



UNIVERSIDAD DE LOS LAGOS

LIBRO 1

DESARROLLO CURRICULAR

PERFIL DE EGRESO



CAMPUS OSORNO



CAMPUS PUERTO MONTT



SEDE SANTIAGO



SEDE CHILOÉ



UNIVERSIDAD DE LOS LAGOS

LIBRO 1
DESARROLLO CURRICULAR

PERFIL DE EGRESO

MANUALES PARA LA INNOVACIÓN CURRICULAR

ISBN: En trámite

“Manuales para la Innovación Curricular” es una colección de la Universidad de Los Lagos.

Autor:

Moisés Alvial Cid

Coordinación Institucional

Ivonne Hinzpeter González, Vicerrectora Académica

Magaly Quintana Püschel, Directora de Docencia y Pregrado

Desarrollo de Contenidos:

Moisés Alvial Cid

Rocio Bize Rovira

Felipe Herrera Jara

Patricio Ibarra Berardi

Carmen Soto Martínez

Pablo Vera Reyes

Colaboración:

Alex Pavié Nova

Cecilia Pino Villalobos

Francisco Nuñez Romero

Rodrigo Ruay Garcés

Diseño y Diagramación:

Unidad de Desarrollo Docente y Curricular

2017. Unidad de Desarrollo Docente y Curricular.

Universidad de Los Lagos. Avda. Fuchslocher 1305

Osorno, Chile

IMPRESO EN CHILE



Esta obra se publica bajo una licencia Creative Commons Reconocimiento - No Comercial - Sin Obra Derivada 3.0 Unported. Se permite copiar y difundir libremente la obra por cualquier medio, siempre y cuando se cite adecuadamente a los autores y la licencia correspondiente. No se puede utilizar esta obra para fines comerciales ni alterarla, transformarla o generar una obra derivada a partir de ella sin la autorización de los autores.

creativecommons.org

creativecommons.cl

CONTENIDO

PRESENTACIÓN	7
INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO I.	
PERFIL DE EGRESO Y VALIDACIÓN.....	11
1. Definición y Validación del Perfil de Egreso	11
2. Validación del Perfil de Egreso.....	22
CAPÍTULO II	
EVALUACIÓN PLAN DE ESTUDIOS VIGENTE.....	26
1. Identificación y ordenamiento de las competencias de perfil.....	26
2. Definición de los Niveles de Dominio de las Competencias Específicas.....	27
3. Identificación de saberes competenciales	30
4. Evaluación del plan de estudios vigente a la luz de saberes competenciales....	31
BIBLIOGRAFÍA.....	37

PRESENTACIÓN

Estimada comunidad académica,

Compartimos la colección de Manuales para la Innovación Curricular en respuesta a la necesidad de uniformar criterios curriculares en torno al proceso de operacionalización del Modelo Educativo Institucional.

Estas orientaciones sientan las bases para la innovación curricular y sus mecanismos de apoyo asociado a la instalación de capacidades, procesos y sistemas de soporte que gestionados de manera integral, efectivamente permiten la instalación de un proyecto formativo coherente con los lineamientos de la política institucional, la política ministerial y de los requerimientos de organismos acreditadores.

Respecto del nombre de esta colección, se asume que un “Manual” tiene como finalidad el pausar en términos sencillos y clarificadores, el procedimiento a desarrollar para llevar a cabo una actividad. Por otro lado, la definición “Orientaciones” da una mayor amplitud y flexibilidad respecto a cómo llevar a cabo ciertos procesos dejando mayor opción de procedimiento.

En este sentido el presente manual asume una visión integrada, por un lado, presenta los criterios básicos asociados a cada etapa de la innovación curricular, considerando que ellas den cuenta de las definiciones institucionales, ministeriales y organismos acreditadores, y por otro lado, dar flexibilidad a las carreras para que desde sus requerimientos disciplinarios y profesionales puedan construir sus propias propuestas de itinerarios formativos ajustadas a estos criterios básicos.

Esta colección comprende 4 manuales, a saber:

- *Manual 1. Perfil de Egreso*
- *Manual 2. Itinerario Curricular*
- *Manual 3. Actividad Curricular & Guía de Aprendizaje*
- *Manual 4. Evaluación y Monitoreo de la Innovación Curricular.*

La cobertura de la presente colección está definida para carreras Técnicas, carreras Profesionales y carreras de Licenciatura. Sin embargo su lectura dará cuenta para el

caso de la formación Técnico-Profesional respecto de la necesidad de avanzar hacia un segundo nivel de definiciones de Innovación Curricular ajustada a la naturaleza de un modelo formativo de mayor pertinencia con el mundo del trabajo.

Finalmente compartir la concepción de que la política es cambiante y ello podría afectar algunas definiciones o procedimientos de estos manuales los cuales siempre podrán ser perfectibles de ajustes, por lo mismo, la propia institución una vez finalizado este proceso de armonización curricular podrá avanzar hacia una edición actualizada del mismo.

*Dr. Moisés D. Alvial Cid
Director de Unidad de Desarrollo Docente y Curricular
Dirección de Docencia y Pregrado
Universidad de Los Lagos*

INTRODUCCIÓN

La construcción o actualización del Perfil de Egreso responde a la necesidad que el entorno socio laboral demanda a las instituciones de Educación Superior. Generalmente estas actualizaciones, al interior de los planes de estudios, vienen dadas por efectos de los nuevos requerimientos de competencias o desempeños profesionales. Estamos en una sociedad distinta y los contextos también son distintos. Hoy surgen organismos de acreditación encargados de evaluar la calidad y consistencia de los planes de estudios; hay una preocupación por acercar éstos a las nuevas demandas de empleadores en materia de competencias blandas; la tecnología ha invadido las nuevas generaciones de estudiantes, llegando a transformarse también en una poderosa herramienta para optimizar el desempeño profesional.

Por lo anterior, se comprende que este proceso de actualización o creación del Perfil de Egreso debiera dar cuenta de estas nuevas demandas en un sentido proactivo y alineado con los requerimientos institucionales, ministeriales y de organismos acreditadores.

En términos administrativos, se sugiere que este trabajo sea desarrollado por la **Comisión de Renovación Curricular** de cada carrera, integrado por cinco personas que respondan al siguiente perfil:

- **Integrante 1: Jefe de Carrera.** Posee una visión amplia de la carrera en términos institucionales, curriculares y administrativos.
- **Integrante 2: Representante de la línea de licenciatura afín a la profesión.** Integrante, para el caso de las carreras con licenciatura, que cautela la presencia de actividades curriculares asociadas al grado académico. Para las carreras Técnicos-Profesionales este representante no aplica.
- **Integrante 3: Representante disciplinario.** Aporta con una mirada amplia de los componentes disciplinarios que debieran estar presentes en la formación.
- **Integrante 4: Representante profesional.** Aporta con una mirada desde los componentes profesionales que debieran tenerse en cuenta en la formación.

- **Integrante 5. Representante estudiantil.** Representa las opiniones de estudiantes respecto de la carrera, se sugiere que provengan de cursos avanzados para asegurar una mirada de mayor recorrido en el itinerario formativo.

Cada Comisión designará, de entre sus integrantes, a uno de ellos para que lidere el proceso de renovación curricular.

CAPÍTULO I

PERFIL DE EGRESO Y VALIDACIÓN

1. DEFINICIÓN Y VALIDACIÓN DEL PERFIL DE EGRESO

1.1. CONSTRUCCIÓN DEL PERFIL DE EGRESO

¿Qué es el Perfil de Egreso?

El Perfil de Egreso hace referencia al conjunto de acciones que será capaz de realizar el egresado y con ellas, al cúmulo de conocimientos, destrezas y actitudes necesarios para cumplir con los requerimientos de una formación determinada. Incluye la descripción genérica de las funciones y tareas que podrá desarrollar en el campo de aplicación o el ejercicio profesional.

¿Cómo se define?

La definición del Perfil de Egreso de una carrera debe considerar información proveniente tanto del ámbito interno como del externo, dado que será aquí donde los egresados deberán demostrar un desempeño exitoso, para ello se recomienda realizar un levantamiento de información que se detalla a continuación.

1.2. LAS FUENTES DEL CURRÍCULUM

Se debe efectuar una revisión y análisis documental con el fin de extraer información valiosa y esencial que sirva para determinar los ámbitos de desempeño que llevará a la conformación de las competencias asociadas al Perfil de Egreso. Se han de considerar los siguientes referentes:

- **Internos:** Modelo Educativo; Plan Estratégico; Plan de Calidad de los Departamentos y de la Carrera; último dictamen de acreditación de carrera y otros pertinentes según sea carrera Técnica, Profesional o PSU. Informantes clave: líderes académicos directivos, investigadores, estudiantes, otros.
- **Externos:** Políticas Públicas; Tendencias nacionales e internacionales del campo disciplinar que orientan la profesión; Colegios profesionales; Agencias acreditadoras; Estudio comparativo de la carrera (por medio de un análisis de indicadores formativos de instituciones nacionales: empleabilidad, porcentaje de deserción; ingresos, según lo declarado por el MINEDUC), otros.

1.3. COMPONENTES DEL PERFIL DE EGRESO

Un Perfil de Egreso se compone básicamente de tres elementos, relacionados e interdependientes (Hawes, 2010).

- a. Una **declaración general** que resume los propósitos de la carrera en términos institucionales; los aportes formativos específicos profesionales y el aporte proporcionado por la formación integral con sello institucional ULagos.
- b. Una especificación de los **Ámbitos de realización o Dominios de la profesión** propios con su respectiva descripción.
- c. Una declaración de las **competencias** asociadas a cada uno de los ámbitos descritos.

La declaración general del Perfil de Egreso debe dar cuenta de los “propósitos y compromisos formativos enmarcados en el sello institucional”, es necesario entonces orientar respecto de cómo se asumirá en términos conceptuales y de redacción esta declaración. Desde el punto de vista conceptual, también se le conoce como **Síntesis del Perfil**; que toda carrera despliega públicamente en los distintos medios de comunicación con el entorno.

Esta síntesis publicada constituye una declaración institucional, donde:

- Los enunciados expuestos deben ser respaldados, certificados y garantizados por la Universidad.
- La Universidad debe garantizar que los profesionales que se titulan son efectivamente competentes.
- Hay aspectos de la formación que la Universidad no puede garantizar a futuro, solamente puede certificar que existe una propuesta formativa, y que se dan las oportunidades para que los sujetos al menos, experimenten y reflexionen sobre cuestiones del ámbito de la moral (Hawes, 2010).

Por lo mismo, esta declaración como compromiso institucional, deberá ser consecuente con todo lo expresado en el Plan de Estudios posterior, cautelando no comprometer a la Institución con la incorporación de algunos componentes formativos que no puedan desarrollarse, porque no se cuenta con recursos humanos,

de infraestructura u otros necesarios.

1.3.1. DECLARACIÓN DEL PERFIL DE EGRESO

Existen diversas maneras, lo relevante debiera estar dado por declarar las competencias académico-profesionales, que la universidad certifica y garantiza. A continuación, se analizan dos declaraciones de Perfil a modo de ejemplo para orientar la redacción de éstos.

Ejemplo:

“El Ingeniero Forestal de la Universidad de Chile es capaz de formular, evaluar y gestionar planes, programas y proyectos, a la vez que identificar, modelar, y gestionar procesos y procedimientos relativos a recursos existentes en los diversos ecosistemas y ambientes relacionados, para la obtención de bienes y servicios con criterios de sustentabilidad.

Asimismo, se espera que el ingeniero forestal de la Universidad de Chile participe o dirija el desarrollo nacional en los ámbitos atingentes a su profesión, dentro de las disposiciones regulatorias vigentes, respetando creencias, costumbres y tradiciones de las personas y comunidades, así como el medio ambiente y la legislación pertinente”.

(Proposición elaborada por la Comisión de Innovación Curricular de la Escuela de Ingeniería Forestal de la Universidad de Chile, y sancionada en jornada de Validación del 7 de agosto de 2007).

Fig. 1. Declaración de Perfil de Egreso Ingeniero Forestal. Universidad de Chile.

Ejemplo:

“El Alquimista de la Universidad de Gredagris es un profesional integral, proactivo y creativo, con sólida base teórica y clínica, capaz de desempeñarse en áreas de salud, educación, laboral y artística. Este profesional podrá desarrollar labores de promoción, prevención, diagnóstico, intervención, y seguimiento de procesos habilitatorios, rehabilitatorios y de optimización, en las áreas de lenguaje, voz, audición/ vestibular y deglución, contribuyendo al bienestar general de las personas. Además es capaz de integrar equipos multidisciplinarios, aportando tanto con conocimientos específicos de la disciplina como también con habilidades de gestión e investigación, con sentido ético a los desafíos que se le presenten.

Se espera además que el Alquimista de la Universidad de Gredagris tenga capacidad de emprendimiento e innovación, demuestre respeto por el medio ambiente y la diversidad, y que contribuya a los desafíos que existan en la región y el país.”

Fig. 2. Declaración de Perfil de Egreso del Alquimista. Universidad de Gredagris.

En ambos ejemplos, están presentes los elementos de redacción de una Declaración de Perfil. Sin embargo, en el Ejemplo 2 se dan a conocer algunos conceptos interesantes a revisar como son:

<p>Conceptos explicitados en la Declaración del Perfil del Alquimista de la Universidad de Gredagris.</p>	<p>Aspectos a considerar para asegurar la viabilidad y coherencia institucional y curricular de lo explicitado en una Declaración de Perfil.</p>
<p>Profesional integral</p>	<p>El concepto está referido a:</p> <p>a) Lo que entiende, ¿La carrera, la institución o la comunidad en general?, La cultura, el deporte, las artes, etc.; que son actividades institucionales, ¿Debieran formar parte de una formación integral?</p> <p>b) ¿Cómo se asegura que ésta formación cuenta con docentes, infraestructura y medios de verificación para constatar su desarrollo a lo largo del plan de estudios?</p>
<p>Áreas de Salud, Educación, Laboral y Artística</p>	<p>¿Cuál es la diferencia o a qué se refiere con la distinción entre Laboral, Salud, Educación?</p> <p>Se asume que lo laboral comprende cualquier actividad que desarrolla o labora una persona. La labor del profesor es educación, la labor del enfermero es salud.</p> <p>Por tanto, aquí se debe considerar que la redacción también asume un requerimiento de claridad conceptual en términos etimológicos y de comprensión de áreas de desempeño.</p>

Proactivo y Creativo	<p>¿Cómo se instala, desarrolla y evalúa la proactividad y la creatividad en el Plan de Estudios?</p> <p>¿En un curso o en varios cursos a lo largo de la malla?</p> <p>¿Cuáles son los medios de verificación que dan cuenta de criterios, indicadores y sus pautas de evaluación al interior del currículo de estos componentes?</p>
Integrar equipos multidisciplinarios	<p>Desde lo disciplinar y lo metodológico, cómo se trabaja la competencia trabajo en equipo.</p> <p>Desde lo Institucional, cómo se aborda el Trabajo en equipo.</p> <p>Desde lo Académico, cómo se prepara a los académicos para instalar la competencia de trabajo en equipo en sus cursos.</p>

Fig. 3. Análisis de redacción Declaración de Perfil. Elaboración propia.

Este ejercicio pone de relieve algunas implicancias contenidas en la explicitación de conceptos en la redacción de una Declaración de Perfil.

En este sentido la ULagos propone que la redacción de la Declaración de Perfil pueda considerar las secciones antes mencionadas y las pueda ordenar en una redacción que integre lo siguiente:

REDACCIÓN DECLARACIÓN DE PERFIL	
COMPONENTES	EJEMPLO
<p>Componente Base: Postulado base que presenta en términos amplios el compromiso formativo de la carrera en contextos institucionales.</p>	<p>El (insertar nombre de la carrera) de la Universidad ... es un profesional con una sólida formación en (agregar identidad de grado académico, ej. ciencias de la salud; ciencias de la ingeniería; ciencias de la educación...) competente para resolver problemas vinculados a (agregar los ámbitos del perfil, o los grandes problemas de la profesión)... dando respuestas efectivas y pertinentes a los desafíos que el entorno demanda a la profesión.</p>
<p>Componente Cuerpo: Explicita en términos específicos los aportes formativos de las competencias específicas propias del perfil y el plus profesional diferenciador.</p>	<p>Es capaz de gestionar procesos (agregar títulos de ámbitos de realización o dominios de la profesión. (Ej: de optimización productiva; enseñanza y aprendizaje; cuidado y mantención de la salud; etc.) o agregar los nombres cortos de los componentes de competencias disciplinares y profesionales. (Ej: Ciencias de la Ingeniería; Gestión del cuidado; Adaptación curricular...)) incorporando para la toma de decisiones (agregar plus profesional) que le permitirán asumir un rol activo en su ámbito de especialización al interior de sus organizaciones.</p>
<p>Componente Sello institucional: Evidencia el plus formativo de la formación integral, rasgo diferenciador desde el punto de vista genérico institucional, referido a su vocación pluralista, estatal y regional.</p>	<p>Asimismo, ejerce sus funciones profesionales en términos integrales incorporando para la toma de decisiones una visión pluralista y comprometida con su entorno.</p>

Fig. 4. Ejemplo redacción Declaración de Perfil. Elaboración propia.

1.3.2. ÁMBITOS DE REALIZACIÓN O DOMINIOS DE LA PROFESIÓN

Un ámbito de realización es un dominio o campo particular de la profesión que refleja las actuaciones esenciales que lo caracterizan y que forma parte de la propuesta formativa de la carrera, siendo un componente identitario de la misma. No debe confundirse los ámbitos o dominios profesionales con el sector económico o modalidad de desempeño, sea público o privado, o bien, el ejercicio independiente.

Los dominios son líneas de acción propias de la función profesional, relacionados con los ejes centrales donde se organizan las competencias del Perfil de Egreso (ejemplo: gestión, producción, investigación, prevención, administración, otros).

Los campos de realización varían dependiendo de la institución que imparta el programa. Los ámbitos identificados en Ingeniería Civil Industrial, por ejemplo, en una universidad del país, son: gestión organizacional, gestión tecnológica y gestión de operaciones.

Ejemplos:

<p>Agronomía Universidad Católica de Temuco</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Administración de la producción agropecuaria • Gestión de empresas agrícolas • Transferencia tecnológica agropecuaria • Investigación • Gestión de comercio nacional e internacional de productos y servicios agropecuarios • Gestión del uso y conservación de los recursos naturales
<p>Ingeniería Forestal Universidad de Chile</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Producción forestal • Conservación medioambiental • Industria • Investigación • Gestión
<p>Enfermería Universidad de Chile</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión del cuidado • Educación • Investigación • Gestión

Ingeniería en Construcción Universidad Católica del Norte	<ul style="list-style-type: none"> • Ingeniería de Procesos de Construcción • Dirección y Gestión de Proyectos de Construcción • Dirección y Administración de Empresas del Sector Construcción
Educación Diferencial, mención Necesidades Educativas y Discapacidad Mental Universidad Católica de Temuco	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo y respuesta educativa a las NEE • Prevención de las NEE • Gestión para la atención de la diversidad

Fig. 5. Ejemplos Ámbitos de Realización o Dominios de la Profesión. Elaboración propia en base a datos obtenidos en portales institucionales.

1.3.3. LAS COMPETENCIAS

Las competencias específicas, generales y transversales: cuerpo esencial del Modelo Educativo Institucional, deben ser comprendidas como “capacidades que todo ser humano necesita para resolver, de manera eficaz y autónoma, las situaciones de la vida. Éstas se fundamentan en un saber profundo, no sólo saber qué y saber cómo, sino saber ser persona en un mundo complejo, cambiante y competitivo” (Beneitone, 2007).

En el plan de estudios éstas se desarrollan al interior de las siguientes áreas de formación:

Área de Formación	Competencias	Finalidad
Formación Integral 20%	Competencias Generales	Las competencias generales orientan a la formación personal y social, enfatizando el desarrollo de actitudes éticas y capacidad para la profesionalización continua; articulan competencias de carácter organizacional y metodológicas comunes a un ejercicio profesional, identitarias de la ULagos.
	Competencias Transversales	Las competencias transversales son las que apoyan al estudiante en el desarrollo de herramientas para el aprendizaje y su inserción laboral.

<p style="text-align: center;">Formación Profesional 80%</p>	<p style="text-align: center;">Competencias Específicas</p>	<p>Esta área se vincula con la formación del perfil profesional que da cuenta de las competencias específicas de la profesión. Esta área debe responder a los componentes formativos <i>disciplinarios y profesionales</i> propios del perfil que demandan, entre otros, los organismos acreditadores de cada carrera.</p>
---	--	---

Fig. 6. Áreas formativas ULagos. DU 3449.

Para el Área de Formación Integral, la Unidad de Formación Integral (UFIN) aportará a cada carrera con la información completa que da cuenta de: Definiciones de las competencias de formación integral, componentes que la conforman; actividades curriculares asociadas, además, dará las indicaciones de cómo operará esta área formativa en los planes de estudio renovados. Esta área formativa responde a los componentes de organismos acreditadores vinculados a la formación General y formación Complementaria.

1.3.3.1. Identificación de las Competencias

Respecto de las competencias específicas, éstas deberán identificarse como resultado de la revisión de las fuentes del currículum que haga cada Comité o Comisión de Renovación Curricular.

Para la identificación de competencias específicas se recomienda emplear el criterio de los ámbitos de la profesión. Por lo general estos ámbitos son pocos, no más de cuatro o cinco y, a partir de ellos, proyectar la identificación de las competencias, asegurando con ello que responderán a ámbitos independientes, evitando el problema de la cantidad y la dificultad a la hora de redactarlas; momento en que se generan algunas coincidencias iniciales en términos de contenidos o procedimientos.

Respecto del número de competencias específicas se recomienda un rango de cuatro a cinco. Mayor cantidad trae como consecuencia la incorporación de algunas complejidades adicionales, que no aportan mucho y que se relacionan con lo expresado en el punto anterior.

1.3.3.2. Redacción de la Competencias

En su esencia las competencias están referidas a un conjunto de conocimientos, procedimientos y actitudes combinados, coordinados e integrados en la acción, que son adquiridos a través de la experiencia y que le permiten al individuo resolver problemas específicos de forma autónoma y flexible en contextos singulares.

La redacción de las competencias debe cumplir con la siguiente norma de redacción: Verbo + Contenido/Contexto + Finalidad.

Verbo: La competencia es un “saber actuar complejo”, por lo tanto, en su formulación se sugiere utilizar un verbo en infinitivo (“Articular”, “Gestionar”, “Aplicar”...) que refleje el tipo de actuación profesional que se evidenciaría a través del desempeño competente. Este verbo debiera ser un verbo de acción observable, evidenciable y evaluable.

Contenido/Contexto: Explicita el contenido o tipo de contenido, el cual debiera dar cuenta de un desempeño en términos amplios cercanos a los ámbitos de desempeño. El contexto orienta en relación a dónde se deben movilizar los saberes y la condición en que éstos se debieran evidenciar.

Finalidad: Se refiere al para qué o qué es lo que se pretende evidenciar finalmente como producto de la acción del contenido y del contexto o condiciones de realización.

A continuación se comparten algunos ejemplos de una redacción correcta y, a la vez, ejemplos de una redacción errónea.

Ejemplo de una redacción correcta			
Área/Ámbito	Verbo	Contenido/Contexto	Finalidad
Ingeniero Agrónomo	Gestionar	... proyectos orientados a una Administración de la producción agropecuaria efectiva que permita un mejor posicionamiento de la organización a nivel nacional.
Salud	Aplicar	... procedimientos que faciliten una gestión del cuidado de pacientes clínicos en términos oportunos y de respeto.
Educación	Desarrollar	... adaptaciones curriculares que consideren particularidades de pertinencia social, regional que permitan mejorar el rendimiento académico.

Fig. 7. Ejemplos de redacción correcta de competencias. Elaboración propia.

Ejemplo de una redacción errónea			
Área/Ámbito	Verbo	Contenido/Contexto	Finalidad
Ingeniero Agrónomo	Aplica	... los conocimientos de la ciencia de la ingeniería en su ejercicio laboral.
Salud	Establece	... comunicación con el paciente para brindar contención.
Educación	Domina	... la teoría y metodología curricular para realizar sus acciones educativas.

Fig. 8. Ejemplos de redacción errónea de competencias. Elaboración propia.

2. VALIDACIÓN DEL PERFIL DE EGRESO

De esta manera, una vez concluido el proceso de levantamiento y actualización del Perfil de Egreso, explicitando cada uno de sus componentes, se procede a desarrollar el proceso de validación, que consiste en someterlo a juicio de expertos. Este juicio de expertos aporta miradas desde la forma y el contenido, por lo que requiere de una planificación cuidadosa para atender la logística y los aspectos técnico-curriculares. La validación del perfil de egreso debe considerar la opinión de fuentes internas y externas. La primera contempla la opinión de académicos y estudiantes, principalmente de últimos años de carrera y la segunda, la opinión de empleadores y egresados.

El proceso de planificación de la Validación del Perfil de Egreso debe gestionarse a partir de la primera semana de trabajo del proceso de renovación curricular, esencialmente contempla etapas logísticas, de programa del proceso propiamente tal y del resultado final de actualización del perfil validado, a saber:

2.1. LOGÍSTICA PARA LA VALIDACIÓN

Implica acuerdos previos respecto de quiénes serán los responsables para: definir nómina de expertos participantes; Contacto y dirección. En caso de proceder al desarrollo de un focus, hay que acordar fecha y lugar de la actividad; responsables del café y entrega de presentes; preparación de carpetas para participantes, entre otros.

De forma alternativa al focus se pueden aplicar otros procedimientos para levantar información con fines de validación, como lo son: las entrevistas directas, los cuestionarios, las encuestas, etc.

2.2. PROGRAMA PARA LA ACTIVIDAD DE VALIDACIÓN

Una vez terminado el proceso de identificación de las competencias del perfil, sean éstas genéricas o específicas, se procede a preparar el programa o la metodología de trabajo para la validación.

2.2.1. PLANIFICACIÓN DE TALLER

Para esta actividad se debe contar con materiales de escritorio y/o de registro digital. También con algunos secretarios que registren por escrito los comentarios de participantes.

Objetivo:

- Dar a conocer la metodología utilizada para la actualización del perfil de egreso.
- Conocer la opinión de profesionales expertos sobre el perfil de egreso.

Metodología: Se hace una breve exposición orientadora sobre la metodología de elaboración y definición del perfil de egreso, sus elementos y características. Posteriormente cada participante realiza un trabajo autónomo en relación a dichos elementos y la información que se le proporcionará.

Desarrollo:**Redacción resumida del perfil de egreso**

--

En este perfil de egreso, ¿Se han considerado elementos que a su juicio son relevantes para la profesión?

Ámbitos de desarrollo de la profesión

Carrera	Ámbito de Desempeño

De acuerdo a su opinión, ¿este listado refleja el o los ámbitos de desempeño de la profesión?

Competencias de la nueva propuesta (CE)

CE1	
CE2	
CE3	
CE...	

De acuerdo a su experiencia profesional, ¿estas competencias dan cuenta del saber actuar del egresado?

Competencias de Formación Integral (CFI)

CFI1	
CFI2	
CFI3	
CFI...	

De acuerdo a su experiencia profesional, ¿estas competencias dan cuenta de una formación que responde a comportamientos demandados por el entorno?

2.2.2. FICHA DE CARACTERIZACIÓN DEL PARTICIPANTE

Esta ficha es la evidencia empírica que respalda el proceso de validación ya que da cuenta del perfil de los participantes de este proceso. Por lo mismo, es muy relevante cautelar por la calidad y representatividad de estos ya que a fin de cuentas son la voz del entorno socio-cultural asociado al desempeño profesional del futuro egresado. Deben ser representantes directos asociados a la contratación por ejemplo: representantes sector público, sector privado, organizaciones, centros, empresa grande, mediana, pequeña, representantes sector educacional público, particular subvencionado, privado, según el perfil de la carrera a validar. También se debe cautelar los años de experiencia al menos más de tres años en la institución.

Ficha de Caracterización del participante

Nombre:	
Título Profesional:	
Institución donde trabaja:	
Función laboral:	
Años de experiencia laboral:	
Correo electrónico:	
Teléfono:	

2.3. TRANSCRIPCIÓN DE LOS RESULTADOS DE LOS PROCEDIMIENTOS DE VALIDACIÓN.

La información generada en el proceso de validación ya sea a través de focus, encuesta, entrevista u otros, se transcriben y se procede a revisar en términos analíticos por parte de la Comisión de Renovación Curricular, componente por componente, esto es:

- Comentarios respecto a la declaración del perfil: Claridad de redacción; posibles componentes ausentes, alguna sugerencia de cómo mejorar la redacción de lo presentado, entre otros.
- Comentarios respecto de los ámbitos de desarrollo de la profesión: Los ámbitos presentados dan cuenta de los requerimientos del desempeño profesional? La descripción de cada ámbito es concordante con el requerimiento del desempeño laboral? Aparecen comentarios que dan cuenta de la necesidad de integrar otro ámbito de desarrollo proyectado de la profesión? entre otros.
- Comentarios respecto de las competencias: Las competencias presentadas responden a las necesidades del entorno laboral? Su redacción queda clara en su énfasis y finalidad? Las competencias responden a un requerimiento disciplinario y profesional? Las competencias blandas son concordantes con las presentadas? entre otros.

Con esta información se actualiza el perfil dejando por concluido el proceso de validación.

CAPÍTULO II

EVALUACIÓN PLAN DE ESTUDIOS VIGENTE

Este capítulo, por lo general, está ausente en los manuales de renovación curricular y es muy necesario ya que implica la entrega de elementos y herramientas que permitan instalar una mirada crítica al plan de estudios vigente con el fin de reconocer cuáles son efectivamente aquellos cursos, líneas o actividades que deben permanecer, y por otro lado, identificar cuáles serían los cursos, líneas o actividades que debieran incorporarse para dar cuenta de un plan de estudios actualizados y coherente con los requerimientos del Modelo Educativo Institucional, la política curricular, ministerial y de organismos acreditadores.

1. IDENTIFICACIÓN Y ORDENAMIENTO DE LAS COMPETENCIAS DE PERFIL

El perfil actualizado permite desarrollar un trabajo administrativo de ordenamiento e identificación de las competencias, a fin de facilitar el proceso siguiente de desglose y visibilización de información en planillas.

Ordenamiento e Identificación:

Ámbitos de desarrollo de la profesión

Competencias Generales (CFI)	Competencias Específicas (CE)
CFI1. Nombre corto. Definición	CE1. Nombre corto. Definición
CFI2. Nombre corto. Definición	CE2. Nombre corto. Definición
CFI3. Nombre corto. Definición	CE3. Nombre corto. Definición
CFI... Nombre corto. Definición	CE... Nombre corto. Definición

Fig. 9. Tabla para ordenar competencias. Elaboración propia.

Formato para Niveles de Dominio:

Una vez ordenadas las competencias se expresan los Niveles de Dominio, de acuerdo al siguiente ejemplo:

CE1. Gestión administrativa. Gestionar recursos humanos y materiales vinculados a organismos públicos y privados con el propósito de mejorar la estrategia organizacional.		
Nivel I	Nivel II	Nivel III

Fig. 10. Tabla para ordenar los niveles de dominio de las competencias. Elaboración propia.

2. DEFINICIÓN DE LOS NIVELES DE DOMINIO DE LAS COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

Los niveles de dominio sirven para orientar didácticamente el desarrollo de la competencia en un plan de estudios. Permiten una orientación más específica al docente respecto de lo que se espera de él en cuanto a su responsabilidad del curso que tributa a una competencia. Por otro lado, al estudiante le facilita una adquisición de la competencia en términos más significativos, ya que estos niveles estarán asociados a una progresión de lo más cercano o simple a lo más complejo e incierto.

2.1. CONSTRUCCIÓN DE LOS NIVELES DE DOMINIO

Las metodologías para la definición de niveles de dominio en las competencias varían en la formación Técnica – Profesional y la formación PSU en atención a los sentidos de sus modelos formativos. La formación Técnica - Profesional se orienta hacia el trabajo a partir del enfoque funcional y la formación PSU se orienta al trabajo y la investigación a partir del enfoque socio-crítico.

En este sentido los responsables institucionales de la formación técnica - Profesional deben definir de acuerdo a su sentido formativo los criterios para la generación de sus niveles de dominio de competencias de perfil.

Para el caso de la formación PSU, se aporta una metodología para facilitar la redacción de niveles de dominio, según criterios propuestos por Xavier Rogers (2007) en su publicación Pedagogía de la Integración, expresados de la siguiente manera:

2.2. EJEMPLOS DE NIVELES DE DOMINIO

Con la aplicación de estos criterios la redacción de los niveles debería facilitarse. Se aportan algunos ejemplos:

CE1. Gestión administrativa. Gestionar recursos humanos y materiales vinculados a organismos públicos y privados con el propósito de mejorar la estrategia organizacional.		
Nivel I	Nivel II	Nivel III
Identifica cómo se gestionan los recursos humanos en organizaciones pequeñas de su entorno: familia, Pymes.	Analiza el comportamiento de los recursos humanos en organismos públicos y privados a la luz de la estrategia organizacional y propone una estrategia organizacional de mejora.	Diseña, implementa y evalúa una estrategia de gestión de recursos humanos de una organización pública y/o privada nacional o internacional.

Fig. 12. Ejemplo niveles de dominio de competencias. Plan Ingeniería Comercial UC Temuco.

CE1. Gestión del Cuidado. Aplicar procedimientos que faciliten una gestión del cuidado de pacientes clínicos en términos oportunos y de respeto.		
Nivel I	Nivel II	Nivel III
Identifica los modelos de gestión del cuidado de pacientes clínicos a partir de un reconocimiento de centros de atención clínica de su entorno.	Indaga en centros de atención clínica el proceso de gestión del cuidado de pacientes clínicos con el fin de sugerir procedimientos de optimización.	Aplica un modelo de gestión del cuidado de pacientes clínicos pertinente para una organización hospitalaria compleja.

Fig. 13. Ejemplo niveles de dominio competencia enfermería. Elaboración propia.

CE1. Adaptaciones Curriculares: Desarrollar adaptaciones curriculares que consideren particularidades de pertinencia social, regional que permitan mejorar el rendimiento académico.		
Nivel I	Nivel II	Nivel III
Comprende el Marco Curricular nacional vigente identificando los modelos de adaptación curricular más apropiados para su implementación según las necesidades del contexto socio cultural local.	Aplica micro intervenciones curriculares orientadas a mejorar la calidad de los aprendizajes en base a la identificación de realidades específicas del entorno educativo.	Implementa y evalúa un proyecto de intervención pedagógica desde sus componentes curriculares y evaluativos que permita evidenciar mejores aprendizajes.

Fig. 14. Ejemplo niveles de dominio competencia educación. Elaboración propia.

3. IDENTIFICACIÓN DE SABERES COMPETENCIALES

Para identificar los saberes (Saber; Saber Hacer y Saber Ser) de cada competencia se sugiere aplicar la siguiente metodología:

Paso 1: Trabajar en función de la lógica competencias-actividades curriculares (cursos). Esto es, identificar cuáles son los cursos del plan de estudios vigente que están directa o indirectamente relacionados con la Competencia Específica a trabajar.

Paso 2: Identificar los saberes asociados a la Competencia Específica. Se debe clarificar qué se entiende por:

Saber: Está referido a los principios, leyes y conceptos que fundamentan en términos teóricos y disciplinarios una competencia.

Saber Hacer: Dice relación con las herramientas, técnicas y métodos que se aplican en forma instrumental para resolver situaciones concretas del entorno profesional.

Saber Ser: Está referido a los componentes actitudinales básicos que permiten una adecuada utilización de los saberes conceptuales e instrumentales para responder con efectividad y pertinencia una situación del entorno profesional

Se aporta la siguiente plantilla para desarrollar la explicitación de saberes competenciales.

Matriz de saberes de la competencia

CE1. Gestión administrativa. Gestionar recursos humanos y materiales vinculados a organismos públicos y privados con el propósito de mejorar la estrategia organizacional.		
Saber	Saber Hacer	Saber Ser

Fig. 15. Tabla identificación de saberes de una competencia. Elaboración propia.

Paso 3: Extensión y profundidad. Este paso implica revisar los saberes considerando que la competencia involucrada responde a un perfil básico de un profesional ITR o Licenciado. Por tanto, el análisis debiera despejar todos los saberes que pueden ser objeto de cursos de especialización, diplomados, postgrados u otros. Considerar que el perfil debe entregar herramientas teóricas e instrumentales para desempeñarse en un ámbito profesional de manera amplia y generalista.

Si bien la armonización curricular del plan de estudios lo desarrolla un equipo específico, esto no implica que el trabajo no sea participativo. Por el contrario, mientras más se socialice el proceso, más se ganará en términos de empoderamiento del cuerpo académico. Esto último contribuirá a:

- Una puesta en común de los saberes que debieran trabajarse en cada asignatura nueva del plan de estudios en términos de extensión y profundidad.
- Mayor claridad, por parte de los académicos involucrados en una competencia específica, en contextos del itinerario formativo, lo que optimiza una asignatura evitando repeticiones de contenidos y asegurando secuencia de tratamiento de ellos.
- La experiencia del punto anterior facilita el tránsito al trabajo colegiado en la generación de proyectos comunes para potenciar la formación del estudiante en relación a una competencia específica.

4. EVALUACIÓN DEL PLAN DE ESTUDIOS VIGENTE A LA LUZ DE SABERES COMPETENCIALES

Una vez definida la Matriz de Saberes Competenciales (MSC) por cada competencia, se contrasta con los saberes de las asignaturas del plan vigente a través de la Matriz de Consistencia.



Figura 16. Esquema evaluación saber competencial con cursos del plan vigente a través de matrices de consistencia. Elaboración propia.

Este análisis de contrastación se debe hacer considerando que el Plan de Estudios Vigente no debiera cambiarse radicalmente, sino más bien, que será sometido a un proceso de ajuste y actualización con miras a una mayor pertinencia y coherencia tanto al interior de la institución como fuera de ella.

Para este análisis se propone la siguiente metodología de verificación de saberes competenciales a la luz del plan de estudios vigente.

4.1. UNA MIRADA CUALITATIVA AL PLAN DE ESTUDIOS VIGENTE

Se asume que el Plan de Estudios vigente fue creado hace muchos años y que amerita una actualización. Este proceso de definición y actualización del perfil de egreso dio luces respecto a los componentes del Plan de Estudios necesarios y deben considerarse al momento de actualizarlo.

El ejercicio consiste en completar este formato (Fig. 17) con información generada como producto de los siguientes agentes informativos, que a fin de cuentas son las fuentes del currículum.

Con la información recogida en esta matriz se procede a desarrollar el proceso de actualización del Plan de Estudios.

COMPONENTES DEL PLAN DE ESTUDIO	FUENTES DEL CURRÍCULUM					
	ACREDITACIÓN (Plan de Mejora)	Levantamiento Perfil de Egreso			Ministerio	Otros
		Egresados	Empleadores	Académicos		
Perfil						
Malla Curricular						
Programas de Asignatura						
Prácticas						
Condiciones de Operación						
Aseguramiento de la Calidad						
Otros						

Figura 17. Tabla análisis cualitativo del plan de estudios vigente. Elaboración propia.

4.1. SABERES DEL PLAN VIGENTE: LA MATRIZ DE CONSISTENCIA CURRICULAR

Este paso está orientado al proceso de revisión y evaluación de los saberes competenciales del plan de estudios vigente. Para ello se deben completar dos matrices de datos, a saber:

- **Matriz de Consistencia 1:** Aporte de cursos vigentes a niveles de competencias.

Asignaturas del plan vigente asociadas a nueva CE	MATRIZ DE CONSISTENCIA								
	CE1 Se marca con (X)			CE2 Se marca con (X)			CE3 Se marca con (X)		
	N1	N2	N3	N1	N2	N3	N1	N2	N3
Asignatura 1	X								
Asignatura 5			X						
Asignatura 8					X				
Asignatura N							X		
Asignatura N+1								X	

Fig. 18. Matriz de consistencia que correlaciona cursos del plan vigente – Niveles de Dominios competenciales. Elaboración propia.

La finalidad del ejercicio es constatar de qué manera los cursos del plan vigente aportan a los distintos niveles de dominio de las nuevas competencias del perfil de egreso.

Con ello se puede concluir respecto de:

- Qué niveles de dominio están más representados y cuáles menos.
- Qué se debiera hacer para cubrir los niveles no representados.
- Cómo optimizar los cursos para elaborar las definiciones de niveles.

Esta visión da cuenta en términos generales de cómo están los cursos actuales respecto de los nuevos requerimientos de las competencias de perfil. De igual forma este ejercicio aporta a una socialización y mejor cercanía del equipo docente para con el plan de estudios.

● **Matriz de Consistencia 2:** Cruce de saberes nuevo perfil con saberes del plan vigente.

Esta matriz implica un análisis más fino muy necesario y de mayor coherencia y consecuencia con el modelo formativo basado en competencias, ya que la definición estándar de competencia implica movilización de saberes conceptuales, procedimentales y actitudinales, por lo mismo es muy necesario explicitar esos saberes y cruzarlos con los saberes de los cursos del plan vigente. La herramienta que facilita este procedimiento es la matriz de consistencia, de acuerdo al siguiente formato:

		MATRIZ DE CONSISTENCIA (SABERES DEL PERFIL V/S PLAN VIGENTE)								
		CE1								
Cursos asociados a la competencia		N1			N2			N3		
Cursos		Aquí solo se ponen los números de la matriz de saberes (Figura 15)			Aquí solo se ponen los números de la matriz de saberes (Figura 15)			Aquí solo se ponen los números de la matriz de saberes (Figura 15)		
Curso 5				X						
Curso 10						X				
Curso N								X		
Curso N+1									X	

Fig. 19. Matriz de consistencia que correlaciona saberes competenciales – saberes de los cursos del plan vigente. Elaboración propia.

Como resultado se obtiene:

- Identificación de saberes competenciales repetidos en cursos de la malla vigente.
- Identificación de saberes competenciales ausentes en la malla vigente.
- Una actualización de saberes en los cursos vigentes y su consecuente optimización y alineamiento con la competencia de perfil.
- Docentes asociados a competencia que piensan sus cursos desde una visión de conjunto.

Como consecuencia de la aplicación de esta metodología de trabajo socializado y, desde la mirada de los expertos, es necesario realizar reuniones de socialización con todos los académicos de la carrera para presentar los resultados del diseño del itinerario formativo.

La siguiente etapa está asociada a la articulación de los cursos en términos

verticales y horizontales, contemplando lineamientos institucionales de arquitectura curricular, expresados en el Manual de Renovación Curricular 2: Itinerario formativo.

BIBLIOGRAFÍA

- Alvlal, Moisés (2009) Orientaciones para la Renovación Curricular Etapa 1. Levantamiento del Perfil de Egreso académico-profesional. Universidad Católica de Temuco.
- Beneitone, P., Esquetine, C., González, J., Marty, M., Siufi, G., y Wagenaar, R., (2007). Reflexiones y perspectivas de la educación superior en América Latina: informe final Proyecto Tuning América Latina. Bilbao, España: Publicaciones de Universidad de Deusto.
- Decreto Universitario 1755, 20 jun 2012. Créase Unidad de Formación Integral de la Universidad de Los Lagos.
- Decreto Universitario 4353, 27 dic 2012. Actualización del Modelo Educativo de la Universidad de Los Lagos
- Decreto Universitario 1754/20 junio 2012. Creación de Unidad de Desarrollo Docente y Curricular.
- Hawes, G. (2010). <http://www.hawesconsultores.com/>. Recuperado mayo 2016, de <http://www.hawesconsultores.com/Glosario%20%C3%A1sico%20para%20la%20Modernizaci%C3%B3n%20curricular.pdf>.
- Rogiers, X. (2007) Pedagogía de la integración: Competencias e integración de los conocimientos en la enseñanza. Colección IDER. San José, Costa Rica.

ENLACES EN INTERNET

La versión digital del manual 1 la encuentra en:

http://udedoc.ulagos/manual_1.pdf

Si necesita archivos editables asociados al Manual 1, solicitar a:

contacto@udedoc.ulagos.cl



UNIVERSIDAD DE LOS LAGOS



UNIVERSIDAD DE LOS LAGOS

CAMPUS OSORNO Av. Fuchslocher 1305, Teléfono 56 (64) 2333 000, Osorno www.ulagos.cl

CAMPUS PUERTO MONTT Camino a Chiquihue, Km 6, Teléfono 56 (65) 2322 536, Puerto Montt www.puertomontt.ulagos.cl

SEDE SANTIAGO República 517, Barrio Universitario, Teléfono 56 (02) 2675 3000, Santiago www.santiago.ulagos.cl

SEDE CHILOÉ Los Carrera 678, **Castro** Teléfono 56 (65) 2322 409, Eleuterio Ramírez 348, **Ancud** Teléfono 56 (65) 2322 476 www.ulagos.cl