientos y actitudes que el docente investigador de la Universidad del Azuay incluye en sus funciones como el creador y promotor de los conocimientos dentro de la práctica de la investigación. Además, que esta herramienta puede ser aplicada como guía para que las instituciones que realizan investigación empiecen a planificar y gestionar desde la perspectiva de las competencias.

Hoy en día, la investigación es considerada como una de las principales razones de las instituciones de educación superior, por este motivo, se tiene que conocer y tener siempre presente las competencias que el docente investigador utiliza para desarrollar esta importante actividad.

Dieciséis son las competencias investigativas que componen el perfil ideal del docente investigador de la Universidad del Azuay, las mismas que estarían clasificadas en tres grupos: 1. Competencias cardinales. 2. Competencias específicas investigativas y 3. Competencias del proceso de investigación y que se convertirían en los procesos, conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que el investigador emplearía para la creación y la transmisión de nuevos conocimientos.

## COMPETENCIAS CARDINALES

Competencia aplicable a todos los miembros de la comunidad universitaria y pueden estar presentes en mayor o menor grado en todo tipo de profesiones y ocupaciones. Son aquellas transversales y comunes a cualquier profesor de la Universidad del Azuay, independientemente de su disciplina o lugar de trabajo. Han sido definidas a nivel institucional y se requieren en toda la comunidad científica.

<b>COMPETENCIAS CARDINALES</b>
1. Ética
2. Iniciativa - Proactividad
3. Innovación y mejora continua
4. Perseverancia en la consecución de objetivos

## 1. ÉTICA

Actuar éticamente en el trabajo sin mentir ni engañar; no ocultar información relevante; respetar la confidencialidad de la información personal y de la organización, y no utilizarla en beneficio propio; actuar en consonancia con lo que se considera importante. Incluye comunicar las intenciones, ideas y sentimientos abierta y directamente, y el estar dispuesto a actuar honestamente incluso en negociaciones difíciles con agentes externos, asumiendo sus consecuencias.

<i>Grados</i>	<i>Descripción</i>
3	Actúa éticamente, sin mentir ni engañar. Se asegura de señalar tanto las ventajas como los inconvenientes de un proyecto. No oculta información relevante. Es un modelo en su organización, de comportamiento ético y respeto a las personas.
2	Actúa según sus valores, aunque no sea fácil. Admite públicamente que ha cometido un error. La verdad está por sobre las relaciones de amistad o los beneficios personales. Respeta en forma estricta la confidencialidad de la información, y no la utiliza en beneficio propio.
1	Actúa en consecuencia con sus valores y creencias, es para él un orgullo ser honrado y honesto y veraz en las relaciones con los demás, y con la organización. Da a todos un trato equitativo y le preocupa que todos actúen en forma honesta y ética.

### INDICADORES CONDUCTUALES

<i>Grados</i>	<i>Comportamientos observables / Evidencia de Competencia</i>
3	<ul style="list-style-type: none"><li>• Actúa éticamente, sin mentir ni engañar.</li><li>• Señala las ventajas y desventajas e inconvenientes de un proyecto.</li><li>• No oculta información relevante.</li><li>• En un modelo a seguir por su comportamiento ético y respeto a las personas.</li></ul>
2	<ul style="list-style-type: none"><li>• Actúa según sus valores, aunque no sea fácil.</li><li>• Admite públicamente que ha cometido un error.</li><li>• La verdad está por sobre las relaciones de amistad o los beneficios personales.</li><li>• Respeta en forma estricta la confidencialidad de la información, y no la utiliza en beneficio propio.</li></ul>
1	<ul style="list-style-type: none"><li>• Actúa en consecuencia con sus valores y creencias.</li><li>• Da a todos un trato equitativo.</li><li>• Se preocupa que todos actúen de forma honesta y ética.</li></ul>

## 2. INICIATIVA - PROACTIVIDAD

Identificar un problema, obstáculo u oportunidad y llevar a cabo acciones para dar respuesta a ellos. Puede verse como la predisposición a actuar en forma inmediata y no limitarse a pensar en lo que hay que hacer en el futuro. Se aplica a una persona que busca formas más eficientes de hacer el trabajo, de perfeccionar las actividades normales en que se encuentra involucrado y a la capacidad de proponer soluciones o diferentes formas para ejecutar labores normales o nuevas labores.

<i>Grado</i>	<i>Descripción</i>
3	Se anticipa y se prepara para oportunidades o problemas específicos que no son evidentes para otros en los momentos actuales. Realiza acciones para crear oportunidades que se concretaran en un futuro próximo o para evitar crisis futuras.
2	Actúa de forma inmediata y decidida ante las dificultades, no espera que los problemas se solucionen solos o los solucionen otros. Cuando surge una idea nueva o distinta pasa a la acción para obtener información más completa y evaluar su aplicación.
1	Aborda oportunidades o problemas presentes, reconoce las oportunidades y actúa en consecuencia en forma inmediata, o en plazo relativamente corto.

### INDICADORES CONDUCTUALES

<i>Grado</i>	<i>Comportamientos observables / Evidencia de Competencia</i>
3	<ul style="list-style-type: none"><li>• Se anticipa a las oportunidades o problemas específicos.</li><li>• Se prepara para enfrentar los problemas específicos.</li><li>• Realiza acciones para crear oportunidades que se concretan en un futuro.</li><li>• Realiza acciones para evitar crisis futuras.</li></ul>
2	<ul style="list-style-type: none"><li>• Actúa de forma inmediata y decidida ante las dificultades.</li><li>• Da solución inmediata a los problemas.</li><li>• Evalúa y actúa ante una idea nueva o distinta y buscar información inmediatamente.</li></ul>
1	<ul style="list-style-type: none"><li>• Aborda oportunidades o problemas presentes.</li><li>• Reconoce las oportunidades y actúa en forma inmediata.</li></ul>

### 3. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA

Investigar, proponer e implementar oportunidades para cambiar, optimizar y desarrollar los procesos de investigación. Entender que la innovación y la mejora continua son herramientas que sustentan el desarrollo y el progreso de una sociedad. Convertirse en agentes de cambio que contribuyan al desarrollo del país.

---

<i>Grado</i>	<i>Descripción</i>
3	Practica la innovación y la mejora continua en todas las áreas de desempeño. Emprende nuevos proyectos y desafíos y/o genera conocimiento e innovación basada en la ciencia.
2	Desarrolla temas de vanguardia, tales como: innovación social, tecnológica, emprendimiento corporativo, entre otros. Participa activamente en la implementación de mejoras.
1	Fomenta la innovación, demostrando aspectos actitudinales e instrumentales. Diseña experiencias formativas, desarrollando personas con espíritu innovador.

---

#### INDICADORES CONDUCTUALES

---

<i>Grado</i>	<i>Comportamientos observables / Evidencia de Competencia</i>
3	<ul style="list-style-type: none"><li>• Practica la innovación y la mejora continua en todas las áreas de desempeño.</li><li>• Empezar constantemente nuevos proyectos y desafíos.</li><li>• Genera conocimiento e innovación basado en la ciencia.</li></ul>
2	<ul style="list-style-type: none"><li>• Desarrolla temas de vanguardia: Tecnológicos, corporativo, innovación social entre otros.</li><li>• Participa activamente en la implementación de mejoras.</li></ul>
1	<ul style="list-style-type: none"><li>• Fomenta la innovación y demuestra tener actitud innovadora.</li><li>• Desarrolla personas con espíritu innovador.</li></ul>

---

#### 4. PERSEVERANCIA EN LA CONSECUCIÓN DE LOS OBJETIVOS

Obrar con firmeza y constancia en la ejecución de proyectos y en la consecución de objetivos. Tener la capacidad para actuar con fuerza interior, insistir cuando es necesario, repetir una acción y mantener un comportamiento constante para lograr un objetivo, tanto personal como de la organización.

---

<i>Grado</i>	<i>Descripción</i>
3	Actúa con firmeza y constancia en los proyectos para lograr los objetivos. Nunca se rinde ante las negativas o el rechazo. Insiste cuando es necesario.
2	Identifica y crea caminos alternativos para alcanzar las metas y objetivos planteados. Mantiene una actitud positiva frente a situaciones adversas.
1	Realiza algunos intentos para resolver los problemas antes de darse por vencido. Pide ayuda para solucionar temas difíciles sin desanimarse.

---

#### INDICADORES CONDUCTUALES

---

<i>Grado</i>	<i>Comportamientos observables / Evidencia de Competencia</i>
3	<ul style="list-style-type: none"><li>• Actúa con firmeza y constancia en los proyectos para lograr los objetivos.</li><li>• Insiste y no se rinde ante las negativas o el rechazo.</li></ul>
2	<ul style="list-style-type: none"><li>• Identifica y crea caminos alternativos para alcanzar las metas y objetivos planteados.</li><li>• Mantiene una actitud positiva frente a situaciones adversas.</li></ul>
1	<ul style="list-style-type: none"><li>• Realiza algunos intentos para resolver los problemas.</li><li>• Pide ayuda para solucionar temas difíciles.</li></ul>

---

## COMPETENCIAS ESPECÍFICAS INVESTIGATIVAS

Competencias particulares asociadas al ámbito de la investigación. La individualización y caracterización de cada una, así como las conductas claves asociadas al desempeño exitoso en las funciones como investigador, han sido extraídas a partir de la información recabada en las entrevistas individuales desarrolladas, junto a los lineamientos e información organizacional proporcionada por el Vicerrectorado de Investigaciones.

<b>COMPETENCIAS ESPECÍFICAS INVESTIGATIVAS</b>
1. Investigación con impacto
2. Colaboración y gestión de redes
3. Dirección y gestión de equipos
4. Búsqueda y actualización constante de la información
5. Organización y Planificación
6. Administración del tiempo
7. Orientación al logro

## 5. INVESTIGACIÓN CON IMPACTO

Investigar sobre problemas relevantes y que tienen impacto en la sociedad. Conectar los resultados de lo investigado con el ámbito de la aplicación. Transmitir conocimiento científico a través de publicaciones en medios importantes y de la ejecución de actividades de extensión y difusión de lo investigado. Integrar los hallazgos de la investigación en el temario y contenidos de los cursos impartidos. Sensibilizar a los estudiantes sobre la importancia de generar investigación para solucionar problemas relevantes. Registrar la propiedad intelectual de ideas y resultados de investigación.

---

<i>Grado</i>	<i>Descripción</i>
3	Investiga temas que ayuden a solucionar problemas del entorno y la sociedad, conectando lo investigado con el campo de su aplicación.
2	Publica en revistas u otros medios relevantes para el ámbito científico. Expone en seminarios y congresos, desarrolla otras acciones de extensión y difusión de lo investigado.
1	Integra sus hallazgos científicos en las asignaturas del plan de estudio, promoviendo en los alumnos el interés por la investigación. Registra la propiedad intelectual logrando aplicar y transferir los resultados de su investigación.

---

### INDICADORES CONDUCTUALES

---

<i>Grado</i>	<i>Comportamientos observables / Evidencia de Competencia</i>
3	<ul style="list-style-type: none"><li>• Investiga sobre temas relevantes y de impacto para la sociedad.</li><li>• Conecta lo investigado con su campo de aplicación.</li></ul>
2	<ul style="list-style-type: none"><li>• Publica en medios de comunicación relevantes para el ámbito científico</li><li>• Expone en seminarios y congresos (locales, nacionales e internacionales).</li><li>• Realiza otras acciones para difundir lo investigado.</li></ul>
1	<ul style="list-style-type: none"><li>• Integra en el plan de estudios sus hallazgos científicos.</li><li>• Promueve en los estudiantes el interés por la investigación.</li><li>• Registra la propiedad intelectual.</li></ul>

---

## 6. COLABORACIÓN Y GESTIÓN DE REDES

Trabajar de manera conjunta con los miembros de su equipo, otros investigadores de la Universidad del Azuay y personas que desempeñan cargos de gestión. Generar redes de colaboración con otros profesionales, organismos e instituciones dedicadas a la investigación, de alcance nacional e internacional, y desarrollar oportunidades de trabajo conjunto a través de estos contactos. Vinculación con organismos públicos y empresas para generar investigación atinente a sus necesidades.

<i>Grado</i>	<i>Descripción</i>
3	Trabaja colaborativamente con los miembros de su equipo y personas que realizan investigación y desempeñan cargos de gestión en la Universidad del Azuay.
2	Participa activamente en sociedades científicas y se vincula con expertos en los temas de interés (nacionales, internacionales, académico, público o privado), desarrollando investigación conjunta.
1	Genera espacios para que alumnos y profesores colaboren en investigaciones y participa en actividades de extensión para la difusión del conocimiento.

### INDICADORES CONDUCTUALES

<i>Grado</i>	<i>Comportamientos observables / Evidencia de Competencia</i>
3	<ul style="list-style-type: none"><li>• Trabaja colaborativamente con los miembros del equipo y los investigadores.</li><li>• Trabaja con personas que desempeñan cargos de gestión en la UDA.</li></ul>
2	<ul style="list-style-type: none"><li>• Participa activamente en sociedades científicas.</li><li>• Se vincula con expertos en la investigación (nacionales, internacionales, académico, público o privado).</li><li>• Desarrolla investigación conjunta con otros expertos.</li></ul>
1	<ul style="list-style-type: none"><li>• Generar espacios para que alumnos y profesores colaboren en investigaciones.</li><li>• Participa en actividades para difundir el conocimiento.</li></ul>

## 7. DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE EQUIPOS

Fijar objetivos retadores a otras personas e influir para que éstas trabajen motivadas y comprometidas hacia su consecución. Dirigir y gestionar personas con el fin de obtener resultados excelentes en cuanto al nivel desempeño del equipo y la calidad del trabajo, delegando responsabilidades adecuadamente, preservando un clima positivo y de confianza, comunicando los resultados y evaluando el rendimiento competitivamente; utilizar habilidades de comunicación que facilitan la participación en el equipo; estar atento a la resolución de los conflictos que se puedan generar en el equipo, y ayudar a enfrentarlos; desarrollar el espíritu de equipo.

<i>Grado</i>	<i>Descripción</i>
3	Fija objetivos retadores e influye en las personas para que trabajen motivadas y comprometidas. Dirige y gestiona a las personas para que obtengan los resultados esperados. Delega adecuadamente las responsabilidades entre los miembros del equipo de trabajo.
2	Genera un ambiente de trabajo positivo y de confianza. Siempre comunica los resultados obtenidos. Tiene habilidades de comunicación que facilitan la participación en el equipo. Reconocer públicamente los méritos de los miembros del equipo que han trabajado bien.
1	Está atento a los conflictos que se puedan generar en el equipo para solucionarlos. Desarrolla el espíritu de equipo.

### INDICADORES CONDUCTUALES

<i>Grado</i>	<i>Comportamientos observables / Evidencia de Competencia</i>
3	<ul style="list-style-type: none"><li>• Fija objetivos retadores en el equipo.</li><li>• Influye en las personas para que se motiven y se comprometan.</li><li>• Dirige y gestiona a las personas para que obtengan buenos resultados</li><li>• Reconoce públicamente los méritos de los miembros del equipo que han trabajado bien.</li><li>• Delega adecuadamente las responsabilidades entre los miembros del equipo de trabajo.</li></ul>
2	<ul style="list-style-type: none"><li>• Genera un ambiente de trabajo positivo y de confianza.</li><li>• Comunica al grupo los resultados obtenidos.</li><li>• Se comunica adecuadamente en el grupo.</li></ul>
1	<ul style="list-style-type: none"><li>• Identifica y soluciona los conflictos del grupo.</li><li>• Desarrolla el espíritu de equipo.</li></ul>

## 8. BÚSQUEDA Y ACTUALIZACIÓN CONSTANTE DE LA INFORMACIÓN

Tener la inquietud y la curiosidad constante por saber más sobre las cosas, los hechos o las personas. Implica buscar información más allá de las preguntas rutinarias o de lo requerido en una investigación. Puede implicar el análisis profundo o el pedido de una información concreta, la resolución de discrepancias haciendo una serie de preguntas o la búsqueda de información variada sin un objetivo concreto, una información que quizás sea útil en el futuro.

<i>Grado</i>	<i>Descripción</i>
3	Muestra una inquietud y curiosidad constante por saber más sobre cosas, hechos y personas. Busca información más allá de las preguntas rutinarias. Pone en marcha personalmente sistemas o prácticas que permiten recoger información de manera habitual (por ejemplo, reuniones informales periódicas, lectura de ciertas publicaciones, etc.). Empezar acciones de aprendizaje autodirigido, autónomo y autorregulado.
2	Realiza un trabajo sistemático en un determinado lapso para obtener la máxima y mejor información posible de todas las fuentes disponibles. (Obtiene información en periódicos, revistas, bases de datos, estudios de mercado, financieros o de la competencia). Hace que otras personas recojan información de forma habitual y se la proporcionen.
1	Hace preguntas directas tanto a las personas que están presentes o que se supone conocen la situación como a las directamente implicadas, aunque no estén presentes. Utiliza la información disponible o consulta las fuentes de información adicionales.

### INDICADORES CONDUCTUALES

<i>Grado</i>	<i>Comportamientos observables / Evidencia de Competencia</i>
3	<ul style="list-style-type: none"><li>• Tiene inquietud y curiosidad constante por saber más sobre las cosas, hechos y personas.</li><li>• Busca información más allá de las preguntas rutinarias.</li><li>• Empezar acciones de aprendizaje autodirigido, autónomo y autorregulado.</li><li>• Pone en marcha personalmente sistemas o prácticas que permiten recoger información de manera habitual.</li></ul>
2	<ul style="list-style-type: none"><li>• Investigar sistemáticamente para obtener la máxima y mejor información posible.</li></ul>
1	<ul style="list-style-type: none"><li>• Hace preguntas directas a las personas.</li><li>• Utiliza la información disponible.</li><li>• Consulta fuentes de información adicionales.</li></ul>

## 9. ORGANIZACIÓN Y PLANIFICACIÓN

Fijar las metas y prioridades del trabajo. Implica contemplar el entorno, anticipar posibles obstáculos, actuar en base a los plazos y recursos disponibles. A su vez, implementar mecanismos de seguimiento para controlar las tareas y verificar la información.

<i>Grado</i>	<i>Descripción</i>
3	<ul style="list-style-type: none"><li>• Obtiene una visión clara de los recursos disponibles y prioriza en función de ello. Toma en cuenta en todo momento la planificación, sabiendo qué hay que hacer, donde se hace y cuándo hay que hacerlo. Coordina eficazmente estos recursos para alcanzar distintos objetivos. Realiza seguimiento continuo. Incluye en la planificación planes de contingencia</li></ul>
2	Elabora planes detallados que contemplan las dificultades que se pueden presentar. Coordina eficazmente recursos y personas. Realiza seguimiento periódico.
1	Establece una secuencia clara de tareas a abordar y se asegura de poder llevarla a cabo. Realiza seguimiento puntual.

## INDICADORES CONDUCTUALES

<i>Grado</i>	<i>Comportamientos observables / Evidencia de Competencia</i>
3	<ul style="list-style-type: none"><li>• Obtiene una visión clara de los recursos disponibles y prioriza en función de ello.</li><li>• Toma en cuenta en todo momento la planificación, sabiendo qué hay que hacer, dónde se hace y cuándo hay que hacerlo.</li><li>• Establece sistemas de control continuo del proceso de investigación.</li><li>• Incluye en la planificación planes de contingencia.</li></ul>
2	<ul style="list-style-type: none"><li>• Elabora planes detallados que contemplan las dificultades que se pueden presentar.</li><li>• Coordina eficazmente recursos y personas.</li><li>• Realiza seguimiento periódico.</li></ul>
1	<ul style="list-style-type: none"><li>• Conoce los pasos a seguir para alcanzar el objetivo.</li><li>• Establece una secuencia de tareas para alcanzarlo los objetivos.</li><li>• Realiza seguimiento puntual.</li></ul>

## 10. ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO

Ordenar y sistematizar los períodos de tiempo destinados a las actividades y al proceso de modo que permitan el logro de sus metas, objetivos y proyectos. Implica cumplir el mayor número de responsabilidades - con calidad- respetando el propio tiempo y el de los demás.

<i>Grados</i>	<i>Descripción</i>
3	Promueve el buen uso y optimiza constantemente su tiempo y el de los demás cumpliendo más actividades y proyectos sin perder la calidad.
2	Obtiene mayores resultados en menores tiempos sin perder la calidad en los mismos.
1	Realiza sus actividades, metas y proyectos dentro de los tiempos programados.

### INDICADORES CONDUCTUALES

<i>Grados</i>	<i>Comportamientos observables / Evidencia de Competencia</i>
3	<ul style="list-style-type: none"><li>• Optimiza su tiempo y el de los demás facilitando la realización de mayores actividades en menos tiempo.</li><li>• Optimiza su tiempo sin perder la calidad de los resultados.</li><li>• Ordena y sistematiza el manejo de su tiempo de tal manera que cumple sus actividades sin complicaciones en el tiempo establecido.</li><li>• Ayuda a los demás y promueve la organización de su tiempo para facilitar el cumplimiento de objetivos comunes.</li></ul>
2	<ul style="list-style-type: none"><li>• Realiza un número mayor de actividades en menores tiempos sin perder la calidad de sus resultados.</li><li>• Cumple sus actividades en los tiempos establecidos y se esfuerza por realizar un número mayor de actividades mediante la optimización de su tiempo.</li></ul>
1	<ul style="list-style-type: none"><li>• Cumple las metas y objetivos asignados dentro de los tiempos establecidos.</li><li>• Organiza su tiempo de tal manera que le permite cumplir todas sus actividades sin necesidad de sobretiempos.</li></ul>

## 11. ORIENTACIÓN AL LOGRO

Realizar bien el trabajo o sobrepasar un estándar, que puede ser el propio rendimiento en el pasado, una medida objetiva, superar a otros, metas personales que uno mismo se ha marcado o cosas que nadie ha realizado. Lograr algo único y excepcional. Realiza constantemente análisis de costo-beneficio. Asume riesgos e involucra recursos importantes para mejorar los resultados y alcanzar los objetivos.

<i>Grados</i>	<i>Descripción</i>
3	Realiza análisis de costo-beneficio, toma decisiones y establece prioridades y objetivos sopesando “recursos utilizados y resultados obtenidos”. Asume riesgos calculados, compromete recursos importantes para mejorar los resultados y alcanzar objetivos ambiciosos. Logra algo único y excepcional.
2	Fija objetivos ambiciosos y se esfuerza por alcanzarlos; constantemente realiza comparaciones con rendimientos del pasado; utiliza información disponible y se preocupa de obtenerla cuando no cuenta con ella.
1	Crea sus propios estándares en el trabajo para medir sus resultados; hace cambios específicos en el sistema o en sus propios métodos para conseguir mejoras en el rendimiento, más rápidas, menos caras o más eficientes.

## INDICADORES CONDUCTUALES

<i>Grados</i>	<i>Comportamientos observables / Evidencia de Competencia</i>
3	<ul style="list-style-type: none"><li>• Realiza análisis de costo-beneficio.</li><li>• Asume riesgos calculados.</li><li>• Incluye nuevos recursos para mejorar los resultados y alcanzar los objetivos.</li><li>• Logra algo único y excepcional, algo que nadie había hecho ni logrado antes.</li></ul>
2	<ul style="list-style-type: none"><li>• Fija objetivos ambiciosos y se esfuerza por alcanzarlos.</li><li>• Realiza constantemente comparaciones basado en el rendimiento del pasado y experiencias.</li><li>• Utiliza la información que está disponible.</li></ul>
1	<ul style="list-style-type: none"><li>• Crea sus propios estándares en el proceso de investigación para medir sus resultados.</li><li>• Hace cambios específicos en el sistema o en sus propios métodos para conseguir mejorar el proceso de investigación.</li></ul>

## **COMPETENCIAS DE LAS ETAPAS DEL PROCESO DE INVESTIGACIÓN**

Competencia que es necesaria en el proceso de investigación que realiza el docente investigador de la Universidad del Azuay.

<b>COMPETENCIAS DE LAS ETAPAS DEL PROCESO DE INVESTIGACIÓN</b>
1. Pensamiento analítico
2. Buscar información
3. Manejar tecnologías (TIC)
4. Comunicación oral y escrita
5. Dominio de otro idioma

## 12. PENSAMIENTO ANALÍTICO

Entender una situación, desagregándola en pequeñas partes o identificando sus implicaciones paso a paso (capacidad de análisis y síntesis). Incluye la capacidad para organizar sistemáticamente las partes de un problema o situación, realizar comparaciones entre diferentes elementos o aspectos y establecer prioridades racionales. También incluye el entendimiento de las secuencias temporales y las relaciones causa-efecto de las acciones.

<i>Grados</i>	<i>Descripción</i>
3	Realiza planes o análisis complejos de fenómenos de múltiples causas. Utiliza diversas técnicas y métodos para desagregar los problemas complejos en las partes que lo componen. Utiliza diversas técnicas de análisis para identificar varias soluciones y valoriza cada una de ellas.
2	Identifica relaciones múltiples, desglosa un problema complejo en sus partes. Es capaz de establecer vínculos causales complejos. Reconoce varias posibles causas de un fenómeno, o varias consecuencias de una acción o una cadena de acontecimientos. Analiza las relaciones entre las distintas partes de un problema o situación. Anticipa los obstáculos y planifica los pasos siguientes.
1	Identifica relaciones básicas, desagrega los fenómenos en sus partes componentes. Establece relaciones causales sencillas, o identifica las ventajas y desventajas de las decisiones. Establece prioridades en las tareas según su orden de importancia.

## INDICADORES CONDUCTUALES

<i>Grados</i>	<i>Comportamientos observables / Evidencia de Competencia</i>
3	<ul style="list-style-type: none"><li>• Realiza planes o análisis complejos de fenómenos de múltiples causas.</li><li>• Utiliza técnicas variadas para descomponer un problema complejo y entender las partes que lo componen.</li><li>• Utiliza varias técnicas de análisis para identificar posibles soluciones de un problema.</li></ul>
2	<ul style="list-style-type: none"><li>• Identifica relaciones múltiples.</li><li>• Establece vínculos causales complejos.</li><li>• Reconoce varias posibles causas de un fenómeno.</li><li>• Anticipa los obstáculos.</li><li>• Planifica los pasos siguientes.</li></ul>
1	<ul style="list-style-type: none"><li>• Identifica relaciones básicas.</li><li>• Establece relaciones causales sencillas</li><li>• Marca prioridades en las tareas según su importancia</li></ul>

### 13. BUSCAR INFORMACIÓN

Obtener información que sea relativamente confiable, suficiente, útil y oportuna, de tal forma que pueda ser empleada para los propósitos que originaron su búsqueda. La calidad de la información es una condición necesaria para poder hablar de la calidad del conocimiento.

<i>Grado</i>	<i>Descripción</i>
3	Saber encontrar la información que se requiere de manera precisa y oportuna. Utiliza estrategias para buscar y encontrar información relevante y valiosa.
2	Distingue entre fuentes confiables y fuentes que no lo son. Utiliza herramientas de búsqueda actualizadas dentro del contexto científico.
1	Busca alternativas de búsqueda para conseguir información, va más allá de googlear.

### INDICADORES CONDUCTUALES

<i>Grado</i>	<i>Comportamientos observables / Evidencia de Competencia</i>
3	<ul style="list-style-type: none"><li>• Encuentra información de manera precisa.</li><li>• Encuentra información oportunamente.</li><li>• Utiliza estrategias para buscar información relevante y valiosa.</li></ul>
2	<ul style="list-style-type: none"><li>• Sabe distinguir entre fuentes confiables y fuentes que no lo son.</li><li>• Utilizar herramientas de búsqueda actualizadas para encontrar información</li></ul>
1	<ul style="list-style-type: none"><li>• Busca alternativas de búsqueda de información</li></ul>

#### 14. MANEJAR TECNOLOGÍAS (TIC)

Utilizar las herramientas, programas, aplicaciones y recursos informáticos y tecnológicos requeridos para el desarrollo del trabajo y para buscar, seleccionar, registrar, procesar y comunicar la información con una actitud crítica y reflexiva.

<i>Grado</i>	<i>Descripción</i>
3	identifica, selecciona y utiliza correctamente las herramientas tecnológicas y aplicaciones informáticas más adecuadas para el proceso de investigación y para la ejecución de tareas.
2	Domina la Ofimática: procesador de textos, presentaciones, hojas de cálculo, bases de datos para investigación.
1	Utiliza las herramientas de navegación por Internet para buscar la información requerida en la ejecución de las funciones.

#### INDICADORES CONDUCTUALES

<i>Grado</i>	<i>Comportamientos observables / Evidencia de Competencia</i>
3	<ul style="list-style-type: none"><li>• Identifica las herramientas tecnológicas y aplicaciones informáticas más adecuadas.</li><li>• Selecciona correctamente las herramientas tecnológicas y aplicaciones informáticas para el proceso de investigación.</li><li>• Utiliza correctamente las herramientas tecnológicas y aplicaciones informáticas en el proceso de investigación.</li><li>• Registra y procesa de manera correcta la información a través de las herramientas tecnológicas.</li></ul>
2	<ul style="list-style-type: none"><li>• Domina la Ofimática.</li></ul>
1	<ul style="list-style-type: none"><li>• Dominar las herramientas de navegación por Internet para buscar información.</li></ul>

## 15. COMUNICACIÓN ORAL Y ESCRITA

Transmitir ideas en forma oral y escrita, dentro del marco de la investigación, de acuerdo a las normas de ortografía, gramática y redacción científica; utilizar adecuadamente el vocabulario científico, tener claro los elementos que participan en el proceso de comunicación y ser capaz de adaptarse a diferentes audiencias; comprender que la comunicación persuasiva es esencial en el logro de los objetivos de la organización y personales.

<i>Grado</i>	<i>Descripción</i>
3	Desarrolla un discurso lógico, que refleja claramente el curso del pensamiento, utilizando un vocabulario científico y especializado. Recurre al uso de metáforas y técnicas poéticas de expresión. Lleva a cabo acciones inusuales o singulares especialmente pensadas para producir un impacto determinado. Utiliza correctamente las normas de ortografía, gramática y redacción científica.
2	Planifica con antelación sus acciones de comunicación para atraer el interés de los otros; hace referencia a razones, datos, motivaciones personales; usa ejemplos concretos, gráficos, demostraciones, etc.
1	Escribe informes con una redacción, ortografía y gramática adecuada a los requerimientos del ámbito científico. Utiliza los énfasis de la voz para comunicar sus mensajes en las presentaciones.

### INDICADORES CONDUCTUALES

<i>Grado</i>	<i>Comportamientos observables / Evidencia de Competencia</i>
3	<ul style="list-style-type: none"><li>• Desarrolla discursos lógicos, reflejando claramente el curso del pensamiento.</li><li>• Utiliza un vocabulario científico y especializado en todas las actividades de comunicación de la investigación.</li><li>• Hace uso de metáforas y técnicas poéticas de expresión.</li><li>• Lleva a cabo acciones inusuales o singulares especialmente pensadas para producir un impacto determinado.</li><li>• Utiliza correctamente las normas de ortografía, gramática y redacción científica.</li></ul>
2	<ul style="list-style-type: none"><li>• Planifica con antelación sus acciones de comunicación para atraer el interés de los otros.</li><li>• Hace referencia en sus discursos a razones, datos y motivaciones personales.</li><li>• Usa en sus presentaciones ejemplos concretos, gráficos, demostraciones etc.</li></ul>
1	<ul style="list-style-type: none"><li>• Escribe informes con una redacción, ortografía y gramática adecuada a los requerimientos del ámbito científico.</li><li>• Utiliza los énfasis de la voz para comunicar sus mensajes en las presentaciones.</li></ul>

## 16. DOMINIO DE OTRO IDIOMA

Tener la capacidad para leer, escuchar, escribir y hablar en otro idioma (inglés), como idioma de referencia en nuestros tiempos para la comunicación con personas de otros países y grupos culturales; y como requisito indispensable para tener acceso a información relevante publicada en dicho idioma.

<i>Grado</i>	<i>Descripción</i>
3	Posee la capacidad de leer, escuchar, escribir y hablar fluidamente en otros idiomas.
2	Busca información relevante publicada en otros idiomas.
1	Maneja un vocabulario aceptable en otros idiomas.

## INDICADORES CONDUCTUALES

<i>Grado</i>	<i>Comportamientos observables / Evidencia de Competencia</i>
3	<ul style="list-style-type: none"><li>• Escucha y entiende en otros idiomas.</li><li>• Lee textos en otros idiomas y comprende su contenido.</li><li>• Escribe y redactar en otros idiomas.</li><li>• Habla fluidamente en otros idiomas.</li></ul>
2	<ul style="list-style-type: none"><li>• Busca publicaciones en otros idiomas.</li></ul>
1	<ul style="list-style-type: none"><li>• Utiliza un vocabulario en otros idiomas aceptable.</li></ul>

## **Referencias**

*DuocUC.* (2002). Obtenido de Diccionario de referencia competencias laborales blandas:  
[http://observatorio.duoc.cl/sites/default/files/diccionario\\_competencias\\_blandas\\_duocuc.pdf](http://observatorio.duoc.cl/sites/default/files/diccionario_competencias_blandas_duocuc.pdf)

*Universidad Carlos III de Madrid.* (s.f.). Obtenido de Diccionario de competencias: [www.uc3m.es](http://www.uc3m.es)

*Universidad de Chile.* (2013). Obtenido de Diccionario de competencias:  
[http://ddp.usach.cl/sites/ddp/files/documentos/diccionario\\_de\\_competencias\\_0.pdf](http://ddp.usach.cl/sites/ddp/files/documentos/diccionario_de_competencias_0.pdf)