



ACTUALIZA "FORMATO DE INFORME, PRESENTACIÓN CARRERAS PROFESIONALES O TÉCNICAS, NUEVAS O REDISEÑADAS, E INSTRUMENTOS PARA EVALUAR LA CALIDAD DE SU DISEÑO".

PUNTA ARENAS, diciembre 27 de 2017

DECRETO N° 038/SU/2017

VISTOS:

1. Las atribuciones que me confieren el D.F.L. N°035 del 03 de octubre de 1981; el D.F.L. N° 154 del 11 de diciembre de 1981, el Decreto N° 238 de fecha 6 de agosto de 2018, todos del Ministerio de Educación, el Decreto Universitario N°074 de fecha 25 de marzo de 2010, que nombra a la Secretario de la Universidad de Magallanes.

CONSIDERANDO:

1. El Decreto N°030/SU/2008 de fecha 18 de noviembre de 2008, que Oficializa "Formato de Informe, presentación carreras profesionales o técnicas, nuevas o rediseñadas, e instrumentos para evaluar la calidad de su diseño".

2. La Resolución Exenta DJ 009-4 de la Comisión Nacional de Acreditación de carreras Profesionales con Licenciatura y programas de Licenciatura.

3. El Decreto N°22/SU/2017 de fecha 24 de octubre de 2017, que Oficializa Formato de programa de asignatura.

4. El Decreto N°25/SU/2017 de fecha 4 de diciembre de 2017, que oficializa Matriz Curricular para carreras técnicas.

5. El Memorandum N°305/VRAC-2017 de fecha 14 de noviembre de 2017, del Vicerrector Académico.

DECRETO:

ACTUALÍZASE, en la Universidad de Magallanes **"FORMATO DE INFORME PRESENTACIÓN CARRERAS PROFESIONALES O TÉCNICAS NUEVAS O REDISEÑADAS"** como se señala a continuación :

FORMATO DE INFORME PRESENTACIÓN CARRERAS PROFESIONALES O TÉCNICAS NUEVAS O REDISEÑADAS

Portada con autoría y nombre de la propuesta

Presentación y justificación de la carrera (máximo 2 páginas)

1. Antecedentes Generales (identificación de la carrera o programa):

- 1.1. Nombre de la carrera
- 1.2. Títulos, grados o especializaciones a los que conduce. (Indicar si se articula con otras carreras o programas)
- 1.3. Campo Ocupacional y/o Potencial del Titulado
- 1.4. Duración de los Estudios:
- 1.5. Modalidad de Funcionamiento
- 1.6. Requisitos de Admisión y Criterios de Selección
- 1.7. Requisitos de Titulación/Graduación

2. Relación con Propósitos Institucionales

- 2.1. Relación con Planes Estratégicos de Desarrollo Institucional, de Facultad y de Departamento o Escuela
- 2.2. Relación con Proyecto Educativo Institucional (PEI)

3. Análisis comparativo

- 3.1. Análisis comparativo con programas de otras instituciones (antecedentes necesarios para favorecer movilidad estudiantil)
- 3.2. Relación con tendencias formativas nacionales e internacionales

4. Fundamentación curricular:

- 4.1. Caracterización de currículo con enfoque en competencias
- 4.2. Presentación de principios curriculares y didácticos
- 4.3. Descripción de la evaluación

5. Estructura del currículo:

- 5.1. Definición general del profesional o técnico a formar en la institución
- 5.2. Propósitos y fines de la carrera
- 5.3. Objetivos de la carrera
- 5.4. Presentación del perfil de egreso
 - Competencias genéricas, definidas y rubricadas, incluyendo obligatoriamente las competencias sello de la Institución: Compromiso ético; habilidades interpersonales; responsabilidad social y compromiso ciudadano; capacidad de abstracción, análisis y síntesis; capacidad de comunicación en segundo idioma; habilidad para buscar, procesar y analizar información procedente de diversas fuentes y capacidad de comunicación oral y escrita.
 - Competencias específicas definidas y rubricadas

(Anexar metodología y antecedentes de levantamiento del perfil)
- 5.5. Presentación de malla curricular de la carrera, incorporando:
 - Nombre de asignaturas¹ propias de la carrera y aquellas obligatorias establecidas por la Institución para el desarrollo de competencias básicas cognitivas e interpersonales y genéricas. "Un currículo de

¹ Texto extraído del Proyecto Educativo Institucional.

carrera con enfoque en competencias debiera reflejar a nivel de diseño e implementación, a lo menos, las siguientes características:

- Un perfil de egreso integrado por competencias genéricas y específicas, que incluya aquellas valoradas en el mundo laboral.
 - Asignaturas que especifiquen el nivel de competencias a desarrollar en los estudiantes. Procesos de práctica iniciales, intermedios y/o finales, con una propuesta formativa y supervisión docente.
 - Sistema de créditos transferibles
 - Instancias iniciales, intermedias y finales de evaluación de competencias.”
- Ámbitos formativos²
 - Un máximo de 30 SCT semestrales para carreras profesionales y 23 SCT para carreras técnicas, diferenciando en cada asignatura y la cantidad de créditos correspondientes a "Trabajo Presencial (TP)" y "Trabajo Autónomo (TA)", de un total de:
 - 452 SCT para carreras profesionales de 14 semestres de formación³,
 - 360 SCT para carreras profesionales de 12 semestres de formación,
 - 300 SCT para carreras profesionales de 10 semestres de formación,
 - 240 SCT para carreras profesionales de 8 semestres de formación,
 - Entre 92 y 115 SCT para carreras de nivel técnico

5.6 Presentación de las asignaturas correspondientes al primer año de formación, incluyendo a lo menos: datos generales de la asignatura, relación de la asignatura con las competencias del perfil de egreso, competencias, nivel de desempeño, aprendizajes esperados, núcleos temáticos o grandes contenidos, metodología, criterios de evaluación, sistema de evaluación y bibliografía; más una descripción general de los programas restantes según formato institucional.

A inicios del segundo semestre del primer año de aplicación del nuevo currículo, la Unidad Académica responsable de la carrera, deberá presentar la totalidad de las asignaturas en las diferentes instancias de aprobación institucional; y, si lo considera necesario, podrá incluir aquellas del primer semestre ya implementados, proponiendo las modificaciones curriculares que impliquen optimización de la propuesta de aprendizaje. Este mecanismo operará continuamente para que la adaptación curricular sea una real característica de la formación a nivel institucional.

6. Descripción del sistema de aseguramiento de la calidad formativa. Especificar indicadores y procedimientos concordantes, con a lo menos, los siguientes criterios de autoevaluación determinados por la CNA para la acreditación de carreras.

Criterios	Indicadores	Procedimientos evaluativos/verificador
1. Propósitos	- Concordancia entre propósitos de la unidad formadora a la que pertenece la carrera y los	

² En el caso de carreras correspondientes a una misma área formativa, se debe intencionar el diseño de asignaturas comunes.

³ Para el caso de la carrera de Medicina se consideran los 5 primeros años con un total de 60 SCT anuales y 76 SCT anuales para los últimos 2 años de formación, considerando internados clínicos prolongados.

	<p>de la institución.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Concordancia entre los objetivos de la carrera y los propósitos formativos de la unidad y la institución. - Concordancia entre el perfil de egreso de la carrera, los propósitos formativos institucionales y los requerimientos del mundo laboral. 	
2. Integridad	<ul style="list-style-type: none"> - Operatividad de los mecanismos de difusión de los derechos y obligaciones de los estudiantes, académicos y administrativos. 	
3. Perfil de egreso	<ul style="list-style-type: none"> - Operatividad de los mecanismos de levantamiento, actualización y difusión del perfil de egreso. - Operatividad del mecanismo de seguimiento y monitoreo del perfil de egreso. 	
4. Plan de estudio	<ul style="list-style-type: none"> - Concordancia en el diseño e implementación de los procesos de enseñanza aprendizaje, con el logro del perfil de egreso. - Operatividad de mecanismos de ajuste de la estructura curricular, plan de estudios y programas de la carrera. - Operatividad de mecanismos de evaluación de los programas de la carrera. - Aplicación de pruebas de reconocimiento de aprendizajes previos al ingreso universitario y certificación de competencias a través de pruebas internacionales al finalizar el ciclo formativo. 	
5. Vinculación con el medio	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo de líneas de Investigación aplicada. - Cantidad y calidad de acciones y actividades de extensión. 	
6. Organización y Administración	<ul style="list-style-type: none"> - Operatividad de las normativas y reglamentos para la gestión docente y administrativa de la carrera. 	
7. Personal Docente	<ul style="list-style-type: none"> - Cantidad de recursos humanos. - Nivel de formación, perfeccionamiento y especialización del recurso humano. - Nivel de calidad de la docencia y desempeño del personal de apoyo. 	
8. Infraestructura y recursos para el aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> - Cantidad y calidad de infraestructura e instalaciones. - Cantidad y calidad de los recursos bibliográficos destinados a la enseñanza - Cantidad y calidad de los recursos tecnológicos destinados a la enseñanza 	
9. Participación y bienestar estudiantil	<ul style="list-style-type: none"> - Operatividad de los servicios dirigidos a los estudiantes. - Operatividad de los espacios de participación y organización estudiantil. 	
10. Creación e investigación por el cuerpo Docente	<ul style="list-style-type: none"> - Incentivar y respaldar el estudio y análisis del impacto de las prácticas e innovaciones en el aula, a través del Fondo para el desarrollo de la Docencia (FONAD). 	

	- Desarrollo de material educativo que contribuyen a la enseñanza de la disciplina.	
11. Efectividad y resultados del proceso formativo	- Perfil de ingreso de los alumnos - Efectividad de los métodos de enseñanza. - Índice de aprobación anual de los estudiantes. - Índices de deserción. - Tasas de aprobación/reprobación. - Operatividad de los mecanismos pedagógicos de apoyo a la docencia. - Operatividad de los mecanismos de seguimiento de titulados.	
12. Autorregulación y mejoramiento continuo	- Operatividad de los mecanismos de autoevaluación de la carrera. - Operatividad de la implementación de los planes de mejora de la carrera.	-

7. Recursos humanos y materiales requeridos para la formación, diferenciándolos de los ya existentes.
8. Sistema de equivalencia y criterios de convalidación (sólo para carreras antiguas que renuevan currículo)
9. Estudio económico y presupuesto general para la implementación de la carrera (elaborado por la Dirección de Planificación).

Instrumentos de Evaluación Informe Presentación Carreras Nuevas o Rediseñadas

Instrumento N° 1: Pauta de evaluación de aspectos generales del informe

Aspecto a Evaluar	Total 3	Parcial 2	Ausente 1
Portada con autoría y nombre de la propuesta			
Presentación y justificación de la carrera			
1.- Antecedentes Generales (identificación de la carrera)			
1.1.- Nombre de la carrera			
1.2.- Títulos, grados o especializaciones a los que conduce. (Indicar si se articula con otras carreras o programas)			
1.3.- Campo Ocupacional y/o Potencial del Titulado			
1.4.- Duración de los Estudios			
1.5.- Modalidad de Funcionamiento			
1.6.- Requisitos de Admisión y Criterios de Selección			
1.7.- Requisitos de Titulación/Graduación o Especialización			
Puntaje			

Instrumento N° 2: Pauta de evaluación de aspectos específicos del informe

Aspecto a Evaluar	Niveles de logro (calidad de la información presentada)		
	Destacado (3)	Suficiente (2)	Insuficiente (1)
Relación de la carrera con políticas institucionales	Establece relaciones claras, precisas y fundamentadas de la carrera con el Plan Estratégico de Desarrollo Institucional y el Proyecto Educativo Institucional (PEI)	Establece relaciones básicamente fundamentadas de la carrera o programa con el Plan Estratégico de Desarrollo Institucional y el Proyecto Educativo	No establece relaciones fundamentadas de la carrera con el Plan Estratégico de Desarrollo Institucional ni con el Proyecto Educativo

		Institucional (PEI).	Institucional (PEI).
Fundamentación curricular	Caracteriza el currículo de formación, asumiendo un enfoque en competencias. Diferencia claramente las competencias genéricas y específicas.	Otorga algunas características del currículo con enfoque en competencias y establece diferencias básicas entre competencias genéricas y específicas.	Demuestra ambigüedad en la caracterización del currículo con enfoque en competencias y en la diferenciación de éstas.
	Incorpora y describe claramente principios curriculares y didácticos concordantes con un enfoque formativo en competencias.	Incorpora y describe algunos principios curriculares y didácticos concordantes con el enfoque formativo en competencias.	Demuestra ambigüedad en la descripción de principios curriculares y didácticos y en la diferenciación de éstos
	Describe y caracteriza la evaluación, incorporando con claridad referentes propios y consistentes con un currículo con enfoque en competencias.	Otorga algunos referentes en la descripción y caracterización de la evaluación bajo un enfoque en competencias.	Demuestra ambigüedad en la descripción y caracterización de la evaluación bajo un enfoque en competencias.
Estructura del currículo	La definición del profesional o técnico a formar en la Universidad de Magallanes expresa los principales rasgos que lo identifican en el mundo laboral, vinculados con las competencias sello de la institución	La definición del profesional o técnico a formar en la Universidad de Magallanes expresa los principales rasgos que lo identifican en el mundo laboral, vinculándolos indirectamente con las competencias sello de la institución	La definición del profesional o técnico a formar en la Universidad de Magallanes expresa los principales rasgos que lo identifican en el mundo laboral, sin vincularlos con las competencias sello de la institución
	Los propósitos de la carrera declaran compromisos formativos directamente relacionados con el profesional o técnico	Los propósitos de la carrera declaran compromisos formativos indirectamente relacionados con el profesional o técnico	Los propósitos de la carrera declaran compromisos formativos ambiguos o que no mantienen relación con el profesional o técnico
	Los fines de la carreras declaran impactos de la formación directamente relacionados con el mundo laboral	Los fines de la carreras declaran impactos de la formación indirectamente relacionados con el mundo laboral	Los fines de la carreras declaran impactos ambiguos o que no mantienen relación con el mundo laboral
	Los objetivos de la carrera expresan resultados de aprendizaje directamente relacionados con	Los objetivos de la carrera expresan resultados de aprendizaje referidos a algunas áreas de formación	Los objetivos de la carrera expresan resultados de aprendizaje que no se asocian a las áreas de formación

	cada área de formación		
	El perfil de egreso contempla competencias genéricas (incluidas las competencias sello de la institución) y específicas. Además, define y rubrica con claridad cada una de ellas.	El perfil de egreso contempla competencias genéricas (incluidas las competencias sello de la Institución) y específicas; pero sólo define o rubrica algunas de ellas.	El perfil de egreso contempla competencias genéricas y específicas; pero las definiciones y rúbricas evidencian ambigüedad. O bien, no las define ni rubrica.
	La malla curricular señala claramente: los ámbitos de formación, el nombre de las asignaturas o módulos, un máximo de 30 SCT por semestre y la distribución de carga real del estudiante (diferenciando tiempo de trabajo presencial y de trabajo autónomo)	La malla curricular contempla tres de los aspectos antes señalados.	La malla curricular evidencia ambigüedad y errores en varios de sus componentes o sólo contempla dos de los aspectos antes señalados.
	Presenta la totalidad de los programas de asignaturas correspondientes al primer año de formación, de acuerdo al formato institucional y estableciendo con claridad en cada uno de ellos: datos generales de la asignatura, relación de la asignatura con las competencias del perfil de egreso, competencias y nivel de desempeño comprometido, aprendizajes esperados, núcleos temáticos o grandes contenidos, metodología, criterios de evaluación, sistema de evaluación y bibliografía. Además, describe en forma general las asignaturas correspondientes a los siguientes semestres de formación según	Presenta la totalidad de los programas de asignaturas correspondientes al primer año de formación. Otorga a lo menos el 75% de la información solicitada en ellos o el mismo porcentaje en la descripción de los programas correspondientes a los siguientes semestres de formación.	Presenta algunos programas de asignaturas correspondientes al primer año de formación y/o no describe los que corresponden a los siguientes semestres de formación.

	formato institucional.		
Sistema de aseguramiento de la calidad formativa.	Presenta indicadores concordantes con los criterios de calidad establecidos y determina cada uno de los procedimientos a utilizar en el proceso de seguimiento y evaluación de la carrera.	Presenta a lo menos el 75% de indicadores concordantes con los criterios de calidad establecidos y determina a lo menos el 75% de los procedimientos a utilizar en el proceso de seguimiento y evaluación de la carrera.	Presenta algunos indicadores concordantes con los criterios evaluativos y/o selecciona procedimientos inadecuados.
Recursos humanos y materiales	Da a conocer fundamentada y detalladamente los recursos humanos y materiales necesarios para la implementación de la carrera, diferenciando los existentes de aquellos que se deben contratar y/o adquirir	Da a conocer detalladamente y con algunos fundamentos los recursos humanos y materiales necesarios para la implementación de la carrera, diferenciando los existentes de aquellos que se deben contratar y/o adquirir.	Da a conocer en forma general los recursos humanos y materiales necesarios para la implementación de la carrera.
Sistema de equivalencia y criterios de convalidación	Establece y fundamenta un sistema de equivalencia de la carrera con otras antiguas de la Institución y los criterios a utilizar en los posteriores procesos de convalidación	Establece y fundamenta un sistema de equivalencia de la carreras con otras antiguas de la Institución y algunos criterios a utilizar en los posteriores procesos de convalidación	Establece un sistema de equivalencia de la carrera con otras antiguas de la Institución o algunos criterios a utilizar en los posteriores procesos de convalidación
Estudio económico y presupuesto general para la implementación del programa	Presenta estudio económico con la totalidad de los antecedentes solicitados en el programa computacional, lo fundamenta y respalda su viabilidad con información comprobable.	Presenta estudio económico con la totalidad de los antecedentes solicitados en el programa computacional y respalda su viabilidad con información comprobable.	Presenta estudio económico incompleto, lo que dificulta la determinación de viabilidad del proyecto de la carrera.

ANEXO N°1 METODOLOGÍA DE LEVANTAMIENTO DEL PERFIL DE EGRESO

Sistematización para el Levantamiento del Perfil de Egreso

La Universidad de Magallanes define el Perfil de egreso como el conjunto integrado de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que se espera que un estudiante domine y demuestre luego de haber aprobado todas las asignaturas del Plan de estudios.

El Perfil de egreso considera los compromisos formativos que se establecen dentro del Plan de Estudio y determina la trayectoria formativa que se planificará para darle sustento a los procesos de enseñanza y aprendizaje. En la elaboración de este producto curricular inciden los siguientes condicionantes:

- Proyecto Educativo Institucional

- Proyecciones de la carrera y su relación con el entorno.
- Sello Institucional
- Líneas, áreas o ámbitos de realización de la Profesión.

Para desarrollar esta etapa se utiliza la metodología oficializada institucionalmente en el Decreto N°30/SU/2008, que contempla los siguientes pasos:

1. Selección de competencias genéricas Tuning a incluir en instrumentos de recolección de información, para aplicar a agentes internos y externos.

Según lo establecido en el Proyecto Educativo Institucional, obligatoriamente se deberán considerar en el perfil de egreso las competencias Sello de la Universidad de Magallanes, que son aquellas transversales a toda profesión y se refieren al accionar en el ámbito de las interacciones sociales, la comunicación, el sentido ético y la actualización permanente. Estas competencias están organizadas en dos Dominios:

Primer dominio: Competencias académicas

Éstas corresponden a aquellas de carácter cognitivo que fortalecen a los y las estudiantes para la construcción del conocimiento. Las competencias pertenecientes a este dominio, que todo perfil de carrera de la Universidad de Magallanes deberá considerar, son las siguientes:

- Capacidad de abstracción, análisis y síntesis.
- Habilidad para buscar, procesar y analizar información procedente de diversas fuentes.
- Capacidad de comunicación oral y escrita.
- Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.
- Capacidad de comunicación en un segundo idioma.
- Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y comunicación.

Segundo Dominio: Competencias ético-social

Corresponde a aquellas actitudes y comportamientos que reflejan la comprensión y compromiso con los valores que identifican a la Universidad de Magallanes. Las competencias pertenecientes a este dominio son:

- Compromiso ético
- Habilidades interpersonales
- Responsabilidad social y compromiso ciudadano.

2. Selección en documentos nacionales e internacionales, de un conjunto de competencias específicas de la profesión asociadas a la carrera, procurando que su formulación y redacción sean concordantes con las competencias genéricas Tuning, previamente revisadas.

Realizar una revisión de contextos para la definición de las competencias específicas

Contextos son aquellos ámbitos de la sociedad que presentan aspectos relevantes de ser considerados en la formulación de los perfiles de egreso, tales como: contexto internacional, nacional, político, institucional. A continuación, se desarrollan algunas ideas sobre la importancia de referirse a los contextos planteados:

Análisis del contexto laboral internacional y su transversalidad: Es necesario para conocer y comparar lo que se está realizando a nivel mundial respecto al desarrollo de una carrera determinada, saber cuáles son los énfasis educativos, las mejores prácticas, las principales capacidades que desarrollan sus profesionales, entre otros.

Análisis del contexto laboral nacional: La carrera debe realizar un análisis de los roles o funciones que los titulados deberían cumplir al insertarse laboralmente. Para ello, se sugiere llevar a cabo una revisión de los perfiles de egreso establecidos por la CNA.

Análisis del contexto político: Las carreras no están ajenos a los efectos de políticas que sean priorizadas por los gobiernos en determinados periodos. Por tanto, también deberán revisar y analizar cuáles son las políticas que están rigiendo o condicionando el quehacer profesional de sus carreras. Un ejemplo claro de ello, es la promoción de la movilidad nacional, por lo que se sugiere llevar a cabo una revisión de los perfiles de egreso de otras universidades referentes.

Antecedentes de contexto institucional: Se debe contemplar el análisis del Plan Estratégico de Desarrollo Institucional, el Proyecto Educativo Institucional, el sello educativo establecido, además de otras orientaciones específicas y documentos oficiales que sean pertinentes para la determinación de los impactos que se espera lograr en el medio.

Especificar áreas de desempeño de los titulados.

Las áreas de desempeño representan el lugar donde se producirán los impactos de la carrera y se asocia a determinadas funciones generales que desempeñan los profesionales. Las áreas de desempeño seleccionadas deben constituir áreas de trabajo distintivas que demandan capacidades y atributos de la profesión y que posibilitan iniciar una trayectoria profesional a los titulados.

A su vez, esta especificación puede orientar la organización del plan de estudios al clarificar el establecimiento de menciones o especializaciones, líneas de desarrollo de tesis, definición de énfasis formativos, entre otros.

Independiente de todos los esfuerzos que se realicen para definir un apropiado perfil de egreso, a través de la revisión del estado del arte, este constituye siempre una hipótesis de trabajo formulada por los responsables de una carrera. Por ende, debe ser validada en la forma más rigurosa posible, considerando el impacto que dicha hipótesis tiene en los estudiantes, la institución y la sociedad en general.

Para el punto 3, 4 y 5, la consulta a grupos de interés corresponde a una metodología altamente utilizada y recomendable. Puede hacerse a través de encuestas, entrevistas, focus groups u otros medios, e incluye la consideración de 2 tipos de opiniones, para evaluar el perfil de egreso a posteriori:

- Opiniones internas de alumnos, académicos y directivos.
- Opiniones externas de titulados, empleadores y expertos.

Esta es una etapa a mediano plazo, de alta relevancia, esencial para el Aseguramiento de la Calidad.

3. Elaboración de cuatro tipos de encuestas que contemplen las competencias genéricas y específicas identificadas, para ser aplicadas a informantes clave (alumnos, académicos, titulados y empleadores).

Adjuntar encuesta elaborada por la carrera, según el siguiente formato:

Estimado (a) encuestado (a)

La Universidad de Magallanes en su proceso de rediseño curricular de carreras en base en competencias, preocupada por entregar a la comunidad profesionales que respondan a las exigencias del mundo laboral y social, requiere consultar a diversos actores internos y externos acerca de la valoración que otorgan a un conjunto de competencias tanto genéricas o transversales, como específicas de un [completar con datos de la carrera].

Por las razones anteriormente expuestas, le solicitamos que dé a conocer la importancia que Ud. le otorga a cada una de ellas, asumiendo la siguiente escala y marcando con una "x" el numeral que corresponda a su opción.

ESCALA DE VALORACIÓN DE LA COMPETENCIA	
La competencia es FUNDAMENTAL para el buen desempeño del profesional en el mundo laboral y social.	3
La presencia de esta competencia PODRÍA SER NECESARIA para el buen desempeño del profesional en el mundo laboral y social.	2
Esta competencia NO ES RELEVANTE para el desempeño del profesional en el mundo laboral.	1

COMPETENCIAS GENÉRICAS	3	2	1
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			
7.			
8.			
9.			

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS	3	2	1

4. Aplicación de encuestas a grupos de informantes clave, cuidando lograr una representatividad de 40% en alumnos y académicos de la carrera (consulta interna) y 25% en titulados de los últimos tres años y empleadores, que constituyen la consulta externa.

En este punto la carrera debe elaborar una tabla denominada Resumen encuestado informantes claves.

Encuestados	Universo	Muestra	Porcentaje
Estudiantes			
Académicos			
Titulados			
Empleadores			

5. Aplicación de técnicas complementarias como: entrevistas personales y/o grupales, focus group, u otras, según necesidad.

En este apartado, la carrera debe anexar la información recopilada de manera sistemática.

6. Elaboración de pre-perfil, considerando las competencias genéricas (incluidas las sello institucional) y específicas más valoradas por, a lo menos, el 75% del universo consultado y/o aquellas seleccionadas por los 4 tipos de informantes clave, debidamente niveladas y rubricadas.

En este apartado la carrera debe presentar la información recopilada, a través de tablas y gráficos según corresponda.

Debe además elaborar una síntesis del perfil de egreso que tiene por objetivo caracterizar de forma precisa y concisa las capacidades y atributos esperados al término de la formación universitaria, conservando el mismo lenguaje que el perfil de egreso consolidado (oficial) ya que contribuirá a la difusión de las carreras en la comunidad universitaria y en el medio.

Para la nivelación y rubricación de las competencias, considerar la siguiente información:

NIVELES DE COMPLEJIDAD PARA LAS COMPETENCIAS UMAG

NIVEL I O PRIMER NIVEL DE UNA COMPETENCIA	NIVEL II O SEGUNDO NIVEL DE UNA COMPETENCIA	NIVEL III O TERCER NIVEL DE UNA COMPETENCIA
<p>El primer nivel, inicial de una competencia, está destinado a estudiantes de primer y segundo año de pregrado, y pretende que éstos <u>conozcan, identifiquen y comprendan cada elemento de una competencia</u> y su valor en el desempeño disciplinar y profesional. Esta dimensión trabaja con <u>estrategias basadas en modelos teóricos y problemas básicos en contextos bastante acotados y estructurados</u>. Refleja el dominio de la competencia donde las habilidades que se ponen en juego son relativamente específicas y con menor grado de imprevisibilidad para propiciar niveles de mayor complejidad.</p>	<p>El segundo nivel, está diseñado a estudiantes de tercer y cuarto año de pregrado, y pretende que éstos <u>sean capaces de aplicar la competencia, valorarla, analizar, resolver, clarificar y examinar</u>. Refleja el dominio de la competencia en distintos contextos, que el nivel se centra en que el estudiante <u>aplique conocimientos y se descomponga con mayor seguridad en contextos de práctica</u>. En este nivel las habilidades que se ponen en juego son más complejas, se requiere de conocimientos más profundos, no solo del campo de la disciplina, sino también de los contextos específicos donde éstas se despliegan, <u>hay mayor variedad de contextos y mayor grado de imprevisibilidad</u>. El estudiante en este nivel, deberá tener mayor capacidad de afrontar situaciones variadas e imprevistas, aunque todavía con restricciones en cuanto al nivel de autonomía y a los contextos de práctica donde se desenvuelve.</p>	<p>El tercer nivel está destinado a estudiantes de pregrado, en práctica profesional, seminarios de investigación y proceso de titulación, implica la <u>transformación positiva del aprendizaje</u> en contextos reales. Hace referencia al modo en que el estudiante es capaz de <u>integrar la aplicación de la competencia en su vida</u> o en alguna faceta de ella, tanto en el plano laboral y académico, como en el plano personal y social.</p> <p>Es más exigente que los dos anteriores, ya que supone que se han superado los niveles de previo y que el estudiante está en condiciones de <u>graduarse con las competencias de su carrera</u> en un nivel de camino óptimo para el ejercicio profesional.</p> <p>Implica el uso de conocimientos más profundos, la <u>toma de decisiones, la capacidad de proponer alternativas de solución, de introducir modificaciones, de formular acciones y de aplicar los conocimientos en contextos más complejos</u>, con menor grado de previsibilidad de moverse con autonomía y de emplear de manera estratégica o aprendida en situaciones profesionales.</p>

7. Análisis de pre-perfil con grupo de expertos.

8. Validación y determinación del perfil de egreso, por parte del cuerpo colegiado de la carrera, el departamento y la Facultad.

9. Presentación del perfil de egreso ante la comisión de docencia de la Dirección de Docencia.

ANEXO N°2 FORMATO DE DESCRIPTOR DE ASIGNATURA (tercer semestre en adelante)

Asignatura	Descripción
[Nombre de asignatura]	[Escriba una breve explicación de la asignatura que considere: ámbitos/líneas curriculares, principios sobre su diseño (saber ser, saber conocer, saber hacer) y el sentido o propósito de ésta. Describa además qué se pretende lograr a partir de la tributación, en término de aprendizajes esperados]
Semestre: []	
Créditos: [(TP-) / (TA-)]	
Prerrequisitos: []	
Competencias involucradas en la asignatura	Nivel de desempeño
[Señalar explícitamente las competencias genéricas y específicas, que se trabajarán en la asignatura, según Matriz de Tributación]	[Señalar explícitamente el nivel de las competencias genéricas y específicas, que se trabajarán en la asignatura, según Matriz de Tributación]

2. DÉJESE SIN EFECTO Decreto N°030/SU/2008 de fecha 18 de noviembre de 2008, que Oficializa "Formato de Informe, presentación carreras profesionales o técnicas, nuevas o rediseñadas, e instrumentos para evaluar la calidad de su diseño".

ANÓTESE Y COMUNÍQUESE,

JUAN OYARZO PÉREZ, Rector Universidad de Magallanes
RUTH ORTIZ SUAZO, Secretario de la Universidad

Lo que transcribo a usted para su conocimiento,



RUTH ORTIZ SUAZO
SECRETARIO DE LA UNIVERSIDAD

JOP/ROS/cyr

DISTRIBUCIÓN:

Rectoría – Vicerrectoría Académica – Vicerrector de Administración y Finanzas – Secretaría de la Universidad – Decanos de Facultades y Director Instituto de la Patagonia – Directores de Departamentos y Escuelas – Dirección de Docencia – Dirección de Acreditación - Unidad Análisis Institucional – Oficina de Partes.

