



DOCUMENTO DE TRABAJO

**ORIENTACIONES PARA EL LEVANTAMIENTO Y VALIDACIÓN DEL PERFIL DE
EGRESO DE PREGRADO**

Valparaíso, marzo de 2023

Introducción

La Universidad de Playa Ancha, concibe en el proceso formativo, al estudiante y su aprendizaje, demostrando competencias y resultados de aprendizaje con el uso de metodologías activas y participativas y con procesos evaluativos con criterios e indicadores coherentes con desempeños y aprendizajes esperados.

Para lograr el cometido, la institución adscribe al desarrollo del perfil de egreso por competencias, para lo cual, se define la competencia como la “Capacidad que tiene la persona de movilizar e integrar conocimientos, habilidades y actitudes para abordar situaciones y/o problemáticas tanto personales como sociales en el ámbito del estudio, trabajo y aquellas externas a su área de desempeño”.

Considerando la relevancia y el compromiso institucional con el logro de las competencias declaradas en el perfil, es que la Dirección de Estudios e Innovación Curricular, tiene a bien presentar las siguientes orientaciones tanto para levantar como validar el perfil de egreso por competencias para los programas formativos.

Equipo Dirección de Estudios e Innovación Curricular

1. Perfil de egreso

Conceptualización de perfil de egreso

El perfil de egreso es una declaración formal que hace la institución frente a la sociedad y frente a sí misma, en la cual compromete la formación de una identidad profesional dada. Corresponde al compromiso formativo que la institución declara formalmente con los futuros estudiantes y con el medio social y profesional. Especifica el conjunto de competencias **genéricas y específicas** que deben evidenciar los/as graduados/as y titulados/as como resultado de su itinerario formativo.

A su vez constituye una descripción explícita de aquellas actitudes distintivas y prácticas típicas propias del desempeño exitoso que debe tener y efectuar un/a profesional recién egresado/a en los ámbitos de realización de su profesión.

El perfil de egreso debe contar con las siguientes características (CINDA, 2017):

Consistencia, todos los elementos del diseño y en su estructura deben ser evaluados en peso y medida justo.

Pertinencia, adecuado a la disciplina y profesión correspondiente.

Suficiencia, debe contener y explicitar las competencias que la disciplina y el desempeño profesional exige

Evaluable, los componentes del perfil deben ser verificables, comprobables y factibles de lograr.

En este último punto, se ha de atender a la relevancia del monitoreo y evaluación del logro del perfil, que se enmarca en el constante aseguramiento de la calidad. Realizar evaluaciones del mismo, implica crear hitos evaluativos, los cuales deben ser orientados, acompañados y supervigilados constantemente, los hitos ayudan a una retroalimentación que nace de la evaluación constante, nutrida, orientada y complementada, entregando insumos que permiten generar futuras adecuaciones en el perfil de egreso (Aravena & Berrios, 2020).

En este escenario, el perfil de egreso su diseño, implementación, evaluación, retroalimentación-constituye el aspecto de mayor relevancia en un proceso de reflexión interna de las IES y uno de los aspectos cruciales del proceso de autoevaluación institucional (Aravena & Berrios, 2020).

Un perfil de egreso se compone básicamente de tres elementos, relacionados e interdependientes:

- Una declaración general que resume los propósitos y el compromiso formativo enmarcados en el sello institucional.
- Una especificación de los ámbitos de realización o desempeño propios de la profesión con su descripción.
- Una declaración de las competencias asociadas a cada uno de los ámbitos descritos.

Disponer de una descripción del perfil de egreso tiene relevancia en cuanto a la promoción y reclutamiento de estudiantes, al diseño y evaluación curriculares y como respuesta a necesidades del

mercado laboral. En el primer caso, la lectura del perfil profesional de una carrera o programa formativo debería dar a una persona (como un futuro postulante a la carrera o programa), una imagen lo más aproximada a la realidad posible de qué es lo que hace un egresado/a de la carrera o programa.

En el segundo caso, un perfil bien construido indica a los desarrolladores del currículum las claves para este mismo proceso, proporcionando así los elementos que permiten determinar la consistencia y validez de los currículos.

En el tercer caso, un perfil bien diseñado y certificado por la universidad y sus pares académicos, proporciona información valiosa al mercado laboral, respecto del grado de satisfacción de necesidades detectadas, particularmente cuando se trata de empleadores de los servicios de estos profesionales (Corvalán y Hawes, 2004).

En el perfil, cada competencia del perfil profesional de egreso se plantea como un desempeño complejo (saber actuar) que implica la movilización y combinación de recursos (internos y externos) para resolver situaciones profesionales (verbo + objeto + condición o contexto+finalidad). Para definir las competencias, es adecuado partir con las siguientes preguntas:

- ¿Qué debe saber hacer el profesional egresado de la carrera o programa?
- ¿En qué condiciones o circunstancias, o cómo debe hacerlo?
- ¿Qué se puede agregar a esta acción para dar mayor especificidad en relación a los estándares de desempeño?

Ejemplo, **Tabla 1:** Formulación de competencias

<i>“Aplica los elementos de la gestión alimentaria a nivel público y privado en la producción de alimentos inocuos, nutritivos y saludables para el resguardo de la salud de la población.”</i>			
<i>Verbo/acción</i>	<i>Objeto</i>	<i>Finalidad</i>	<i>Condición/contexto</i>
Indica la acción que debe realizar la persona. Se deben emplear verbos fuertes tales como: administrar, ejecutar, medir, diseñar, realizar, etc.	Indica objetos o situaciones sobre las cuales recae la acción.	Indicar el para qué de las acciones que debe realizar la persona.	Indica el criterio o criterios de calidad con base en los cuales se va a llevar a cabo la acción sobre el objeto. Brindan un referente esencial para evaluar la competencia.
Aplicar	Los elementos de la gestión alimentaria	resguardo de la salud de la población	A nivel público y privado en la producción de alimentos inocuos, nutritivos y saludables

Cada competencia se asocia a un eje o área formativa del proyecto curricular de la carrera con sus respectivos niveles de dominio, pudiendo ocurrir que una competencia sea válida para dos o más ámbitos de desempeño.

Dichas competencias se deben explicitar en niveles de dominio y resultados de aprendizaje que se evidencian para su logro en las actividades curriculares específicas según los ejes o áreas de formación.

Las áreas de formación en la construcción curricular corresponden al espacio curricular, donde se selecciona, organiza contenidos y estrategias de enseñanza-aprendizaje y de evaluación en función del desarrollo de capacidades identificadas en las distintas áreas de competencia del perfil de egreso (CNA, 2015). Las áreas de formación según la Comisión Nacional de Acreditación, son las siguientes:

Genéricas o Transversales: es lo básico en la formación integral de un profesional, y que podría encontrarse en función del **sello institucional**, por ejemplo: cultura, sustentabilidad, ciudadanía, entre otros. Comunicación oral y escrita, pensamiento crítico, solución de problemas, desarrollo de relaciones interpersonales, autoaprendizaje e iniciativa personal, trabajo en equipo y uso de tecnologías de información, comportamiento ético, la responsabilidad social e individual, la construcción de ciudadanía y la democracia, inclusión, respeto a la diversidad, a los derechos humanos y al medio ambiente; o **bien del sello instrumental:** comunicación y expresión oral y escrita, manejo de una segunda lengua, uso de las TIC como recursos en el trabajo de los diversos contextos formativos.

Disciplinaria: Corresponden a los fundamentos teóricos de las disciplinas que componen el plan de estudio de la carrera o programa.

Profesional: Las actividades de formación que conducen al ejercicio de la profesión en el país, y que no corresponden a las disciplinarias de la carrera o programa.

¿Cómo se levanta un perfil de egreso o grado?

Tabla 2: matriz de metodología levantamiento de perfil en **Pregrado**

Metodología	Contenido	Producto	Responsable
Revisión y análisis de fuentes internas que permitan fundamentar la propuesta. Aplicación de Método ETED-AMOD (Anexo N°1). El primero para carreras conducentes a licenciatura y el segundo, para carreras profesionalizantes e ITEC.	Resultado de entrevistas a actores clave: profesionales destacados del área, investigadores, jefes de escuela, empleadores, entre otros. Evidencias, transcripciones, fotografías del proceso y cualquier otro	Informe ejecutivo con síntesis de lluvia de ideas, entrevistas o grupos focales. Informe de análisis comparativo de fuentes con propuesta de perfil de egreso preliminar. Matriz cualitativa con propuesta de perfil de	Comisión curricular Jefe de carrera Asesorías técnicas externas



<p>Reuniones con académicos que imparten docencia en las carreras afines utilizando técnicas tales como: lluvia de ideas, entrevistas, grupos focales, con propósito de identificar desempeños claves del futuro profesional.</p> <p>Reuniones con empleadores u otros agentes externos utilizando técnicas de levantamiento de información tales como: lluvia de ideas, entrevistas, grupos focales, con propósito de identificar desempeños claves del futuro profesional. (Anexo 2)</p>	<p>elemento que se considere pertinente.</p> <p>Resultados de la consulta a las fuentes secundarias: institucionales, nacionales, internacionales y otras</p>	<p>egreso preliminar según formato (Anexo N°3)</p>	
--	---	--	--

1.1 Recomendaciones para el levantamiento del perfil

El levantamiento del perfil de egreso, en programas de postgrado, es responsabilidad del claustro del programa y unidad responsable.

El documento en que se plasma el perfil, es un documento público dirigido a los estudiantes y académicos; su lenguaje debe ser claro y conciso, que lo entienda el usuario común.

Este levantamiento debe contener; justificación, identidad del profesional según el Modelo Educativo de la Universidad, áreas de desarrollo profesional y campos de acción y competencias.

En esta etapa de levantamiento, se distingue la Fase A que se detalla a continuación:

Fase A: Recopilación, discusión y análisis de estudios de diversas fuentes internacionales, nacionales e institucionales:

- Internacionales: Tuning, Unesco, OIT, otras.

- Nacionales: Marco de Cualificaciones para la Educación Superior Chilena, Ley de Educación Superior, Política Educativa Mineduc, Orientaciones CNA.
- A nivel institucional: Modelo Educativo, Plan estratégico de desarrollo Institucional, Plan estratégico de desarrollo de Facultad.

Analizar perfiles de programas formativos de otras universidades; Recoger juicios de expertos y comunidades científicas del área.

Consultar empleadores y ex alumnos de la carrera.

RECURSOS: CUESTIONARIOS, MATRICES (Anexo N°2)

PRODUCTO: VERSIÓN PRELIMINAR INTERNA (Anexo N°3)

1.2 Socialización de avances

Una vez se ha completado la Fase A, se plantea la necesidad de compartir los avances, en tanto se tenga una propuesta de perfil de egreso, de manera de involucrar a los académicos y estudiantes en el proceso, y también de recoger sus opiniones y apreciaciones al respecto. Una reunión ampliada donde se dé a conocer los avances, es una buena alternativa para lograr este cometido.

PRODUCTO: levantamiento de un acta a modo de evidencia del proceso.

1.3 Validación del perfil de egreso

La validación corresponde a la etapa en que se somete a juicio de diferentes actores internos y externos, la propuesta preliminar de perfil de egreso que se ha planteado. En este caso se consideran como actores relevantes externos; egresados y empleadores, comunidad científica, colegios u organismos de la profesión, e internos; académicos y estudiantes. Cada grupo es consultado para recoger su opinión formalmente, de manera de aportar al mejoramiento de la propuesta (Anexo N°4). Recogida la información, esta se analiza y organiza mediante una matriz (Anexo 5) y se toman decisiones acerca de las modificaciones que se introducirán a la propuesta a la luz de lo declarado por estos cuatro grupos. La comisión puede aceptar o no los cambios sugeridos, lo cual debe ser respaldado por un reporte en donde se sancione que la comunidad de académicos a cargo de la innovación del programa decide no aceptar la sugerencia de manera fundada. Sin perjuicio de lo anterior, cuando se analicen los cambios sugeridos tanto por actores internos como externos, se emitirá un informe por parte de la comisión en el que se explicará con detalle este procedimiento.

Fase B: Una vez elaborada la versión preliminar del perfil se procede a la validación, identificando los informantes claves que participarán: profesionales a nivel nacional e internacional del sector público o privado, instituciones grandes, medianas o pequeñas, académicos, empleadores y egresados.

Instrumentos a utilizar: Grupos focales, entrevistas, cuestionarios tipo encuesta.

RECURSOS: PAUTAS, CUESTIONARIOS, MATRICES (Anexo N°4)

PRODUCTO: VERSIÓN PRELIMINAR VALIDADA.

Fase C: Análisis de datos y conclusiones de la fase A y B para preparar la redacción final del perfil de egreso.

RECURSOS: MATRICES, (Anexo N°5)

PRODUCTO: VERSIÓN PRELIMINAR PARA SOCIALIZARLA

1.4 Sanción definitiva del perfil de egreso

Una vez **validado** el perfil de egreso propuesto, se está en condiciones de sancionarlo. Esto sugiere la preparación de una reunión ampliada, en la que se dará a conocer la nueva propuesta y se solicitará su aprobación por el cuerpo de profesores, Consejo de Carrera y Consejo de Facultad, indicando que el perfil de egreso definitivo de la carrera o programa formativo ha sido sancionado por el Consejo de Facultad.

PRODUCTO: PERFIL DE EGRESO VALIDADO

- **Acta del Consejo.**

1.5 Resumen del proceso

Para realizar la validación de las competencias que constituyen el Perfil de Egreso, se debe atender a tres pasos fundamentales, los que se ordenan en la Tabla N° 3, según las columnas: a) **Competencias Iniciales:** En esta primera columna, se debe consignar todas las competencias que la unidad interesada considere imprescindibles y que determinó en una primera instancia; b) **Competencias validadas por claustro o núcleo:** En esta segunda columna, a partir de las competencias iniciales, ya sometidas a validación de Claustro o Núcleo, atendiendo a que se debe considerar un número coherente con las recomendadas para cada tipo de programa, Magíster o Doctorado, según sea el caso; c) **Competencias validadas de forma externa:** En esta columna se consignan aquellas competencias que, habiendo sido validadas por el Núcleo o Claustro correspondiente, son validadas de forma externa.

Este proceso se plasma en la tabla N° 3:

Tabla N° 3: Competencias del Perfil de Egreso según etapa			
Competencias iniciales	Competencias validadas por Claustro o Núcleo	Competencias validadas de forma externa	Competencias definitivas

Referencias:

- Comisión Nacional de Acreditación CNA-Chile. (2015). *Glosario de términos complementarios criterios de acreditación de pregrado*.
- Corvalán y Hawes. (2004). Aplicación del enfoque de competencias en la construcción curricular de la Universidad de Talca, Chile, en Revista Iberoamericana de Educación (ISSN: 1681-5653).
- Cinda, C. I. D. D. (2017). Evaluación Del Logro De Perfiles De Egreso: Experiencias Universitarias. *Colección Gestión Universitaria, November 2020*, 332. <https://cinda.cl/wp-content/uploads/2017/07/evaluacion-del-logro-de-perfiles-de-egreso-experiencias-universitarias.pdf>
- Consejo de Rectores. (2015). Manual para la implementación del Sistema de Créditos académicos Transferibles SCT- Chile.
- Mineduc. (2016). Marco Nacional de Cualificaciones para la educación superior
- Ruay, Gonzalez y Plaza. (2015). ¿Cómo abordar la renovación curricular en la educación superior?. Ecuador. *Alteridad. Revista de Educación*, vol. 11, núm. 2, pp. 157-170, 2016. Universidad Politécnica Salesiana.
- Universidad de Los Lagos. (2016). Libro 2, Desarrollo curricular itinerario formativo. Manuales para la innovación curricular.

DOCUMENTO DE TRABAJO

ANEXOS

ANEXO 1:

METODOLOGÍA PARA LA ELABORACIÓN Y VALIDACIÓN DE PERFIL DE CARRERAS POR COMPETENCIAS

Los tres métodos más conocidos para identificar competencias que son: el Análisis Ocupacional, con sus variantes DACUM (Designing a Curriculum), AMOD (A model) y SCID (Systematic Curriculum Instructional Development); el Análisis Funcional y el Análisis Constructivista, incluyendo el ETED (Empleo Tipo Estudiado en su Dinámica)

Definición de identificación de competencias

La identificación, definición o construcción de las competencias constituye el punto de partida que presenta un conjunto de requisitos entre los cuales destacamos dos:

- La exigencia de que la competencia sea identificada a partir del trabajo y no de la formación
- La exigencia de que la identificación sea un proceso participativo

El desempeño del trabajador es clave para definir la competencia, puesto que ella incluye los conocimientos, habilidades y actitudes que una persona debe combinar y poner en acción en diferentes contextos laborales.

Puede afirmarse que la identificación de competencias es el proceso de analizar el trabajo para determinar los conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y comprensión que son movilizadas a fin de lograr los objetivos que tal ocupación persigue.

Para identificar las competencias se realizan estudios o análisis ocupacionales a cargo de grupos de tarea, grupos o comités de trabajo constituidos por personas provenientes de cuatro vertientes distintas: trabajadores, empleadores, técnicos en la especialidad y uno o más metodólogos especializados en competencias.

Métodos para identificar competencias

En la acepción amplia de estudios ocupacionales, existen tres muy conocidos métodos para definir competencias:

- El Análisis ocupacional, que incluye a la familia DACUM/AMOD/SCID
- El Análisis Funcional
- El Análisis Constructivista

Los tipos de métodos han tenido un desarrollo conceptual y cronológico que va desde el análisis ocupacional hasta el constructivista. Quizás una manera rápida de identificarlos consiste en distinguir el objeto de análisis de cada uno:

Tabla 1: Método para definir competencias

ANÁLISIS	OBJETO DE ANÁLISIS
Análisis ocupacional	El puesto de trabajo y la tarea
Análisis DACUM, AMOD, SCID	El puesto de trabajo y la tarea para definir el curriculum de formación
Análisis funcional Mapa funcional	La función productiva, con énfasis en la certificación de competencias
Análisis constructivista ETED	La actividad, el trabajo estudiado en su dinámica

Fuente: Pujol, J. (1980). *Análisis Ocupacional. Manual de aplicación para instituciones de formación*, Cinterfor.

A continuación, se desarrolla en extenso, los métodos sugeridos para levantamiento y validación de perfil para programas de pregrado.

1. Método AMOD

AMOD, es una variante del DACUM, caracterizado por establecer una fuerte relación entre las competencias definidas en el método DACUM, el proceso con el que se aprende y la evaluación del aprendizaje.

Para realizar AMOD, una vez efectuado el mapa DACUM, se procede, con el comité de expertos, a identificar grandes áreas de competencia. Las áreas de competencia se organizan secuencialmente en la forma más recomendable posible para que su orden facilite el dominio por parte del trabajador durante la capacitación. Para cada una de las áreas de competencia se asignan, a opinión de los expertos, las habilidades en orden descendente de complejidad.

El método AMOD hasta llegar a la matriz de competencias, es idéntico al DACUM; pero de ahí en adelante se realiza un ordenamiento de las subcompetencias de acuerdo con su grado de complejidad dentro de cada una de las competencias identificadas. Se trata de organizar las habilidades que componen cada competencia, empezando por las más simples y avanzando hacia las más complejas. Ello debe hacerse para cada una de las competencias principales que integran la ocupación bajo análisis.

Al finalizar esta organización se tendrán todas las funciones con sus respectivas tareas ordenadas por el criterio de complejidad. Así, se construye una visión de la ocupación y de los diferentes grados de complejidad de las funciones y tareas que la componen.

Una vez ordenadas por complejidad, el criterio de ordenamiento cambia para mostrar la forma en que

debería estructurarse el currículo de aprendizaje de la ocupación. En este momento la matriz AMOD sirve como base para la organización del currículo, por lo tanto, el proceso para ordenar las competencias /habilidades toma como base las siguientes preguntas:

- ¿Con qué empieza la formación?
- ¿Con qué continúa?
- ¿Con qué termina la formación?

Este objetivo de facilitar el aprendizaje determina que se organicen las competencias según su nivel de complejidad. Al efecto puede aplicarse el criterio de organizarlas desde lo práctico hacia lo teórico; o desde lo más simple a lo más complejo. En algunos casos los expertos pueden mezclar según su opinión, los dos criterios, para acercarse a las condiciones reales en que se lleva a cabo el aprendizaje para la ocupación en análisis.

Cuando esté disponible la matriz AMOD, deberá llevarse a cabo un proceso de revisión y validación que garantice su representatividad.

Al igual que DACUM, AMOD es conocido como un método ágil y rápido de establecer competencias y programas formativos.

2. Método ETED Análisis Constructivista

Para carreras conducentes a licenciatura. Recomendado para ser utilizado por la DEIC en levantamiento de carreras en la Universidad de Playa Ancha por su pertinencia y coherencia con la conceptualización de competencia que se declara en el Modelo Educativo. la comprensión de la competencia en el ETED (Empleo Tipo Estudiado en su Dinámica) corresponde a un conjunto de atribuciones o de bloques de actividad coherentes desde el punto de vista del individuo y desde el de la organización productiva. Como búsqueda de coherencia en un rango amplio de actividades, el empleo tipo es el oficio en las condiciones de variabilidad que introduce la producción moderna. A diferencia de otros enfoques que enfatizan el aspecto técnico organizacional de la noción, el ETED concibe la competencia a partir de una unidad de referencia que vincula la escala de la gestión y la escala humana y social.

Para la validación el método ETED sugiere contar con la colaboración de 15 a 20 académicos.

El ETED describe el núcleo de los empleos entendido como empleo tipo según tres criterios:

- a) La finalidad global o rol profesional
- b) La posición en el proceso de producción
- c) El rol de interface.

En el ETED, el trabajo competente se caracteriza por:

- La capacidad de enfrentar imprevistos

- La dimensión relacional
- La capacidad de cooperar
- La creatividad

El ETED exige la observancia de dos principios:

- Variabilidad: Hay que mostrar el trabajo en su variabilidad
- Tecnicidad: Hay que otorgar un justo lugar al accionamiento de la máquina, la puesta en marcha del método de trabajo, la aplicación de los reglamentos y también a la intervención sobre el material

La idea es aproximarse a la naturaleza del trabajo de modo que revele los saberes propios a la transformación de una materia o situación, es decir, los saberes en la acción, su movilización, perfeccionamiento y transmisión. Las variables que usa para caracterizarla son: la calificación, la formación, la certificación, las clasificaciones convencionales, los salarios, el desarrollo de la carrera, el nombre del oficio, el tipo de empresa donde se ejerce, el estatuto profesional que confiere (liberal, asalariado, público, privado), el sistema de representación profesional y laboral (sindicatos, cámaras), la cultura e historia.

Para aplicar el método de análisis ETED se usan instrumentos tales como guías de entrevistas y cuadros de identificación de actores.

Pasos para aplicar el ETED:

- Identificación de actores
- Entrevistas
- Estructuración de la información
- Escritura y formalización de cada noción
- Retorno y validación a los grupos técnicos formados por los titulares de los empleos.

Referencias

1. Pujol, J (1980). *Análisis Ocupacional. Manual de aplicación para instituciones de formación*. Montevideo: Cinterfor/OIT.
2. Desarrollando un currículum; competencia, fases y aplicación; (http://www.bvsops.org.uy/pdf/mod1_3.pdf;[Consultada el 22/10/2009])
3. <https://docplayer.es/7728934-Modulo-1-competencias-fases-y-aplicacion-unidad-3-identificacion-y-normalizacion-de-competencias.html>
4. CINTERFOR; <https://www.oitcinterfor.org/>
5. Organización Internacional del Trabajo (<http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/xxxx/esp/xviii.ht> [consultado

el 12/10/2009]

ANEXO 2

PROTOCOLO PARA LEVANTAMIENTO DE NECESIDADES DE PROGRAMA DE PREGRADO

Propósito: Levantar necesidades de actualización del perfil profesional de carreras de educación superior, mediante cuestionario tipo encuesta que recoja ámbitos de desempeños, atributos personales y desempeños profesionales claves, siguiendo la metodología ETED de Análisis Constructivista.

Destinatario: académicos/as del claustro de la carrera, estudiantes de la carrera, egresados/as, empleadores/as

Forma de responder: Realizar la siguiente encuesta en un Formulario de Google, con preguntas abiertas, con opción de respuestas cortas.

Estimado/a Profesional y/o Académico/a, en el marco de la innovación curricular y de la generación de nuevos planes de estudios pertinentes y alineados con los requerimientos propios del quehacer profesional y de las necesidades de la sociedad, se hace necesario conocer los nuevos desafíos que enfrentarán los futuros profesionales. Para lograr este cometido, la Comisión Curricular de la Carrera (o quien corresponda, según sea el caso: Innovación o creación de carrera) deberá realizar levantamiento de necesidades formativas claves, que respondan a las demandas del mundo profesional y propias del área del conocimiento, incorporando los nuevos retos de las ciencias y las disciplinas afine. En este contexto, solicitamos de su colaboración como académico/a o profesional expertos/as, para indicar los desempeños y atributos que este profesional de nivel avanzado debiera evidenciar en su futura labor profesional. Para ello, le solicitamos contestar el presente instrumento

Agradecemos desde ya su aporte, el que entregará, una valiosa información en esta etapa.

1. Ámbitos Generales

1.1 Mencione hasta 5 desempeños claves requeridos en el mundo del trabajo para un profesional de la Carrera.

1.2 Mencione hasta 5 atributos personales (habilidades transversales) requeridos por un profesional de la Carrera en el mundo del trabajo.

1.3 Mencione hasta 5 situaciones críticas que debe enfrentar un profesional de la Carrera en el ámbito de su desempeño profesional.

1.4 Qué líneas formativas específicas sugiere para organizar el currículum de la carrera.

Recomendaciones:

- La siguiente encuesta debe ser adaptada para cada destinatario.
- La información de la siguiente encuesta debe ser sistematizada en:

Matriz 1 Levantamiento de los requerimientos fundamentales para las Competencias Disciplinarias y Matriz 2 Levantamiento de los requerimientos fundamentales para las competencias genéricas o transversales del perfil.

Matriz 1: levantamiento de los requerimientos fundamentales para las competencias específicas o disciplinares del perfil

Ámbito de desempeño	Atributos profesionales	Desempeños o tareas profesionales claves evidenciables

Matriz 2: levantamiento de los requerimientos fundamentales para las competencias genéricas o transversales del perfil, relacionadas a la profesión

Ámbito de desempeño	Atributos personales	Desempeños o tareas profesionales claves evidenciables

ANEXO 3:

FICHA PARA LA CONSTRUCCIÓN DEL PERFIL DE EGRESO DE PREGRADO

1. **PÁRRAFO INTRODUCTORIO:** En un texto breve, describa las características del egresado de la carrera. Para ello debe cuidar que los ámbitos de dominio y las competencias queden incorporadas de manera explícita en esta redacción.
2. **LISTADO DE DOMINIOS CON DESCRIPCIÓN:** En este espacio deberá declarar y definir los ámbitos a los que se debe orientar el cumplimiento de las competencias del perfil de egreso. Es importante señalar que los ámbitos de dominio pueden adoptar dos clasificaciones:
 - **Propios de la profesión:** son aquellos que, por Ley o uso, le pertenecen a una profesión determinada. Por ejemplo, es propio de la Enfermería la gestión del cuidado de las personas.
 - **Apropiados:** son aquellos ámbitos en los que se espera el profesional tenga dominio, a pesar de que no sean atribuibles a su desempeño específico. Estos ámbitos pudiesen ser compartidos por otras profesiones. Por ejemplo: el ámbito de Investigación es propio de la Ingeniería en Biotecnología, pero también es apropiado para las carreras de Pedagogía.
3. **NÚMERO DE COMPETENCIAS SUGERIDAS:**

PRE GRADO
6 competencias específicas
1 competencia de práctica y empleabilidad
4 competencias genéricas o transversales <ul style="list-style-type: none"> ● 2 competencias sello institucional ● 2 competencias sello instrumental

Con esta información la comisión curricular debe avanzar a la redacción de la versión preliminar de las competencias del perfil, para posteriormente realizar la validación interna con el claustro ampliado de la carrera.

Para la redacción de las competencias se debe considerar:

- **Verbo:** acción a evidenciar por parte del estudiante, para dar cuenta del logro de la **Competencia**. El verbo declarado debe ser complejo y evidenciable. Se debe redactar en infinitivo y debe considerarse solamente uno (siempre el que implica la acción más compleja).
- **Objeto de estudio:** corresponde al cuerpo de conocimientos o contenidos que sustentan las acciones del desempeño.

- **Condición de calidad:** determina el estándar o aspectos que se deben tener en cuenta en la ejecución para considerar que se ha hecho bien. Responde a la pregunta ¿cómo?
- **Contexto:** Indica el entorno en el que ejecutará la acción que dará cuenta del desempeño o logro de la competencia. Responde a la pregunta ¿dónde?
- **Finalidad:** Indicar el para qué de las acciones que debe realizar la persona.

Matriz 3: Versión preliminar de Perfil

Competencias
Competencias según Área de Formación ** Definir nombre (breve) para cada Área de Formación
Área formativa 1:
Área formativa 2:
Área formativa 3:
Área formativa 4:
Área formativa 5:
Área Práctica y empleabilidad:

Tras ser validada de forma interna, esta versión preliminar de perfil, debe continuar con **la validación externa**, considerando lo que establece el método AMOD o ETED, según corresponda a lo definido por el programa.

ANEXO 4

EJEMPLO DE FORMATO PARA VALIDACIÓN DEL PERFIL DE EGRESO PREGRADO

Estimado/a Informante:

Primero que todo, queremos agradecer el tiempo que nos da para la validación del presente perfil XXXXXX ", el cual tiene como propósito: Formar un profesional en el ámbito de la xxxxxxxxxx , capaz de incorporar elementos teórico-prácticos actualizados a las demandas de la sociedad y del quehacer profesional.

Este programa de XXXXXX en la Universidad xxxxxxxxxx tiene como fuentes orientadoras en su diseño: el Modelo Educativo Institucional, Plan de Desarrollo Estratégico las orientaciones de la CNA en materias de Pregrado y xxxxxxxxxx (colegios profesionales etc)

Perfil preliminar de egreso

Ejemplo:

Al término del programa XXXXXX , estará en condiciones de aplicar conocimientos a partir de enfoques teórico-prácticos actualizados basados en la investigación para la mejora xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx en sus contextos de desempeño profesional.

Considerando la siguiente pregunta, le solicitamos que marque con una X según corresponda y consignar sus sugerencias, en la siguiente matriz:

¿Usted estima que las competencias declaradas en el perfil de egreso son las requeridas para desempeñarse satisfactoriamente en el ambiente laboral de un profesional graduado?

Competencias	Nada	Poco	Bastante	Mucho	Observaciones

Otros comentarios que le gustaría consignar:

Nombre:

Lugar de desempeño:

Título profesional:

Mayor grado académico alcanzado:

Cargo:

DOCUMENTO DE TRABAJO

ANEXO 5:
MATRIZ DE SISTEMATIZACIÓN DE VALIDACIÓN DEL PERFIL DE INFORMANTES EXTERNOS

COMPE TENCIA S	INFOR MANT E 1	INFOR MANT E 2	INFOR MANT E 3	INFOR MANT E 4	INFOR MANT E 5	INFOR MANT E 6	INFOR MANT E 7	INFOR MANT E 8	INFOR MANT E 9	INFOR MANT E 10	INFOR MANT E 11	INFOR MANT E 12	INFOR MANT E 13	INFOR MANT E 14	INFOR MANT E 15
COMPE TENCIA 1															
COMPE TENCIA 2															
COMPE TENCIA 3															
COMPE TENCIA 4															

DOCUMENTO DE TRABAJO