



UNIVERSIDAD DE LA FRONTERA
Vicerrectoría Académica
Dirección Académica de Pregrado

Manual para el Diseño Curricular

Temuco, 2013

ÍNDICE

Introducción	3
PRIMERA ETAPA: Levantamiento del Perfil del Titulado	5
¿Por qué hablar de Perfil del Titulado?	5
Importancia del Perfil del Titulado	6
Paso 1: Recolección de información	7
Paso 2: Definición de dominios de desempeño	8
Paso 3: Definición de competencias de titulación	11
Paso 4: Identificación de competencias genéricas	12
Paso 5: Definición del perfil	
SEGUNDA ETAPA: Definición del Plan de Estudios	14
Paso 1: Identificación de conocimientos esenciales para el logro de cada competencia de titulación y competencia genérica	14
Paso 2: Identificación de líneas de formación	15
Paso 3: Selección de asignaturas y actividades curriculares	15
Paso 4: Estructura del Plan de Estudios	16
TERCERA ETAPA: Programas de Asignatura	17
Paso 1: Mapa de competencias	17
Paso 2: Elaboración de programas de asignatura	18
Paso 3: Estimación de créditos SCT	20
Paso 4: Reglamento de Carrera	20

INTRODUCCIÓN

Como es de amplio conocimiento la Universidad de La Frontera posee desde septiembre de 2007 una Política de Formación Profesional, aprobada por todos los cuerpos colegiados, que entrega los grandes lineamientos para la formación que la Universidad ofrece a sus estudiantes. Esta Política hace una declaración explícita del compromiso que la Universidad tiene con la calidad y la responsabilidad social, centrando su atención en tres directrices esenciales que constituyen la base de los procesos de transformación que la institución está impulsando.

- Primero: la necesidad de trabajar una formación centrada en el estudiante, eso es entregando oportunidades ciertas de aprendizaje significativo a cada uno de ellos, con metas y resultados claramente establecidos.
- Segundo: la orientación hacia el desarrollo de competencias genéricas como herramienta indispensable en el mundo actual para enfrentar con acierto los cambios y desafíos de una sociedad que demanda cada vez más la formación integral del ser humano.
- Tercero: la formación de un profesional socialmente responsable que dé cuenta de su labor desde una mirada autocrítica y responsable consigo mismo, los demás y el entorno.

Estos aspectos, considerados en su generalidad más amplia nos obligan a pensar en la necesidad de revisar los currículos vigentes y repensar la formación que la Universidad está entregando a sus titulados. Además la existencia de la política nos da la seguridad para avanzar en un camino asumido por la Universidad y que en definitiva busca dar mayor calidad a los desempeños que a futuro tendrán los profesionales aquí formados, respondiendo así a la responsabilidad social que la institución declara y se compromete a cumplir.

Por otro lado trabajar en este sentido nos pone en sintonía con el acontecer nacional e internacional, donde cada vez más se tiende a considerar como centro del proceso educativo al estudiante y también a formarlo en el desarrollo de competencias genéricas que le permitan integrar equipos, adaptarse a los cambios y la incertidumbre, emprender sus propios desafíos, desarrollar capacidades de pensamiento crítico, aprender a aprender, actuar con responsabilidad social, actualizarse permanentemente, entre muchas otras.

La tendencia recién expresada también encuentra un punto de convergencia con el Sistema de Créditos Transferible (SCT®) que representa la consideración del tiempo de trabajo real del estudiante y a mediano plazo la posibilidad de movilidad para ellos. Hacer esto posible significa un compromiso de todos, desde las autoridades hasta los académicos que finalmente son quienes pueden en concreto implementar las

transformaciones y por lo tanto entregar todos los elementos demandados en la formación.

En esta oportunidad y como resultado que surge desde la inquietud de operacionalizar la Política de Formación Profesional se presenta el siguiente manual como una herramienta para ser utilizada por las unidades académicas que inician procesos de transformación de las currícula existentes o que impulsan la creación de nuevas ofertas académicas.

PRIMERA ETAPA

LEVANTAMIENTO DEL PERFIL DEL TITULADO

¿Por qué hablar de perfil del titulado?

La Universidad de La Frontera adhiere a la denominación de perfil del titulado por sobre la de perfil de egreso ya que con la primera da cuenta del proceso completo por el que pasan los estudiantes, incluyendo su trabajo de titulación. Por otro lado reconoce que el perfil profesional se relaciona con la experiencia que el profesional gana a lo largo de los años y lo competente que se vuelve en el desempeño de su trabajo. Es así como el perfil del titulado representa lo que la Universidad se compromete a entregar a los titulados para que comiencen a ejercer sus funciones profesionales.

Importancia de la definición del perfil del titulado

Definir el perfil del titulado representa el punto de partida en la configuración y armado de una carrera, pero también significa el punto de llegada de la misma. Una adecuada definición de perfil de titulación, entendido como un perfil **académico-profesional**, permite seguir un camino también adecuado para la consecución de los propósitos que la carrera persigue, por lo que contar con el máximo de claridad en su definición representa el elemento clave para conservar la coherencia y pertinencia en el proceso de formación que se llevará a cabo.

El perfil **académico-profesional** que cada carrera levantará resguarda el sentido profundo que la universidad desea otorgar a su titulado, más el requerimiento profesional que éste tiene en el medio en el cual se desempeñará, de esta forma hablar de perfil **académico-profesional** significa no sólo responder a las demandas del medio, sino además entregar un sello propio que la universidad y la academia estima pertinente y necesario para sus titulados.

Sumado a lo anterior, en términos generales, la misión de la universidad expresa el compromiso que se asume con la innovación, la calidad y los principios de responsabilidad social que cruzan transversalmente todas las actividades institucionales.

“Desde este punto de vista, el “Perfil del Titulado” debe encarnar esta declaración de propósitos y por extensión, inspirar los estilos de docencia y los diseños curriculares de todas las carreras de la Universidad de La Frontera. Este acoplamiento también deberá expresarse en las competencias específicas y genéricas privilegiadas en la formación”. (Política de Formación Profesional de la Universidad de La Frontera, Pág. 9).

En la definición del perfil existen varios pasos importantes que se explicarán a continuación y que son fundamentales para configurar los otros elementos que el diseño de una carrera demanda. A continuación se describirá en qué consiste cada paso y se entregarán algunas orientaciones básicas para cumplirlos con éxito.

PASO 1: RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

La formulación del Perfil del titulado en una carrera existente debe nutrirse de la información recolectada **al menos** entre los siguientes actores relevantes:

- Empleadores
- Estudiantes de los últimos años
- Académicos
- Titulados

Además es recomendable ampliar la consulta a:

- Tutores de prácticas de los centros donde los estudiantes las llevan a cabo, si existieran
- Profesionales destacados, externos a la universidad, del ámbito del título

Estos grupos constituyen informantes de absoluta relevancia a la hora de rediseñar una carrera o diseñar una completamente nueva, no obstante no son la única fuente de información y dependiendo de las características particular de las carreras en diseño, es bueno considerar otros actores y fuentes como la comunidad, las investigaciones recientes en las disciplinas, los desafíos para las profesiones en el siglo XXI, la situación de la misma carrera en otras universidades, etc.

En carreras de trabajo directo con la comunidad se torna indispensable recoger la opinión de quienes en definitiva reciben la atención del profesional que se formará. Es así como las carreras del área de la salud deben considerar la opinión de los pacientes, mientras que las de educación y del área de las humanidades también deben ampliar su espectro en la obtención de información desde la comunidad que directa e indirectamente recibe el servicio. La comunidad, con aciertos y/o errores, construye su percepción sobre el desempeño y servicio que brindan los profesionales, por lo tanto no considerar esas percepciones, resta posibilidades a la mirada crítica que la formación debe tener.

Para recoger esta información existen variadas técnicas y estrategias: encuestas, entrevistas grupales, entrevistas individuales, encuentros sociales programados, etc. Cada carrera debe seleccionar la o las formas más adecuadas, de acuerdo a sus características, para realizar la recolección de información.

En esta etapa es conveniente tener presente las siguientes preguntas con la finalidad de aunar criterios. Estas preguntas pueden ser también la base de los instrumentos seleccionados para obtener los datos y funciones distintivas de cada profesión.

- ¿Prioritariamente, qué es o debe ser un profesional de esta carrera?
- ¿Qué funciones y tareas lleva a cabo un titulado? ¿Qué hace? ¿En qué red de relaciones?
- ¿Qué funciones deberá enfrentar en 10 ó 15 años más?
- ¿En qué ámbitos se desempeñará ahora y en cuáles a futuro?
- ¿En qué áreas requiere ser formado? ¿En qué y para qué se le va a formar o capacitar?

Una vez aplicados los instrumentos y las técnicas de recolección de datos, la información reunida debe ser **sistematizada y analizada** con el objetivo de extraer los elementos que aporten al perfil desde las distintas perspectivas y que se constituyan en los puntos clave a la hora de proyectar el profesional que se quiere y **se necesita** formar.

PASO 2: DEFINICIÓN DE DOMINIOS DE DESEMPEÑO

De los datos obtenidos y del análisis de los mismos, emanarán grandes dominios de desempeño que representarán las directrices de la formación y que por lo tanto constituirán la primera marca distintiva hacia la cual se orientará el proceso que comienza a diseñarse. Cada dominio debe ser definido y explicado para circunscribir la formación que se entregará en el dominio propuesto.

Dominio: entenderemos por dominio aquel campo de actuación del profesional que es requerido para su desempeño actual y futuro.

Habitualmente los dominios son identificados con relativa facilidad desde los académicos, sin embargo el énfasis que se requiere en cada uno de ellos lo aporta con mayor precisión el empleador y el titulado que con la experiencia en la profesión identifican claramente donde están las mayores necesidades de formación.

Ejemplos:

Dominios identificados en distintas carreras	Definición
Formación ciudadana Pedagogía en Historia, Geografía y Educación Cívica.	<p>La formación ciudadana se propone desarrollar en los estudiantes, conocimientos, habilidades y competencias que le permitan comprender el entorno social y valorar el ejercicio de los derechos y deberes ciudadanos en armonía con el bien común de la sociedad. Aspecto central es el fortalecimiento del respeto por la libertad individual, la tolerancia y la diversidad entendida esta última cómo la capacidad de adoptar y valorar puntos de vista diversos.</p> <p>La formación ciudadana implica también la práctica de valores en la educación y nuevas metodologías orientadas al desarrollo de competencias ciudadanas que integren los saberes propios de la especialidad y de la formación pedagógica a través de una participación activa y propositiva.</p>
Gestión institucional y contexto educativo Pedagogías	<p>La contribución del docente al mejoramiento y desarrollo de la institucionalidad educativa es, por sí misma, una forma de desarrollo profesional que implica conocimiento del contexto social y organizacional que permitan atender a los requerimientos de toda la comunidad educativa. En el trabajo de desarrollo de la institución educativa se requiere, por tanto, que el docente pueda conformar equipo y trabajar con sus pares y directivos con el fin de alcanzar el propósito moral de mejoramiento educativo que colectivamente se propone la comunidad, el cual se expresa principalmente a través de la atención a la diversidad y en la diferencia cualitativa que hace el aprendizaje en la vida de las personas.</p>
Desarrollo económico y social Trabajo Social	<p>Considerando que los procesos de desarrollo social y económico están a la base de los objetivos de la profesión del Trabajo Social y que dichos procesos actualmente se vinculan a diversos actores de la realidad social-empresas públicas, privadas, sociedad civil, es que se ha diferenciado dos áreas de aprendizaje: (1) Gestión social entendida como el proceso de gestión que involucra recursos materiales, financieros, ideas, conocimientos, información que se consolida en proyectos y programas de diversa naturaleza. (2) Administración de recursos humanos, en la cual lo relevante es el capital humano y los procesos de desarrollo y bienestar asociados a ellos.</p> <p>Loas y las profesionales trabajadores sociales responsables de la gestión de las organizaciones, programas y proyectos, tienen que asumir una participación activa en la generación de procesos de desarrollo económico y social, contribuyendo, con el fin de mejorar la calidad de vida de las personas y colectivos, con especial énfasis en los sectores rurales.</p>

Importante: Las carreras deben sistematizar y guardar la información que recolecten, ya que esto constituirá evidencia relevante a la hora de presentar a aprobación la propuesta de perfil y Plan de Estudios.

PASO 3: DEFINICIÓN DE COMPETENCIAS DE TITULACIÓN

Como es bien sabido la definición del concepto de competencia no es única, por el contrario, la literatura presenta una amplia gama de definiciones que no corresponde presentar ni discutir en este manual. Sin embargo es recomendable adherir a alguna de ellas y presentarla como elemento para la guía y mejor comprensión del proceso de diseño curricular que el manual pretende orientar.

En este sentido es también conveniente tomar, como primer elemento, la definición presentada en la Política de Formación Profesional.

La Política define competencia profesional como “una articulación de conocimientos, habilidades, actitudes y valores conducentes a un desempeño adecuado y oportuno en diversos contextos. La flexibilidad y la capacidad de adaptación resultan claves para el nuevo tipo de logro que busca el trabajo y la educación como desarrollo general para que las personas hagan algo con lo que saben”. (Huerta, J.; Pérez, I.; castellanos, A.; 2000)

Además “el concepto de competencia otorga un significado de unidad e implica que los elementos del conocimiento tienen sentido sólo en función del conjunto. En efecto, aunque se pueden fragmentar sus componentes, éstos por separado no constituyen la competencia: ser competente implica el dominio de la totalidad de elementos y no sólo de alguna(s) de las partes” (Huerta et al, 2000).

No obstante contar con la definición de la Política de Formación Profesional, parece pertinente además entregar una definición que facilite la comprensión de la misma para los docentes. Así se ha recogido la definición que toma la Universidad de Deusto, que entiende por competencia lo siguiente:

Competencia: “Es el buen desempeño en contextos diversos y auténticos, basado en la integración y activación de conocimientos, normas, técnicas, procedimientos, habilidades y destrezas, actitudes y valores”.

Ambas definiciones convergen en la integración de elementos, la necesidad de considerar a cada uno de ellos en una totalidad y la necesidad de reconocer los desempeños adecuados según la diversidad de contextos. *En definitiva hablar de competencia significa actuar adecuadamente en diferentes escenarios, movilizand o recursos propios y adquiridos para obtener los mejores resultados ante problemas reales.*

En este sentido y para la Universidad de La Frontera, las competencias se entienden como los desempeños que se desea potenciar y mejorar en los futuros titulados, teniendo en cuenta que los profesionales serán evaluados externamente por el desempeño total y no sólo por el conocimiento que manifiesten tener. Es así como la Universidad, considerando su modelo de enseñanza centrada en el aprendizaje del estudiante definirá, en los procesos de diseño curricular, competencias de titulación y competencias genéricas, llegando a una especificidad de las mismas a través de los resultados de aprendizaje que se espera lograr en cada actividad curricular.

Para la definición de las competencias de titulación, que representan aquellos desempeños que la formación ofrecerá como resultado al momento de la titulación, se debe responder a algunos aspectos específicos. Estos son: definir QUÉ HACE (verbo de acción), CON QUÉ (contenidos) CÓMO LO HACE (condiciones y características que ayuden a entender el contexto) y PARA QUÉ (cuál es la finalidad).¹ No es necesario que la definición siga el orden anterior, pero sí debe comenzar con el verbo de acción que identifique qué es lo que hace y luego agregue los otros elementos necesarios.

La cantidad de competencias a definir en este paso dependerá de los dominios distintivos definidos por cada carrera y de la complejidad de los mismos pudiendo definirse una o dos competencias por cada uno.

Ejemplo:

La carrera de Trabajo Social de la Universidad de La Frontera identificó cinco dominios de acción profesional. Para cada uno de ellos identificó dos competencias de titulación, expresadas de acuerdo a la explicación antes dada.

A continuación se presenta uno de los dominios definidos y una competencia identificada para ese dominio.

Dominio de desempeño profesional	Competencia de titulación
<ul style="list-style-type: none"> Sujetos, procesos e intervención/acción social 	Gestionar repertorios teóricos, conceptuales y metodológicos pertinentes a cada nivel y carácter de la intervención/acción profesional, para impulsar creativamente y con responsabilidad social, procesos de desarrollo con compromiso ético y reconocimiento de la diversidad.

¹ La forma sugerida para la definición de competencias es tomada de la Universidad de Deusto. 2007

Qué hace: Gestionar

Con qué: repertorios teóricos, conceptuales y metodológicos pertinentes a cada nivel y carácter de la intervención/acción profesional

Cómo lo hace: creativamente y con responsabilidad social, con compromiso ético y reconocimiento de la diversidad

Para qué: para impulsar procesos de desarrollo

En el ejemplo anterior se puede apreciar con claridad que la carrera de trabajo social incorporará en su formación las competencias de creatividad y responsabilidad social, además hacen alusión al compromiso ético y el reconocimiento a la diversidad.

PASO 4: IDENTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS GENÉRICAS

¿Cuál es la orientación de la Universidad?

La Universidad de La Frontera definió 11 competencias genéricas que serán desarrolladas durante la formación de Pregrado a través de dos ejes:

- Eje transversal
- Eje complementario

El *eje transversal* es de competencia directa del currículo ya que se focaliza en el desarrollo integrado de las competencias genéricas y las competencias propias de cada profesión. Esto significa que las competencias genéricas expresadas en el perfil de cada carrera deben ser intencionadas y evaluadas en las asignaturas a través de un trabajo de integración con la disciplina que permita relevarlas como componentes indispensables en el desempeño profesional. En este eje el programa de asignatura y el rol del docente juegan un papel fundamental y es responsabilidad de cada carrera velar porque los programas de asignatura sean implementados de acuerdo al diseño elaborado.

El *eje complementario* corresponde a aquellos elementos co-curriculares que aportan al desarrollo de las competencias genéricas, pero donde el foco no es la integración con la especialidad de estudio, sino un aporte externo y complementario a lo diseñado por la carrera. En este eje se consideran, las horas extracurriculares que debe cumplir el estudiante, la certificación de competencias instrumentales, el cumplimiento del requisito de inglés, etc. Este eje es de responsabilidad del Centro de Innovación Profesional, quien en respuesta a las necesidades de las carreras debe ofrecer talleres y programas que permitan al estudiante avanzar en la adquisición complementaria de competencias genéricas.

Las competencias genéricas seleccionadas por la Universidad de La Frontera han sido agrupadas en tres categorías, instrumentales, sistémicas e interpersonales y corresponden a las siguientes:

COMPETENCIAS INSTRUMENTALES
• Comunicación verbal y escrita en español
• Comprensión lectora
• Inglés
• Uso de TIC
COMPETENCIAS SISTÉMICAS
• Pensamiento crítico
• Aprender a aprender
• Pensamiento complejo
COMPETENCIAS INTERPERSONALES
• Trabajo en equipo
• Emprendimiento
• Liderazgo
• Responsabilidad social

De las competencias sello de la Universidad de La Frontera el eje transversal debe trabajar al menos las que se mencionan a continuación:

- Comunicación oral y escrita
- Aprender a aprender
- Pensamiento crítico
- Responsabilidad social
- Trabajo en equipo

Si la carrera estima pertinente y necesario trabajar alguna otra competencia genérica propia de la carrera y que no aparezca en el listado anterior, puede hacerlo.

Como se pudo apreciar con el ejemplo anterior, la competencia genérica surge de forma espontánea al redactar la competencia de titulación y preguntarse *cómo lo hace*. Por lo tanto las competencias genéricas deben desprenderse de las competencias de titulación.

PASO 5: DEFINICIÓN DEL PERFIL

Con las competencias de titulación identificadas se logra dar cuerpo al perfil y por lo tanto éste se vuelve más sólido y se clarifica ampliamente la meta a lograr. Así al tener claridad sobre la meta lo que resta es diseñar el proceso intermedio que permitirá acceder a esa meta.

Con los dominios descritos y las competencias de titulación identificadas, se define un perfil preliminar que luego debe ser consensuado entre todos los implicados en la carrera, llegando a un acuerdo en la propuesta.

El perfil identificado debe dar cuenta de los elementos que se detallan a continuación y debe responder a las siguientes preguntas: ¿Qué es el profesional, qué hace, dónde podrá trabajar y qué estudiará para lograrlo?

- Identidad: qué es el profesional que estamos formando.
- Funciones: debe señalar claramente las funciones que estará en condiciones de realizar.
- Ámbitos de actuación: debe indicar en qué ámbitos desarrollará las funciones señaladas, ejemplo: público, privado, etc.
- Formación: en qué áreas requiere ser formado. Qué estudiará.

Es necesario recordar la conveniencia de plantear el perfil en pocas líneas (10-15 aprox.), ya que éste debe ser fácil de leer y debe decir sintéticamente aquello que se desea lograr y, sea quien sea, la persona que lea el perfil debe darse cuenta de las orientaciones básicas que en él se presentan. Es necesario recordar que quienes más leen los perfiles de las carreras son los futuros estudiantes, es decir jóvenes de cuarto medio y sus padres.

Con el perfil formulado se debe realizar uno de los hitos importantes en el proceso de diseño, este es la **validación del perfil** lo que permitirá llegar a un consenso entre todos los implicados y contar con un único documento guía en el resto del proceso.

La validación del perfil debe ser una actividad donde se invite a empleadores, titulados, estudiantes, todos los académicos de la carrera, directores de departamentos que presten servicio a la carrera, Decano de la Facultad, y agentes externos a la carrera como Directora Académica de Pregrado y Vicerrector Académico. En esta actividad se presentan los dominios identificados, las competencias de titulación definidas y el perfil que resume todo ello.

En esta actividad se recogen las últimas opiniones y sugerencias y se da por aceptada la propuesta que se presenta. Una vez cumplido el hito de validación se puede pasar a la etapa siguiente.

SEGUNDA ETAPA

DEFINICIÓN DEL PLAN DE ESTUDIO

La Universidad de La Frontera, ha declarado trabajar con orientación al desarrollo de competencias, es decir potenciando el mejoramiento de los desempeños de sus titulados. Para ello el diseño curricular requiere la identificación de competencias de titulación y competencias genéricas, las cuales encontrarán su expresión más concreta en la identificación puntual de resultados de aprendizaje para cada actividad curricular que se plantee en el Plan de Estudios. Este constituye el primer elemento fundamental para centrar la educación en el estudiante, luego vendrá el trabajo de desarrollo de estrategias de enseñanza y evaluación que permita asegurar el logro de los resultados de aprendizaje expresados para cada carrera.

Para ello y considerando las definiciones de la primera etapa, lo relevante ahora es analizar en detalle qué es lo necesario para cumplir con cada competencia genérica y con cada competencia de titulación.

PASO 1: IDENTIFICACIÓN DE CONOCIMIENTOS ESENCIALES PARA EL LOGRO DE CADA COMPETENCIA DE TITULACIÓN Y COMPETENCIA GENÉRICA.

Este trabajo supone el análisis exhaustivo de los conocimientos esenciales y mínimos que deben ser trabajados para el logro de las competencias. Son los especialistas en las diferentes disciplinas que convergen en la formación de cada profesional, quienes deben realizar el trabajo de reconocimiento y explicitación de los conocimientos que no pueden faltar para el logro de las competencias definidas. En este punto lo importante es asegurar que no quede fuera un conocimiento esencial y que las futuras asignaturas y/o módulos no queden recargados con contenidos que no aporten a la formación del profesional de Pregrado.

¿Cómo realizar este trabajo?

En el proceso de diseño curricular, los equipos que están llevando a cabo el diseño deben ampliar el equipo para hacer una revisión participativa de los conocimientos que deben ser trabajados para el logro de cada competencia. Esto supone invitar a especialistas de disciplinas de formación básica y especializada para que compartan ideas y visiones sobre los conocimientos que deben ser trabajados de forma esencial para el logro de las competencias identificadas en el perfil del titulado, sólo este trabajo participativo permitirá una visión clara de la continuidad en los contenidos y la necesidad de no

recargar las futuras asignaturas o módulos. Es recomendable realizar este trabajo con un facilitador externo que colabore en el orden y avance del trabajo.

PASO 2: IDENTIFICACIÓN DE LAS LÍNEAS DE FORMACIÓN²

Con la identificación de los conocimientos mínimos y esenciales se seleccionan las líneas de formación que tendrá la carrera, haciendo la distinción, que la Universidad de La Frontera demanda formación básica, formación general y formación especializada. La formación general debe considerar 4 electivos y si la carrera ha determinado en el perfil definido que el titulado requiere un mayor trabajo en este tipo de formación puede generar otras asignaturas que complementen esta línea.

PASO 3: SELECCIÓN DE ASIGNATURAS Y ACTIVIDADES CURRICULARES

Con el análisis de los contenidos para lograr las competencias de titulación y las líneas de formación identificadas se proponen las actividades curriculares necesarias para dar cumplimiento al perfil.

Es recomendable preguntarse lo siguiente:

- ¿Qué actividades curriculares van a permitir cumplir con el perfil identificado y van a dar respuesta a las competencias genéricas y de titulación definidas?
- ¿Qué tan prácticas deben ser las actividades curriculares que se diseñen? ¿En qué asignaturas estarán puestos los énfasis prácticos?

Con estas preguntas a la vista se realiza la propuesta de actividades curriculares necesarias para alcanzar el perfil propuesto. Consideración especial tiene en este punto la inclusión de prácticas tempranas como actividades curriculares muy relevantes.

Cuando se trata de un rediseño de Plan de Estudios es necesario evaluar si las asignaturas y actividades curriculares existentes están dando respuesta a las competencias definidas, si se detecta que esto no es así será necesario evaluar qué asignaturas deben eliminarse del plan y cuales agregarse, también pueden ser modificadas otras actividades curriculares como las prácticas y si éstas cobran mayor relevancia se les tendrá que dar prioridad. Todas estas modificaciones encuentran su fundamento en los datos recogidos y en el nuevo perfil por el cual se optó.

² Revisar artículo nº 5 del Reglamento de Régimen de Estudios de Pregrado para definiciones concernientes al Plan de Estudios

PASO 4: ESTRUCTURA DEL PLAN DE ESTUDIOS

Con las actividades curriculares definidas se estructura el Plan de Estudios, cuidando el equilibrio en los niveles y la progresividad adecuada en el avance curricular. La pregunta pertinente en este momento es:

- ¿Cómo se graduará al aprendizaje para lograr las grandes competencias del titulado?

El análisis de conocimientos realizado en el paso 1 de esta etapa posibilita graduar las líneas de formación y determinar hasta donde llega cada asignatura y/o módulo. Como es natural en los primeros niveles tendrán que ofrecerse las asignaturas de formación básica que constituyan el sustento para el avance en la especialidad. Es necesario matizar la entrega de este tipo de formación con asignaturas que permitan a los estudiantes un acercamiento progresivo a la actividad profesional y con electivos de formación general. Los electivos de formación general a considerar en un Plan de Estudios son 4.

El estudiante requiere saber desde el principio cual es la orientación que tiene su carrera y cuales serán los desempeños que de él se exigirán en el futuro. Desde esta perspectiva la inclusión de prácticas tempranas es una recomendación básica para las carreras que innoven en la Universidad de La Frontera.

Teniendo el esqueleto de la progresión de asignaturas se debe equilibrar la cantidad de horas a trabajar por semestre. Además se debe resguardar la flexibilidad de avance en los niveles, no pudiendo una misma asignatura ser prerrequisito más de dos veces en todo el plan de la carrera. Otro punto a considerar es no sobrepasar las 20 horas por semestre y el máximo de 5 asignaturas por nivel.

También deben ser consideradas en el Plan de Estudios las horas extracurriculares y las otras condiciones (inglés intermedio, entre otras) que le serán solicitadas al estudiante como requisitos de titulación y los niveles en los cuales deberán cumplir con cada uno de ellos. Se recomienda revisar el Reglamento de Régimen de Estudios de Pregrado en su artículo nº 6 para estructurar correctamente el Plan de Estudios.

La estructura del Plan de Estudios además se presenta de forma gráfica y resumida a través de una malla curricular.

TERCERA ETAPA

PROGRAMAS DE ASIGNATURA

La elaboración de los programas de asignatura requiere como elemento inicial haber realizado la distribución de competencias que cada uno trabajará.

PASO 1: MAPAS DE COMPETENCIAS

En esta etapa corresponde realizar una distribución de las competencias genéricas y de titulación a trabajar en las distintas actividades curriculares. Esto significará contar con dos mapas de competencia, uno para las competencias genéricas y otro para las competencias de titulación.

En el caso de las competencias de titulación es necesario identificar claramente qué actividades curriculares contribuyen a cada competencia de titulación, lo que se logra con el análisis de contenidos realizado y la determinación de actividades de aprendizaje.

Esta claridad permitirá a las asignaturas y/o módulos visualizar los énfasis que deben tener en cada caso.

Para las competencias genéricas es necesario que cada asignatura se comprometa al trabajo explícito para contribuir al desarrollo de al menos una competencia genérica. El trabajo de la competencia genérica requiere que ésta sea intencionada y evaluada de manera explícita.

Para dar cuenta de esta distribución se propone la siguiente matriz:

Asignaturas Competencia Genéricas	Asignatura 1	Asignatura 2	Asignatura 3	asignatura 4	Asignatura 5	Asignatura 6	Asignatura 7	Asignatura 8	Asignatura 9	Asignatura 10	Asignatura 11	Asignatura 50
Competencia 1	x					x		x		x		
Competencia 2							x				x	
Competencia 3		x	x						x			
Competencia 4				x								
Competencia 5					x							x
Competencia 6												
Competencia 7	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Competencia 8		x	x	x	x							

Lo importante con esta distribución es tender a un equilibrio en el desarrollo de competencias genéricas de acuerdo a la necesidad de la carrera. Esto quiere decir que se debe guardar proporción en la distribución para no dar demasiado énfasis a algunas competencias en desmedro de otras. El mapa de competencias genéricas debe ser revisado periódicamente y cuando sea necesario debe ser ajustado para un logro más adecuado del perfil definido.

PASO 2: ELABORACIÓN DE PROGRAMAS DE ASIGNATURA

Dada la necesidad de hacer del proceso de diseño curricular un continuo, la Dirección Académica de Pregrado, impulsó la generación de un nuevo formato de programa de asignatura que incluyera los aspectos fundamentales que se desea desarrollar. Además se estimó que de esta manera se contaría con una herramienta más precisa de trabajo tanto para los docentes como para los estudiantes.

Es así como el nuevo formato agrega elementos que, dadas las características actuales de la educación superior, es indispensable considerar. A continuación señalaremos cada uno de ellos, indicando las razones e importancia de su consideración.

Perfil del Titulado: todos los programas deben incluir el perfil del titulado de la carrera a la cual pertenecen. Esto con el objeto de que todos los docentes y estudiantes, sin excepción, conozcan el perfil del titulado que están formando. En el caso de la formación general el perfil que se considera es el perfil UFRO que pone énfasis en el desarrollo de competencias genéricas. Con esta medida se resuelve el problema de desconocimiento que actualmente existe con respecto a los perfiles de carrera.

Descripción de la asignatura: La descripción de la asignatura siempre ha estado, no obstante ahora se pide explícitamente que indique cómo la asignatura contribuye al perfil del titulado y cómo se relaciona con otras asignaturas afines.

Competencias genéricas y de titulación: El programa contempla un espacio para que la carrera haga explícitas las competencias a las cuales contribuye ese programa en particular. Esto es de gran relevancia, ya que permitirá, entre otras cosas, que las asignaturas se hagan responsables del desarrollo concreto de los elementos identificados como indispensables para el cumplimiento del perfil definido. En el espacio destinado a competencias genéricas se señala la o las competencias genéricas que está potenciando y en el destinado a competencia de titulación se debe considerar la macrocompetencia de titulación a la cual aporta, ambas competencias encontrarán su expresión más precisa en los resultados de aprendizaje que la asignatura se comprometa a lograr.

Resultados de aprendizaje: el programa actual no centrará su atención en los objetivos del docente, que por cierto cada docente los tiene, sino en los resultados demostrables que los estudiantes deben tener para aprobar una asignatura en concreto y para contribuir al desarrollo de las competencias que el programa señala. De esta forma se está explicitando la educación centrada en el estudiante ya que se requieren acciones concretas que él debe realizar para verificar los aprendizajes que va logrando. Explicitar los resultados de aprendizaje significará para el docente, repensar su planificación de actividades, las estrategias de enseñanza y las evaluaciones que realizará.

Contenidos: en este espacio del programa se identifican los contenidos necesarios de ser abordados para el logro de los resultados de aprendizaje. Se espera que los programas poco a poco avancen hacia señalar las grandes unidades temáticas que deben abordar más que un detalle acabado de contenidos.

Estrategias de enseñanza-aprendizaje: En este espacio el programa debe clarificar, sin entrar en detalles, cómo se llevará a cabo la asignatura en términos de estrategias de enseñanza. Aquí se debe visualizar que los estudiantes realicen un trabajo cada vez más activo y protagónico. La sugerencia es indicar las metodologías y estrategias utilizadas en clase y el tipo de actividad que el estudiante deberá desarrollar de forma autónoma.

Evaluación: La evaluación que presente el programa debe ser coherente con las estrategias de enseñanza aprendizaje que se plantean y debe dar cuenta del logro de los resultados de aprendizaje.

Bibliografía y recursos: se debe diferenciar la bibliografía básica de la complementaria, cuidando que la bibliografía básica esté en biblioteca. En este espacio se debe explicitar el uso de recursos de información como páginas WEB y links necesarios de revisar.

PASO 3: ESTIMACIÓN DE CRÉDITOS SCT®

SCT significa Sistema de Créditos Transferibles y corresponde a la estimación del tiempo de trabajo real del estudiante para alcanzar los resultados de aprendizaje propuestos en un programa de asignatura o actividad curricular.

Con los programas terminados los docentes están en condiciones de realizar una primera estimación del tiempo de trabajo del estudiante. Esto significa pensar cuánto tiempo debe dedicar el estudiante para el logro de los resultados de aprendizaje que cada programa ha expresado. Con esta estimación y mediado por las especialistas en créditos SCT de la universidad, se realiza una asignación de créditos a cada asignatura y se formula el Plan de Estudios completo en créditos SCT.

La transformación curricular no finaliza con llevar a cabo todas las etapas señaladas y presentar la propuesta de diseño ante los cuerpos colegiados. Con ello sólo se está dando cumplimiento a la fase de Diseño Curricular, una vez concluida ésta se debe avanzar en la Implementación y la posterior Evaluación del proceso, lo que permitirá a las Carreras, las Facultades y a la Universidad contar con la certeza que el proceso que se está llevando a cabo es de calidad y responde a las necesidades actuales.

PASO 4: REGLAMENTO DE CARRERA

Para finalizar la propuesta de diseño curricular cada carrera debe formalizar los elementos considerados en su diseño, a través de la generación de un reglamento de carrera. Este reglamento se decreta al igual que el Plan de Estudios, constituyéndose ambos en los documentos oficiales que guían la implementación de la carrera diseñada. Los aspectos mínimos que debe contener el Reglamento de Carrera están expresados en el artículo nº 7 del Reglamento de Régimen de Estudios de Pregrado.