



VICERRECTORÍA
DE PREGRADO

MANUAL PARA LA
**CREACIÓN
EVALUACIÓN
Y REDISEÑO**

DE PLANES DE FORMACIÓN
DE PREGRADO



MANUAL PARA LA
CREACIÓN, EVALUACIÓN Y REDISEÑO
DE PLANES DE FORMACIÓN
DE PREGRADO

UNIVERSIDAD DE TALCA

VICERRECTORÍA
DE PREGRADO

Documento elaborado en la Vicerrectoría de Pregrado
Universidad de Talca
Talca, Chile
2021 (Aprobación RU)

Paula Manríquez Novoa
Vicerrectora de Pregrado

Carolina Gajardo Contreras
Directora de Docencia

Carla Förster Marín
Jefe de Departamento de Evaluación y Calidad de la Docencia

Macarena Cáceres Mellado
Unidad de Diseño Curricular

Katerinne Muñoz Tapia
Unidad de Diseño Curricular

Urbano Rojas Gutiérrez
Diseño Editorial

Actualizado Abril de 2022

© Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total sin autorización escrita de la Institución.



MANUAL PARA LA
CREACIÓN, EVALUACIÓN Y REDISEÑO
DE PLANES DE FORMACIÓN
DE PREGRADO

UNIVERSIDAD DE TALCA

VICERRECTORÍA
DE PREGRADO



UNIVERSIDAD DE TALCA

UNIVERSIDAD DE TALCA

ÍNDICE

007 ÍNDICE

011 PRESENTACIÓN

013 INTRODUCCIÓN

014 LINEAMIENTOS INSTITUCIONALES GENERALES

015 1.1. Normativas institucionales

016 1.2. Antecedentes del modelo educativo y sus implicancias para la creación, evaluación y rediseño de carreras

017 1.3. Principios que orientan la creación, evaluación y rediseño de los planes de formación

021 1.4. Comités curriculares

022 CREACIÓN DE PLANES DE FORMACIÓN DE PREGRADO

Plan de formación 23

Creación de una carrera 24

025 2.1. Generación del proyecto de nueva carrera

027 2.2. Generación del plan de formación

Pasos para la elaboración del Plan de Formación 28

Definición del Perfil de egreso 29

Qué es el Perfil de egreso 29

Componentes del Perfil de egreso 29

Insumos para el levantamiento del Perfil de egreso 30

Enunciado de las competencias del Perfil de egreso 34

Arquitectura curricular 35

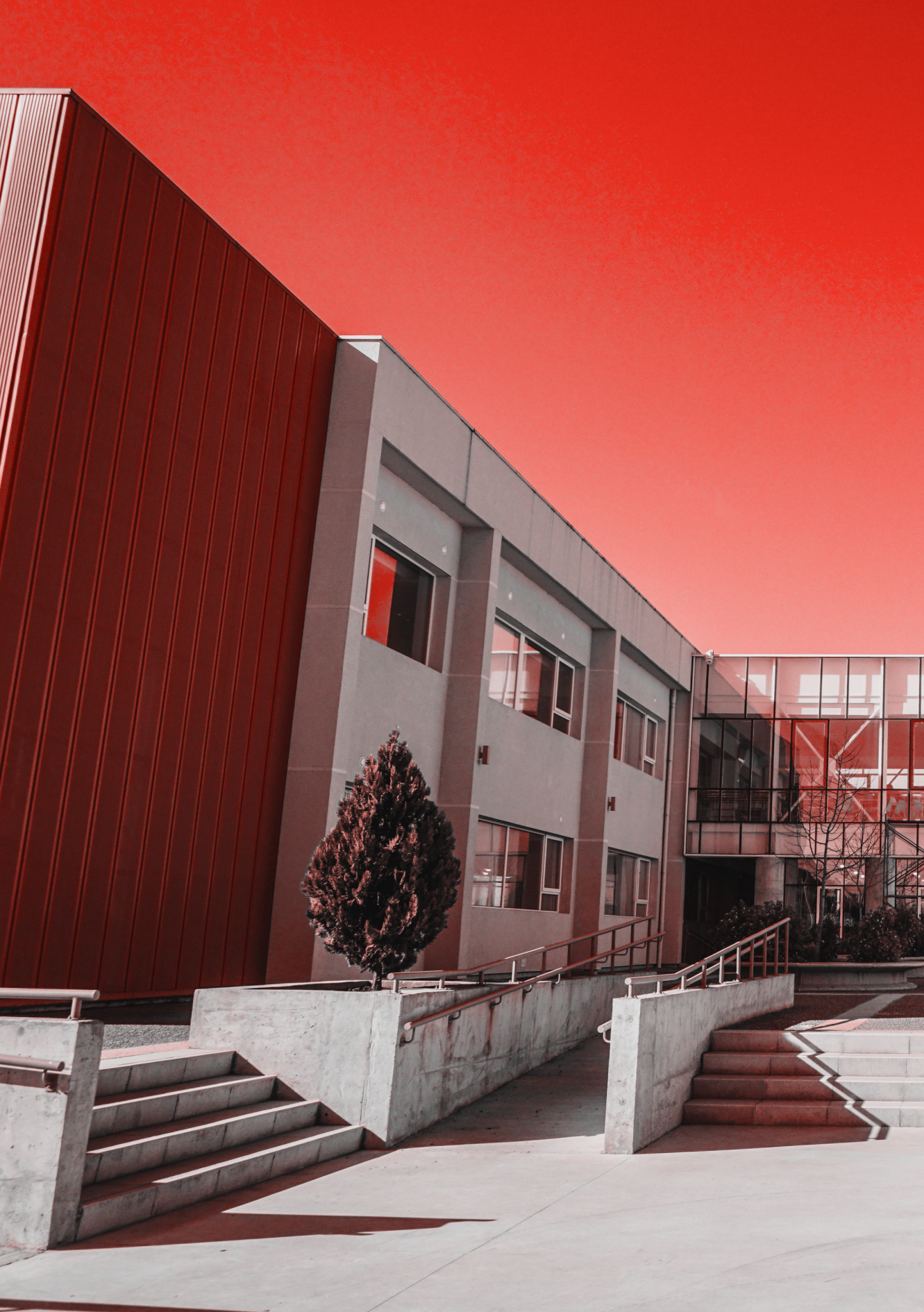
Elaboración de la trayectoria de aprendizaje 35

Pasos para la construcción de una Trayectoria de Aprendizaje 36

Articulación con el Programa de Formación Fundamental 38

| | | |
|------------|--|----|
| | Confección del Plan de Formación | 39 |
| | Lineamientos y criterios | 39 |
| | Componentes del Plan de Formación de Pregrado | 39 |
| | Elaboración de syllabi | 42 |
| | Validación externa | 43 |
| 043 | 2.3. Evaluación económica y financiera | |
| 044 | 2.4. Aprobación del plan de formación | |
| 044 | 2.5. Socialización de la nueva carrera | |
| 045 | 2.6. Implementación de la nueva carrera | |
| 046 | EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO CURRICULAR | |
| 047 | 3.1. Modelo de seguimiento – ciclo de mejora continua | |
| 049 | 3.2. Componentes Clave | |
| 052 | RESULTADOS EVALUACIÓN DEL PLAN DE FORMACIÓN | |
| 054 | 4.1. Ajustes Menores | |
| 055 | 4.2. Ajustes Mayores | |
| 057 | 4.3. Rediseño Curricular | |
| 058 | REDISEÑO CURRICULAR DE UNA CARRERA | |
| 060 | 5.1. Generación de la Propuesta de Rediseño | |
| 062 | 5.2. Generación del Plan de Formación Rediseñado | |
| | Pasos para la elaboración del Plan de Formación | 62 |
| | Definición del nuevo Perfil de egreso | 62 |
| | Componentes del Perfil de egreso. | 65 |
| | Insumos para la elaboración del Perfil de egreso | 66 |
| | Enunciado de las competencias del Perfil de egreso | 67 |
| | Arquitectura curricular | 68 |

| | |
|--|---|
| Elaboración de la trayectoria de aprendizaje | 68 |
| Pasos para la construcción de una Trayectoria de Aprendizaje | 69 |
| Articulación con el Programa de Formación Fundamental | 71 |
| Confección del Plan de Formación | 71 |
| Lineamientos y criterios | 71 |
| Componentes del Plan de Formación de Pregrado | 72 |
| Elaboración de los syllabi de los módulos | 75 |
| Validación externa | 76 |
| 076 | 5.3. Evaluación Económica y Financiera |
| 076 | 5.4. Aprobación del Plan de Formación |
| 077 | 5.5. Socialización del Nuevo Plan de Formación de la Carrera |
| 079 | 5.6. Implementación del Nuevo Plan de Formación |
| 080 | CIERRE DE UNA CARRERA |
| 083 | CONCLUSIONES |
| 087 | REFERENCIAS |
| 089 | ANEXOS |



PRESENTACIÓN

El Manual para la creación, evaluación y rediseño de Planes de Formación (en adelante El Manual) presenta los lineamientos institucionales que, en consistencia con el Modelo Educativo, orientan sobre los principios, consideraciones y requisitos necesarios para emprender las estrategias, actividades y tareas vinculadas al diseño y rediseño de Planes de Formación de Pregrado.

El Manual se ha estructurado en secciones que permiten abordar los lineamientos institucionales en forma detallada de acuerdo con cada temática. Así, la primera parte presenta el contexto normativo institucional y las funciones de las unidades responsables de llevar a cabo estos procesos de creación, evaluación y rediseño de los Planes de Formación.

La segunda parte da cuenta de la construcción de un Plan de Formación de pregrado basado en competencias, desde la generación del proyecto hasta la implementación y evaluación del mismo; considerando las aproximaciones conceptuales y operacionales requeridas para llevar adelante el trabajo de construcción curricular, tanto en lo macro curricular, reflejado en la elaboración de los planes en Sistema de Créditos Transferibles-Chile (SCT-Chile) y su correspondiente malla curricular, como en lo micro curricular plasmado principalmente en el diseño de los syllabi, su pertinencia y coherencia interna para lograr el Perfil de egreso.

En la tercera parte se aborda el Modelo de evaluación y mejora continua de los planes de formación de pregrado enmarcado en el Sistema Integral de Aseguramiento de la Calidad institucional (SIAC), los procesos implicados en la revisión, su periodicidad e insumos a considerar en el análisis de la evidencia y los posibles ajustes a los que puede conducir dicha evaluación.

A continuación, se presentan los procesos y acciones implicadas en los ajustes curriculares menores, ajustes mayores y rediseño de un Plan de Formación, así como los productos y unidades involucradas en ellos, lo que permite mantener procesos periódicos, sistemáticos y con un marco de acción común para todas las carreras de la Universidad.

Finalmente se presentan las conclusiones y se incluye una sección de anexos que contiene los documentos y pautas a texto completo que sirven al cumplimiento de las diversas actividades y tareas que conlleva la creación, evaluación y rediseño de un Plan de Formación.

Con el propósito de lograr una lectura más ágil, a lo largo del texto se usan indistintamente, las siguientes denominaciones: Universidad o Institución, para referirse a la Universidad de Talca; la Facultad o Unidad, para referirse a la Unidad que aloja a la carrera; y Carrera o Escuela, para referirse a la entidad que administra un Plan de Formación de pregrado.



INTRODUCCIÓN

La Universidad de Talca, adscribe a partir del 2001 a un Modelo de formación basado en competencias e inicia su proceso de rediseño curricular, consolidándose la aspiración institucional de ser líder a nivel nacional en la transformación de la formación en educación superior. A partir del año 2006 comienza la implementación de todos los programas de formación profesional de pregrado rediseñados, que se desarrollan al alero de Modelo Educativo que orienta el quehacer de la Universidad.

La adscripción a un Modelo curricular basado en competencias implica no solo la certificación de desempeños de excelencia, sino el diseño, la planificación, la implementación, la evaluación de los procesos formativos y la consideración de las condiciones de ingreso de las y los estudiantes para lograr las competencias comprometidas en los perfiles de egreso.

Durante los más de 15 años de implementación, la Vicerrectoría de Pregrado ha liderado los procesos de diseño, evaluación y actualización curricular sobre la base del aprendizaje y la experiencia institucional. Los procesos de creación, evaluación y rediseño curricular se encuentran regulados desde 2008 en la RU 679, donde el alineamiento con el plan estratégico institucional, la consistencia interna y la vinculación con el medio constituyen elementos indispensables para generar y retroalimentar una oferta formativa con el sello Universidad de Talca.

Como una forma de sistematizar los procesos e hitos alcanzados, en 2014 se genera el “Manual de generación de planes de formación en el contexto del modelo educativo basado en competencias”, formalizado en la resolución universitaria 618 de 2016 cuya finalidad fue servir de guía al desarrollo de nuevos programas de pregrado y a los procesos de revisión periódica y rediseños. Durante 2014 – 2018 todos los planes de formación de pregrado fueron revisados al alero del proyecto de “armonización curricular”. La experiencia adquirida y la sistematización de los procesos vinculados al diseño, revisión y rediseño de los planes de formación constituyen la base para la actualización del Manual, instrumento guía para las Unidades académicas que participan de la formación de las y los estudiantes de pregrado de la Universidad de Talca.

**LINEAMIENTOS
INSTITUCIONALES
GENERALES**

01

1.1. Normativas institucionales

La creación, evaluación y rediseño de los Planes de Formación de pregrado es una acción integrada y coordinada que se sustenta en las normativas y estructura institucional. Algunos de los elementos que evidencian esta integración y coordinación son:

- La formación profesional considera como elemento orientador para su desarrollo el Modelo Educativo Institucional y el Plan estratégico.
- La estructura institucional atribuye a la Dirección de Docencia, dependiente de la Vicerrectoría de Pregrado, el liderazgo en la guía y orientación de los procedimientos y adecuaciones técnicas propias del diseño curricular en concordancia con el Modelo Educativo institucional, además de supervisar y acompañar el proceso de implementación y el cumplimiento de los lineamientos institucionales.
- La existencia de reglamentación interna actualizada, coherente, consistente, pública y formalizada permite el desarrollo de los procesos de creación, evaluación, ajustes y rediseños de los Planes de Formación. En lo pertinente se pueden mencionar las siguientes resoluciones universitarias (RU) actualmente vigentes, sin que la enumeración sea taxativa: RU 082 de 2005 que aprueba el perfil genérico y la estructura curricular del grado de licenciado y del título profesional; RU 679 de 2008 que aprueba proyecto guía de creación, reformulación y seguimiento de carreras; RU 065 de 2012 que aprueba la propuesta del Modelo Educativo de la Universidad de Talca; RU 405 de 2014 que aprueba la propuesta de reconocimiento de aprendizajes en créditos SCT-Chile; RU 896 de 2016 que aprueba la propuesta de modificación del Programa de Formación Fundamental; RU 645 de 2021 que fija el texto refundido del Reglamento de Régimen de Estudios; entre otras.
- La existencia de un Sistema Integral de Aseguramiento de la Calidad (SIAC) que orienta, asesora, realiza seguimiento y supervisión en los procesos institucionales ajustados al modelo de calidad definido por la Universidad (RU 704 de 2020, RU 1255 de 2021).
- La creación, evaluación y rediseño de Planes de Formación de pregrado se desarrolla en coordinación con distintas unidades institucionales como son: Dirección de Planificación y Análisis institucional; Unidad de Diseño Curricular, Departamento de Gestión Curricular, Dirección de Programas Transversales, Biblioteca, Registro Académico, Institutos y Facultades, estableciéndose como base el principio de integración y colaboración.
- El modelo de gestión institucional que a través de los planes estratégicos identifica las áreas prioritarias y orienta los proyectos de desarrollo institucional y la oferta de carreras.

1.2. Antecedentes del modelo educativo y sus implicancias para la creación, evaluación y rediseño de carreras

El Modelo Educativo representa la forma en que la Universidad de Talca traduce su visión y compromiso con la formación de profesionales y graduados. Es el marco en el cual se desarrolla la propuesta formativa institucional, que refleja el modo en que contribuye a la formación de las personas que acceden a ella, así como también las derivaciones curriculares, metodológicas, evaluativas, de roles e interacción que debiera darse entre actores claves (docentes-estudiantes) para dar cuenta de una contribución eficaz a dicho proceso formativo. En este contexto, el Modelo Educativo expone los principios institucionales que lo inspiran y las razones contextuales internas y externas que lo sustentan.

Teniendo en cuenta el marco institucional y las demandas sociales, la Universidad de Talca optó por un modelo formativo basado en competencias. Así la Universidad se compromete a formar profesionales que sepan actuar poniendo en juego los recursos personales y contextuales (incluyendo redes) “para la solución de problemas propios de su ámbito profesional en un proceso de reflexión sobre lo que se está haciendo” (Le Boterf, 2000). Este enfoque implica:

- Establecer en el diseño, planificación, implementación, seguimiento y evaluación del proceso formativo, acciones orientadas a evidenciar los compromisos formativos con enfoque en la mejora continua.
- Promover procesos de enseñanza y aprendizaje centrados en el estudiante, en los que se favorece el desarrollo de competencias a través de la aplicación de conocimientos, habilidades y actitudes en desempeños profesionales, condicionados por un medio socio-técnico-cultural complejo y variable.
- Redireccionar las metodologías de enseñanza y los procesos evaluativos hacia la promoción de situaciones experienciales durante todo el proceso formativo, reconociendo que esto es fundamental para el desarrollo de las competencias del Perfil de egreso.
- Orientar los resultados del proceso de formación al logro del Perfil de egreso.

El enfoque curricular basado en competencias implica un cambio de paradigma en cuanto a la concepción de la enseñanza y el aprendizaje, asumiendo -entre otros aspectos- que éste se construye en la acción y por la reflexión sobre esta acción. Las metodologías están orientadas a propiciar el aprendizaje activo y reflexivo lo que conlleva la generación de nuevos ambientes de aprendizaje y la organización de situaciones de aprendizaje coherentes con las competencias que debe desarrollar el futuro profesional. La evaluación constituye una oportunidad de aprendizaje, cuyo énfasis está en el proceso que desarrolla cada estudiante para alcanzar el Perfil de egreso y no solo en el logro final.



El Modelo Educativo delimita el diseño del currículo, las metodologías de enseñanza aprendizaje y evaluación, las estrategias de seguimiento de resultados, así como también las vías a través de las cuales la docencia contribuye a la formación.

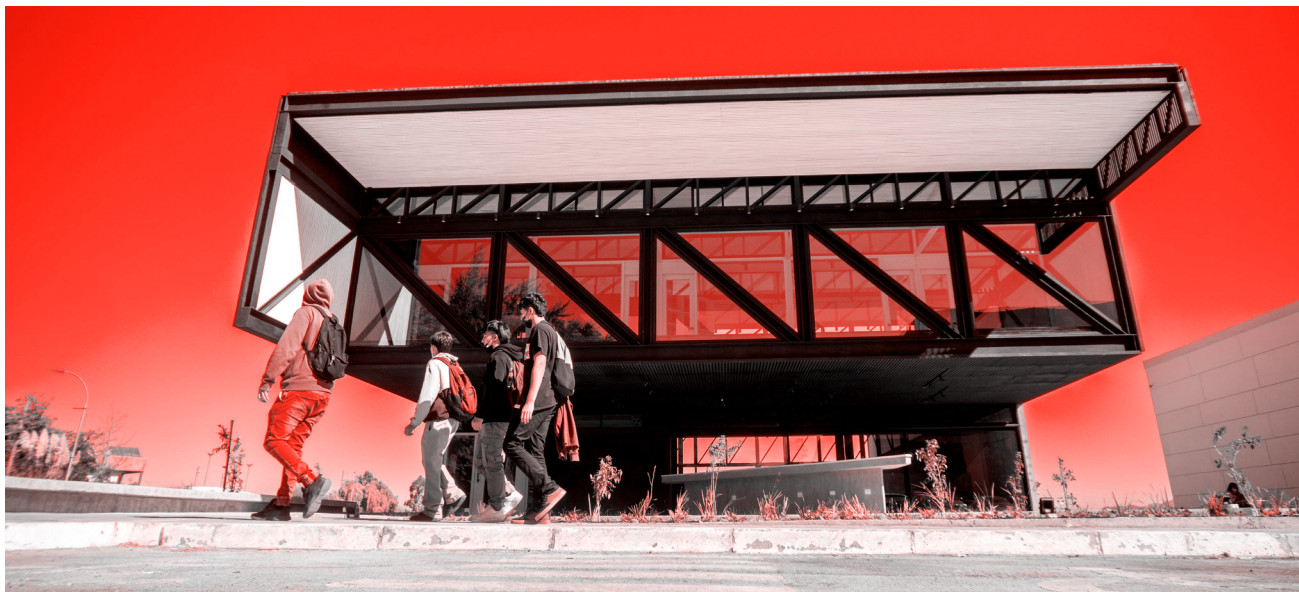
1.3. Principios que orientan la creación, evaluación y rediseño de los planes de formación

El Modelo Educativo y el Plan estratégico son, en la Universidad de Talca, los principales instrumentos orientadores de los grandes principios y metas institucionales. El Plan Estratégico 2020-2030 se estructura en base a tres desafíos estratégicos que se combinan con estrategias transversales que los potencian y les dan soporte. El primero de ellos, Formar personas para un mundo global potenciando su rol como protagonistas de las transformaciones sociales y tecnológicas para el bienestar humano y desarrollo de una sociedad más sustentable, demanda que la Universidad amplíe su oferta de programas y carreras en el ámbito profesional y técnico, en consonancia con su Modelo Educativo, las competencias que la sociedad espera de sus ciudadanos, las nuevas tendencias que se observan en el entorno y los desafíos que esto conlleva. En este sentido, el desarrollo de valores, actitudes y conocimientos como la creatividad, la innovación, el liderazgo, la identificación de oportunidades, el compromiso colaborativo y el desarrollo de la empatía, la resiliencia, el pensamiento crítico y el emprendimiento son elementos diferenciadores fundamentales que la institución debe formar, fomentar y acompañar. Es así que las nuevas carreras y los ajustes y rediseños curriculares que se realicen deben considerar estos elementos al momento de llevarse a cabo para mantener la alineación.

El segundo desafío estratégico es Investigar, crear e innovar con liderazgo nacional e internacional para contribuir al desarrollo regional y del país con impacto global y tiene entre sus acciones claves promover la participación sistemática y frecuente de estudiantes de pregrado en actividades de investigación y creación para lograr sinergias de beneficio mutuo en los procesos de investigación/creación y de formación. En este contexto, y teniendo como antecedente que la formación se nutre y actualiza en la medida que los docentes y estudiantes participan activamente en procesos de investigación/creación, los nuevos programas y los ajustes y rediseños curriculares deben considerar la forma en que se hará la articulación formación-investigación para reflejar la participación sistemática que se plantea.

El tercer desafío estratégico es Promover la sustentabilidad como pilar de la vinculación con el entorno y del desarrollo institucional, de la región y del país. Este desafío tiene a la base la incorporación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) planteados por la Unesco, tanto en su quehacer estratégico como en la formación. Es así, que un requerimiento de la sociedad es la formación de personas con competencias de innovación, sensibles, resilientes y respetuosas del medioambiente; además, en este desafío se intenciona la vinculación con el medio como una acción bidireccional que se lleva a cabo en distintos ámbitos del quehacer institucional y donde la retroalimentación de la comunidad externa a los procesos formativos, así como la vinculación directa con la formación de los estudiantes de pregrado son una prioridad en los próximos años, y es necesario considerar estos aspectos y visibilizarlos de forma explícita en los procesos de creación de nuevas carreras, ajustes y rediseños curriculares.

En conformidad con lo anterior, la creación, evaluación y rediseño de los Planes de Formación de pregrado debe constituirse en una actividad académica que dé cuenta de la visión corporativa, articulándose adecuadamente con el Plan Estratégico Institucional. Lo anterior conlleva la responsabilidad de emplear el máximo rigor en la realización de las actividades y tareas que conciernen a las distintas etapas de cada proceso, considerando que es el punto de partida para cumplir la misión de formación de personas, dentro del marco valórico institucional y los principios descritos en el Modelo Educativo.



El Modelo formativo basado en competencias parte de una concepción curricular integrada, en la que cada etapa formativa contribuye secuencial y explícitamente al desarrollo de uno o más aprendizajes de las trayectorias de las competencias del Perfil de egreso. Que un currículum se base en el desarrollo de competencias por parte del estudiante, implica a lo menos, que:

- El Perfil de egreso enuncia las competencias y capacidades que los estudiantes desarrollarán durante su carrera y es vinculante a todo el proceso formativo desde su ingreso hasta su egreso. El Perfil de egreso se erige como la piedra angular que orienta la formación y las decisiones que se van tomando en orden a su implementación.
- El diseño curricular fundamenta un enfoque metodológico y didáctico centrado en el estudiante y ve al docente como un guía, referente y/o maestro, que orienta el proceso formativo.
- La formación se centra en el desarrollo de acciones y experiencias de aprendizaje que relaciona el entorno del estudiante (expectativas, capital cultural, conocimientos, disposiciones de aprendizajes y experiencias previas), con el ámbito profesional, las necesidades de la sociedad y los principios institucionales.
- La enseñanza se orienta al desarrollo de los aprendizajes que tributan a cada competencia del Perfil de egreso.
- La evaluación tiene como propósito recoger evidencias de los aprendizajes para el monitoreo, retroalimentación, análisis y certificación del nivel de logro de las competencias comprometidas en el Perfil de egreso. Debe orientarse a desempeños lo más cercanos posible al ámbito donde se desarrollará el futuro profesional.
- La retroalimentación al estudiante respecto de su proceso de aprendizaje debe ser continuo, frecuente y oportuno. Se constituye como una herramienta para el estudiante respecto de su aprendizaje y las formas en que pueden seguir avanzando en su proceso formativo.

Además del Plan Estratégico y del Modelo Educativo institucional, se debe tener presente el Sistema de Créditos Académicos Transferibles de Chile (SCT-Chile). La Universidad de Talca, como institución integrante del Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas (CRUCH) se encuentra comprometida con la implementación de este sistema en sus planes de formación. El SCT- Chile ha sido concebido como instrumento de garantía de diseño y gestión de calidad, que busca la pertinencia de los procesos formativos y el impacto en indicadores de progresión (tasas de retención, tasa de aprobación de los estudiantes y tasa de titulación oportuna), a través de la asignación realista de créditos académicos.

En lo pertinente a este Manual, la implementación del SCT-Chile se desarrolla tanto en el nivel macrocurricular, reflejado en la elaboración de planes de formación y su correspondiente malla curricular; como en el microcurricular, plasmado



principalmente en el diseño de los syllabi que incorporan el SCT-Chile y posteriormente en los planes de clases.

El concepto básico del Sistema es el de crédito académico, el cual se define como la unidad de valoración o estimación del volumen de trabajo académico que los estudiantes deben dedicar para alcanzar los resultados de aprendizaje y competencias, en la que se integran tanto las horas de docencia directa (o presenciales) como las horas de trabajo autónomo (o no presenciales). Para la asignación de créditos se debe tener en cuenta a lo menos dos cosas:

- Que un crédito equivale a 27 horas de trabajo del estudiante.
- Que el Plan de Formación considera en su período lectivo regular anual 60 SCT-Chile. En caso de que el estudiante realice actividades fuera de este período se debe explicitar cuánto sobrepasará los 60 SCT-Chile.

La implementación del SCT-Chile parte de la base de que toda actividad curricular solicitada a los estudiantes es pertinente e indispensable para su proceso formativo, por lo que cada módulo y las actividades definidas en ellos deben ser diseñada considerando una estimación del tiempo que requerirá a un estudiante llevarla a cabo y la carga presencial y no presencial que le tomará. El resultado será por lo tanto aproximado y deberá ser validado con posterioridad, como parte del proceso de monitoreo y seguimiento. Se volverá sobre la implementación del SCT-Chile al tratar los componentes del Plan de Formación y la carga académica.

La Universidad cuenta con un currículo que se concreta en itinerarios de aprendizaje plasmados en los planes de formación de pregrado. Estos contemplan en la actualidad, por regla general, un total de 300 créditos SCT-Chile para carreras de cinco años, los que se distribuyen en tres líneas curriculares correspondientes a: Formación Transversal, Formación Básica y Formación Disciplinar.

1.4. Comités curriculares

Dentro de los lineamientos generales, la creación, evaluación y rediseño de un Plan de Formación de pregrado demanda tanto la toma de decisiones basadas en el análisis crítico de una serie de insumos, como la realización reflexiva de tareas y actividades en el contexto de una disciplina y profesión específica, las cuales son llevadas a cabo por un equipo denominado Comité curricular, el cual está conformado por dos académicos de la Unidad y es liderado por el Director/a de Escuela. En carreras nuevas, el rol del Comité curricular lo realiza el “Equipo desarrollador de la propuesta” y cuando entra en vigencia se nombra el Comité, el cual dependiendo del cuerpo de profesores con el que cuente la nueva carrera, puede incluir miembros de otras unidades que sean pertinentes.

La conformación de los Comités curriculares se formaliza mediante Resolución Universitaria. La pertenencia a la profesión y a la Unidad respectiva permite a cada integrante del Comité aportar conocimientos específicos, al mismo tiempo que sus reflexiones y conclusiones son validadas entre sus pares. Por otra parte, su directa coordinación con la Dirección de Docencia posibilita el alineamiento con las políticas y orientaciones institucionales.

Este Comité/Equipo desarrollador deberá llevar a cabo el proceso de creación del nuevo Plan de Formación hasta contar con su aprobación por la Junta Directiva de la Universidad y posteriormente, deberá contribuir en el seguimiento de su implementación, monitoreando cómo ésta se da en la práctica y realizando, de ser necesario, las optimizaciones correspondientes.

El Comité curricular debe velar porque se cumplan los lineamientos institucionales en cada etapa del proceso de diseño, revisión o rediseño curricular de la carrera. Además, es el cuerpo colegiado encargado de llevar a cabo el monitoreo y evaluación de la implementación del Plan de Formación vigente y proponer acciones siguiendo el ciclo de mejora continua que se detalla más adelante. Se trata, por tanto, de un equipo de trabajo permanente que contribuye en el aseguramiento de la calidad de la creación del Plan de Formación y de su implementación posterior.

Los procesos para la creación de carreras nuevas, su revisión periódica y los ajustes o rediseños, están definidos institucionalmente y son apoyados y supervisados por la Vicerrectoría de Pregrado.

CREACIÓN DE PLANES DE FORMACIÓN DE PREGRADO

02

Plan de formación

El Plan de Formación es el documento oficializado mediante Resolución Universitaria, que establece el camino formativo trazado por la Institución para intencionalizar el desarrollo y logro por parte del estudiante de las competencias propuestas en el Perfil de egreso de la Carrera. Contiene la carga académica valorada en créditos SCT-Chile y las exigencias académicas requeridas, las que deben ser aprobadas por el estudiante para optar a un certificado, diploma, grado o título profesional (Reglamento del Régimen de estudios).

Es un instrumento curricular que constituye un medio y no un fin en sí mismo, cuyo objetivo central es responder a las necesidades formativas que espera la sociedad. Representa el contrato con los estudiantes, explicitando el itinerario formativo que les permitirá habilitarse en un ámbito de desempeño determinado, desarrollar al máximo sus potencialidades y a futuro desenvolverse de forma óptima en el mundo laboral y abordar los desafíos profesionales que este les presente.

En la Universidad de Talca el Plan de Formación de pregrado se expresa en un documento escrito estandarizado que, en relación con una carrera específica, debe dar cuenta de:

- Los descriptores generales de la carrera: Nombre, Título profesional, Área de conocimiento según Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), Grado(s) que se otorga(n), Régimen de estudios, Créditos SCT-Chile que corresponden.
- El Perfil de egreso de la carrera: Descripción y competencias.
- La trayectoria de aprendizajes: Aprendizajes en progresión y saberes que componen cada aprendizaje.
- La distribución de la carga académica del estudiante.
- La malla curricular: representación gráfica de la organización temporal de los módulos, que da cuenta del itinerario formativo de la carrera.
- Los requisitos para la obtención del título y de los grados académicos considerados en la carrera y su calificación.

Creación de una carrera

La creación de las carreras en la Universidad de Talca contempla seis etapas cuya ejecución permitirá contar con un proyecto alineado y socializado que resguarda los estándares de calidad de la institución (Figura 1).

Las etapas para la creación de una nueva carrera son las siguientes:

1. Generación del proyecto de carrera
2. Generación del Plan de Formación
3. Evaluación económica y financiera
4. Aprobación del Plan de Formación
5. Socialización de la nueva carrera
6. Implementación de la nueva carrera

DSCARGA EL DIAGRAMA
ALTA RESOLUCIÓN

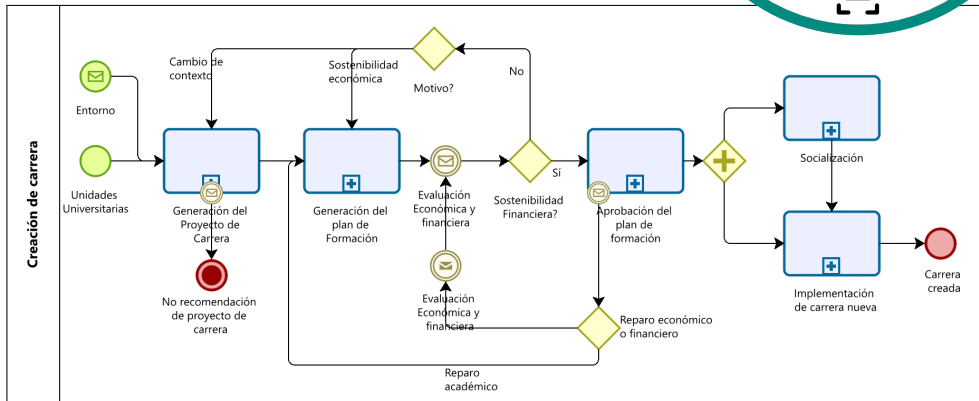


Figura 1: Diagrama de creación de carrera

Cada etapa considera una serie de acciones que culminan en productos, los cuales deben ser presentados y aprobados por las unidades respectivas antes de avanzar a la siguiente etapa, y previo a la presentación en los distintos cuerpos colegiados de la Institución para ser aprobado.

2.1. Generación del proyecto de nueva carrera

La generación de la idea para crear una carrera nueva puede tener distintos orígenes: una unidad académica, un eje del Plan Estratégico, demandas del entorno y de la sociedad, entre otros; siempre con el propósito de dar respuesta a las necesidades del país y la región en materia de formación de personas que aporten a su desarrollo y crecimiento. Independiente de cómo surja, la nueva carrera debe tener consistencia con el Modelo Educativo institucional y la Planificación Estratégica vigente para contribuir al logro de la misma; en este marco, se espera que la carrera tenga un sello distintivo que le permita a la Universidad ejercer una posición de liderazgo. Cabe señalar que en el proyecto se debe definir la misión y ventaja competitiva de la carrera propuesta, quedando en claro la relación que ésta tiene con la misión corporativa. Los pasos a seguir para la elaboración del proyecto de carrera se presentan en la Figura 2.

DSCARGA EL DIAGRAMA ALTA RESOLUCIÓN

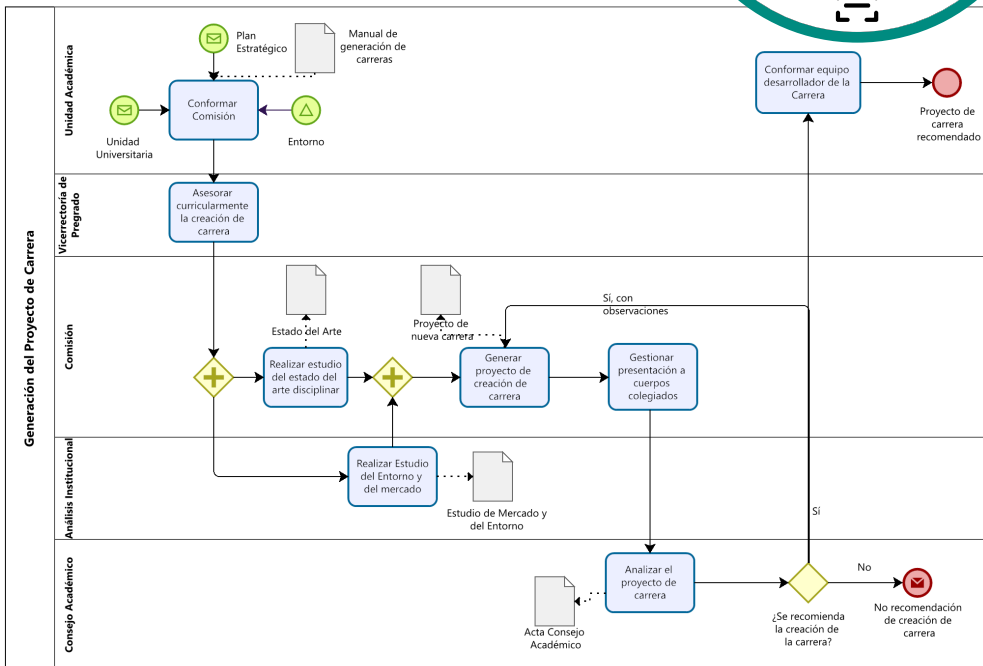


Figura 2: Diagrama generación del proyecto de carrera

El proceso parte con la generación de la idea por parte de una Unidad, quien conforma una comisión para elaborar el proyecto. Quien dirija esta Comisión y posteriormente el Equipo desarrollador debe tener la experiencia e idoneidad disciplinar necesaria para llevar a cabo el proceso. Esta comisión se debe coordinar con la Vicerrectoría de Pregrado, quien asesora a la comisión y le entrega las orientaciones específicas para la realización del proyecto.

La comisión tiene la tarea de realizar los siguientes pasos:

- 1. Evaluar el Escenario Actual:** esta evaluación considera una revisión o estado del arte de la carrera que se quiere crear, y debe incluir las tendencias en este ámbito disciplinar, los lineamientos del Ministerio de Educación en materia de necesidades, la pertinencia de oferta académica y las proyecciones de la carrera en una universidad pública regional.
- 2. Evaluar el Mercado y Entorno:** esta evaluación se solicita a la Unidad de Planificación y Análisis institucional y debe incluir los siguientes aspectos: Análisis de la oferta de carreras afines a nivel regional y nacional, Análisis de la demanda (N° postulantes, postulación efectiva, tasa uso de vacantes, etc.), Descripción de los postulantes (calidad de los seleccionados en proceso DEMRE, aracterísticas demográficas y socioeconómicas), Descripción de los aranceles por región, Zona de influencia y tipo de universidad, Indicadores de desempeño académico de los programas afines (deserción y tiempos de titulación), Indicadores de empleabilidad, Años o tipo de acreditación de programas afines. Esta evaluación culmina con un Informe de Mercado.
- 3. Elaborar el informe de proyecto de carrera:** Luego del análisis de ambos informes (Escenario actual y Mercado y Entorno), y si los antecedentes sustentan la presentación de una propuesta, se elabora el proyecto de carrera que da cuenta de la idea y los antecedentes generales que hacen viable la propuesta.
- 4. Presentar la propuesta a los cuerpos colegiados:** Según desde dónde surja la idea, la propuesta debe ser presentada en los distintos cuerpos colegiados que corresponda (Equipo Directivo, Consejo de Escuela, Consejo de Facultad, Consejo Académico). La comisión debe gestionar y presentar en estas instancias e incorporar las retroalimentaciones que se generen.
- 5. Evaluación político institucional del Consejo Académico:** Teniendo en consideración el rol de universidad pública y regional, las capacidades internas de la Institución para desarrollar la carrera (Recursos humanos, recursos financieros e infraestructura), y el alineamiento de la propuesta con la estrategia corporativa y su contribución al logro de la misión y visión Institucional, el Consejo Académico evalúa el proyecto y da paso a la elaboración de la propuesta de nueva carrera.

Si el Consejo académico evalúa positivamente el proyecto, la Unidad académica en la que se alojará la futura carrera conforma un Equipo desarrollador de la carrera que puede ser o no la comisión inicial y se continúa con la siguiente etapa.

2.2. Generación del plan de formación

La generación del Plan de Formación de una carrera es un proceso reflexivo y colectivo, orientado por cuatro criterios de rigor que permiten respaldar y resguardar todas las decisiones adoptadas. Estos criterios de rigor son Pertinencia, Consistencia, Cohesión y Viabilidad. Su conceptualización se presenta en la Figura 3.

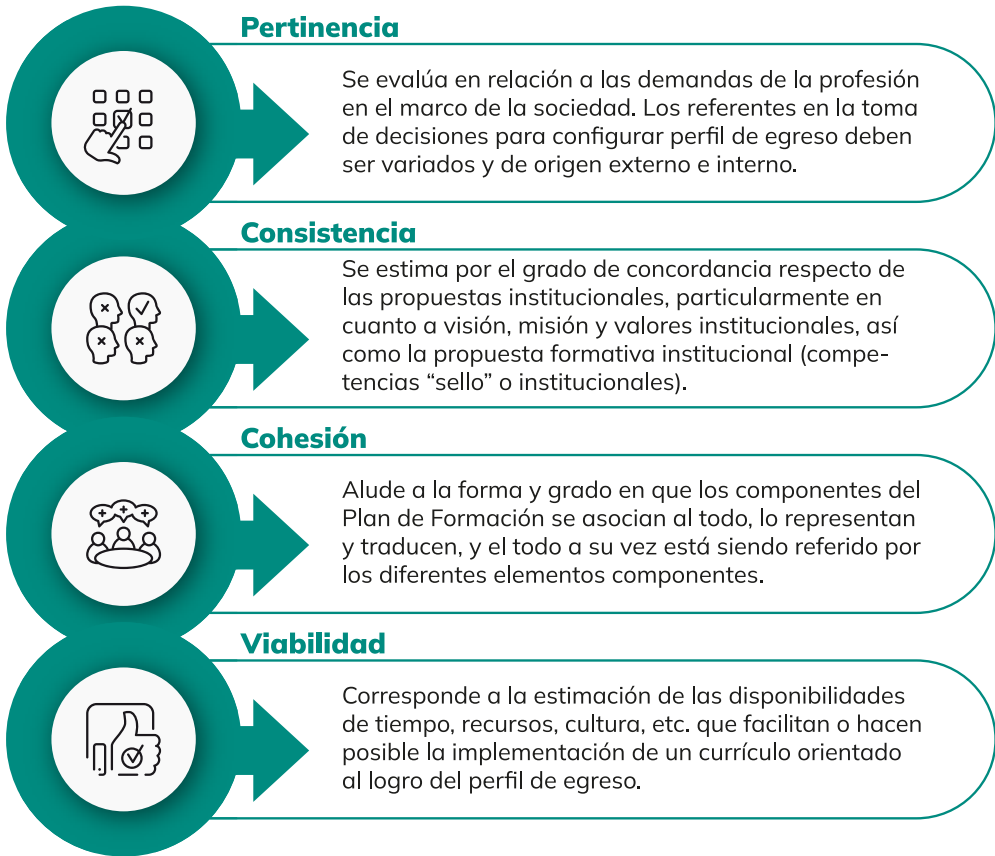


Figura 3: Criterios de rigor para la creación de una carrera





Pasos para la elaboración del Plan de Formación

La propuesta formativa de una carrera debe considerar una clara interacción entre las demandas de la sociedad y las prácticas actuales; a partir de ellas y con una visión consistente con el ideario institucional y el Modelo educativo, se genera la propuesta curricular. En consecuencia, la generación de Planes de Formación es el resultado de diversos pasos que se suceden y que permiten consolidar una propuesta que cumpla con los lineamientos institucionales. Estos pasos se detallan en la Figura 4.

DSCARGA EL DIAGRAMA
ALTA RESOLUCIÓN

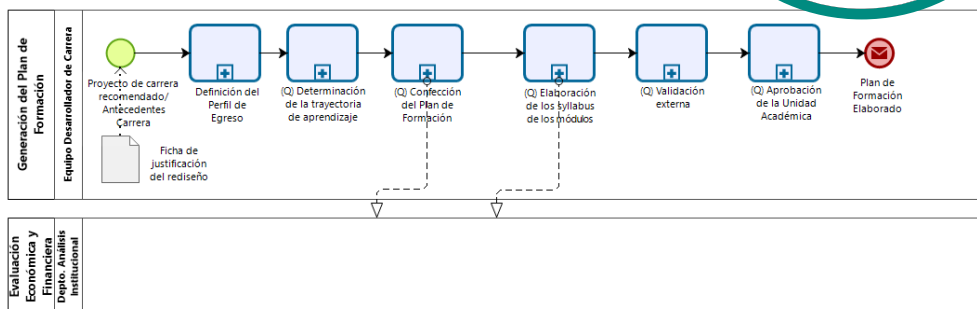


Figura 4: Pasos para la elaboración de un nuevo plan de formación.

Definición del Perfil de egreso

Qué es el Perfil de egreso

El Perfil de egreso representa una descripción del conjunto de competencias que es capaz de evidenciar un titulado de una profesión específica; en otras palabras, constituye la descripción de desempeños esperados de un titulado, certificado por la Universidad en términos de las habilitaciones logradas en el proceso formativo y representa el compromiso social de la institución en el logro de las competencias que se adquieren en el curso de un itinerario formativo¹.

Para estos efectos, la Universidad de Talca entiende por competencia: Saber actuar en un contexto particular, poniendo en juego los recursos personales y contextuales para la solución de un problema específico, con un proceso de reflexión sobre lo que se está haciendo. El concepto pone el acento en la diferencia fundamental que existe entre poseer diversos recursos internos (conocimientos, destrezas y actitudes) y externos (uso de redes), es decir, tener competencias y saber actuar de manera pertinente en un contexto particular, eligiendo y movilizandolos recursos para ello. Esencialmente, un perfil por competencias hace énfasis en lo que se espera que haga el estudiante en lugar de centrarse en lo que se espera que sepan. Así, un egresado habrá desarrollado las competencias del perfil cuando sea capaz de aplicar adecuadamente los recursos y aprendizajes en un contexto definido (educación, trabajo, desarrollo personal o profesional) (Kabita & Ji, 2017).

Componentes del Perfil de egreso

El Perfil de egreso está constituido por un párrafo introductorio de carácter integrador que resume el actuar profesional del titulado y el listado de competencias que definen el perfil profesional comprometido por la Universidad.

La Universidad de Talca, distingue un conjunto de competencias genéricas definidas por la Institución en función de los valores corporativos y sellos institucionales que le interesa desarrollar² y unas competencias profesionales relacionadas con las actividades complejas requeridas de los profesionales (titulados) en las áreas de desempeño prevaletentes y que es determinado por las Escuelas y/o Facultades. Estas se construyen en base a los desempeños típicos que sustentan la profesión, ello por cuanto las competencias, aún a nivel de egreso, se caracterizan por ser típicas de la profesión en cuestión y evidenciar desempeños complejos.

Adicionalmente, cada carrera puede incorporar en la línea de competencias genéricas una competencia idiomática, según sus propias decisiones y las demandas de la profesión. Para estos efectos es posible optar entre un nivel mínimo A2 o B1 según el Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas (MCERL), ya sea en inglés o en un idioma extranjero elegible por el estudiante entre inglés, alemán o francés.

1 Glosario de términos básicos para la armonización curricular (2014), VDP.

2 Plan Estratégico de la Universidad de Talca.

Para la definición de las competencias que integrarán el Perfil de egreso de la carrera, el Equipo desarrollador debe considerar una serie de insumos, así como los criterios y orientaciones institucionales en la formulación del enunciado de las competencias.

Insumos para el levantamiento del Perfil de egreso

La definición de las competencias profesionales específicas no es hecha desde el vacío o por autoproducción, sino que es parte de una consideración cuidadosa de la realidad actual y la visión de futuro de la profesión. Lo anterior comprende diferentes dimensiones de la realidad: la dimensión de la formación universitaria (estado del arte) en distintas instituciones de educación superior sumado a la regulación que impacta a las profesiones; la dimensión del medio laboral profesional y, la dimensión del propio contexto institucional. Cuando es posible y pertinente, se considera también la realidad presente y la visión internacional respecto de la proyección de la profesión. En consecuencia, la definición del Perfil de egreso se nutre de insumos internos y externos a la institución.

| Insumos Externos | Insumos Internos |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Normativa del Ministerio de Educación (MINEDUC) para la carrera. • Criterios de la Comisión Nacional de Acreditación (CNA) para la carrera. • Requisitos sugeridos por el Colegio Profesional respectivo y/o por políticas públicas relacionadas con la carrera como son, por ejemplo, los objetivos sanitarios para carreras de la salud. • Estado del arte sobre planes de formación en otras instituciones nacionales o extranjeras que puedan ser referente. • Opiniones de expertos de la profesión (DACUM), titulados y otros informantes claves como miembros de organizaciones relevantes para el área disciplinar (ej.: ONG, otras instituciones de educación superior). Spillover-Crossover Model in Chilean Dual-Earner Couples. | <ul style="list-style-type: none"> • Plan Estratégico vigente. • Misión y visión de la Universidad y de la Facultad. • Manual para la implementación del Sistema de créditos transferibles SCT-Chile. • Competencias genéricas de la Universidad, según lo establecido en la Resolución Universitaria vigente. • Opinión de académicos potencialmente vinculados con la carrera. • Proyectos institucionales o de facultad en curso que consideren innovaciones curriculares. |

El levantamiento del Perfil de egreso es el primer paso que se debe realizar una vez aprobado el proyecto de creación de carrera. Su definición es un punto crítico pues todas las decisiones posteriores que incluya el Plan de Formación deberán ser consistentes con las competencias definidas en el Perfil de egreso y tributar a él. Por lo mismo, las competencias a comprometer deben ser factibles de lograr de acuerdo con la realidad particular.

Las acciones que se deben realizar en la definición del Perfil de egreso se presentan en la figura 5.

DSCARGA EL DIAGRAMA
ALTA RESOLUCIÓN

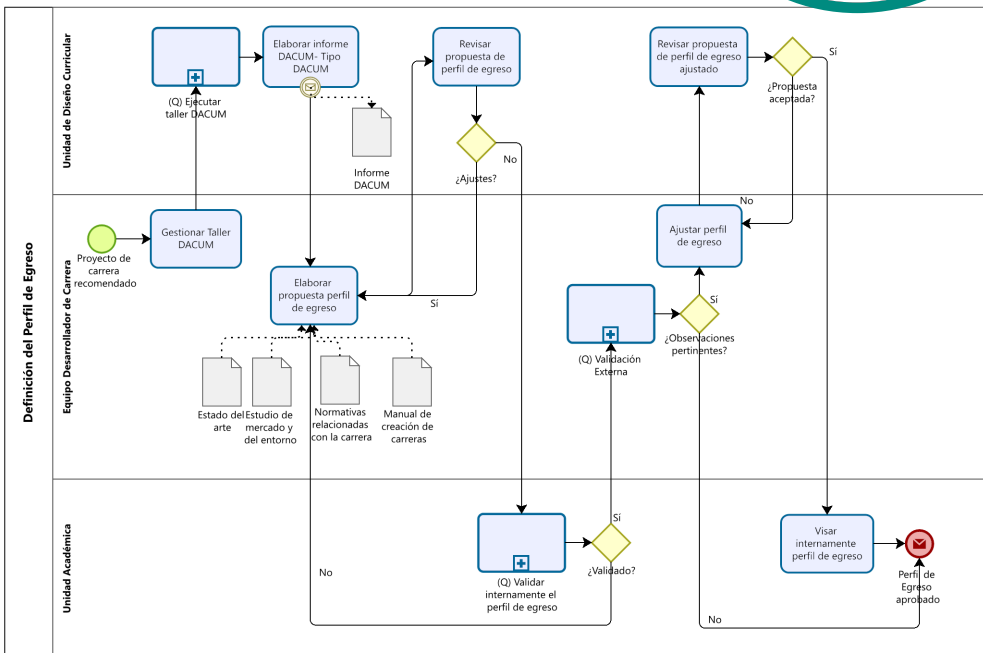


Figura 5: Acciones para la definición del perfil de egreso.

- 1. Realización de Taller DACUM:** El taller DACUM (por sus siglas en inglés, Developing a Curriculum) es una metodología que incorpora el uso de grupos focales con actores clave para identificar las principales competencias, conocimientos y habilidades que debe tener un profesional recién egresado de una carrera o programa de formación determinado. El equipo desarrollador de la propuesta es quien define quienes son los actores claves y gestiona la realización de la actividad, la Unidad de Diseño Curricular es quien actúa como facilitadora en el taller y elabora el informe (ver Guía para realización de Taller DACUM Repositorio de la Vicerrectoría de Pregrado).

2. **Elaboración de la propuesta de Perfil de egreso:** El Perfil de egreso debe elaborarse siguiendo los componentes definidos por la Universidad y la estructura de redacción de la descripción inicial y de las competencias. Se debe considerar para su elaboración los insumos internos y externos, así como los informes de evaluación del escenario actual, de mercado y entorno y normativas específicas relacionadas con la carrera.
3. **Revisión curricular de la propuesta:** Esta revisión es realizada por la Unidad de Diseño Curricular de la Vicerrectoría de pregrado y tiene como propósito asegurar que la estructura de la propuesta de perfil cumple con los lineamientos curriculares institucionales (ver Anexo 1).
4. **Validación interna del Perfil de egreso:** Corresponde a la revisión del perfil por parte de miembros de la comunidad académica con las competencias para emitir un juicio experto. Pueden ser académicos de la Unidad que alojará la carrera o de otras unidades relacionadas a la formación. Esta validación es realizada por el equipo desarrollador. Dicha instancia debe guiarse por los mismos cuatro criterios de rigor que permiten respaldar y resguardar las decisiones adoptadas por el Comité curricular (pertinencia, consistencia, viabilidad y cohesión). Así entonces, respecto de cada competencia se debe responder preguntas del siguiente tenor:
 - ¿Es consistente con el Modelo Educativo de la Universidad de Talca, con el Plan Estratégico y la Misión y Visión de la Universidad, Facultad y Escuela (consistencia interna)?
 - ¿Es consistente con los criterios de acreditación de la carrera (consistencia externa)?
 - ¿Es coherente con la realidad de la Escuela?
 - ¿Presenta autonomía e independencia como competencia (no es una tarea) respecto de los desempeños típicos y distintivos de la profesión o podría considerarse comprendida dentro de una competencia más compleja e integral?
 - ¿Es pertinente/útil a la formación de sus profesionales conforme a las exigencias actuales y proyecciones del medio profesional, la promoción de la empleabilidad y de la movilidad estudiantil?
 - ¿Respeta en su enunciado los lineamientos institucionales?

Las respuestas a tales preguntas pueden llevar a reafirmar las competencias propuestas por el Equipo desarrollador, reformular, suprimir o agregar alguna. Se recomienda dejar documentada la o las instan-

cias de validación a fin de proporcionar información a futuro sobre los fundamentos y razones de las decisiones que se adoptan. Del mismo modo, deberán ser retroalimentadas desde la Vicerrectoría de Pregrado a fin de resguardar la uniformidad y el seguimiento de los criterios institucionales.

5. **Validación externa del Perfil de egreso:** Corresponde a una actividad tipo grupo focal en la que se invita a actores clave externos a la Universidad (futuros empleadores, académicos de otras universidades, representantes de colegios profesionales, miembros de instituciones gubernamentales afines, entre otros), a quienes se les presenta el perfil y se les solicita que den su opinión respecto de este, su proyección o aporte a la sociedad y al desarrollo de la región. Esta validación la gestiona y realiza el Equipo desarrollador y genera un informe con las principales fortalezas y aspectos a mejorar y participa en calidad de observador un miembro de la Unidad de Diseño Curricular. Para esta actividad se sugiere utilizar preguntas similares a las desarrolladas en la validación interna.
6. **Ajuste del Perfil de egreso:** Luego de la validación externa, se integran los comentarios de la retroalimentación que el Equipo desarrollador considere pertinentes y se genera una nueva propuesta que es presentada a la Unidad de Diseño Curricular.
7. **Revisión de la propuesta ajustada:** La Unidad de Diseño Curricular revisa la propuesta ajustada para asegurar que los lineamientos curriculares institucionales se cumplan en cuanto a estructura y normativa vigente.
8. **Visación interna de la propuesta de perfil:** La propuesta final de Perfil de egreso es visada por la Unidad académica que anidará a la carrera y con esto finaliza la etapa de definición del perfil. Esto se plasma en un acta del órgano colegiado que corresponda.





Enunciado de las competencias del Perfil de egreso

Existen variadas formas de redactar competencias, sin perjuicio de lo cual destacan algunos criterios de base en la expresión de sus enunciados³; estos deben:

- Formularse en términos de acciones complejas requeridas por los profesionales. Esto implica que cada competencia debe ser medible u observable, desarrollarse durante el tiempo de formación y poder evidenciar desempeños parciales que permitan visualizar la progresión de los aprendizajes.
- Iniciar con un verbo complejo que describa lo más precisamente posible el desempeño a lograr.
- Estar referidas a los logros del estudiante al finalizar el período de formación, por tanto, subsumen competencias de nivel más bajo.
- Orientarse al aprendiz y no al experto en la profesión.
- Expresarse según lo que se espera que un recién titulado puedan hacer y en qué condiciones deberá mostrarse.
- Estar expresadas en lenguaje claro y conciso, fácilmente comprensible por el estudiante, el docente y el público general.
- Ser factibles de desarrollarse en el tiempo definido para la carrera.

Teniendo presente dichos criterios, el enunciado de las competencias de egreso en la Universidad de Talca se compone de cuatro elementos (Figura 6):

- Verbo en infinitivo (responde a la pregunta ¿cuál es la acción o desempeño?)

³ Algunos de ellos están expresados en la Guía para la Construcción de Trayectorias de Aprendizajes y Syllabus. 2020. Vicerrectoría de Pregrado

- Constructo (responde a la pregunta ¿respecto de qué?)
- Contexto (responde a la pregunta ¿en qué condiciones o bajo qué requerimientos?)
- Finalidad (responde a la pregunta ¿para qué?)

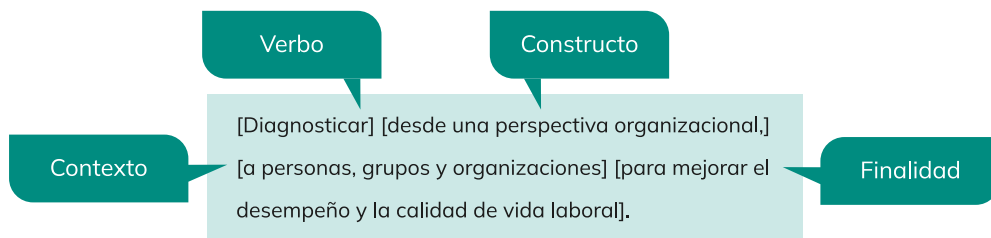


Figura 6: Componentes de una competencia

Una vez que el Perfil de egreso se ha definido y validado, se sigue con el desarrollo de la arquitectura curricular.

Arquitectura curricular

La arquitectura curricular corresponde a un proceso reflexivo que permite establecer los aprendizajes progresivamente, otorgándole una estimación de tiempo de acuerdo con los recursos cognitivos, procedimentales y actitudinales que se movilizan, con el fin de construir un itinerario formativo con potenciales módulos y actividades, que den cuenta de la agrupación por afinidad de aquel conjunto de saberes (cognitivos, procedimentales y actitudinales) según su ubicación temporal. A partir del ejercicio anterior es posible determinar la estructura del Plan de Formación considerando todos los elementos normativos institucionales y así llegar a la implementación.

Para efectos del Manual se ha desagregado la Arquitectura curricular en tres procedimientos: la Elaboración de la Trayectoria de aprendizaje, la Generación del Plan de Formación y la Elaboración de syllabus, pero todos son componentes de esta.

Elaboración de la trayectoria de aprendizaje

La trayectoria de aprendizaje es el mapa de progreso en el tiempo, del desarrollo lógico y armónico de una competencia. Debe ser elaborada una vez validadas las competencias del Perfil de egreso de la carrera.

La trayectoria parte con la declaración de los aprendizajes esenciales asociados a la consecución de cada competencia que el estudiante debe lograr para alcanzar su Perfil de egreso. La trayectoria debe evidenciar cuáles son los hitos, en términos de aprendizajes, que conforman el camino que seguirá el estudiante para lograr el desarrollo de la competencia. Asimismo, se debe determinar los recursos (internos a la persona) que se seleccionará y movilizará. Estos recursos pueden

ser conocimientos, habilidades y actitudes, los que puestos en acción permiten inferir el desempeño competente de la persona, en este caso del estudiante como futuro profesional. Para elaborar los aprendizajes y saberes asegurando su progresión, se recomienda utilizar una taxonomía e hipótesis de progresión (ver Guía para la Construcción de trayectoria y syllabus en repositorio de la Vicerrectoría de Pregrado).

Pasos para la construcción de una Trayectoria de Aprendizaje

El mapeo de trayectorias de aprendizaje para cada competencia del Perfil de egreso supone una actividad reflexiva y de toma de decisiones para la ejecución de los siguientes pasos por el equipo desarrollador a cargo:

Paso 1

Asignar temporalidad a competencias: El objetivo de este apartado es determinar cuánto tiempo estimado podría durar la competencia a lo largo de la carrera. Se debe pensar en la duración aproximada de cada competencia considerando que dependerá de las temáticas que aborden, algunas podrían comenzar en los primeros años, mientras que otras lo harán más adelante. La asignación de temporalidad es una etapa crucial pues permite validar el ordenamiento de competencias y eventualmente reorganizar, posteriormente la trayectoria de aprendizaje. Asimismo, permite monitorear el avance efectivo en el logro de esta (Ver Anexo 2).

Paso 2

Determinar aprendizajes progresivos: esto corresponde a una declaración de lo que se espera que los estudiantes logren alcanzar en diversos momentos (hitos), es decir, lo que el estudiante debe ser capaz de hacer, comprender y/o demostrar⁴. Los aprendizajes se formulan siguiendo una secuencia lógica de progresión en creciente grado de complejidad, en relación a la acción (verbo), objeto de estudio o temática y/o contexto o condición. El enunciado de un aprendizaje se redacta desde la óptica de los estudiantes como una acción (se debe usar el verbo en 3ª persona del modo indicativo; así, por ejemplo: domina, aplica, relaciona...) debiendo emplear un solo verbo en el enunciado, de tal modo que quede muy claro cuál es la acción que se espera del estudiante. Los aprendizajes forman la base de la apreciación, por ello se suele hablar de resultados de aprendizaje⁵.

Una vez determinados los aprendizajes se debe hacer una temporalización coherente al Paso 1, considerando la distribución homogénea en el proceso formativo (Ver Anexo 3).

Paso 3:

4 Kennedy, D. (2007). Redactar y utilizar resultados de aprendizaje. Irlanda: University College Cork.

5 Ficha didáctica 3c de 2013 de la VDP.

Determinar potenciales saberes según aprendizajes: Respecto de la progresión del aprendizaje será necesario indicar los distintos recursos que están al servicio de su logro, es decir, qué recursos son esenciales al logro de cada uno de los aprendizajes. Estos recursos pueden ser de tipo cognitivo, procedimental y actitudinal; la cantidad asignada de cada tipo dependerá de la intención del aprendizaje y de las decisiones reflexivas del Equipo desarrollador a cargo. Los recursos o saberes deben ser redactados con el verbo en infinitivo para favorecer su distinción con los aprendizajes a los cuales contribuyen y se debe emplear un solo verbo en su enunciado de tal modo que quede muy claro cuál es el recurso en que debe focalizarse (Ver Guía para la Construcción de trayectoria y syllabus en el Repositorio de la Vicerrectoría de Pregrado).

Una vez creados los saberes se debe asignar una temporalidad a cada saber, según el nivel de complejidad de cada uno. Esta etapa permitirá establecer la base para determinar la periodicidad del módulo (trimestral, semestral y/o anual) (Ver Anexo 4).

Paso 4:

Relacionar y determinar potenciales módulos según afinidad de saberes asociados a los aprendizajes (malla curricular): En una matriz se debe agrupar los saberes cognitivos, procedimentales y actitudinales por afinidad y periodo y con esto proponer nombre de módulos según las temáticas que aborde cada conjunto de saberes. Al determinar la cantidad de saberes por cada conjunto y las decisiones reflexivas del Equipo desarrollador a cargo, se podrá establecer la periodicidad del módulo, es decir, se define si el módulo será trimestral, semestral o anual (Ver Anexo 5). La malla curricular debe considerar al menos un Módulo Integrador de Competencias (MIC)⁶ y un Módulo de Desempeño Integrado (DIC)⁷ como hitos evaluativos de la progresión del logro del Perfil de egreso. Además, debe incorporar dos módulos de deportes.

Paso 5:

Validación de la relación de los aprendizajes y módulos: en una matriz de doble entrada se determina la tributación de cada módulo a los aprendizajes, donde se espera que los módulos se comprometan a contribuir al desarrollo de los distintos niveles de aprendizajes, en función de la ubicación temporal.

Esta representación del diseño curricular permite realizar reflexiones de la perti-

6 Módulo Integrador de Competencias (MIC): Contiene un conjunto de actividades que permiten al estudiante movilizar sus saberes y/o aprendizajes en el desarrollo acciones o tareas orientadas al ámbito profesional. Considera mayoritariamente contextos ficticios, casos simulados, problemas de la profesión

7 Módulo de Desempeño Integrado de Competencias (DIC): Contiene un conjunto de actividades que permiten a los estudiantes movilizar sus aprendizajes y/o competencias practicándolos en situaciones de desempeños profesionales en contextos protegidos. Obedece a la caracterización de un hito de progreso de una o más competencias del Perfil de egreso. Considera práctica en contexto natural relacionado con el ejercicio de una profesión, elaboración o desarrollo de proyectos, ejecución de trabajos de titulación

nencia y coherencia de la malla, precisión del alcance del aprendizaje, hitos evaluativos del Perfil de egreso (MIC - DIC) y la ubicación temporal de todos los elementos (Ver Anexo 6).

Las trayectorias validadas deben ser remitidas a la Vicerrectoría de Pregrado para su revisión, registro y asignación de número y fecha quedando, estas y sus modificaciones posteriores, como documento integrante de la Resolución Universitaria que contiene el Plan de Formación.

Oficialmente la información de la trayectoria de aprendizaje quedará organizada según muestra el Anexo 7

Articulación con el Programa de Formación Fundamental

Conforme a la RU 896 de 2016 el logro de las competencias genéricas o transversales corresponde tanto al Programa de Formación Fundamental como a las Escuelas. El primero trabaja con 8 módulos, distribuidos en los 8 primeros semestres, con un total de 24 créditos SCT- Chile. A las escuelas se les asignaron 8 créditos para contribuir a la adquisición de las competencias transversales, desde los módulos disciplinares o básicos. Para propender a este trabajo colaborativo entre unidades, la trayectoria de aprendizaje de las competencias transversales tiene aprendizajes y saberes articulables que deben ser incluidos en los módulos disciplinares de cada carrera. Con este modelo de diseño curricular, la articulación supone el abordaje de los aprendizajes transversales contextualizados a cada disciplina o carrera, con lo que las y los estudiantes desarrollan estos saberes en un espacio significativo para ellos, anclada en lo que será su desempeño profesional futuro.

Dicho modelo supone en una primera instancia, identificar en qué módulos es más pertinente y factible abordar estos saberes y con base en este análisis se distribuyen los 8 créditos definidos como articulados. Ello queda refrendado en la columna destinada a la descripción del tipo de módulo dentro de la carga académica contenida en el formato de Plan de Formación, con la simbología FD/FF o FB/FF, según sea el caso.



Confección del Plan de Formación

Lineamientos y criterios

El Plan de Formación corresponde al camino formativo trazado por una institución determinada para intencionar el desarrollo y logro por parte del estudiante de las competencias propuestas en el Perfil de egreso de cada carrera que imparte. Considera tanto el marco institucional como las demandas locales, globales y sociales.

En toda construcción de un Plan de Formación, se presentan ciertas condiciones de borde, esto es, disposiciones o restricciones que enmarcan y condicionan la confección del Plan Formativo de una carrera. Entre las principales condiciones de borde, se cuentan:

- La duración de la carrera: Corresponde a la definición de años y períodos académicos que tendrá el Plan de Formación. Esta definición no sólo se resuelve al interior de la institución, sino que debe considerar condiciones legales (ej. Cobertura de gratuidad, número de horas para el reconocimiento de título profesional) y otras normativas pertinentes.
- La estructura del año académico (anual, semestral, trimestral, u otra) y el grado de flexibilidad que permiten la normativa y la cultura local en este aspecto; básicamente, la coexistencia de períodos de diferente duración durante el ciclo del semestre o año.
- El concepto de crédito académico (expresado en SCT-Chile). Su declaración es un importante hito para operacionalizar el currículum en el marco del tiempo disponible para la carrera considerando como referencia fundamental el trabajo académico de los estudiantes.
- Las decisiones institucionales en relación con los ciclos formativos y otros criterios.

Componentes del Plan de Formación de Pregrado

Los elementos y definiciones que deben estar presentes en todo Plan de Formación de pregrado de la Universidad de Talca, según formato estandarizado, son:

- **Nombre de la carrera:** Corresponde a la identificación de la carrera.
- **Título Profesional:** Es el nombre del título profesional en el que se habilita al estudiante que aprueba satisfactoriamente toda la carrera. Se debe considerar la diferenciación de género aprobada por la Universidad.
- **Área de conocimiento:** Clasificación de áreas disciplinares de la OCDE, que considera: ciencias agrícolas, ciencias naturales; ciencias médicas

y de salud, ciencias sociales; ingeniería y tecnología y finalmente, humanidades. Dicha clasificación se encuentra recogida en la RU 495 de 2014 que complementa RU 773 de 2013.

- **Grado(s) académico(s) que se otorga(n):** Es la indicación clara del o los grados (Bachiller, Licenciado) que obtiene el estudiante en la medida que aprueba los ciclos formativos establecidos.
- **Régimen de Estudio:** Indicación del tiempo total de desarrollo del Plan de Formación (años o semestres) así como la jornada en que se realiza el Plan de Formación: ej. diurna, vespertina u otra. El tiempo total indicado debe incorporar las actividades de titulación.
- **Créditos SCT-Chile:** Se debe indicar los créditos SCT-Chile totales del Plan de Formación, refiriendo tanto aquellos que conciernen al grado como aquellos que conciernen al título profesional. Para estos efectos, hay que recordar que un crédito SCT-Chile en la Universidad de Talca equivale a 27 horas totales de trabajo del estudiante⁸ y que, en general, cada semestre de 18 semanas debiera tener un máximo de 30 créditos y cada año de 36 semanas un máximo de 60 créditos, debiendo realizarse las adecuaciones proporcionales pertinentes al período académico comprometido (por ejemplo, trimestres). Podrían considerarse en forma adicional a los 300 créditos, 2 créditos destinados al desarrollo de actividades deportivas, los cuales deben ser parte del total de créditos del Plan de Formación.
- **Propósito de la formación:** Declaración que relaciona y vincula la Visión y Misión Institucional y de la Unidad Académica a la que se adscribirá la carrera con la carrera que se crea. Representa, desde el punto de vista profesional de la Unidad, el para qué se imparte una determinada profesión, incluyendo en esta definición cómo dicha carrera concreta el compromiso educativo, económico y social que ha asumido con la sociedad⁹.
- **Perfil de egreso:** Es el compromiso formativo que declara la universidad con la sociedad. En estructura, se presenta un párrafo introductorio de carácter integrador que resume el actuar profesional del titulado y las competencias que debe haber desarrollado como resultado de su formación. Incluye el listado de competencias genéricas o transversales, la competencia idiomática y las propias de la profesión.
- **Trayectoria de aprendizajes:** Mapa de progreso en el tiempo del desarrollo lógico y armónico de cada una de las competencias del Perfil. Para estos efectos se hace alusión al N° y fecha del documento de Vicerrectoría de Pregrado que contiene las trayectorias y sus modificaciones.

8 Según RU 082 de 2005.

9 Glosario de términos básicos para la armonización curricular, versión 5, de 18 de julio de 2014, VDP.

- **Carga académica:** corresponde a la indicación respecto de cada módulo de las actividades y horas (en números enteros) correspondientes a la carga académica del estudiante considerando tanto las horas de trabajo presencial como las horas de trabajo autónomo. En esta sección se indica también el semestre a que pertenece cada módulo, su tipo (Formación Básica (FB), Fundamental (FF), Disciplinar (FD), Electivos (E), Módulos de Integración (MIC), de Desempeño Integrado de Competencias (DIC) y Módulos articulados FD/FF o FB/FF, según sea el caso); y sus prerrequisitos.

La asignación de créditos a cada módulo o actividad curricular y la distribución que se realice de la carga académica refiere al tiempo de dedicación que un estudiante debe invertir para lograr los aprendizajes o desarrollar las competencias comprometidas en una determinada actividad académica (talleres, cátedras, salidas a terreno, laboratorios, otros). Habitualmente la formulación de cargas académicas atribuibles a determinadas actividades es muy compleja pues debiera efectuarse a partir de la consideración de estilos de aprendizaje, naturaleza de dichos aprendizajes, disciplinas, grados de complejidad, entre otros; como ello no es posible, la estimación se efectúa inicialmente por juicio de experto, pero posteriormente debe ser periódicamente validada estimando aproximaciones que consideren también la opinión de los estudiantes¹⁰.

La asignación se debe hacer respetando los máximos semestrales y anuales, así como los módulos de Formación Fundamental. La matriz de tributación puede ayudar a visualizar los énfasis curriculares y ajustar la distribución de la carga académica. La experiencia institucional teniendo como base planes de formación de disciplinas afines también debe ser considerada para esta asignación, principalmente porque al hacerla es necesario proyectar cómo se trabajará para que los estudiantes logren los aprendizajes definidos. Es pertinente insistir en que todas las actividades académicas que realizará el estudiante deberán ser consideradas en la carga académica de trabajo y, por tanto, valoradas con créditos SCT-Chile. Por ello, la carga académica considera el desglose en horas de trabajo presencial (clases, seminarios, actividades prácticas, de laboratorio o taller, actividades clínicas o de terreno y las ayudantías) y autónomo (tareas y/o estudio), de cada módulo o actividad académica que conforma el Plan de Formación.

Se sugiere que la carga académica expresada en el Plan de Formación considere un número prudencial de módulos por semestres, por ejemplo, cinco o seis para evitar la dispersión en el aprendizaje del estudiante. También es importante proyectar cargas similares a otras carreras en módulos que podrían constituirse en espacios interdisciplinarios para facilitar la posterior equivalencia entre Planes de Formación.

¹⁰ Glosario de términos básicos para la armonización curricular, versión 5, de 18 de julio de 2014, VDP.

- **Malla curricular:** Expresa gráficamente el itinerario formativo, formulado en módulos distribuidos bimestral, trimestral, semestral o anualmente, su tipo y su creditaje total. Se sugiere que el nombre de los módulos permita su rápida identificación y que se incorporen tempranamente tanto módulos de integración como prácticas.
- **Requisitos para la obtención del o los grados académicos considerados en la carrera:** en esta parte se debe señalar con la máxima claridad y completitud los requisitos que el estudiante debe cumplir para obtener el o los grados académicos estipulados. Debe quedar clara la diferencia en la formación para obtener cada uno.
- **Requisitos para la obtención del título profesional de la carrera:** Corresponde a la indicación clara y completa de los requisitos que el estudiante debe cumplir para obtener el título profesional.
- **Calificaciones de grado y título:** Debe indicar claramente cómo se obtiene la calificación final de la carrera, tanto para la obtención del grado como del título.

Elaboración de syllabi

La etapa de elaboración de Syllabi constituye la instancia en la que se reflexiona y se toman decisiones en torno a la implementación de cada módulo del Plan de Formación, específicamente en cuanto a las metodologías, evaluaciones, bibliografía y requerimientos especiales. El syllabus es un documento oficial elaborado conforme al formato institucional, que se origina a partir del compromiso del módulo en relación con los aprendizajes asociados a una o más competencias del Perfil de egreso.

El diseño del Syllabus de cada módulo del Plan de Formación debe considerar como base las definiciones previas de la arquitectura curricular, en la que se ha establecido el aporte o tributación de cada módulo del Plan a las competencias del Perfil de egreso. El proceso de elaboración de syllabus es una actividad colectiva y reflexiva que en carreras nuevas debe realizarse con la colaboración de académicos que tengan la experticia para dictar esos módulos y que se discuta en equipo para resguardar que no incorpore una visión sesgada de una persona en particular. Hay que tener en cuenta que el diseño debe optimizar el itinerario de formación del estudiante y evitar la duplicidad en distintos módulos (ver Guía para la Construcción de trayectoria y syllabus en repositorio de la Vicerrectoría de Pregrado).

El syllabus contiene apartados que rescatan información del Plan de Formación, trayectoria de aprendizajes y elementos asociados a la implementación; tales como metodologías de enseñanza, evaluaciones de aprendizajes, bibliografías, etc. (Ver anexo 8).

En suma, el Syllabus oficializa el consenso del Equipo desarrollador, sobre aquellas competencias, itinerarios de aprendizaje y organización de estos para ha-



cer la implementación. Representa la precisión de la propuesta formativa de una carrera en cada módulo y da cuenta de las metodologías que se utilizarán para enseñar esos aprendizajes y los medios evaluativos mediante los cuales los estudiantes demostrarán que aprendieron lo explícito en el documento. Por esta razón debe ser sancionado por un equipo con experticia disciplinar y pedagógica. Cuando la carrera esté en régimen será el Comité curricular quien acompañe a la Dirección de Escuela en esta labor¹¹.

Validación externa

Así como en etapas anteriores, es importante socializar y validar la propuesta de Plan de Formación, antes de someterlo al proceso de aprobación por las instancias colegiadas. En este paso, se espera que el plan completo sea evaluado por al menos dos personas externas que tengan la experiencia y reconocimiento para actuar como jueces y aportar su visión sobre los cuatro criterios de calidad del Plan de Formación (consistencia, pertinencia, cohesión y viabilidad) (Ver Ficha de validación externa en el repositorio de la Vicerrectoría de Pregrado).

2.3. Evaluación económica y financiera

Esta etapa es realizada por el Departamento de Análisis Institucional, donde se hace la evaluación financiera y económica que implicará implementar la nueva carrera. En esta etapa es fundamental considerar costos de implementación de salas, equipos e insumos y proyectar los requerimientos de todo el Plan, no solo los de los primeros años.

Para llevar a cabo esta evaluación, la Unidad a la cual se adscribirá la carrera debe tener una propuesta de Plan de desarrollo que permita proyectar los costos e inversiones que deberá llevar a cabo la Universidad. El informe considera los siguientes elementos:

| | |
|---------------------------------------|---|
| <p>Presupuesto de Ingresos</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Proyección de matrícula (vacantes, duración formal, tasas de deserción y de egreso, tiempo de titulación de carreras afín) • Arancel (básico y anual, regulado) • Porcentajes de las distintas formas de pago (gratuidad, no pago) • Crecimiento IPC anual • Estimación a 10 años (depende de la duración de la carrera, comparación en régimen) |
| <p>Presupuesto de Egresos</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Presupuesto de inversiones y equipamiento computacional, softwares específicos y bibliografía requerida (valor m2 construido) • Costos directos e indirectos (gastos comunes, servicios de aseo, uso infraestructura, mantenimiento, apoyo a la docencia, difusión, etc.) • Evolución de planta no académica (Plan de Formación con la finalidad de determinar el cálculo de los HH requeridos) • Gasto en personal académico y no académico • Estimación a 10 años (depende de la duración de la carrera, comparación en régimen). |
| <p>Evaluación del proyecto</p> | <ul style="list-style-type: none"> • VAN (supuestos: Beta sin deuda industria educación, Retorno mercado accionario promedio; tasa libre de riesgo bonos del Banco Central, Proyecto sin deuda) • TIR (cero o positiva) • 10 años. |

2.4. Aprobación del plan de formación

Conforme a la reglamentación universitaria, toda propuesta de Plan de Formación debe recibir la aprobación de sucesivas instancias colegiadas: Consejo de Escuela, Consejo de Facultad, Consejo Académico y Junta Directiva (las dos primeras dependerán de la Unidad a la que se adscriba la carrera). Luego, el acuerdo que aprueba el Plan de Formación se oficializa en una Resolución Universitaria promulgatoria y se da paso a la socialización e implementación de la nueva carrera.

2.5. Socialización de la nueva carrera

La socialización corresponde a la difusión interna y externa de la nueva carrera como parte de la oferta formativa de la Universidad. La socialización interna hace referencia a la difusión que la Unidad a la cual se adscribe la carrera realiza con otras unidades que se vincularán con la carrera cuando esté implementándose, como son: Registro Académico, Vicerrectoría de Pregrado, Vicerrectoría de De-



sarrollo Estudiantil, Biblioteca, Dirección de Tecnologías e Información, Dirección de Vinculación con el Medio, y otros. Además, debe socializar la creación de la carrera con otras Unidades con las que tenga afinidad o que sean prestadoras de servicios docentes como Institutos, Programas y Facultades.

La socialización externa la lleva a cabo la Dirección de Ciclo de Vida del Estudiante y comprende las siguientes acciones:

- Informar a DEMRE la oferta disponible para el año siguiente, en la que se incluye la nueva carrera.
- Incluir en las instancias de difusión de las carreras que realiza la Universidad (web de admisión, redes sociales, otros), la nueva carrera con la información relevante: Número de vacantes, requisitos especiales de ingreso si los hay, puntajes mínimos de postulación y ponderación de los puntajes, entre otros.
- Coordinar con la Dirección de la nueva carrera actividades específicas que se quieran realizar.

2.6. Implementación de la nueva carrera

Esta etapa se realiza en paralelo a la socialización y comprende la puesta en marcha de la nueva carrera en cuanto a recursos y procesos internos que se deben considerar:

- Creación del código de la carrera en Registro Académico
- Creación de la carrera en el Sistema de Gestión Curricular (SGC)
- Carga de trayectoria y syllabus en la plataforma de Diseño Curricular
- Preparación de la planta académica que impartirá los módulos
- Planificación y revisión de espacios físicos que se requieren
- Planificación de los módulos en SGC
- Conformación del Comité curricular de la carrera

La unidad Académica que alberga la nueva carrera deberá establecer un Plan de evaluación y seguimiento de los compromisos establecidos en el Proyecto de carrera.

**EVALUACIÓN Y
SEGUIMIENTO
CURRICULAR**

03

Una vez que la carrera está en fase de implementación, es el Comité curricular, liderado por la o el Director/a de Escuela, el órgano encargado de diseñar el plan de seguimiento y monitorear el funcionamiento en términos formativos. Con este propósito, la Universidad ha incorporado como práctica un modelo de seguimiento orientado a la mejora continua que permita sistematizar evidencias, apoyar la gestión y tomar decisiones basadas en evidencias.

Una de las prácticas que mayor impacto pueden tener en una gestión eficiente de los planes formativos es contar con evidencias directas e indirectas de los aprendizajes de los estudiantes, de su experiencia estudiantil y de las condiciones de implementación en distintos momentos de la trayectoria formativa para tomar decisiones basadas en ellas (Kuh, 2016). Estas evidencias, deben ser utilizadas con propósitos de mejora y retroalimentación de los procesos y para esto se requiere avanzar en la apropiación de los datos por parte de los usuarios finales y no solo por las unidades productoras de la información (Ikenberry & Kuh, 2015).

3.1. Modelo de seguimiento – ciclo de mejora continua

La universidad utiliza para el monitoreo y seguimiento de los aprendizajes un ciclo de cinco etapas el que se replica a distinta escala según el proceso al que se le esté haciendo seguimiento: Planificar, Recoger evidencias, Analizar las evidencias, Realizar acciones y Evaluar las acciones (Figura 7). Las etapas se describen a continuación con una mirada institucional y pueden ser replicadas en otros niveles considerando las particularidades de cada unidad o proceso.



Figura 7: etapas del ciclo de mejora continua

- 1. Planificar:** Esta etapa a nivel institucional considera la existencia de un diseño curricular basado en competencias que tienen una trayectoria de aprendizaje definida, la cual permite establecer de manera clara y precisa qué aprendizajes se evaluarán. La existencia de módulos de Integración (MIC y DIC) y módulos de cierre constituyen la planificación que realizó cada carrera para establecer en qué momento de la trayectoria formativa recoger las evidencias. Con posterioridad a esta planificación curricular, se definen los instrumentos o tareas evaluativas en conjunto con los docentes de estos módulos. El producto en esta etapa es tener claridad de cuáles son los aprendizajes que se van a monitorear, en qué momento y de qué manera, así como el Plan de trabajo del Comité curricular con las acciones e indicadores de logro o resultados esperados.
- 2. Recoger evidencias:** Supone definir la estrategia de aplicación de los instrumentos de evaluación y de registro de la información, recoger las evidencias y sistematizarlas de forma tal que sea fácil acceder a resultados de síntesis e indicadores de alerta. En esta fase se debe resguardar la validez y confiabilidad de la información, así como la carga de trabajo que puede implicar tanto para estudiantes como para docentes. El producto en esta etapa son las bases de datos o evidencia cualitativa sistematizada.
- 3. Analizar las evidencias:** Esta etapa contempla la consolidación y revisión de los resultados por parte de la carrera y de las unidades institucionales pertinentes. Es relevante para facilitar el análisis contar con series históricas de datos y con referentes de comparación (ej. El indicador a nivel de nacional, de Universidad o de Facultad). Esta labor la lleva a cabo el Comité curricular de la carrera en base al Plan anual de trabajo y sin perder de vista los cuatro momentos de la formación (ingreso, proceso formativo, resultados e inserción laboral). Esta fase culmina con la identificación de nudos críticos y fortalezas de la carrera y la propuesta de acciones de mejora. Los indicadores de logro facilitan la recogida de evidencias y luego la evaluación de su efectividad.
- 4. Realizar acciones:** Esta etapa corresponde a la ejecución de las acciones que se propusieron como mejoras en el Plan anual de trabajo del Comité curricular. Se sugiere llevar un registro de las actividades y de los elementos que pueden haber favorecido u obstaculizado la realización de estas, este es un insumo importante para la siguiente etapa y ayuda a comprender los resultados de las acciones en un contexto particular.
- 5. Evaluar las acciones:** Esta es la etapa final y cierra el ciclo a través de la evaluación de las acciones realizadas, su efectividad para resolver los nudos críticos y los aspectos que se deberían mejorar para una siguiente versión, de ser necesario. Los indicadores de logro permiten contrastar los resultados y emitir un juicio sobre las acciones realizadas y en qué medida ayudaron a superar el nudo crítico detectado.

3.2. Componentes Clave

Considerando el ciclo de mejora continua, la Universidad cuenta con un modelo de seguimiento que se basa en la recogida y sistematización de evidencias en cuatro momentos del proceso: Ingreso, Proceso formativo, Resultados e Inserción laboral. La evidencia recogida en cada momento permite retroalimentar tanto a cada subproceso como al sistema completo (Figura 8).

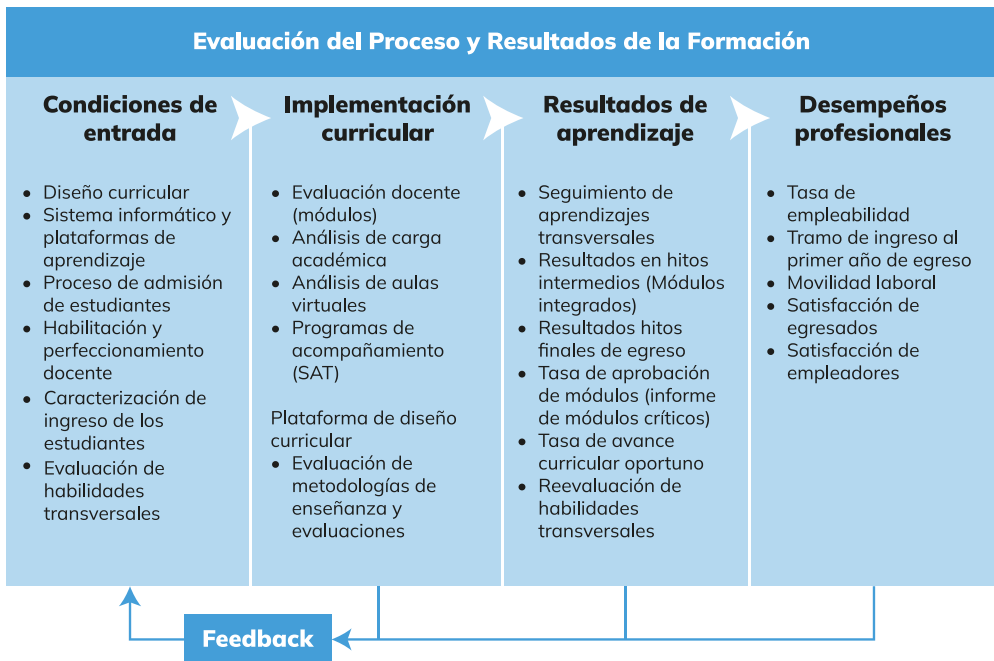


Figura 8: momentos de recogida y análisis de evidencias del logro del perfil de egreso (ejemplos de evidencias) - Adaptado de Westerheijden (2016).



A continuación, se describe brevemente cada momento y el énfasis al que responden las evidencias:

- **Ingreso:** Refiere a las condiciones de entrada de los estudiantes, algunas medidas institucionales son: Puntajes de ingreso obtenidos en las pruebas de selección universitaria, variables de caracterización de los estudiantes, resultados en las evaluaciones diagnósticas.
- **Proceso formativo:** Da cuenta de evidencias que permiten monitorear la implementación del Plan de Formación como: Tasas de aprobación y módulos críticos, Resultados de la evaluación docente, indicadores de uso de la plataforma de aprendizaje (Educandus), resultados de encuestas de la experiencia estudiantil (Ej. ENCE).
- **Resultados:** Corresponde a evidencias directas e indirectas de aprendizaje que se asocian al logro del Perfil de egreso de los estudiantes como son: Resultados de las evaluaciones de seguimiento de las competencias transversales, resultados de evaluaciones clave en módulos MIC y DIC, Resultados de actividades de término de la formación (seminarios de título, talleres, tesis, etc.), encuestas relacionadas al logro de habilidades y conocimientos de la carrera.
- **Inserción laboral:** Refiere a la información asociada al impacto de la formación, la que se refleja en la empleabilidad del estudiante como: tasa de empleabilidad al primer año de egreso, tiempo que demoran en encontrar el primer empleo, ubicación geográfica del trabajo, tipo de cargo, sector laboral, monto de la primera renta, satisfacción y pertinencia laboral.

También se recoge la percepción de estudiantes y empleadores en relación con el logro de las competencias del Perfil de egreso.

La producción y recogida de las evidencias se realiza en distintas unidades de la universidad, las cuales se coordinan para no duplicar la información y se reportan a los Directores de Escuela quien los analiza con sus Comités curriculares.

**RESULTADOS
EVALUACIÓN DEL
PLAN DE FORMACIÓN**

04

La evaluación y seguimiento curricular permite determinar la situación actual de la implementación de un Plan de Formación específico, transformándose en un insumo para la decisión de iniciar un proceso de ajuste. Los procesos de ajustes pueden ser menores, mayores o rediseño del Plan de Formación y estos requieren que la Unidad Académica (Escuela, Facultad o Instituto), tome decisiones basadas en el análisis crítico de los insumos curriculares, de implementación y contextuales, a través de la reflexión y justificación del impacto que genera los posibles ajustes propuestos. Dependiendo del tipo de ajustes es que se toma la decisión sobre qué camino se seguirá (Figura 9).

DSCARGA EL DIAGRAMA
ALTA RESOLUCIÓN

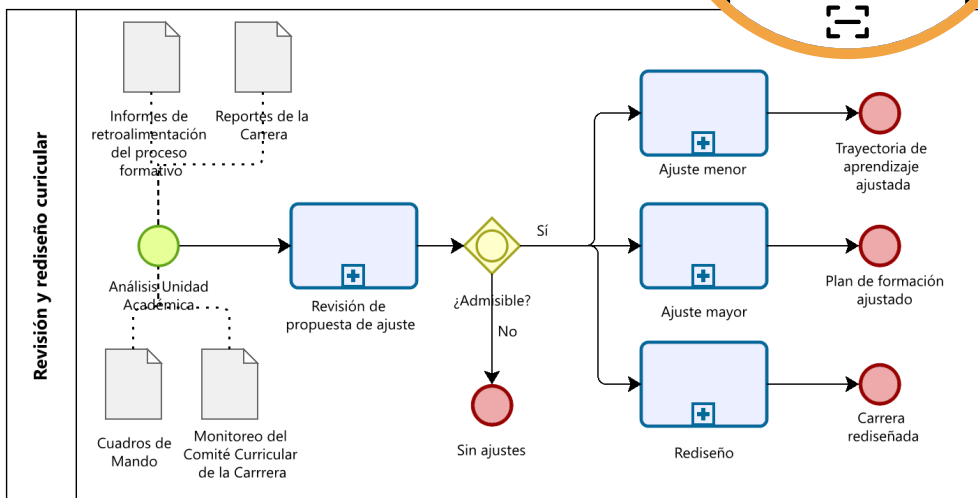


Figura 9: proceso de revisión y rediseño curricular

De forma excepcional, la carrera podrá definir acciones remediales inmediatas asociadas a cambios menores mientras se elabora y aprueba una propuesta de cambios mayores o rediseño. Estas acciones deberán quedar establecidas como un acuerdo del Consejo de Facultad, precisando a qué cohortes aplicará y las condiciones de excepción.

4.1. Ajustes Menores

Los ajustes menores corresponden a cambios en la trayectoria de aprendizaje que no modifican la Resolución del Plan de Formación, los que pueden ser:

- Ajustar la progresión de los aprendizajes en función de las competencias declaradas en el Perfil de egreso.
- Modificar la tributación de aprendizajes a los módulos del Plan de Formación.
- Precisar verbos de los aprendizajes y saberes (verbos observables y medibles).
- Ajustar redacción de aprendizajes y saberes.
- Elaborar saberes en módulos que no cuentan con suficientes para el logro de los aprendizajes comprometidos y del tiempo y créditos estimados para el módulo.
- Generar nuevos saberes actitudinales ajustados al logro de los aprendizajes, considerando los valores institucionales, sellos Facultad y/o carrera.
- Actualizar terminología técnica en aprendizajes y saberes.

Los actores relevantes en este proceso son las Unidades Académicas (Escuelas, Programas, Facultades, Institutos) a través del Comité curricular (en primera instancia) y los equipos académicos. La Vicerrectoría de Pregrado a través de la Unidad de Diseño Curricular asesora y acompaña este proceso.

Si el Comité curricular considera pertinente realizar ajustes a la trayectoria de aprendizaje, estos se pueden desarrollar mientras el Plan de Formación esté vigente. En caso de realizarse cerca del periodo de finalización de una cohorte, puede considerarse como insumo para el diagnóstico de un ajuste mayor o un rediseño. Este ajuste menor culmina con la trayectoria de aprendizaje y sus respectivos syllabi modificados en la plataforma de Diseño Curricular.



DSCARGA EL DIAGRAMA
ALTA RESOLUCIÓN



Para llevar a cabo el proceso de ajustes menores, el Comité curricular, revisa los antecedentes que tiene y realiza una solicitud con la propuesta de ajustes y su justificación a la Unidad de Diseño Curricular, quien la revisa y si corresponde, se gestiona la actualización en la plataforma de Diseño Curricular. Este cambio implica que el Comité curricular de la carrera debe socializar el syllabus ajustado con los docentes de forma tal que el cambio se implemente en el período académico siguiente (Figura 10).

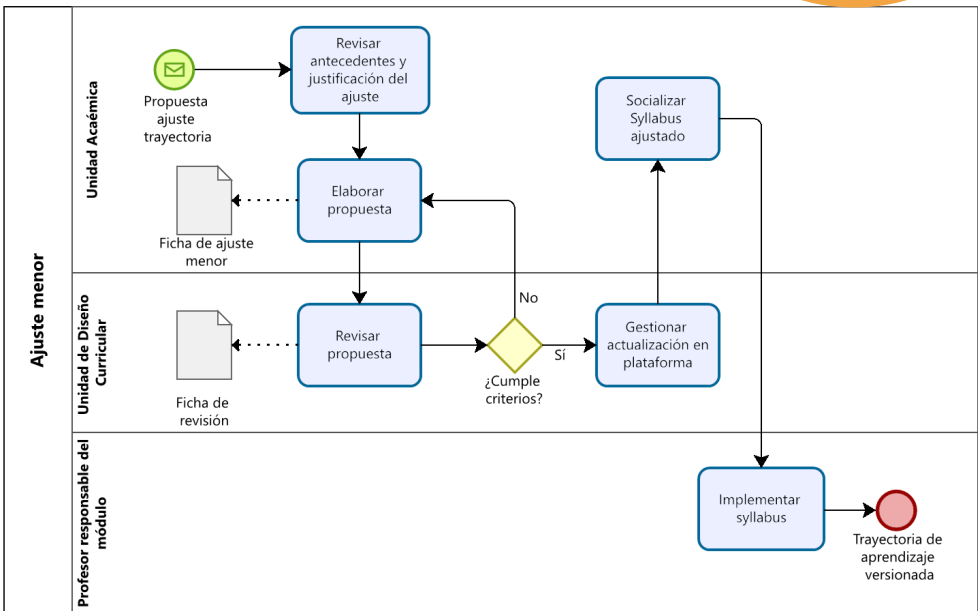


Figura 10: proceso de ajustes menores

4.2. Ajustes Mayores

Este proceso involucra modificaciones al Plan de Formación que requieren una nueva Resolución Universitaria. Estas deben ser justificada por la Unidad académica responsable, a partir del análisis reflexivo de las evidencias de seguimiento del Plan de Formación. Se entienden como ajustes mayores al Plan de Formación las siguientes:

- Nueva distribución de carga académica (trabajo presencial, trabajo autónomo, horas semanales).
- Eliminar o agregar prerrequisitos a módulos.

- Redistribución de créditos SCT-Chile (total de horas de módulos). Esto no debe afectar al total de créditos asignados al Grado académico y al Título profesional.
- Modificación en la temporalidad de los módulos.
- Cambio de nombre del módulo, manteniendo su enfoque.
- Modificación al tipo de formación de los módulos (FF, FB, FD, MIC, DIC y articulados).
- Modificación de requisitos para la obtención del Grado Académico.
- Cambio en la descripción de calificaciones de Grado académico y Título profesional.

Estos cambios deben establecer claramente el periodo en el que entran en vigencia o si serán aplicados retroactivamente a todos los estudiantes del plan vigente, quedando señalado en la respectiva resolución universitaria. Es importante hacer un plan de implementación en conjunto con el Departamento de Gestión Curricular para asegurar su viabilidad. Se recomienda desarrollar el ajuste mayor en el periodo académico anterior al periodo en que se ejecutarán los cambios.

No se consideran ajustes mayores los cambios en la descripción del Perfil de egreso y las competencias ya que esto implica cambios sustantivos en todo el Plan de Formación y esto constituye un rediseño.

Para proceder en el proceso de ajustes mayores, el Comité curricular elabora una propuesta de cambios con su respectiva justificación y realiza la solicitud a la Dirección de Docencia. La propuesta es revisada considerando la normativa y la pertinencia de los cambios solicitados, y se entrega a la carrera una retroalimentación, la que debe ser aprobada por los cuerpos colegiados de la Unidad académica (Consejo de Facultad, Consejo de Escuela u otro que corresponda). Una vez que se define la propuesta final, es validada en cuanto a normativa por la Dirección de Docencia y se solicita hora para que la Unidad Académica la pre-



sente al Consejo Académico. El Consejo la analiza y puede recomendar su aprobación; si este es el caso, se presenta a la Junta Directiva quien analiza y aprueba o no los cambios. Si estos se aprueban, se genera el Acuerdo de la Junta Directiva que posteriormente se transforman en Resolución Universitaria (Figura 11). Con esta resolución, se genera la actualización en el Sistema de Gestión Curricular.

DSCARGA EL DIAGRAMA
ALTA RESOLUCIÓN

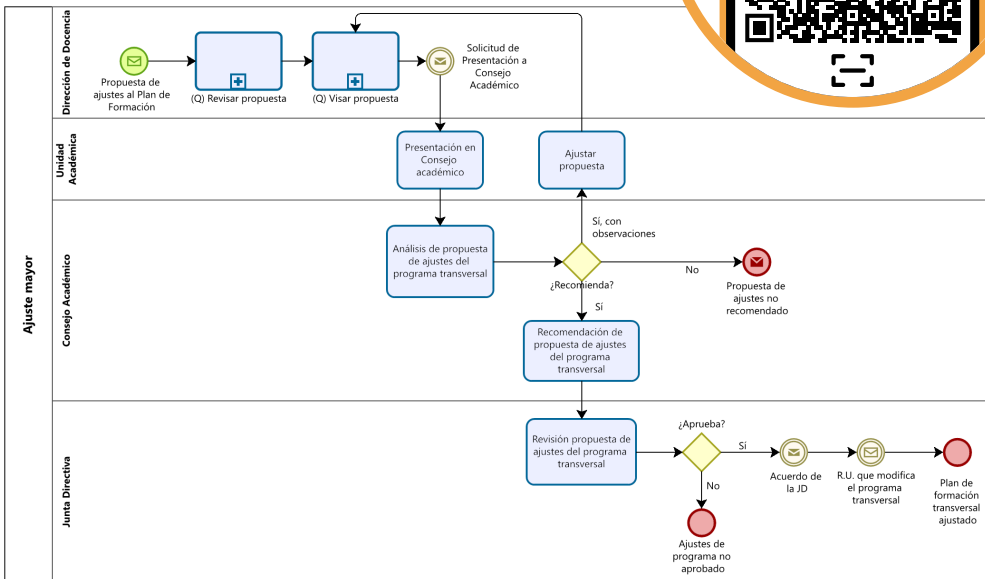


Figura 11: Proceso de ajustes mayores.

4.3. Rediseño Curricular

El rediseño se puede generar a partir de la necesidad del Comité curricular o Unidad Académica de cambiar el Perfil de egreso: por su obsolescencia en el medio profesional/laboral, por cambios en la normativa nacional, o por los resultados de la evaluación de la implementación del Plan de Formación que cumple un ciclo (estableciéndose como hito el egreso de una cohorte). Institucionalmente también podría promoverse el rediseño en un grupo acotado de carreras (Facultad) o para la totalidad de ellas (modificación de competencias transversales), con el objetivo de optimizar la formación de los estudiantes de pregrado. El detalle del proceso se desarrolla en el Capítulo V.

**REDISEÑO
CURRICULAR DE
UNA CARRERA**

05

Si se considera necesario realizar rediseño, este se debe sustentar en las evidencias del proceso de análisis realizado por el Comité curricular, que den cuenta de la evaluación del logro del Perfil de egreso anterior, es decir, contar con al menos una cohorte que haya egresado del Plan de Formación vigente o al menos se sugiere contar con una muestra representativa de estudiantes egresados y trabajando, para que la información sea relevante. Para optimizar los recursos se sugiere que el rediseño coincida con los procesos de autoevaluación que cada carrera desarrolle en el marco de las acreditaciones a las cuales se adscriba.

El rediseño curricular involucra las siguientes etapas (Figura 12):

- Presentación de la propuesta de cambios
- Generación del Plan de Formación
- Evaluación económica y financiera
- Aprobación del Plan de Formación
- Socialización del nuevo Plan
- Implementación del nuevo Plan

La implementación de un nuevo Plan de Formación dependerá de su aprobación, la que debe enmarcarse en los plazos establecidos tanto interna como externamente a la institución.

DESCARGA EL DIAGRAMA ALTA RESOLUCIÓN

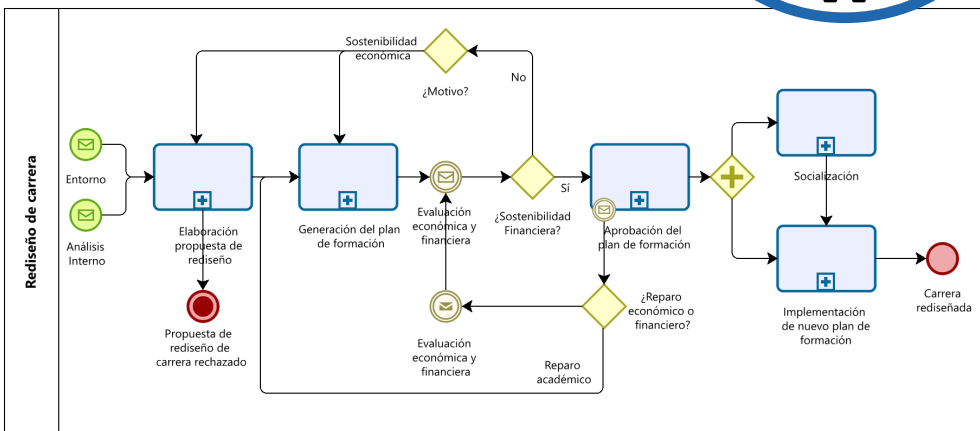


Figura 12: Pasos de proceso de rediseño

Cada etapa considera una serie de acciones que culminan en productos, los cuales deben ser presentados y aprobados por las unidades respectivas antes de avanzar a la siguiente etapa y previo a la presentación en los distintos cuerpos colegiados de la Universidad para ser aprobados.

5.1. Generación de la Propuesta de Rediseño

La generación de la propuesta de rediseño surge a partir de los antecedentes que el Comité curricular ha recopilado y analizado sistemáticamente, los cuales provienen de la implementación del Plan de Formación vigente, de cambios en el entorno y normativas, concordancia con el Plan estratégico y el Estado del arte de la carrera en el contexto nacional e internacional. Independiente de cómo surja la necesidad de rediseño, la propuesta debe tener consistencia con el Modelo Educativo institucional y la planificación estratégica vigente para contribuir al logro de la misma; en este marco, se espera que el nuevo Plan de Formación tenga un sello distintivo que le permita a la Universidad ejercer una posición de liderazgo. Cabe señalar que en la propuesta se debe justificar claramente la necesidad de realizar estos cambios, las ventajas competitivas que tendría esta modificación para la carrera y la relación que esta tiene con la misión corporativa. Los pasos a seguir para la elaboración de la propuesta se presentan en la Figura 13.

DESCARGA EL DIAGRAMA
ALTA RESOLUCIÓN

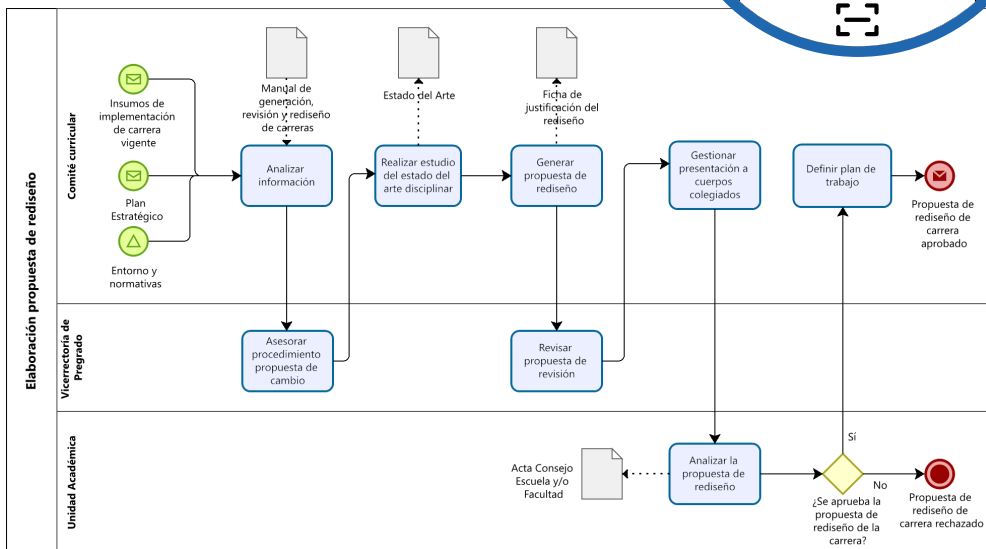


Figura 13: Pasos para la generación de la propuesta de rediseño



El proceso parte con la generación de la propuesta de rediseño por parte de la Unidad académica. El Comité curricular liderado por el Director de Escuela es quien debe coordinar las acciones con la Vicerrectoría de Pregrado, quien asesora al Comité y le entrega las orientaciones específicas para la realización de la propuesta.

El Comité curricular tiene la tarea de realizar las siguientes acciones:

- 1. Evaluar los insumos y evidencias de la carrera:** esta evaluación considera la reflexión y análisis sistemático de insumos recogidos durante la implementación de la carrera, la alineación con el Plan estratégico y otros lineamientos institucionales, cambios en la normativa o contexto que afecten a la carrera, el Estado del arte sobre la forma de abordar la carrera en otras instituciones y las tendencias en este ámbito disciplinar, la pertinencia de oferta académica y las proyecciones de la carrera en una universidad pública regional. Esta acción culmina con la presentación del informe a la Dirección de Docencia.
- 2. Gestionar la presentación de la propuesta a los cuerpos colegiados:** Una vez aprobada la propuesta de rediseño por la Dirección de Docencia, esta debe ser presentada en los distintos cuerpos colegiados que corresponda (ej. Consejo de Escuela, Consejo de Facultad). El Comité curricular debe gestionar, presentar en estas instancias e incorporar las retroalimentaciones que se generen. Si los cuerpos colegiados evalúan positivamente la idea de rediseñar el Plan de Formación, la Unidad académica puede ampliar el Comité curricular de la carrera y contratar apoyos externos si cuenta con los recursos para ello.
- 3. Definir el Plan de trabajo para el Rediseño:** Como última acción de esta etapa, se debe elaborar un cronograma que muestre la proyección del trabajo y los principales hitos y fechas con el propósito de estimar los tiempos y acciones que se deben realizar.

5.2. Generación del Plan de Formación Rediseñado

La generación del Plan de Formación de una carrera es un proceso reflexivo y colectivo, orientado por cuatro criterios de rigor que permiten respaldar y resguardar todas las decisiones adoptadas. Estos criterios de rigor son los mismos que aplican en el proceso de Creación de una carrera: Pertinencia, Consistencia, Cohesión y Viabilidad (ver Figura 3):

Pasos para la elaboración del Plan de Formación

La nueva propuesta formativa de la carrera debe considerar una clara interacción entre las demandas de la sociedad y las prácticas actuales; a partir de ellas y con una visión consistente con el ideario institucional y el Modelo Educativo, se genera la propuesta curricular rediseñada. En consecuencia, la generación del Plan de Formación rediseñado es el resultado de diversos pasos que se suceden y que permiten consolidar una propuesta que cumpla con los lineamientos institucionales. Estos pasos se detallan en la Figura 14.

DESCARGA EL DIAGRAMA
ALTA RESOLUCIÓN

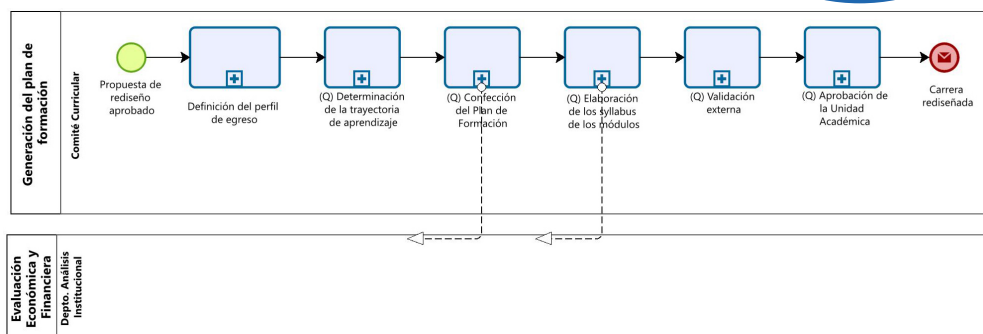


Figura 14: Pasos para la elaboración de un nuevo plan de formación.

Definición del nuevo Perfil de egreso

El Perfil de egreso representa una descripción del conjunto de competencias que es capaz de evidenciar un titulado de una profesión específica; en otras palabras, constituye la descripción de desempeños esperados de un titulado, certificado por la Universidad en términos de las habilitaciones logradas en el proceso formativo y representa el compromiso social de la institución en el logro de las competencias que se adquieren en el curso de un itinerario formativo¹². En un proceso de

12 Glosario de términos básicos para la armonización curricular (2014), VDP.

rediseño, el ajuste en el Perfil de egreso supone una actualización de dicho compromiso institucional a la luz de los antecedentes de la implementación del Plan de Formación vigente.

El levantamiento del Perfil de egreso es el primer paso en el rediseño curricular. Su redefinición es un punto crítico pues todas las decisiones posteriores que incluya el Plan de Formación deberán ser consistentes con las competencias definidas en el Perfil de egreso y tributar a él. Por lo mismo, las competencias a comprometer deben ser factibles de lograr de acuerdo con la realidad particular de la carrera y el tiempo que durará.

Las acciones que se deben realizar en la definición del Perfil de egreso se presentan en la Figura 15.

DESCARGA EL DIAGRAMA
ALTA RESOLUCIÓN

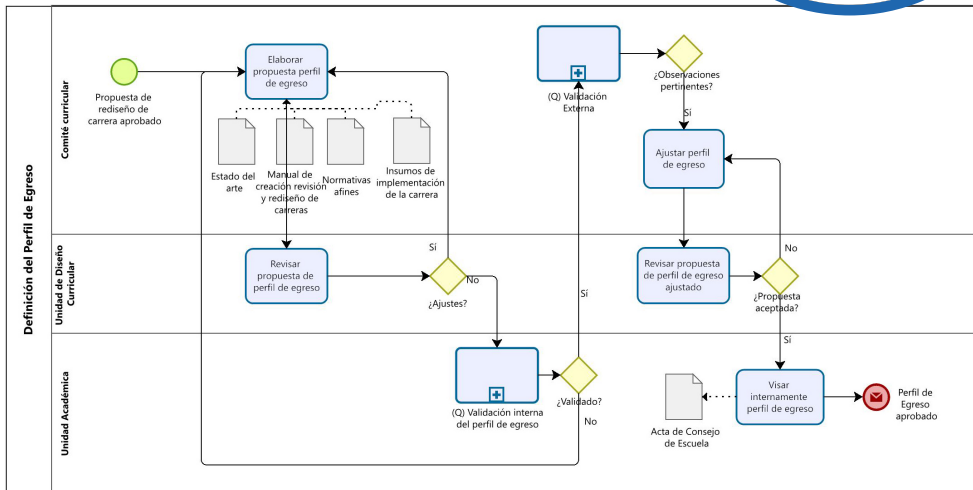


Figura 15: Acciones para la redefinición del perfil de egreso.



1. **Elaboración de la propuesta de nuevo Perfil de egreso:** El Perfil de egreso debe elaborarse siguiendo los componentes definidos por la Universidad y la estructura de redacción de la descripción inicial y de las competencias. Se debe considerar para su elaboración los insumos internos y externos, así como los informes de evaluación de la implementación de la carrera en curso, el escenario y tendencias actuales y normativas específicas relacionadas con la carrera (Ver Guía de elaboración de trayectorias de aprendizaje y syllabus en el repositorio de la Vicerrectoría de Pregrado).
2. **Revisión curricular de la propuesta:** Esta revisión es realizada por la Unidad de Diseño Curricular de la Vicerrectoría de pregrado y tiene como propósito asegurar que la estructura del nuevo perfil cumple con los lineamientos curriculares institucionales (ver Anexo 1).
3. **Validación interna del Perfil de egreso:** Corresponde a la revisión del perfil por parte de miembros de la comunidad académica con las competencias para emitir un juicio experto. Pueden ser académicos de la carrera o de otras unidades relacionadas a la formación. Esta validación es realizada por el Comité curricular. Dicha instancia debe guiarse por los mismos cuatro criterios de rigor que permiten respaldar y resguardar las decisiones adoptadas por el Comité curricular (pertinencia, consistencia, viabilidad y cohesión). Así entonces, respecto de cada competencia se debe responder preguntas del siguiente tenor:
 - ¿Es consistente con el Modelo Educativo de la Universidad de Talca; con el plan estratégico y la misión/visión de la Universidad, Facultad y Escuela (consistencia interna)?
 - ¿Es consistente con los criterios de acreditación de la carrera (consistencia externa)?
 - ¿Es coherente con la realidad de la Escuela?
 - ¿Presenta autonomía e independencia como competencia (no es una tarea) respecto de los desempeños típicos y distintivos de la profesión o podría considerarse comprendida dentro de una competencia más compleja e integral?
 - ¿Es pertinente/útil a la formación de sus profesionales conforme a las exigencias actuales y proyecciones del medio profesional; el favorecimiento de la empleabilidad y de la movilidad estudiantil?
 - ¿Respeto en su enunciado los lineamientos institucionales?

Las respuestas a tales preguntas pueden llevar a reafirmar las competencias propuestas por el Comité curricular, reformular, suprimir o agregar alguna. Se recomienda dejar documentada la o las instancias de validación a fin de proporcionar información a futuro sobre los fundamentos y razones de las decisiones que se adoptan. Del mismo modo, deberán ser retroalimentadas desde la Vicerrectoría de Pregrado a fin de resguardar la uniformidad y el seguimiento de los criterios institucionales.

4. **Validación externa del Perfil de egreso:** Corresponde a una actividad tipo grupo focal en la que se invita a actores clave externos a la Universidad (futuros empleadores, académicos de otras universidades, representantes de colegios profesionales, miembros de instituciones gubernamentales afines, entre otros), se les presenta el perfil y se les solicita que den su opinión respecto de este, su proyección o aporte a la sociedad y al desarrollo de la región. Esta validación la gestiona y realiza el Comité curricular y genera un informe con las principales fortalezas y aspectos a mejorar y participa en calidad de observador un miembro de la Unidad de Diseño Curricular. Para esta actividad se sugiere utilizar preguntas similares a las desarrolladas en la validación interna.
5. **Ajuste del Perfil de egreso:** Luego de la validación externa, se integran los comentarios de la retroalimentación que el Comité curricular considere pertinentes y se genera una nueva propuesta que es presentada a la Unidad de Diseño Curricular.
6. **Revisión de la propuesta ajustada:** La Unidad de Diseño Curricular revisa la propuesta ajustada para asegurar que los lineamientos curriculares institucionales se cumplen en cuanto a estructura y normativa vigente.
7. **Visación interna de la propuesta de perfil:** La propuesta final de Perfil de egreso es visada por el Consejo de Escuela y con esto finaliza la etapa de definición del perfil. Esto se plasma en un acta del Consejo de Escuela.

Componentes del Perfil de egreso.

El Perfil de egreso está constituido por un párrafo introductorio de carácter integrador que resume el actuar profesional del titulado y el listado de competencias que definen el perfil profesional comprometido por la Universidad.

La Universidad, distingue un conjunto de competencias genéricas definidas por la Institución en función de los valores corporativos y sellos institucionales que le interesa desarrollar¹³ y unas competencias profesionales relacionadas con las actividades complejas requeridas de los profesionales (titulados) en las áreas de desempeño prevalentes y que son determinadas por la Escuela y/o Facultad.

Cada carrera puede incorporar en la línea de competencias genéricas una competencia idiomática, según sus propias decisiones y las demandas de la profesión. Para estos efectos es posible optar entre un nivel mínimo A2 o B1 según el Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas (MCERL), ya sea en inglés o en un idioma extranjero elegible por el estudiante entre inglés, alemán o francés.

Para la definición de las competencias que integrarán el Perfil de egreso, el Comité curricular debe considerar una serie de insumos, así como los criterios y orientaciones institucionales en la formulación del enunciado de las competencias.

13 Plan Estratégico de la Universidad de Talca.



Insumos para la elaboración del Perfil de egreso

La definición de las competencias profesionales específicas debe considerar la realidad actual y la visión de futuro de la profesión. Lo anterior comprende distintas dimensiones de la realidad: la dimensión de la formación universitaria (estado del arte) en distintas instituciones de educación superior sumado a la regulación que impacta a la profesión; la dimensión del medio laboral/ profesional y, la dimensión del propio contexto institucional. Cuando es pertinente, se considera también la realidad presente y la visión internacional respecto de la proyección de la profesión. En consecuencia, la definición del Perfil de egreso se nutre de insumos externos a la institución y de insumos internos.

| Insumos Externos | Insumos Internos |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Normativa del Ministerio de Educación para la carrera. • Criterios de acreditación nacional o internacional, relevantes para la carrera (CNA u otros). • Requisitos sugeridos por el Colegio Profesional respectivo y/o por políticas públicas relacionadas con la carrera (ej. objetivos sanitarios para carreras de la salud, estándares de Pedagogías). • Estado del arte sobre planes de formación en otras instituciones nacionales o extranjeras que puedan ser referente. • Opiniones de expertos de la profesión, titulados y otros informantes claves como miembros de organizaciones relevantes para el área disciplinar (ej.: ONG, otras instituciones de educación superior). | <ul style="list-style-type: none"> • Resultados e informes de la implementación del Plan de Formación vigente. • Plan Estratégico vigente. • Misión y visión de la Universidad, de la Facultad y de la Carrera. • Manual para la implementación del Sistema de créditos transferibles SCT-Chile. • Competencias genéricas de la Universidad, según lo establecido en la Resolución Universitaria vigente. • Opinión de académicos vinculados con la carrera. • Proyectos institucionales o de facultad en curso que consideren innovaciones curriculares. |

Enunciado de las competencias del Perfil de egreso

Existen variadas formas de redactar competencias, sin perjuicio de lo cual siempre destacan algunos criterios de base en la expresión de sus enunciados¹⁴; estos deben:

- Formularse en términos de acciones complejas requeridas por los profesionales, por ende, cada competencia debe ser medible u observable, desarrollarse de forma progresiva y evidenciar desempeños parciales que permitan visualizar el avance de los aprendizajes.
- Iniciar con un verbo complejo que describa lo más precisamente posible el desempeño a lograr.
- Estar referidas a los logros del estudiante al finalizar el período de formación, por tanto, subsumen competencias de nivel más bajo.
- Orientarse al aprendiz y no al experto en la profesión.
- Expresarse según lo que se espera que un recién titulado puedan hacer y en qué condiciones deberá mostrarse.
- Estar expresadas en lenguaje claro y conciso, fácilmente comprensible por el estudiante, el docente y el público general.
- Ser factibles de desarrollarse en el tiempo definido para la carrera.

Teniendo presente dichos criterios, el enunciado de las competencias de egreso en la Universidad de Talca se compone de cuatro elementos (Figura 16):

- Verbo (responde a la pregunta ¿cuál es la acción o desempeño?)
- Constructo (responde a la pregunta ¿respecto de qué?)
- Contexto (responde a la pregunta ¿en qué condiciones o bajo qué requerimientos?)
- Finalidad (responde a la pregunta ¿para qué?)

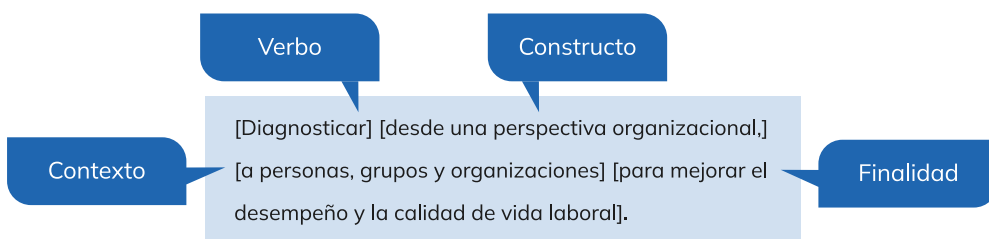


Figura 16: Estructura de una competencia

Una vez que el Perfil de egreso se ha definido y validado, se sigue con el desarrollo de la arquitectura curricular.

14 Algunos de estos ejemplos se presentan en la Guía para la Construcción de Trayectorias de Aprendizajes y Syllabus. 2020. Vicerrectoría de Pregrado.

Arquitectura curricular

La arquitectura curricular corresponde a un proceso analítico que permite establecer los aprendizajes progresivamente, otorgándole una estimación de tiempo de acuerdo con los recursos cognitivos, procedimentales y actitudinales que se movilizan, con el fin de construir un itinerario formativo con potenciales módulos y actividades. Esta agrupación de aprendizajes se realiza por afinidad del conjunto de saberes (cognitivos, procedimentales y actitudinales) según su ubicación temporal. A partir del ejercicio anterior es posible determinar la estructura del Plan de Formación considerando todos los elementos normativos institucionales.

Para efectos del Manual se ha desagregado la Arquitectura curricular en tres procedimientos: la Elaboración de la Trayectoria de aprendizaje, la Generación del Plan de Formación y la Elaboración de syllabus, pero todos son componentes de esta.

Elaboración de la trayectoria de aprendizaje

La trayectoria de aprendizaje es el mapa de progreso en el tiempo, del desarrollo lógico y armónico de una competencia. Debe ser desarrollada una vez validadas las competencias del Perfil de egreso de la carrera.

La trayectoria parte con la declaración de los aprendizajes esenciales asociados a la consecución de cada competencia que el estudiante debe lograr para alcanzar su Perfil de egreso. La trayectoria debe evidenciar cuáles son los hitos, en términos de aprendizajes, que conforman el camino que debe seguir el estudiante para lograr el desarrollo de la competencia. Asimismo, se debe determinar los recursos (internos a la persona) que se seleccionarán y movilizarán. Estos recursos pueden ser conocimientos cognitivos, procedimientos y actitudes, los que puestos en acción permiten inferir el desempeño competente de la persona, en este caso del estudiante como futuro profesional. Para elaborar los aprendizajes y saberes asegurando su progresión, se recomienda utilizar una taxonomía o una hipótesis de progresión (Ver Guía para la Construcción de trayectoria y syllabus en repositorio de Vicerrectoría de Pregrado).



Pasos para la construcción de una Trayectoria de Aprendizaje

El mapeo de la trayectoria de aprendizajes para cada competencia del Perfil de egreso supone una actividad reflexiva y de toma de decisiones para la ejecución de los siguientes pasos por el Comité curricular a cargo:

Paso 1:

Asignar temporalidad a competencias: El objetivo de este apartado es determinar cuánto tiempo estimado podría durar la competencia a lo largo de la carrera. Se debe pensar en la duración aproximada de cada competencia considerando que dependerá de las temáticas que aborden, algunas podrían comenzar en los primeros años, mientras que otras lo harán más adelante. La asignación de temporalidad es una etapa crucial pues permite validar la ordenación de competencias y eventualmente reorganizar, posteriormente, la trayectoria de aprendizaje. Asimismo, permite también monitorear el avance efectivo en el logro de esta (Ver Anexo 2).

Paso 2:

Determinar aprendizajes progresivos: esto corresponde a una declaración de lo que se espera que los estudiantes logren alcanzar en diversos momentos (hitos), es decir, lo que el estudiante debe ser capaz de hacer, comprender y/o demostrar¹⁵. Los aprendizajes se formulan siguiendo una secuencia lógica de progresión en creciente grado de complejidad, en relación con la acción (verbo), objeto de estudio o temática y/o contexto o condición. El enunciado de un aprendizaje se redacta desde la óptica de los estudiantes como una acción (se debe usar el verbo en 3ª persona del modo indicativo; por ejemplo: describe, aplica, relaciona...) debiendo emplear un solo verbo en el enunciado, de tal modo que quede muy clara cuál es la acción que se espera del estudiante. Los aprendizajes forman la base de la apreciación por ello se suele hablar de resultados de aprendizaje.

Una vez determinado los aprendizajes se debe hacer una temporalización coherente al paso 1, considerando la distribución homogénea en el proceso formativo (Ver Anexo 3).

Paso 3:

Determinar potenciales saberes según aprendizajes: Respecto de la progresión del aprendizaje será necesario indicar los distintos recursos que están al servicio de su logro, es decir, qué recursos son esenciales al logro de cada uno de los aprendizajes. Estos recursos pueden ser de tipo conceptual, procedimental y ac-

¹⁵ Kennedy, D. (2007). Redactar y utilizar resultados de aprendizaje. Irlanda: University College Cork.

titudinal; la cantidad asignada de cada tipo dependerá de la intención del aprendizaje y de las decisiones reflexivas del Comité curricular a cargo. Los saberes deben ser redactados con el verbo en infinitivo para favorecer su distinción con los aprendizajes a los cuales contribuyen y se debe emplear un solo verbo en su enunciado de tal modo que quede muy claro cuál es el recurso en que debe focalizarse (Ver Guía para la Construcción de trayectoria y syllabus en el Repositorio de la Vicerrectoría de Pregrado).

Una vez creados los saberes se debe asignar una temporalidad a cada saber, según el nivel de complejidad de cada uno de ellos. Esta etapa permitirá establecer la base para determinar la periodicidad del módulo (trimestral, semestral y/o anual) (Ver Anexo 4).

Paso 4:

Relacionar y determinar potenciales módulos según afinidad de saberes asociados a los aprendizajes (malla curricular): En una matriz se debe agrupar los saberes cognitivos, procedimentales y actitudinales por afinidad y periodo y con esto proponer nombre de módulos según las temáticas que aborde cada conjunto de saberes. Al determinar la cantidad de saberes por cada conjunto y las decisiones reflexivas del Comité curricular a cargo, se podrá establecer la periodicidad del módulo, es decir, se define si el módulo será trimestral, semestral o anual (Ver Anexo 5). La malla curricular debe considerar al menos un Módulo Integrado de Competencias y un Módulo de Desempeño Integrado como hitos evaluativos de la progresión del logro del Perfil de egreso. Además, debe incorporar dos módulos de deportes.

Paso 5:

Validación de la relación de los aprendizajes y módulos: en una matriz de doble entrada se determina la tributación de cada módulo a los aprendizajes, donde se espera que los módulos se comprometan a contribuir al desarrollo de los distintos niveles de aprendizajes, en función de la ubicación temporal.

Esta representación del diseño curricular permite realizar reflexiones de la pertinencia y coherencia de la malla, precisión del alcance del aprendizaje, hitos evaluativos del Perfil de egreso (MIC - DIC) y la ubicación temporal de todos los elementos (**Ver Anexo 6**).

Las trayectorias validadas deben ser remitidas a la Vicerrectoría de Pregrado para su revisión, registro y asignación de número y fecha quedando, estas y sus modificaciones posteriores, como documento integrante de la Resolución Universitaria que contiene el Plan de Formación.

Oficialmente la información de la trayectoria de aprendizaje quedará organizada según muestra el Anexo 7.



Articulación con el Programa de Formación Fundamental

Conforme a la RU 896 de 2016 el logro de las competencias genéricas o transversales corresponde tanto al Programa de Formación Fundamental como a las Escuelas. El primero trabaja con 8 módulos, distribuidos en los 8 primeros semestres, con un total de 24 créditos SCT- Chile. A las escuelas se les asignaron 8 créditos para contribuir a la adquisición de las competencias transversales, desde los módulos disciplinares o básicos. Para propender a este trabajo colaborativo entre unidades, la trayectoria de aprendizaje de las competencias transversales tiene aprendizajes y saberes articulables que deben ser incluidos en los módulos disciplinares de cada carrera. Con este modelo de diseño curricular, la articulación supone el abordaje de los aprendizajes transversales contextualizados a cada disciplina o carrera, con lo que las y los estudiantes desarrollan estos saberes en un espacio significativo para ellos, anclada en lo que será su desempeño profesional futuro.

Dicho modelo supone en una primera instancia, identificar en qué módulos es más pertinente y factible abordar estos saberes y con base en este análisis se distribuyen los 8 créditos definidos como articulados. Ello queda refrendado en la columna destinada a la descripción del tipo de módulo dentro de la carga académica contenida en el formato de Plan de Formación, con la simbología FD/FF o FB/FF, según sea el caso.

Confección del Plan de Formación

Lineamientos y criterios

El Plan de Formación corresponde al camino formativo trazado por la institución para intencionar el desarrollo y logro por parte del estudiante de las competencias propuestas en el Perfil de egreso de cada carrera que imparte. Considera tanto el marco institucional como las demandas locales, globales y sociales.

En toda construcción de un Plan de Formación, se presentan ciertas condiciones de borde, esto es, disposiciones o restricciones que enmarcan y condicionan

el rediseño de un Plan formativo. Entre las principales condiciones de borde, se cuentan:

- **La duración de la carrera:** Corresponde a la definición de años y períodos académicos que tendrá el Plan de Formación. Esta definición no sólo se resuelve al interior de la institución, sino que debe considerar condiciones legales (ej. Cobertura de gratuidad, número de horas para el reconocimiento de título profesional) y otras normativas pertinentes.
- **La estructura del año académico** (anual, semestral, trimestral, u otra) y el grado de flexibilidad que permiten la normativa y la cultura local en este aspecto; básicamente, la coexistencia de períodos de diferente duración durante el ciclo del semestre o año.
- **El concepto de crédito académico** (expresado en SCT-Chile). Su declaración es un importante hito para operacionalizar el currículum en el marco del tiempo disponible para la carrera considerando como referencia fundamental el trabajo académico de los estudiantes.
- **Las decisiones institucionales** en relación con los ciclos formativos y otros criterios.

Componentes del Plan de Formación de Pregrado

Los elementos y definiciones que deben estar presentes en todo Plan de Formación de pregrado de la Universidad de Talca, según formato estandarizado, son:

- **Nombre de la carrera:** corresponde a la identificación de la carrera.
- **Título Profesional:** Nombre del título profesional en el que se habilita al estudiante que aprueba satisfactoriamente toda la carrera. Se debe considerar la diferenciación de género aprobada por la Universidad.
- **Área de conocimiento:** Clasificación de áreas disciplinares de la OCDE, que considera: Ciencias agrícolas, Ciencias naturales; Ciencias médicas y de salud, Ciencias sociales; Ingeniería y tecnología, y Humanidades.



- **Grado(s) académico(s) que se otorga:** Indicación clara del o los grados (Bachiller, Licenciado) que obtiene el estudiante en la medida que aprueba los ciclos formativos establecidos.
- **Régimen de Estudio:** Indicación del tiempo total de desarrollo del Plan de Formación (años o semestres) así como la jornada en que se realiza (diurna, vespertina u otra). El tiempo total indicado debe incorporar las actividades de titulación.
- **Créditos SCT-Chile:** Créditos SCT-Chile totales del Plan de Formación, refiriendo tanto aquellos que conciernen al grado como aquellos que conciernen al título profesional. Para estos efectos, hay que recordar que un crédito SCT-Chile en la Universidad de Talca equivale a 27 horas totales de trabajo del estudiante¹⁶ y que, en general, cada semestre de 18 semanas debiera tener un máximo de 30 créditos y cada año de 36 semanas un máximo de 60 créditos, debiendo realizarse las adecuaciones proporcionales pertinentes cuando los periodos académicos sean diversos (por ejemplo, cuando se trata de trimestres).
- **Propósito de la formación:** Declaración que, en el marco de la Visión y Misión de la Universidad, Facultad y Escuela, se vincula con el nuevo Plan de Formación de la carrera. Representa, desde el punto de vista de la Escuela o carrera, el para qué se imparte una determinada profesión, incluyendo esta definición descripciones de cómo dicha carrera concreta el compromiso educativo, económico y social que ha asumido con la sociedad¹⁷.
- **Perfil de egreso:** Está constituido por un párrafo introductorio de carácter integrador que resume el actuar profesional del titulado y las competencias que el estudiante debe haber desarrollado como resultado de su formación. Incluye el listado de competencias genéricas o transversales, la competencia idiomática y las propias de la profesión.
- **Trayectoria de aprendizajes:** Mapa de progreso en el tiempo del desarrollo lógico y armónico de cada competencia. Para estos efectos se hace alusión al número y fecha del documento de Vicerrectoría de Pregrado que contiene la versión de la trayectoria asociada al Plan de Formación vigente.
- **Carga académica:** Indicación respecto de cada módulo de las actividades y horas (en números enteros) correspondientes a la carga académica del estudiante considerando tanto las horas de trabajo presencial como las horas de trabajo autónomo. En esta sección se indica también el semestre a que pertenece cada módulo, su tipo (Formación Básica (FB), Fundamental (FF), Disciplinar (FD), Electivos (E), Módulos de Integración (MIC), de Desempeño Integrado de Competencias (DIC) y Módulos articulados FD/FF o FB/FF, según sea el caso); y sus prerrequisitos.

16 Según RU 082 de 2005.

17 Glosario de términos básicos para la armonización curricular (2014), VDP.

La asignación de créditos a cada módulo o actividad curricular y la distribución que se realice de la carga académica refiere al tiempo de dedicación que un estudiante debe invertir para lograr los aprendizajes o desarrollar las competencias comprometidas en una determinada actividad académica (talleres, cátedras, salidas a terreno, laboratorios, otros). Habitualmente la formulación de cargas académicas atribuibles a determinadas actividades es muy compleja pues debiera efectuarse a partir de la consideración de estilos de aprendizaje, naturaleza de dichos aprendizajes, disciplinas, grados de complejidad, entre otros; como ello no es posible, la estimación tradicionalmente se efectúa inicialmente por juicio de experto pero posteriormente debe ser periódicamente validada estimando aproximaciones que consideren también la opinión de los estudiantes¹⁸.

La asignación se debe hacer respetando los máximos semestrales y anuales, así como los módulos de Formación Fundamental. La matriz de tributación puede ayudar a visualizar los énfasis curriculares y ajustar la distribución de la carga académica. La experiencia institucional teniendo como base planes de formación de disciplinas afines también debe ser considerada para esta asignación, principalmente porque al hacer ésta es necesario proyectar cómo se trabajará para que los estudiantes logren los aprendizajes definidos. Es pertinente insistir en que todas las actividades académicas que realizará el estudiante deberán ser consideradas en la carga académica de trabajo y, por tanto, valoradas con créditos SCT-Chile. Por ello, la carga académica considera el desglose en horas de trabajo presencial (clases, seminarios, actividades prácticas, de laboratorio o taller, actividades clínicas o de terreno y las ayudantías) y autónomo (tareas y/o estudio), de cada módulo o actividad académica que conforma el Plan de Formación.

Se sugiere que la carga académica expresada en el Plan de Formación considere un número prudencial de módulos por semestres, por ejemplo, seis para evitar la dispersión en el aprendizaje del estudiante. También es importante proyectar cargas similares a otras carreras en módulos que podrían constituirse en espacios interdisciplinarios para facilitar la posterior equivalencia entre Planes de formación.

- **Malla curricular:** Expresa gráficamente el itinerario formativo, formulado en módulos distribuidos bimestral, trimestral, semestral o anualmente, su tipo y su creditaje total. Se sugiere que el nombre de los módulos permita su rápida identificación y que se incorporen tempranamente tanto módulos de integración como prácticas.
- **Requisitos para la obtención del o los grados académicos considerados en la carrera:** en esta parte se debe señalar con la máxima claridad y completitud los requisitos que el estudiante debe cumplir para obtener el o los grados académicos estipulados.

18 Glosario de términos básicos para la armonización curricular (2014), VDP.

- **Requisitos para la obtención del título profesional:** corresponde a la indicación clara y completa de los requisitos que el estudiante debe cumplir para obtener el título profesional.
- **Calificaciones de grado y título:** debe indicar claramente cómo se obtiene la calificación final de la carrera, tanto para la obtención del grado como del título.

Elaboración de los syllabi de los módulos

La etapa de elaboración de los Syllabi constituye la instancia en la que se reflexiona y se toman decisiones en torno a la implementación de cada módulo del Plan de Formación, específicamente en cuanto a las metodologías, evaluaciones, bibliografía y requerimientos especiales. El syllabus es el documento oficial elaborado conforme al formato institucional, que se origina a partir del compromiso del módulo en relación con los aprendizajes asociados a una o más de las competencias del Perfil de egreso.

El diseño del Syllabus de cada módulo del Plan de Formación rediseñado debe considerar como base las definiciones previas de la arquitectura curricular, en la que se ha establecido el aporte o tributación de cada módulo del Plan a las competencias del Perfil de egreso. El proceso de elaboración de syllabus es una actividad colectiva y reflexiva que debe realizarse con la colaboración de académicos que tengan la experticia para dictar esos módulos y que se discuta en equipo para resguardar que no incorpore una visión sesgada de una persona en particular. Se debe tener en cuenta que el diseño debe optimizar el itinerario de formación del estudiante y evitar la duplicidad en distintos módulos (Ver Guía para la Construcción de trayectoria de aprendizajes y syllabus en Repositorio de la Vicerrectoría de Pregrado).

El syllabus contiene apartados que rescatan información del Plan de Formación, trayectoria de aprendizajes y elementos asociados a la implementación; tales como metodologías de enseñanza, evaluaciones de aprendizajes, bibliografías, etc. (Ver anexo 8).

En suma, el Syllabus oficializa el consenso de la Unidad académica, sobre aquellas competencias, itinerarios de aprendizaje y organización de estos para hacer la implementación. Representa la precisión de la propuesta formativa de una carrera en cada módulo y da cuenta de las metodologías que se utilizarán para enseñar esos aprendizajes y los medios evaluativos mediante los cuales los estudiantes demostrarán que aprendieron lo explícito en el documento. Por esta razón debe ser sancionado por un equipo con experticia disciplinar y pedagógica. Cuando la carrera esté en régimen será el Comité curricular quien acompañe a la Dirección de Escuela en esta labor¹⁹.

19

RU. 065 de 2012.

Validación externa

Así como en etapas anteriores, es importante socializar y validar la propuesta de Plan de Formación, antes de someterlo al proceso de aprobación por las instancias colegiadas. En este paso, se espera que el plan completo sea evaluado por al menos dos personas externas que tengan la experiencia y reconocimiento para actuar como jueces y aportar su visión sobre los cuatro criterios de calidad del Plan de Formación (consistencia, pertinencia, cohesión y viabilidad) (Ver Guía de Validación externa en Repositorio de la Vicerrectoría de Pregrado).

5.3. Evaluación Económica y Financiera

Esta etapa es realizada por la Unidad Académica en conjunto con el Departamento de Análisis Institucional, donde se hace la evaluación financiera y económica de los recursos que se requerirán para implementar el nuevo Plan de Formación y el período de transición de ambos planes. En esta etapa es fundamental considerar costos de implementación de salas, equipos e insumos y proyectar los requerimientos de todo el Plan, no solo los de los primeros años, así como el costo de tener 2 planes implementados en paralelo.

Para llevar a cabo esta evaluación, la Facultad o Escuela debe tener una propuesta de Plan de desarrollo que permita proyectar los costos e inversiones que deberá llevar a cabo la Universidad.

5.4. Aprobación del Plan de Formación

Conforme a la reglamentación universitaria, toda propuesta de nuevo Plan de Formación debe recibir la aprobación de sucesivas instancias colegiadas: Consejo de Escuela y Consejo de Facultad, Consejo Académico y Junta Directiva. Luego, el acuerdo que aprueba el nuevo Plan de Formación se oficializa en una Resolución Universitaria promulgatoria y se da paso a la socialización e implementación de la carrera rediseñada.



5.5. Socialización del Nuevo Plan de Formación de la Carrera

La socialización corresponde a la difusión interna y externa de la carrera rediseñada, como parte de la oferta formativa de la Universidad. La socialización interna hace referencia a la difusión que la Unidad Académica realiza con otras unidades que se vinculan con la carrera como son: Registro Académico, Vicerrectoría de Pregrado, Biblioteca, Dirección de Tecnologías e Información, Dirección de Vinculación con el Medio, y otros. Además, debe socializar el rediseño de la carrera con otras Unidades con las que tenga afinidad o que sean prestadoras de servicios docentes como Institutos, Programas y Facultades.

Aspectos relevantes que considerar son las coordinaciones que la carrera debe hacer con:

- **Departamento de Gestión Curricular:** Se debe realizar un análisis exhaustivo de la implementación del nuevo Plan, considerando una serie de criterios, plazos y estudiantes a quienes aplicará el cambio. Se trabaja en conjunto con la Escuela para definir un Plan de Implementación del nuevo Plan de Formación.
- **Registro académico:** Cuando el rediseño modifica los requisitos de titulación, el cálculo de la nota final o la incorporación de minors o menciones se debe informar a Registro Académico para que se incorpore esta información en los procesos de titulación. Esta acción debe incluirse en el Plan de implementación del nuevo Plan de Formación.
- **Ciclo de Vida del Estudiante (CIVE):** Se debe trabajar articuladamente en la difusión de la carrera para potenciar y visibilizar los cambios realizados en el rediseño y que son un valor agregado en la oferta.
- **Dirección General de Aseguramiento de la Calidad y Planificación:** Cuando los cambios en el rediseño consideran modificaciones en el nombre de la carrera, en la duración, en los requisitos de ingreso o en el tipo de jornada, entre otros que impliquen un cambio de código SIES, se debe informar al MINEDUC. Es el Departamento de Análisis Institucional la unidad encargada de oficializar esta información en los plazos establecidos por el Ministerio (septiembre de cada año para oferta académica del año siguiente).
- **Departamentos y Centro de Estudiantes:** Es fundamental que los cambios realizados en el rediseño sean socializados con los profesores que realizan docencia en la carrera y con los estudiantes, para explicar los énfasis, propósitos e implicancias del rediseño para estos actores. Para esto se sugiere realizar reuniones informativas y articular con el Plan de Implementación del SGC.

La Figura 17 muestra las principales unidades involucradas en la socialización.

DESCARGA EL DIAGRAMA
ALTA RESOLUCIÓN

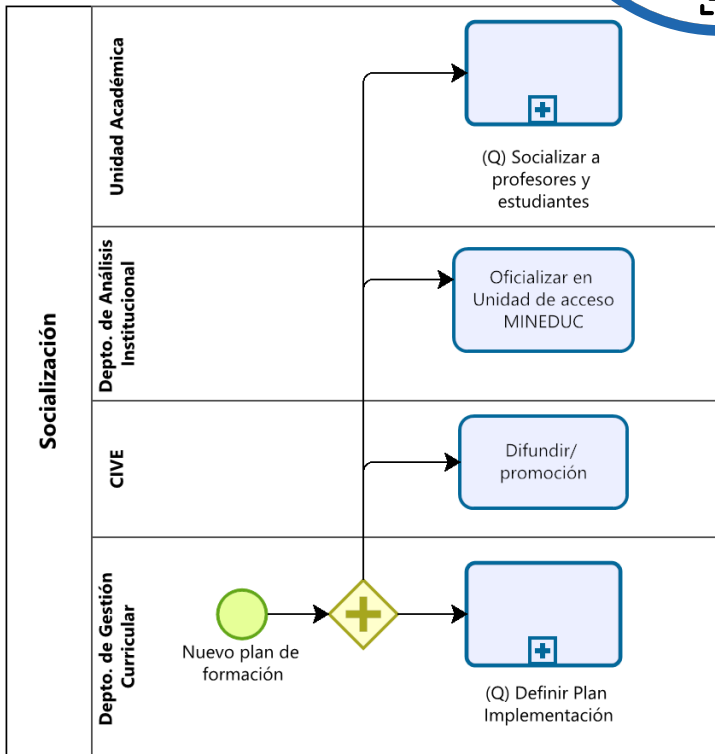


Figura 17: Acciones de socialización del plan de formación rediseñado

5.6. Implementación del Nuevo Plan de Formación

Esta etapa se realiza en paralelo a la socialización y comprende la puesta en marcha del Plan de Formación rediseñado en cuanto a recursos y procesos internos que se deben considerar:

- Carga del nuevo Plan de la carrera en el Sistema de Gestión curricular (SGC)
- Carga de trayectoria y syllabus en la plataforma de diseño curricular
- Preparación de la planta académica que impartirá los módulos
- Planificación y revisión de espacios físicos que se requieren
- Planificación de los módulos en SGC

De forma excepcional, la carrera podrá definir acciones específicas para facilitar la transición entre los dos Planes de Formación vigentes, las cuales deberán quedar establecidas como un acuerdo del Consejo de Facultad, precisando a qué coortes aplicará y las condiciones de excepción.

La Figura 20 muestra las principales acciones a realizar, las cuales deben estar ajustadas con el Plan de implementación del nuevo Plan de Formación definido en conjunto entre la carrera y el Departamento de Gestión Curricular.

DESCARGA EL DIAGRAMA
ALTA RESOLUCIÓN

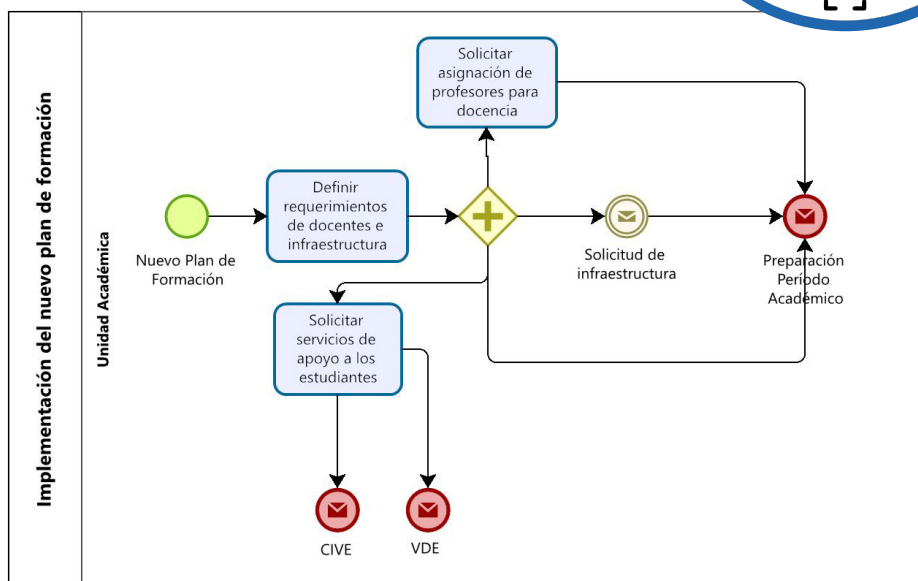


Figura 20: Acciones asociadas a la implementación del nuevo plan de formación.

CIERRE DE UNA CARRERA

06

El cierre de una carrera constituye una situación excepcional que ocurre luego de haber realizado una serie de acciones previas asociadas al monitoreo de indicadores de seguimiento del proceso formativo que no tuvieron los resultados esperados. Estas acciones deben estar reportadas en los Planes de trabajo del Comité Curricular y son parte de los elementos que los órganos colegiados pertinentes considerarán como insumos para tomar la decisión. Otros elementos a considerar son el benchmarking de atractividad de la carrera, las orientaciones estratégicas, la sustentabilidad de la carrera, la proyección estimada del cierre, entre otros.

Una vez que la decisión de cerrar la carrera se aprueba, la institución debe elaborar un Plan de cierre de la carrera, socializarlo con los estudiantes, académicos y personal administrativo asociado a la carrera y seguir el procedimiento estipulado en el Reglamento que regula los procesos y planes de cierre de sedes, carreras o programas de instituciones de educación superior, conforme al artículo 25 ter de la Ley 20.129. El detalle del procedimiento puede ser revisado en la Guía para el cierre de carreras (disponible en el repositorio de la Vicerrectoría de Pregrado).



CONCLUSIONES

Cada Plan de Formación de pregrado debe responder a los lineamientos generales señalados en la primera parte de este Manual y desarrollarse conforme a los pasos descritos en las secciones anteriores según corresponda.

El Manual contempla todas las etapas que cronológicamente deben ir desarrollándose cuándo se requiera diseñar, revisar o rediseñar un Plan de Formación, alineado con el Modelo Educativo institucional y el Plan Estratégico.

Uno de los aportes de este Manual es que establece las bases que sustentan el sistema de seguimiento y evaluación permanentes para los Planes de Formación en un contexto donde la revisión continua, en sus diversos aspectos y dimensiones, incluidos los cambios del entorno (desarrollo científico- tecnológico y demandas de la sociedad) son integrados otorgando mayor validez y confiabilidad al proceso. Se trata de un instrumento operativo y funcional, que proporciona líneas de acción claras con respecto a la creación, evaluación y rediseño de un Plan de Formación.

Como ha quedado explícito en diferentes pasajes de este Manual, los procesos de creación, evaluación y rediseño de un Plan de Formación, particularmente en el contexto de un modelo curricular basado en competencias, requiere de un trabajo sistemático del equipo responsable de su formulación, que debe incorporar en cada una de las etapas previstas, la reflexión permanente en relación con las decisiones que se van adoptando para determinar las competencias, sus trayectorias, la carga académica, la malla curricular, la definición y organización de los módulos, entre otros aspectos claves planteados aquí. Esta reflexión implica también considerar los tiempos necesarios para que pueda efectuarse de manera integral, acorde a la etapa específica en que se trabaje, de modo tal que la configuración que se decida para dicho Plan sea pertinente, coherente, consistente y viable.

Sumado a lo anterior, se ha relevado la importancia del trabajo colectivo, aquél en el cual deben considerarse y ponderarse todas las opiniones internas (Equipo desarrollador o Comité curricular) y externas (por ejemplo, insumos obtenidos desde informantes claves y fuentes de información consultadas) de modo que las decisiones curriculares que se adopten se sustenten en argumentos sólidos, válidos y confiables. Este trabajo colectivo y reflexivo supone la orientación guía y acompañamiento, en todo el proceso, desde la Vicerrectoría de Pregrado por medio de la Dirección de Docencia y la Unidad de Diseño Curricular. De igual forma y dado que la institución cuenta con cuerpos colegiados oficialmente establecidos, se debe tener presente también su opinión y aprobación del trabajo realizado en etapas claves de este. Importante es, en este punto, que se considere previamente otorgar la información adecuada a estos grupos colegiados de modo que comprendan en toda su dimensión la significancia, implicancia y proyección del Plan de Formación que se somete a su consideración.

Otro aspecto central, es la necesidad de comunicar y socializar con la comunidad académica universitaria, el desarrollo del Plan de Formación en distintas etapas del proceso, la forma que va tomando el Plan de Formación, así como también los hitos claves de su desarrollo. Esto da la oportunidad de que la comunidad se familiarice e involucre con el Plan de Formación desde sus distintos escenarios de acción, pudiendo también aportar con su visión al mejoramiento continuo del mismo.

El desarrollo de este Manual ha permitido sistematizar todas las fases consideradas en el proceso de creación, evaluación y rediseño de planes de formación de pregrado de la Universidad de Talca, en el contexto del modelo de formación basado en competencias, resultando ser un instrumento pertinente y coherente a la realidad institucional. Por ello, uno de los aspectos que caracteriza este Manual, y que se encuentra evidenciado en cada una de sus partes, es la capacidad para describir y potenciar instancias de validación permanentes que permiten asegurar la validez y confiabilidad de todo el proceso. Otro aspecto relevante, es la presentación de los procesos de carácter complejos relacionados con los Planes de Formación de pregrado de manera operativa y sistemática, a partir de criterios y lineamientos prácticos y estándar, lo que permite su accesibilidad y utilización por todos los actores involucrados en el proceso educativo.

Los mecanismos que el Manual establece como medios de coordinación con y entre las distintas instancias (académicas/ agentes institucionales), involucradas en la toma de decisiones asociadas a la creación, evaluación y rediseño de Planes de Formación, permiten visibilizar los diversos aspectos académicos, administrativos, institucionales y jurídicos involucrados, lo que favorece la implementación de estrategias pertinentes (metodológicas, de gestión). En este sentido el potenciar unidades operativas de evaluación, seguimiento y control, permanentes y estables a partir de la constitución de Comités curriculares o de la actuación de la Dirección de Docencia, por ejemplo, permite entre otras cosas, contar con equipos de trabajo capaces de liderar y acompañar todas las fases de implementación de los Planes de Formación, al mismo tiempo que contribuye en instalar procesos que permitan la transparencia de la información.

Finalmente, cabe recordar que el Plan de Formación es en sí un instrumento, un medio y no un fin, cuyo objetivo central es responder a las necesidades formativas de los estudiantes, a quienes se espera ofrecer un itinerario que responda de la mejor manera posible a habilitarlos en un ámbito de desempeño determinado, permitiendo que desarrollen al máximo sus potencialidades y que les permita a futuro desenvolverse en el desafiante mundo laboral.



REFERENCIAS

- Hawes, G. (2005). Construcción de un currículum profesional, Universidad de Talca.
- Ikenberry, S. O. & Kuh, G. D., (2015). From compliance to ownership: Why and how colleges and universities assess student learning (pp. 1-27). En G. D. Kuh, S. O. Ikenberry, N. A. Jankowski, T. R. Cain, P. Hutchings, & J. Kinzie, (Eds.) Using Evidence of Student Learning to Improve Higher Education. San Francisco, CA: John Wiley & Sons.
- Kabita, D. N., & Ji, L. (2017). The Why, What and How of Competency-Based Curriculum Reforms: The Kenyan Experience. *Current and Critical Issues in Curriculum, Learning, and Assessment*, 11.
- Kennedy, D. (2007). Redactar y utilizar resultados de aprendizaje. Irlanda: University College Cork.
- Kuh, G.D. (2016). Making learning meaningful: Engaging students in ways that matter to them. En M. Watts (Ed.), *Finding the why: Personalizing learning in higher education*. *New Directions for Teaching and Learning*, No.145. San Francisco: Jossey Bass.
- Le Boterf, G. (2000). Ingeniería de Competencias. Francia.
- Manual para la implementación del Sistema de Créditos Académicos Transferibles SCT-Chile (2014) 2ª edición.
- Universidad de Talca. (2021). Plan Estratégico 2020-2030. RU 1260 de 2021.
- Universidad de Talca. (2016). Manual para la generación de planes de formación de pregrado en el contexto del modelo educativo basado en competencias de la Universidad de Talca, RU 679 de 2016.
- Universidad de Talca. (2014). Glosario de términos básicos para la armonización curricular, versión 5, de 18 de julio, Vicerrectoría de Pregrado.
- Universidad de Talca. (2012). Modelo educativo de la Universidad de Talca.



ANEXO 1: FJCHA DE REVISIÓN DE PROPUESTA DE PERFIL DE EGRESO

La siguiente pauta de evaluación detalla los aspectos que se observaron en los insumos desarrollados por el Comité curricular o Equipo desarrollador de la carrera, en el marco de la creación o rediseño de una carrera. Los insumos analizados son la descripción del Perfil de egreso y competencias.



| Ámbitos del Perfil de egreso | Aspectos que considerar | Si se evidencia | No se evidencia | Observaciones |
|--|---|-----------------|-----------------|---------------|
| Descripción del Perfil de egreso | La descripción de las principales características que deberá poseer el egresado/a al finalizar su formación es clara y precisa. | | | |
| | La descripción orienta al ámbito de desempeño profesional. | | | |
| | La descripción permite identificar el sello institucional (Facultad – Universidad). | | | |
| Competencias del Perfil de egreso | Las competencias describen claramente el desempeño profesional del egresado(a). | | | |
| | Cada una de las competencias es clara en su redacción. | | | |
| | El Perfil de egreso (competencias) incorpora las nuevas tendencias en la formación profesional. | | | |
| | Las competencias abordan las distintas áreas de desempeño determinadas por las entidades reguladoras (si existen). | | | |
| | Las competencias son observables o evaluables. | | | |
| | Es posible identificar un sello institucional (y de facultad/ escuela). | | | |
| Coherencia entre Descripción y Perfil de egreso | Existe vinculación entre la descripción y las competencias | | | |

ANEXO 2: FICHA PASO 1 ASIGNAR TEMPORALIDAD A LAS COMPETENCIAS

REVISA Y DESCARGA LOS
FORMATOS ANEXOS



INSTRUCCIONES: Luego de la redacción de las competencias, se realiza una estimación del tiempo que involucrará el desarrollo de esta competencia (temporalización)

| Competencias | Año 1 | Año 2 | Año 3 | Año 4 | Año 5 | Año n |
|---------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Competencia 1 | x | x | | | | |
| Competencia n | | | | | | |

ANEXO 3: FICHA PASO 2 DETERMINAR APRENDIZAJES PROGRESIVOS

INSTRUCCIONES: desde la competencia se extraen temáticas relevantes y de ellas se declaran aprendizajes en 3 niveles. Para el caso de las carreras que establezcan minors, menciones o electivos se declara un cuarto nivel de aprendizaje de especialización.

Por otro lado, para determinar la descripción de los tres niveles de desarrollo de la competencia se debe agrupar los aprendizajes de un mismo nivel. Esto permitirá identificar los hitos de evaluación de la competencia.

REVISA Y DESCARGA LOS
FORMATOS ANEXOS



| | Temática o dimensión | Aprendizaje inicial | Aprendizaje en desarrollo | Aprendizaje logrado | Aprendizaje de especialización |
|---------------|----------------------|---------------------|---------------------------|---------------------|--------------------------------|
| Competencia 4 | 1 | | | | |
| Competencia 4 | 2 | | | | |

ANEXO 4: FICHA PASO 3 DETERMINAR POTENCIALES SABERES SEGÚN APRENDIZAJES

INSTRUCCIONES: dependiendo del tipo de aprendizaje se describen los saberes en sus distintos tipos.

REVISA Y DESCARGA LOS
FORMATOS ANEXOS



| Aprendizajes | Saberes conceptuales | Saberes procedimentales | Saberes Actitudinales |
|---------------------------|----------------------|-------------------------|-----------------------|
| Aprendizaje Inicial | | | |
| Aprendizaje en Desarrollo | | | |
| Aprendizaje Logrado | | | |

ANEXO 5: FICHA PASO 4 AFINIDAD DE SABERES

Esta ficha tiene como propósito relacionar y determinar potenciales módulos según afinidad de saberes asociados a los aprendizajes (malla curricular):

INSTRUCCIONES: luego de haber asignado temporalidad a cada uno de los saberes asociados a los aprendizajes de las trayectorias de las competencias, agrupar los saberes conceptuales, procedimentales y actitudinales por afinidad y periodo y proponer módulos.

REVISA Y DESCARGA LOS
FORMATOS ANEXOS



| Semestre | Saberes | Aprendizajes | Competencias | Propuesta de módulo |
|----------|--|---------------------|--------------|---------------------|
| Semestre | Saber 1 (C) Saber 2 (P) Saber3 (A) | Aprendizaje inicial | 1 | MÓDULO 1 |

ANEXO 7: FICHA FORMATO TRAYECTORIA DE APRENDIZAJE

REVISA Y DESCARGA LOS
FORMATOS ANEXOS



| NÚMERO DE TRAYECTORIA | | | |
|--|------------------|---------------------|-------------------|
| COMPETENCIA: | | | |
| TIEMPO DE DESARROLLO DE ESTA COMPETENCIA | | | |
| APRENDIZAJES QUE FORMAN PARTE DEL DESARROLLO DE LA COMPETENCIA | SABER CONCEPTUAL | SABER PROCEDIMENTAL | SABER ACTITUDINAL |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

ANEXO 8: FICHA FORMATO PARA LA ELABORACIÓN DE SYLLABUS

REVISA Y DESCARGA LOS
FORMATOS ANEXOS



| | |
|--|---|
| <p>NOMBRE DEL MÓDULO <i>Consigne el nombre del módulo acorde con lo estipulado en el Plan de Formación de la carrera.</i></p> | |
| <p>NÚMERO DE CRÉDITOS (EXPRESADOS EN SCT-CHILE) <i>Indique los créditos correspondientes a este módulo de acuerdo con lo señalado en el Plan de Formación de la carrera.</i></p> | |
| <p>ÁREA DE CONOCIMIENTO <i>Señale el área de conocimiento al cual pertenece el módulo según la clasificación oficial seguida por la institución.</i></p> | |
| <p>SEMESTRE <i>Indique el semestre al cual se asocia este módulo en el Plan de Formación de la carrera.</i></p> | |
| <p>PRERREQUISITOS <i>Señale los prerrequisitos formales establecidos en el Plan de Formación para este módulo. Indique también los aprendizajes previos que debe haber desarrollado el estudiante al momento de iniciar este módulo.</i></p> | <p>Conviene explicitar, cuando sea pertinente, los saberes esenciales que un estudiante debe tener logrados para enfrentar adecuadamente el módulo en cuestión, aún cuando no aparezcan formalmente como prerrequisitos en la resolución del Plan de Formación.</p> |
| <p>UNIDAD RESPONSABLE DE LA CONSTRUCCIÓN DEL SYLLABUS <i>Indique el nombre oficial de la unidad responsable de la creación de este syllabus.</i></p> | |
| <p>COMPETENCIAS DEL PERFIL DE EGRESO AL QUE CONTRIBUYE ESTE MÓDULO Y NIVEL DE LOGRO DE CADA UNA DE ELLAS. <i>Indique a qué competencia o competencias del Perfil de egreso de la carrera y su respectivo nivel de logro, aporta este módulo.</i></p> | |
| <p>APRENDIZAJES <i>Señale qué aprendizajes, de los indicados en la trayectoria de aprendizajes, se espera que desarrolle el estudiante durante este módulo.</i></p> | |
| <p>UNIDADES DE APRENDIZAJES Y SABERES ESENCIALES <i>Describa cada una de las unidades de aprendizajes señalando los saberes esenciales que se abordan en cada una de ellas.</i></p> | |
| <p>METODOLOGÍA A UTILIZAR <i>Consigne qué metodología(s) de enseñanza empleará en este módulo para favorecer el desarrollo de aprendizajes por parte de los estudiantes. Se deben considerar las orientaciones metodológicas de la VDP.</i></p> | |
| <p>EVALUACIÓN DE APRENDIZAJES <i>Señale cómo evaluará los aprendizajes que desarrollen los estudiantes teniendo en cuenta la contribución de esta evaluación al proceso de desarrollo de las competencias por parte de los estudiantes. Señale el o los productos del módulo y la ponderación que tendrán en el cálculo final de la nota.</i></p> | |
| <p>REQUERIMIENTOS ESPECIALES <i>Consigne los requerimientos especiales que considera este módulo, relacionados por ejemplo con: cumplimiento y aprobación de unidades, asistencia, evaluaciones o cualquier otro que distinga como relevante. No se consignan en este espacio aspectos que ya están normados institucionalmente.</i></p> | |

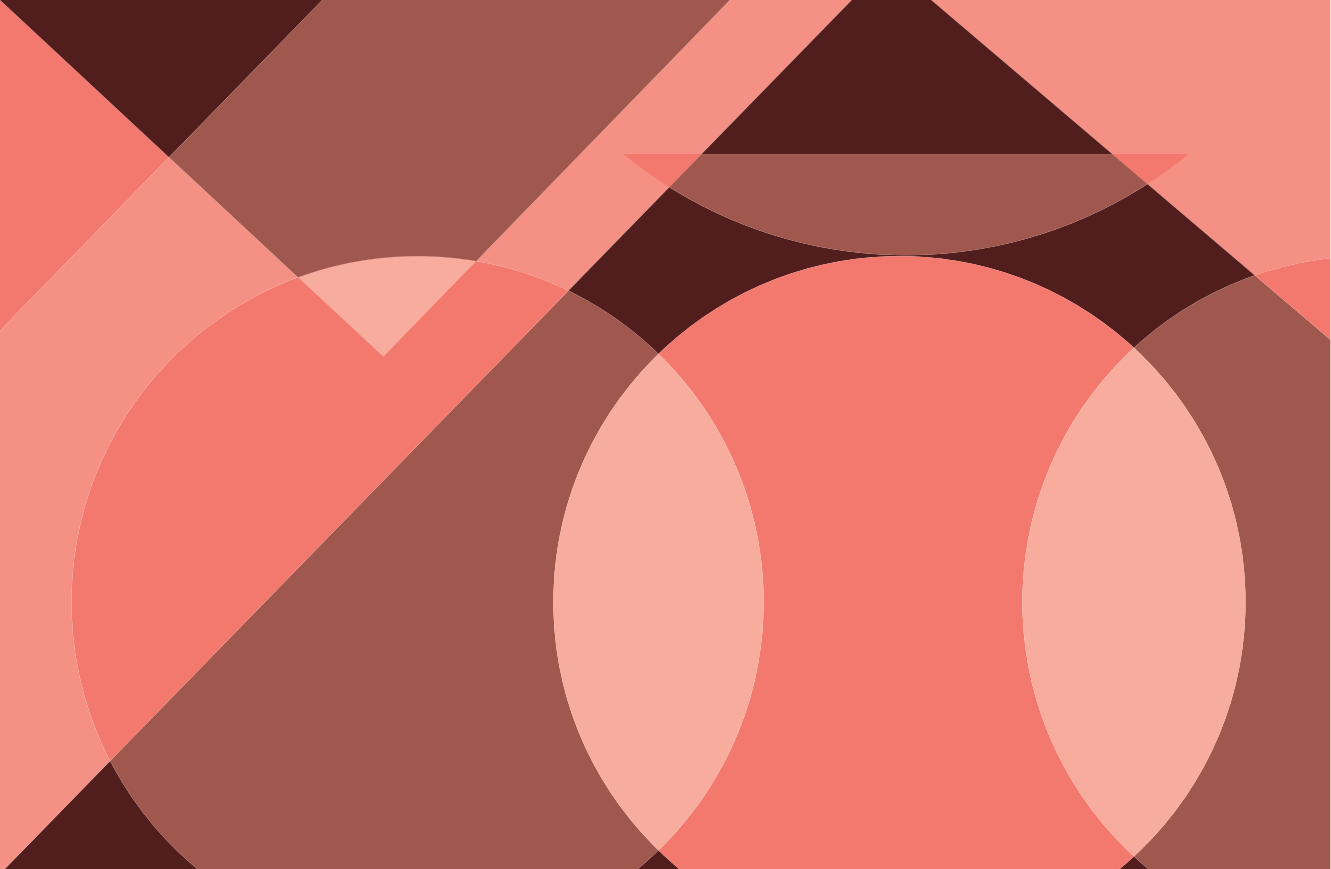
| | |
|---|--|
| <p>BIBLIOGRAFÍA</p> <p><i>Esta sección considera las fuentes de información en diversos formatos de presentación que son necesarias para abordar los aprendizajes del módulo. La Bibliografía Básica es aquella evaluable en alguna instancia del módulo. La bibliografía complementaria es aquella que se sugiere al estudiante que desea profundizar en algún aspecto.</i></p> | <ul style="list-style-type: none">▪ Bibliografía básica▪ Bibliografía complementaria. |
|---|--|



MANUAL PARA LA
CREACIÓN, EVALUACIÓN Y REDISEÑO
DE PLANES DE FORMACIÓN
DE PREGRADO

UNIVERSIDAD DE TALCA

VICERRECTORÍA
DE PREGRADO



MANUAL PARA LA
**CREACIÓN
EVALUACIÓN
Y REDISEÑO**

DE PLANES DE FORMACIÓN
DE PREGRADO

