

CLASE

9

Habilidades y competencias para el mundo laboral I

Identificación de fortalezas, áreas de mejora y plan de mejora profesional

Educación de calidad

INTRO DUC CIÓN

DE LA CLASE

GRADO / POSGRADO / TECNOLOGÍAS

Estudia a tu tiempo
son interrupciones



Esta décima semana cierra el curso completando el ciclo que comenzó en la semana 1. Entonces, el estudiante se preguntó quién era profesionalmente y construyó su perfil inicial de competencias; hoy, con diez semanas de experiencia documentada, retroalimentación analizada y ajustes verificados, puede responder una pregunta más importante: quién es ahora y hacia dónde va. La semana tiene tres movimientos: la autoevaluación final de competencias, contrastada rigurosamente con la inicial; la identificación de las fortalezas consolidadas y las áreas de mejora pendientes; y la construcción del plan de mejora profesional, el documento que proyecta todo lo aprendido hacia las siguientes experiencias laborales.

El producto que integra estos tres movimientos es la Evaluación 6: el proyecto integrador, que articula todas las entregas del curso, del portafolio de la semana 2 al informe de la semana 9, en una síntesis final con trazabilidad completa. No es una entrega más: es la demostración de que el proceso ocurrió, de que el estudiante que termina no es el mismo que empezó, y de que la diferencia está documentada. Al finalizar, el estudiante podrá evaluar su evolución con evidencia, formular sus prioridades de desarrollo y comprometer un plan de mejora realista, en relación con el Resultado de Aprendizaje 3 y, en particular, con su tercer criterio de evaluación.

10.1. Autoevaluación final de competencias

10.1.1. Cerrar el ciclo: la comparación que demuestra el desarrollo

La autoevaluación final es la tercera y definitiva medición del mismo instrumento: las competencias evaluadas en la semana 1 (perfil inicial) y revisadas en la semana 8 (autoevaluación del informe) se valoran ahora por última vez, con toda la experiencia y la retroalimentación integrada. La lógica es la de cualquier medición seria: solo comparando el mismo indicador, con la misma escala, en momentos distintos, se puede afirmar que hubo desarrollo. Por eso la Evaluación 6 exige el contraste explícito con la autoevaluación de la Evaluación 1: sin línea base no hay evolución demostrable, solo impresiones.

El contraste se realiza competencia por competencia y responde tres preguntas: ¿cuánto cambió la valoración y qué evidencia concreta lo respalda?, ¿el cambio coincide con lo que la retroalimentación externa señaló?, y ¿las dos competencias que se priorizaron en la semana 1 efectivamente avanzaron —y si no, por qué? La honestidad sigue siendo la regla: una competencia que no avanzó, documentada con su causa, vale más en este ejercicio que un avance inflado sin respaldo.

Un caso que desconcierta y no debería: la valoración que baja. A veces la competencia no empeoró; mejoró el criterio para evaluarla. El estudiante que en la semana 1 se puso 8/10 en comunicación “porque no tenía problemas para hablar” y hoy se pone 6/10 conociendo ya la diferencia entre hablar y comunicar, no retrocedió: calibró. Ese fenómeno —cuanto más se sabe, más exigente es la mirada— es en sí mismo un indicador de desarrollo, y merece explicarse así en el contraste.

Tabla 1.

Formato de contraste de la autoevaluación inicial y final

Competencia	Inicial (S1)	Final (S10)	Evidencia del cambio
Comunicación efectiva	5/10	7/10	Reportes sin observaciones desde la semana 4; ajuste del envío verificado por el tutor; pendiente la comunicación bajo presión (anexos 6, 9 y 14).
Organización del tiempo	4/10	8/10	Cumplimiento semanal promedio del 85% desde la semana 6; cronograma actualizado sin excepción (bitácora y Evaluación 4).
Trabajo en equipo	6/10	7/10	Coordinación del montaje de feria reconocida en la ficha del tutor; retroalimentación de pares sobre disposición a apoyar.

Nota. La tabla muestra el formato de contraste con tres competencias de ejemplo: valoración inicial, final y la evidencia específica que respalda el cambio. Elaboración propia (Durán, 2026).

10.1.2. La trazabilidad: el hilo que une las diez semanas

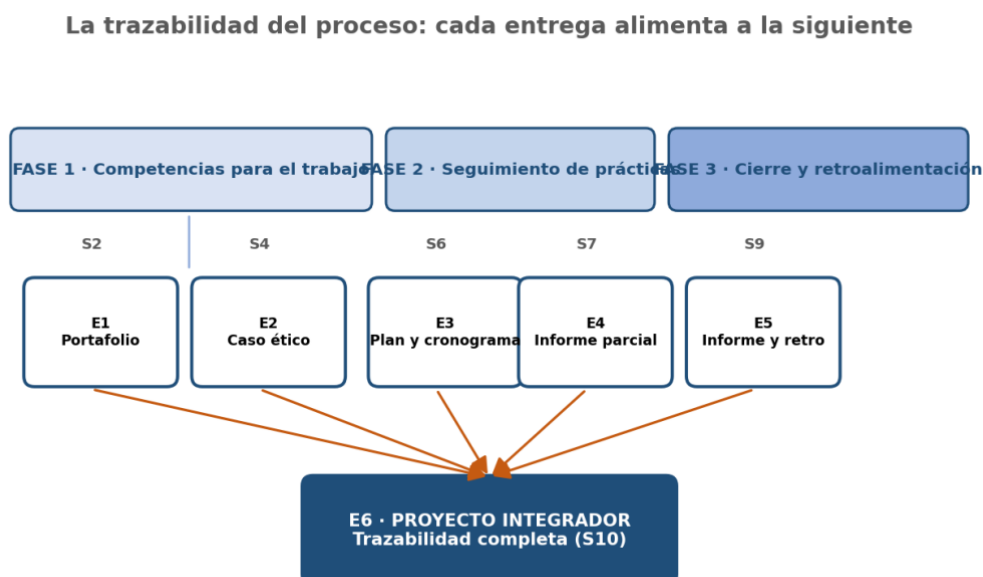
El proyecto integrador se evalúa, ante todo, por su trazabilidad: la coherencia verificable entre todas las entregas del curso. Las competencias del contraste final son las mismas del portafolio inicial; las evidencias provienen de la bitácora y los anexos del informe; los ajustes citados son los que la Evaluación 5 documentó; las áreas de mejora derivan de la retroalimentación analizada. Un proyecto integrador donde la autoevaluación final no dialoga con la inicial, o donde aparecen competencias y evidencias sin historia en el proceso, se delata solo: la trazabilidad no se puede improvisar la última semana, y esa es precisamente su función como control de autenticidad.

En términos operativos, la trazabilidad se verifica con este mapa de conexiones:

- Las competencias y prioridades de la **Evaluación 1** reaparecen, con su evolución, en el contraste final.
- El método de decisión ética de la **Evaluación 2** sustenta las conductas reportadas en el informe.
- Los objetivos y el cronograma de la **Evaluación 3** son la línea contra la que se midió el cumplimiento.
- La bitácora y la autoevaluación de la **Evaluación 4** aportan las evidencias y las causas citadas.
- El informe y la retroalimentación integrada de la **Evaluación 5** alimentan las fortalezas, las áreas de mejora y el primer objetivo del plan.

Figura 1.

La trazabilidad del proceso a lo largo de las diez semanas



Nota. La figura presenta la línea de tiempo del curso con sus tres fases y muestra cómo cada entrega alimenta a la siguiente: del perfil inicial al portafolio, del plan a los registros, de los registros al informe, y de todo el proceso al proyecto integrador final. Elaboración propia (Durán, 2026).

10.2. Identificación de fortalezas y áreas de mejora

10.2.1. De los datos a las conclusiones

Con el contraste realizado, el estudiante dispone de tres fuentes convergentes: su autoevaluación evolutiva (semanas 1, 8 y 10), la retroalimentación externa analizada (semana 9) y los resultados objetivos de su práctica (cumplimiento, productos, reconocimientos registrados). Las fortalezas y áreas de mejora se identifican donde las fuentes convergen: una fortaleza genuina es la que el estudiante valora alto, la retroalimentación confirma y los resultados demuestran; un área de mejora genuina, la que aparece señalada desde al menos dos de las tres fuentes. Lo que solo una fuente sostiene se registra con reserva: puede ser un punto ciego (si solo lo ven otros) o una autopercepción no contrastada (si solo lo ve uno mismo).

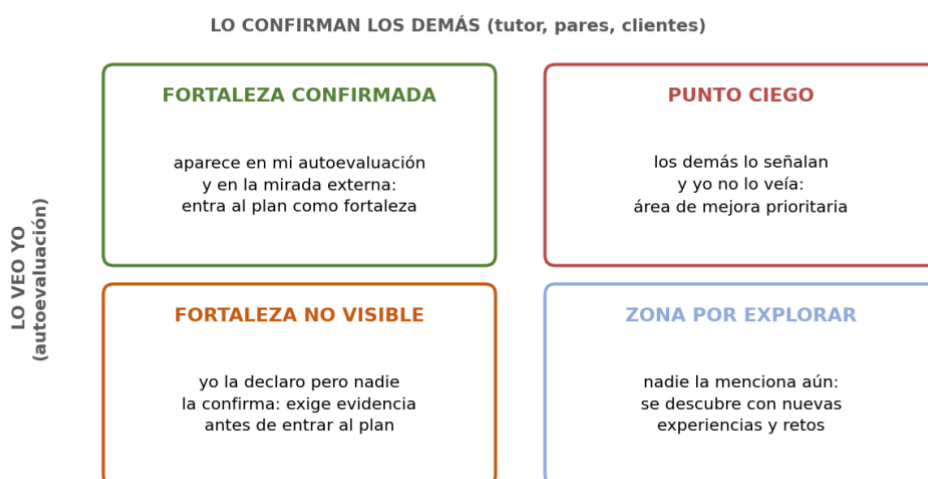
La tercera fuente —los resultados objetivos— merece precisión, porque es la menos utilizada y la más contundente. Son los datos que el proceso dejó: el porcentaje de cumplimiento semanal, las observaciones del tutor cerradas frente a las abiertas, los productos entregados y aceptados, los reconocimientos o incidentes registrados en la bitácora. Cuando el estudiante afirma una fortaleza y puede señalar el dato que la prueba, la conclusión deja de ser opinión.

Este método de triangulación evita los dos errores típicos del cierre: la lista de fortalezas genéricas que cualquier persona podría firmar (“responsable, proactivo, trabajo en equipo”) y la lista de mejoras cosméticas que no comprometen nada (“ser aún más organizado”). Las conclusiones valen lo que valen sus datos.

Figura 2.

El contraste de miradas: origen de las fortalezas y áreas de mejora

El contraste de miradas: de dónde salen fortalezas y áreas de mejora



Nota. La figura cruza la autoevaluación con la mirada externa: las fortalezas confirmadas y los puntos ciegos entran directamente al plan de mejora; lo no confirmado exige evidencia adicional antes de incorporarse. Elaboración propia (Durán, 2026).

10.2.2. Formularlas bien: específicas, con evidencia y accionables

La formulación correcta sigue tres reglas, tanto para fortalezas como para áreas de mejora:

- **Específica:** nombra la competencia y su contexto. “Comunicación escrita de reportes ejecutivos” dice algo; “buena comunicación”, nada.
- **Con evidencia:** cita la situación o el dato que la respalda, con referencia a su fuente en el proceso.
- **Accionable (para las mejoras):** formulada de modo que admita un plan. “Gestión de conversaciones difíciles con clientes” se puede entrenar; “ser menos tímido”, no.

Sobre la cantidad: mejor pocas y sólidas que muchas y difusas. La recomendación es seleccionar entre dos y tres fortalezas y entre dos y tres áreas de mejora —las que la triangulación sostiene con más fuerza—, y jerarquizarlas: la primera área de mejora de la lista será el primer objetivo del plan. Un cierre con doce fortalezas y ocho mejoras no demuestra riqueza sino falta de síntesis.

Un ejemplo de cada una. Fortaleza: “Organización y seguimiento del trabajo con herramientas digitales: cumplimiento semanal promedio del 85%, cronograma y bitácora al día durante toda la Fase 2, reconocido en la ficha del tutor (anexo 12)”. Área de mejora: “Comunicación bajo presión emocional: requerí apoyo en dos reclamos telefónicos complejos (bitácora, semana 6) y la retroalimentación del tutor coincide en priorizarla; es la base del primer objetivo de mi plan de mejora”. Ambas formulaciones se sostienen solas: cualquier lector puede verificarlas.

10.3. Plan de mejora profesional y actualización del portafolio

10.3.1. El plan de mejora: comprometer el siguiente tramo

El plan de mejora profesional convierte las áreas identificadas en compromisos concretos de desarrollo. No es una declaración de intenciones sino un instrumento con la misma disciplina del plan semanal de la Fase 2: cada área de mejora se traduce en un objetivo SMART, acciones específicas, plazos, recursos y un indicador que permitirá verificar el avance. El horizonte recomendado es el próximo período académico o los próximos seis meses: suficiente para lograr avances reales, cercano para mantener el compromiso vivo.

Figura 3.

Los seis componentes del plan de mejora profesional



Un plan sin el componente 6 es una carta de intenciones: la revisión agendada lo convierte en proceso.

Nota. La figura presenta la secuencia completa del plan, del diagnóstico con evidencias al seguimiento mensual; el componente de seguimiento es el que convierte el documento en un proceso. Elaboración propia (Durán, 2026).

Tabla 2.

Formato del plan de mejora profesional con un objetivo de ejemplo

Componente	Ejemplo
Área de mejora	Comunicación bajo presión emocional (gestión de reclamos).
Objetivo (SMART)	Gestionar de forma autónoma al menos 10 reclamos de clientes aplicando un guion de manejo, durante Prácticas Preprofesionales II (próximo semestre).
Acciones	Elaborar el guion de manejo de reclamos (mes 1); practicarlo en juego de roles con dos compañeros (mes 1); acompañar al titular de servicio al cliente en 5 casos reales (mes 2); asumir casos con supervisión decreciente (meses 3 a 6).
Recursos	Guion propio, retroalimentación del titular de servicio, registro de casos en bitácora.
Indicador y meta	Casos gestionados sin escalamiento innecesario: al menos 8 de 10; autoevaluación de la competencia: de 5/10 a 7/10.
Seguimiento	Revisión mensual del avance en la bitácora; contraste final al cierre del período.

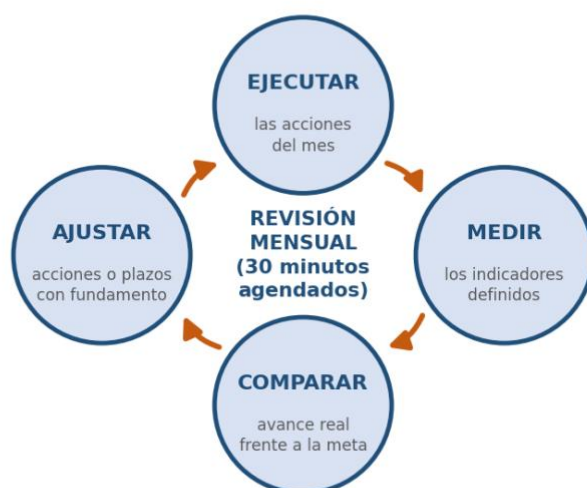
Nota. La tabla presenta los componentes del plan de mejora con un objetivo completo de ejemplo. El plan de la Evaluación 6 debe contener al menos dos objetivos con este nivel de concreción. Elaboración propia (Durán, 2026).

La rúbrica valora el realismo del plan, y el realismo se verifica con cuatro preguntas: ¿las acciones dependen del estudiante o de circunstancias que no controla? (un plan que exige “que me asignen clientes difíciles” es un deseo; uno que programa juegos de roles, un plan); ¿los plazos caben en la agenda real del próximo período?; ¿los recursos existen o hay que conseguirlos primero?; y ¿el indicador se podrá medir con los registros que ya se sabe llevar? Un plan más modesto y ejecutable vale más que uno ambicioso e imposible: el objetivo es volver dentro de seis meses con el indicador cumplido, no con una buena excusa.

Figura 4.

El ciclo mensual de seguimiento del plan de mejora

El ciclo mensual de seguimiento del plan de mejora



Nota. La figura muestra la revisión mensual del plan como un ciclo de cuatro pasos: ejecutar las acciones, medir los indicadores, comparar el avance con la meta y ajustar con fundamento. Elaboración propia (Durán, 2026).

10.3.2. El portafolio profesional actualizado

El portafolio digital creado en la semana 2 se actualiza ahora con todo lo que el proceso produjo: las competencias con sus valoraciones finales y evidencias nuevas, los productos más representativos de la práctica (el cronograma, un reporte modelo, la exhibición fotografiada), la ficha de retroalimentación del tutor y el plan de mejora. Actualizado, el portafolio deja de ser una tarea académica y se convierte en lo que siempre estuvo llamado a ser: la carta de presentación profesional del estudiante, lista para respaldar su próxima postulación con evidencias en lugar de adjetivos. Las prácticas cumplen así su función de puente entre la formación y el mundo laboral: el estudiante cruza con las manos llenas (Sola Estupiñán, 2024).

La estructura del portafolio actualizado queda así:

- Presentación profesional breve (quién soy, qué he hecho, qué busco), reescrita con lo aprendido.
- Competencias con valoración final y sus evidencias más sólidas, ahora provenientes de la práctica real.
- Muestras de trabajo seleccionadas: dos o tres productos representativos, anonimizados donde corresponda.
- Retroalimentación destacada: la ficha del tutor o sus extractos más significativos.
- Plan de mejora vigente: las prioridades de desarrollo con sus plazos, como señal de profesional en crecimiento.

10.3.3. Entrega de la Evaluación 6 y cierre del curso

Esta semana se entrega la Evaluación 6: el proyecto integrador, en PDF. Su lista de verificación final: la autoevaluación final de competencias contrastada explícitamente con la inicial

(formato de la Tabla 1); las fortalezas y áreas de mejora formuladas con especificidad, evidencia y accionabilidad; el plan de mejora profesional con al menos dos objetivos completos (formato de la Tabla 2); el portafolio profesional actualizado; y las conclusiones sobre el desarrollo profesional durante la asignatura. Se evaluará la integración de los componentes, la coherencia entre autoevaluaciones, el realismo del plan y el nivel de reflexión —con la trazabilidad entre las Evaluaciones 1 a 5 como criterio transversal de autenticidad. Se recomienda, como cierre opcional, la sustentación breve del proyecto.

Para quienes realicen la sustentación opcional, la estructura recomendada en cinco minutos: un minuto para la evolución más significativa del contraste (con su dato), dos para la fortaleza principal y el área de mejora prioritaria (con sus evidencias), y dos para el primer objetivo del plan y su indicador. Es, en miniatura, el discurso que el estudiante dará en sus próximas entrevistas cuando le pregunten qué aprendió de su primera práctica.

Con esta entrega concluye Habilidades y Competencias para el Mundo Laboral I. El estudiante recorrió el ciclo completo del desarrollo profesional: se conoció y se comunicó (Fase 1), planificó, ejecutó y registró (Fase 2), y reflexionó, integró la retroalimentación y proyectó su mejora (Fase 3). Ese ciclo —conocerse, ejecutar, reflexionar, mejorar— no termina con el curso: es el método de trabajo que el profesional serio repite en cada experiencia, durante toda su carrera. El curso entregó el método; la práctica de usarlo, de aquí en adelante, es del estudiante (Menghini, Negrin y Guillermo, 2018).

Síntesis de la semana

La autoevaluación final cierra la medición iniciada en la semana 1: el mismo instrumento, la misma escala y la evidencia de diez semanas demuestran —o matizan— el desarrollo, con la trazabilidad entre entregas como garantía de autenticidad. Las fortalezas y áreas de mejora se identifican triangulando autoevaluación, retroalimentación y resultados, y se formulan con especificidad, evidencia y accionabilidad. El plan de mejora convierte las áreas en objetivos SMART con acciones, plazos e indicadores, y el portafolio actualizado queda listo como carta de presentación profesional. La idea central puede formularse así: **el desarrollo profesional no es un evento sino un ciclo —conocerse, ejecutar, reflexionar, mejorar—; quien aprendió a recorrerlo con método y honestidad lleva consigo la única competencia que garantiza todas las demás.**

RE FE REN CIAS

Lazzati, S. C. (2023). El pensamiento crítico: teoría, práctica y competencias que plantea el mundo laboral actual (1.ª ed.). Ediciones Granica.
<https://elibro.puce.elogim.com/es/lc/puce/titulos/230416>

Menghini, R. A., Negrin, M. y Guillermo, S. (Comps.). (2018). Prácticas preprofesionales universitarias: punto de articulación con el mundo laboral. Homo Sapiens Ediciones.
<https://elibro.puce.elogim.com/es/lc/puce/titulos/129650>

Sola Estupiñán, M. (2024). Prácticas profesionales. Puente entre el mundo académico y laboral (1.ª ed.). Dykinson. <https://elibro.puce.elogim.com/es/lc/puce/titulos/279653>



síguenos en:



www.pucevirtual.puce.edu.ec