



UNIVERSIDAD
CATOLICA DE
TEMUCO

ORIENTACIONES PARA LA RENOVACIÓN CURRICULAR
Etapa 1. Levantamiento del Perfil de Egreso académico-profesional

2012



DIRECCIÓN GENERAL DE DOCENCIA

GUIAS PARA LA RENOVACIÓN CURRICULAR

ISBN: 978-956-7019-47-2

Autoría

Dirección General de Docencia

Tatiana Sánchez Doberti
Directora General de Docencia

Pilar Molina Valenzuela
Directora Desarrollo Curricular

Rodrigo del Valle Martín
Director Desarrollo Docente

Gema Pascual Hoyuelos

Moisés Alvial Cid

Universidad Católica de Temuco
Montt 56, Casilla 15 D
Temuco, Chile
dgd@uctemuco.cl
www.uctemuco.cl

Revisión Agosto 2012

Vicerrectoría Académica
Centro de Desarrollo e Innovación de la Docencia
Equipo de Apoyo al Diseño y Rediseño Curricular

Diseño y Diagramación

Hans van der Molen

ORIENTACIONES PARA LA RENOVACIÓN CURRICULAR

Etapa 1. Levantamiento del Perfil de Egreso Académico Profesional



Etapa 1: Levantamiento del Perfil de Egreso Académico Profesional.

¿Qué es el Perfil del egreso Académico Profesional?

Como lo expresa Irigoin (2006) una carrera universitaria de pregrado necesita tener un "Perfil de egreso Académico Profesional". Es decir, en términos simples, la declaración pública de aquellas competencias que un estudiante debe tener para que nuestra Universidad le otorgue un determinado grado y título al egresar de su carrera, y para las cuales -por supuesto- esperamos haberlo formado.

El que utilicemos una palabra compuesta, **Académico Profesional**, para referirnos al Perfil no es algo secundario; por el contrario, expresa nuestra intención como Universidad y como docentes de hacernos cargo de la formación integral de nuestros estudiantes y de los fines de la educación superior universitaria, que van más allá de la sola formación profesional y que tampoco se pueden limitar a una formación puramente académica.

*Algunos plantean que la formación por competencias es sólo un adecuar la formación a las necesidades del mercado. El referirnos al Perfil de Egreso como **Académico Profesional**, es expresión explícita de lo contrario.*

El Perfil que cada carrera debe elaborar está formado tanto desde la academia como desde el mundo profesional. Y más aún, debe recoger también, como veremos luego, los aportes de otros actores de la sociedad y de la comunidad universitaria, constituyéndose así también en Perfil del ciudadano que queremos contribuir a formar. El Perfil de Egreso Académico Profesional debe ser el punto de convergencia entre los intereses y avances del mundo sociocultural y laboral, de las profesiones, las disciplinas, de los estudiantes, y de nuestra Universidad a través de sus principios y valores institucionales (Tobón, 2006).

El Perfil de Egreso debe responder a las necesidades del mundo de hoy: académicas, profesionales, personales y sociales.

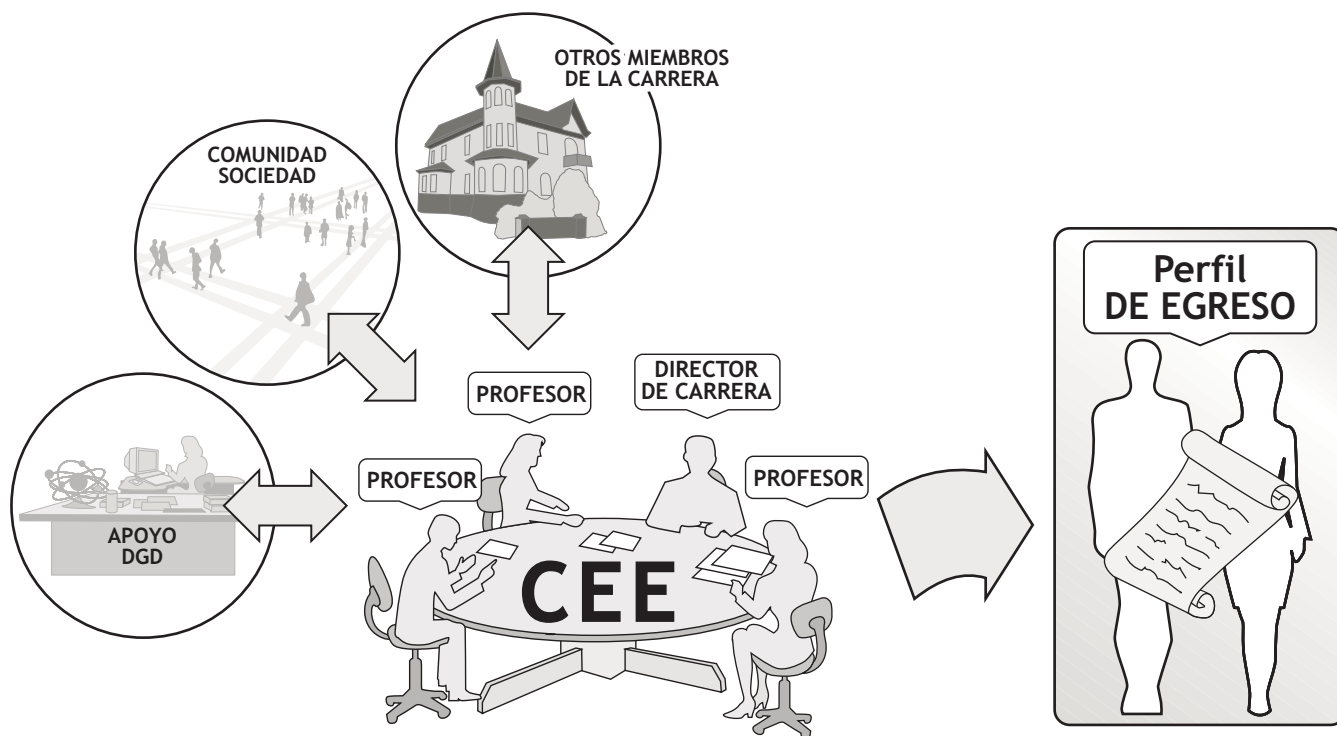
Las necesidades que nos plantea el mundo incluyen el mejorar la empleabilidad de nuestros egresados, el que estos sean profesionales competentes y destacados, y responder a las necesidades que tiene nuestro mundo de ser transformado para, por ejemplo: superar la pobreza e inequidad, resolver pacíficamente los conflictos sociales e interculturales, mejorar las condiciones de vida de las personas y los pueblos y desarrollar el conocimiento. A lo anterior, se suma la profunda necesidad que tienen nuestros estudiantes, y todo ser humano, de tener una vida con sentido en que se puedan realizar con plenitud a la vez de ser un aporte a la sociedad.

¿Quiénes preparan el Perfil de Egreso Académico Profesional?

El levantamiento del Perfil de Egreso Académico Profesional es responsabilidad de un Comité Ejecutivo de Escuela/Carrera (en adelante CEE), presidido por su director/a, que es el responsable del proceso, y al menos tres profesores de la Carrera, según se establece en la Resolución DGD 6/05. Ello -por supuesto- no excluye la participación de otros miembros de la Escuela/Carrera en diversas instancias y modalidades.

Para el proceso de levantamiento del Perfil, el CEE cuenta con el apoyo del equipo de la Dirección General de Docencia, mediante el apoyo directo de sus profesionales, así como también a través de materiales como éste.

Presentación del Perfil de Egreso



¿Qué componentes debe incluir el Perfil de Egreso Académico Profesional?

El documento en que se plasma el Perfil de Egreso es por esencia un documento público dirigido en primer lugar a los estudiantes y docentes, y en segundo lugar a otros miembros de la comunidad académica y sociedad en general. Su contenido por lo tanto debe incluir el contexto e información necesarios que permitan a los destinatarios de este documento y en especial a un estudiante, comprender la carrera que el Perfil presenta, su sentido, aporte a la sociedad, ámbitos de desempeño, y las competencias que deberá desarrollar durante su formación. De la misma manera su lenguaje debe ser claro y conciso y se debe evitar el uso de jerga técnica que no sea de conocimiento del usuario común.

El Perfil de Egreso:

- ✓ **Es un documento público**
- ✓ **Dirigido primero que todo a los estudiantes**
- ✓ **Ayuda a comprender la carrera, su sentido, y competencias.**
- ✓ **Usa un lenguaje claro, conciso y sin jerga técnica innecesaria.**

En concreto, el documento final del Perfil debe incluir los siguientes elementos:

Título:

“Perfil de Egreso Académico Profesional de la carrera xxxx”

Comité Ejecutivo
Nombres y apellidos

Índice

1. Perfil Académico Profesional

- 1.1. Justificación.
- 1.2. Identidad
- 1.3. Áreas de desarrollo profesional
- 1.4. Competencias y niveles de dominio
 - 1.4.1. Competencias Genéricas
 - 1.4.2. Competencias Específicas
 - 1.4.3. Competencias comunes de Facultad

2. Referencias

3. Anexos

NOTA:

Quando se entreguen todos los productos del proceso de renovación curricular: perfil de egreso (competencias y niveles), itinerario formativo y programas de estudio. El Plan de Estudios de la carrera tendrá la siguiente estructura:

Estructura Plan de Estudios:

Introducción

1. Perfil Académico Profesional

- 1.1. Justificación.
- 1.2. Identidad
- 1.3. Áreas de desarrollo profesional
- 1.4. Competencias y niveles de dominio
 - 1.4.1. Competencias Genéricas
 - 1.4.2. Competencias Específicas
 - 1.4.3. Competencias comunes de Facultad

2. Objetivos de la Carrera

3. Antecedentes Curriculares

- 3.1. Duración de los estudios
- 3.2. Modalidad de Funcionamiento
- 3.3. Requisitos de Admisión y Selección
- 3.4. Requisitos de Titulación

4. Itinerario Formativo

5. Programas de Estudio

6. Referencias

1.1. Justificación

En este apartado se deben reflejar las siguientes ideas:

- Dar argumentos del interés académico, científico o profesional del modelo formativo centrado en resultados de aprendizaje, para la carrera.
- Situar al profesional que se formará en el contexto formativo de Universidad Católica Regional, relevando aspectos sociales, culturales y políticos.
- Indicar los referentes de distinto tipo internacionales, nacionales, regionales, institucionales y el proceso de validación seguido (breve resumen) que avalen la adecuación de la propuesta.
- Indicar, sintéticamente, considerando el proceso de acreditación, cómo fue el proceso de levantamiento del perfil, indicando los sujetos que fueron consultados (estudiantes, egresados, académicos, empleadores, otros)

1.2. Identidad

Lo que caracteriza y define a la carrera; el conjunto de rasgos propios que la definen frente a otras profesiones, incorporando el sello institucional (Ej: "El antropólogo formado en la UC Temuco se caracteriza por...").

1.3. Áreas de desarrollo profesional

Líneas de acción propias de la función profesional, vinculados con los ejes centrales en dónde se organizan las competencias del Perfil de Egreso.

Así mismo, refiere a los espacios en los cuales el/la profesional pueda desempeñar su rol profesional (¿dónde trabajará el profesional titulado?, tipos de establecimientos, organizaciones, otras).

1.4. Competencias:

Este es el componente central del Perfil de Egreso, y donde se aporta la principal innovación en relación a cómo formulábamos perfiles profesionales en el pasado. Por ello lo revisaremos en mayor detalle.

¿Qué es una competencia?

Aunque existen diversas concepciones y definiciones de competencia, como Universidad en nuestro Modelo Educativo (pag. 25) hemos optado por una que debe guiar nuestro trabajo.

Competencia:

“Es un saber actuar movilizando recursos propios y ajenos para resolver problemas reales de manera efectiva y éticamente responsable, con creatividad e innovación.”

La persona competente utiliza recursos y los moviliza en un contexto de actuación, ellos pueden ser recursos internos o propios como saberes (conceptuales, procedimentales, actitudinales y valóricos) o recursos externos que puedan provenir del entorno (expertos, redes de información, bancos de datos, literatura especializada, entre otros). En ese sentido, una competencia tiende a la integración y movilización de todos esos recursos para actuar.

Los recursos enunciados en nuestra definición, refieren especialmente a saberes, ellos se utilizan como base para el desempeño competente, y se pueden visualizar de la siguiente manera:

Recursos que provienen principalmente de los campos profesionales o disciplinares

Conocimientos conceptuales, declarativos, disciplinares o específicos del campo profesional. Constituyen la base de información necesaria para comprender las situaciones-problemas del quehacer profesional. Se refieren al "saber conocer".

Conocimientos procedimentales, operativos, referidos a métodos o modos de actuación y a las habilidades profesionales requeridas para actuar en las situaciones-problemas que le corresponde enfrentar. Se refieren al "saber hacer profesional".

Los conocimientos actitudinales y valóricos requeridos para enfrentar situaciones- problemas en los distintos ámbitos de la profesión o disciplina. Se refieren al "saber ser".

Varios autores como Lasnier (2000); Legendre (2007); Scallon (2004), plantean que el saber actuar complejo no puede ser expresado sin la integración y la movilización de recursos.

Integrar recursos refiere a la manera en que la persona combina sus conocimientos o saberes para responder a una determinada situación-problema, adaptándose al mismo tiempo a las exigencias y restricciones que la misma situación impone. (Legendre, 2007a, p. 172). Aporta el elemento de organización dinámica, ya que no se sabe antes de la situación problema qué recursos se requerirán y cómo se integrarán para enfrentarla. No existen fórmulas que precisen cómo se combinan estos recursos, ya que es la situación en sí la que gatilla la integración de conocimientos.

Por otra parte, la **movilización de recursos** se realiza en el contexto de una situación profesional, es decir, un profesional puede tener un óptimo dominio teórico, pero ser incapaz de aplicarlo en una situación específica. Por ejemplo, un Médico Veterinario competente no es el que puede decir cómo se aplica una inyección, sino aquel que reacciona correctamente cuando tiene que aplicar una inyección a un paciente.

¿Con qué tipos de competencias trabajamos en nuestra Universidad?

1.4.1. Competencias Genéricas

En la UC Temuco, entendemos por competencias genéricas aquellas que son compartidas por todas nuestras carreras, siendo parte integral de la formación de todos nuestros estudiantes. Así, en el año 2007 han sido aprobadas por el Consejo Superior diez competencias genéricas a desarrollar por todos nuestros estudiantes. Estas son³:

1. Actuación ética
2. Orientación a la calidad
3. Valoración y respeto hacia la diversidad
4. Creatividad e innovación
5. Aprendizaje autónomo
6. Idioma Inglés
7. Trabajo en equipo
8. Gestión del conocimiento
9. Comunicación oral y escrita
10. Gestión tecnológica

Dentro del proceso de definición del Perfil de Egreso de cada carrera, las Escuelas deben determinar, según las particularidades de su disciplina y desempeño profesional requerido, el nivel de dominio a alcanzar para cada competencia genérica⁴, siendo recomendable que se considere en la mayoría, al menos el nivel 2. No obstante, la UC Temuco prioriza como “**competencias identitarias**”, que deben desarrollarse hasta el tercer nivel de dominio en todas las carreras, las siguientes:

- **Actuación ética**
- **Valoración y respeto a la diversidad**

1.4.2. Competencias Específicas

La UC Temuco entiende por competencias específicas aquellas propias de la titulación. En esta etapa se deben redactar las competencias específicas que conformarán definitivamente el Perfil de Egreso académico-profesional de la carrera.

El proceso de formulación de las competencias específicas incluye no sólo su redacción, sino ante todo su validación, según se indica en el **Anexo A**. Por ello, en documento final del Perfil sólo deben ser incluidas aquellas competencias que hayan sido debidamente validadas.

³ Para más detalle ver Documento “Competencias Genéricas UC Temuco: Para la Formación de Profesionales Integrales”.
<http://www.cedid.uct.cl/archivos/institucionales/genericas.pdf>

⁴ En la Etapa 2 se trata en forma detallada el tema de los niveles de dominio de las competencias.
<http://repositoriodigital.uct.cl:8080/xmlui/handle/123456789/516>



1.4.2. Competencias comunes de Facultad

Son aquellas competencias específicas, que debido al objeto de estudio son compartidas por todas las carreras de una Facultad, al nivel que ésta decida y que se operacionaliza en cursos comunes.

¡Recuerde!

Toda competencia debe ser validada con diversos actores y medios para llegar a ser parte del Perfil académico profesional.

¡Consulte el Anexo A!

¿Qué relación existe entre competencias genéricas y específicas?

Nuestra Universidad, en su Modelo Educativo, ha optado por que la formación de las competencias genéricas se lleve a cabo principalmente dentro de los cursos propios del itinerario de formación de cada carrera. En general toda competencia específica incluye en forma natural una manifestación contextualizada profesionalmente de una o más competencias genéricas. Por ello, cada Carrera y cada profesor se hace responsable de la formación de las competencias genéricas, no como una actividad extra, sino como parte integral de todos los cursos del itinerario de formación.

Al redactar las competencias específicas se debe tener en consideración las competencias genéricas, y al final de cada competencia específica se debe indicar entre paréntesis la o las competencias genéricas que la competencia específica incluye, y el nivel de dominio al que la Carrera aspira que sus estudiantes las desarrollen. Para ello basta con incluir el nombre y el número de la competencia, (en números romanos) y su nivel (en números árabes). Por ejemplo, CGI-N3, CGV-N2, CGIX-N3.

Para la preparación de sus competencias específicas recuerde consultar también el documento *“Competencias Généricas UC Temuco: Para la Formación de Profesionales Integrales”*.

¿Cómo redactar una competencia?

El cómo se redacte una competencia es un elemento de gran relevancia. Lo que se incluya o no y cómo se diga hace la diferencia. En el siguiente esquema vemos los **cinco elementos característicos de una competencia**:

(A) Verbo de acción: La competencia es un "saber actuar complejo", por lo tanto, en su formulación se sugiere utilizar un verbo en indicativo que refleje el tipo de actuación profesional que se evidenciará a través del desempeño competente

(B) Integración de recursos: La competencia en su formulación debe reflejar los conocimientos o saberes requeridos de manera integrada, evitando su desglose o desagregación por contenidos o temas. Un modo de lograr esta integración de saberes o temas, es identificando el producto que se requerirá evidenciar en el desempeño competente, ya que para llevar a cabo este producto se requiere de la movilización integrada de distintos conocimientos y saberes. La pregunta que cabría realizar aquí sería ¿Qué conocimientos y de qué tipo se necesitan para llevar a cabo lo requerido?

(C) Objeto: El objeto hace referencia a las distintas situaciones problemas que deben enfrentarse en el ejercicio profesional

(D) Contexto: las competencias no son una habilidad o capacidad, sino la manifestación observable del actuar del estudiante (en la que pueden estar presente habilidades y capacidades). Lo anterior implica que las competencias siempre requieren de una materia o asunto asociado a las acciones de la competencia; es lo que se analiza, diseña, interpreta, describe, etc. De la misma las competencias se dan en un contexto o condición de desempeño (dónde o para qué se hace la acción). Ambos deben ser incluidos al momento de redactar la competencia. En algunos casos será conveniente explicitarlos (ejemplo: "en un laboratorio de análisis de gases" o "en espacios educativos"), y en otros podrá estar implícito, por ejemplo: "opera animales para..." deja implícito que es un espacio adecuado para ello, caso en el cuál lo que importa son las condiciones.

En general una buena forma de evaluar la redacción de una competencia es ver si están presentes los tres tipos de saberes o conocimientos. Esto ayudará además en la posterior preparación de las guías de aprendizaje y determinación de niveles y criterios o indicadores de desempeño. Sin embargo, es importante saber que algunas competencias implicarán más, o de forma más explícita, la manifestación de un saber frente a los otros, siendo siempre el elemento central el saber hacer.

¡Importante!

Como académicos y académicas nuestra tendencia probablemente será focalizarnos en el saber o conocimiento conceptual. El desafío es ir más allá. La competencia no debe manifestar lo que el estudiante debe "saber" o conocer, sino que debe indicar con claridad lo que hace con aquello que conoce, y cuál es la valoración o actitud asociada a ese hacer: es decir, **Resultados de Aprendizaje Evidenciables**.

Ejemplo de una competencia bien redactada:

Verbo de Acción (Saber - Actuar)	Integración de recursos (Conocimientos/saberes)	Objeto (Situación problema/tema)	Contexto de desempeño
Articula	estrategias de acción profesional intersectorial integrando redes colaborativas, locales, nacionales y latinoamericanas	para el abordaje de procesos sociales vinculados a problemáticas de carácter psicosocial	desde la gestión socioeducativa y comunitaria



Preguntas para identificar los recursos que se integrarán:

- ¿Qué se necesita saber o conocer para articular las estrategias?
- ¿Cómo se diseñan estas articulaciones?
- ¿De qué manera se implementan?
- ¿Qué actitudes se requieren para llevar a cabo estas estrategias?



CIENCIAS

Comprende cómo se hace ciencia: hace observaciones e inferencias, genera y prueba hipótesis, desarrolla leyes y modelos, y las usa para predecir y explicar lo que ocurre en la naturaleza.



EDUCACIÓN

Diseña materiales didácticos que facilitan el trabajo de los estudiantes durante el proceso de enseñanza aprendizaje.



INGENIERÍA COMERCIAL

Analiza la situación y las necesidades de la empresa y diseña el sistema de retribución más adecuado.



DERECHO

Identifica los fundamentos del derecho que en un caso determinado permiten decidir sobre la existencia o no de incumplimiento contractual y las posibles consecuencias y acciones que esto conlleva.



Como **NO** debe ser una competencia (mal redactada...)

Como ejercicio lea las siguientes competencias, e identifique los problemas que tiene. *¿Cuáles de los 5 elementos no están presentes o tienen errores?*

- Elaboración de esquemas gráficos interpretativos.
- Conoce las técnicas de recuperación de errores empleadas en los sistemas de transmisión de datos.
- Adquirir los conocimientos básicos de álgebra utilizada en el estudio de las distintas técnicas de codificación.
- Redacta textos formales de extensión variable y de diferente grado de complejidad.

3. Referencias

Es importante que en el proceso de elaboración del Perfil se vayan citando correctamente las fuentes utilizadas y que éstas sean diversas y de diferentes niveles.

4. Anexos

En esta sección final del documento del Perfil de Egreso se debe incluir una descripción completa del proceso de elaboración del Perfil de Egreso académico-profesional y otros anexos que la Escuela estime convenientes.

Anexo A

Detalla el **proceso de elaboración del Perfil de Egreso** incluyendo cómo hacer la recolección de información (¡No hay que re-inventar la rueda!), y como confirmar o validar las competencias que se definan.

Anexo B

Breve lista de comprobación que permite evaluar el proceso de construcción del Perfil de Egreso

Anexo A. Proceso de elaboración del Perfil de Egreso académico-profesional

Fase 1

Recopilación, análisis, estudio y discusión de información de diferentes fuentes para identificar las competencias del Perfil de Egreso académico-profesional.

Considerando que el Perfil de Egreso académico-profesional debe ser el punto de convergencia entre los intereses, necesidades y avances del mundo sociocultural y laboral, de las profesiones, las disciplinas, de los estudiantes, y de nuestra Universidad a través de sus principios y valores institucionales, cada carrera debe indagar en cuáles son las fuentes a consultar, decidir cuáles son las más pertinentes, y conseguirlas o ponerse en contacto con ellas, sin olvidar que estas fuentes sean amplias y variadas. A continuación se presenta una lista de posibles fuentes:

- **Organismos internacionales:**
 - Tuning América Latina
 - Libros Blancos
 - UNESCO
 - Organismos Europeos (ECA, ENQA, EUA, EURYDICE)
 - Organismos Americanos (OEI, OIT-CINTERFOR, AERA)
- **Organismos nacionales:**
 - Legislación Ministerio de Educación Superior de Chile
 - Comisión Nacional de Acreditación (CNA)
 - Políticas de gobierno
 - Estudios de inserción laboral de los titulados durante el último quinquenio.
 - Publicaciones científicas
 - Otros informes nacionales relevantes
- **Documentos institucionales de la UC Temuco:**
 - Plan de Desarrollo Institucional (PDI)
 - Modelo Educativo UC Temuco
 - Plan Estratégico de Facultad
 - Plan operativo de escuela
- **Otras universidades que están en un modelo basado en competencias.**
 - Universidad de Talca (Chile)
 - Tecnológico de Monterrey (México)
 - Alverno College (Wisconsin)
 - Universidad Pompeu Fabra (Barcelona, España)
 - Universidad de Deusto (Bilbao, España)
 - Otras
- **Expertos en el área (del mundo público y privado).**
 - Entrevistas, focus group, Entrevista de Incidentes Críticos (estas herramientas pueden usarse también para validar en un segundo momento)
 - Informes

- Estudios
- Expertise de los miembros de la Escuela que trabaja el Perfil
- **Futuros empleadores (del mundo público y privado).**
 - Empresas
 - Instituciones
 - Organismos
- **Miembros de la comunidad que recibirán los servicios de los futuros profesionales**
- **Estudiantes y egresados.**

Fase 2

Validación del Perfil de Egreso académico-profesional.

Una vez que el Perfil se ha identificado, cada CEE debe identificar quiénes serán los informantes que ayudarán a validar el Perfil, y y cómo serán seleccionados.

Por ejemplo, se puede optar por seleccionar una muestra amplia y representativa (personas de nivel nacional/regional, sector público/privado, instituciones grandes/pequeñas, de diferentes ámbitos de desempeño, etc.), o por una muestra pequeña, pero de informantes clave de reconocido prestigio.

Entre los grupos de informantes más frecuentemente seleccionados (aunque es una decisión que tiene que discutir la escuela) están:

- Profesores o académicos
- Estudiantes
- Egresados
- Empleadores y directivos (empresarios, directivos de instituciones públicas o privadas, ong, etc.)

Entre las herramientas más frecuentemente empleadas para validar el Perfil de Egreso académico-profesional están:

- Cuestionarios: presencial, on-line, vía telefónica, carta, mail. (en la DGD se pueden solicitar ejemplos de cuestionarios empleados en la Universidad)
- Grupo focal (Focus Group)
- Entrevista de Incidentes Críticos (para más información ver <http://www.crea.es/OrientSL.nsf/IC?OpenPage>)

Fase 3

Análisis de datos y conclusiones

En esta última fase el CEE analiza los datos y resultados de las fases 1 y 2, toma sus decisiones en función de ellos, y prepara la redacción final del Perfil de Egreso académico-profesional.

Anexo B. Lista de comprobación para evaluar la construcción del Perfil de egreso académico-profesional

González y Wagenaar (2006):

- ¿Se ha establecido la necesidad y el potencial de un (nuevo) programa de carrera de una forma general, integral y clara?
- ¿Pretende satisfacer demandas sociales o profesionales nuevas o establecidas?
- ¿Se consultó a las partes interesadas? ¿Identificaron ellas la necesidad del programa de carrera?
- ¿Se utilizó el enfoque adecuado en la consulta? ¿Se seleccionaron los grupos pertinentes teniendo en cuenta el programa de carrera en cuestión?
- ¿Está clara la definición del perfil, la identificación de los grupos destinatarios que se van a abordar y su lugar en el escenario nacional e internacional?
- ¿Hay pruebas convincentes de que el perfil será reconocido en términos de empleo futuro?
- ¿Está relacionado con un contexto profesional o social específico?
- ¿Es el perfil académicamente estimulante para los profesores y los estudiantes?
- ¿Se conoce el contexto educativo en el que se ofrece el programa?

CNAP:

- ¿Están reflejados los criterios (“las competencias”) definidos por los organismos de acreditación nacional para la carrera?

Del Manual de pares evaluadores, libro 3, sección 5:

- (p. 15) 1.3. La unidad debe definir con claridad las competencias (conocimientos, habilidades y actitudes) que configuran el perfil de egreso esperado para sus estudiantes, y demostrar que en dicha definición ha tomado en cuenta los siguientes antecedentes:
 - a) Estado de desarrollo y actualización de los fundamentos científicos, disciplinarios o tecnológicos que subyacen a la formación que se propone entregar.
 - b) Orientaciones fundamentales provenientes de la declaración de misión y los propósitos y fines de la institución en la cual se inserta la carrera.
 - c) Consulta al medio profesional en el cual profesionales del área se desempeñan satisfactoriamente.
- (p. 16) 1.5. La unidad debe demostrar que tiene y aplica mecanismos que permiten la evaluación periódica de la misión, propósitos y objetivos de la carrera, así como su ajuste. Los temas centrales de este criterio son y las preguntas sugeridas por tema son:

Especificidad de la carrera:

- ¿Se encuentran claramente definidos los propósitos de la carrera? ¿Se expresan en forma de metas y objetivos verificables?
- ¿De qué manera la unidad expresa o traduce los elementos principales de la misión de la institución en que está inserta?
- ¿Son conocidos y compartidos por los miembros de la carrera?

El contexto disciplinario, profesional u ocupacional:

- ¿Conoce la unidad el medio en que se desenvuelve?
- ¿Mantiene información actualizada acerca del desarrollo de la disciplina, de la profesión, del campo ocupacional?
- ¿Se usa esa información para actualizar el perfil de egreso?
- ¿Hay un respaldo adecuado en el perfil de egreso y en los contenidos curriculares para el título y/o el grado otorgado?

Referencias

González, J. y Wagenaar, R. (Eds.) (2006). *Tuning Educational structures in Europe. Final Report. Phase 2*. Bilbao, Universidad de Deusto.

Irigoín, M. (2006). Desafíos de la formación por competencias en la educación superior. *El Informativo de la Educación Superior*, 318. Extraído el 5 de Enero de 2007 desde <http://www.mecesup.cl/informativo/paginas/cuerpo.php?idedi=20060714131107&idele=20060714204742>

Jabif, Liliana (2010), Competencias y situaciones: Un matrimonio inseparable, *Revista Electrónica de Desarrollo de Competencias (REDEC)* - N° 6 - Vol. 2, Universidad de Talca, www.redec.otalca.cl

Legault Alain (2012), ¿Una enseñanza universitaria basada en competencias? ¿Por qué?, *Revista Electrónica de Desarrollo de Competencias (REDEC)* - Vol. 5. N° 1, Universidad de Talca, www.redec.otalca.cl

Tobón, S. (2006). *Competencias, calidad y educación superior*. Bogotá: Magisterio.

Universidad Católica de Temuco (2005). *Plan de Desarrollo Institucional 2005-2010*. Temuco, Chile.

Universidad Católica de Temuco (2007). *Modelo Educativo UC Temuco. Principios y lineamientos*. Temuco, Chile.

Universidad Católica de Temuco (2008). *Competencias Généricas UC Temuco: Para la Formación Integral de Ciudadanos Socialmente Responsables*.