

MANUAL DE
**REVISIÓN Y DISEÑO CURRICULAR
UNIVERSITARIO**

2012 - 2013

El Manual de Revisión y Diseño Curricular fue desarrollado por iniciativa de la Vicerrectoría Académica de la Universidad de Santiago de Chile, en mandato de la Vicerrectora, Sra. Fernanda Kri Amar, con fondos del proyecto FDI Modelos de seguimiento curricular para el desarrollo desde perfil de ingreso hacia el perfil de egreso.

Coordinadora

Pamela Urra Sepúlveda

Equipo

Pamela Urra Sepúlveda

Javier Jiménez Badaracco

Claudia Oliva Leiva

Alicia Pérez Lorca

Patricia Pallavicini Magnère

I.- Introducción

La Vicerrectoría Académica, con el objetivo de actualizar los métodos institucionales de diseño curricular, ha recogido las conclusiones emanadas de experiencias de rediseño en carreras de la Universidad así como otras propuestas planteadas en diversas instancias de reflexión académica que han decantado en procesos de transformación curricular institucional en la última década.

El Manual presenta un Modelo de Diseño y Actualización Curricular cuyos propósitos son: facilitar el diseño curricular de nuevas carreras, basado en la determinación de necesidades sociales y proyecciones institucionales; así como guiar el diagnóstico y actualización curricular de carreras existentes.

El Manual como instrumento curricular se posiciona desde una estrategia institucional de gestión del currículum dirigida a:

1. Implementar mecanismos sistemáticos de revisión y diseño curricular al interior de las unidades académicas, en línea con los desafíos del aseguramiento de la calidad.
2. Instalar un proceso de revisión y diseño de planes de estudios, con etapas, resultados esperados, orientaciones conceptuales y metodológicas, que faciliten el modelamiento de las trayectorias curriculares desde el perfil de ingreso hasta el perfil de egreso.

Para levantar estos lineamientos se ha utilizado una metodología activo participativa, recabando la opinión de informantes clave de todas las Facultades, Programa de Bachillerato y Escuela de Arquitectura, recogiendo resultados de unidades académicas que han realizado actualizaciones curriculares con proyectos Mecesup y sistematizando la experiencia institucional que significó la elaboración de perfiles de egreso armonizados en un mismo formato institucional, para todas las carreras de pre grado.

Sobre la base de estos antecedentes, el Manual propone un proceso común para las carreras, que contempla seis etapas de desarrollo y márgenes de libertad para que el cuerpo docente de cada unidad académica le otorgue identidad, sentido y pertinencia al currículum que gestionan.

Son fuentes directas del Manual, la experiencia de unidades académicas y centros de investigación, las orientaciones emanadas de referentes externos de alta pertinencia y relevancia en aseguramiento de la calidad de la educación superior, los lineamientos establecidos en el Modelo Educativo Institucional sobre el conjunto de valores que animan el proyecto formativo y los compromisos para una docencia altamente efectiva, expresados en el Plan Estratégico Institucional.

De esta manera, se generan etapas e hitos en la trayectoria de diseño del currículum que facilitan la puesta en común de un proceso continuo en la Universidad, resguardando el debido respeto por la autonomía, el acervo cultural y la praxis educativa de los equipos docentes de nuestro espacio universitario.

II.- Contexto Social

Las dinámicas y cambios socioculturales generan constantes desafíos en la labor educativa de las universidades, el desafío de formar personas encuentra su correlato en las expectativas de los actores y el contexto interno, así como aquellas provenientes de la comunidad y sector productivo acerca de la transformación social que las personas pueden generar. En este tenor cobran relevancia los objetivos sociales de cada carrera, pues sirven como orientación para la definición del profesional y la planificación curricular de los planes de estudios.

Por ende, los objetivos sociales pueden ser entendidos como guías de acción que permiten cumplir los impactos esperados en el entorno social, la institución y en los propios egresados, producto del ejercicio profesional.

Los impactos a nivel social se dirigen a generar mayor crecimiento y desarrollo de los diversos ámbitos sociales (sector económico, tecnológico, capital humano, científico). A su vez, estos impactos dependen de variables externas (propias del entorno) e internas (institucionales). Las variables externas principales son:

- 1.- **Campo ocupacional:** Representa el lugar donde se producirán los impactos, que por lo general corresponden a áreas de actividad económica o sectores de la economía donde se ejerce la profesión.
- 2.- **Área de desempeño profesional:** Son las funciones generales que desempeñan los profesionales en un determinado campo laboral. Pueden ser de orientación técnica, comercial, estudios, gestión, entre otras.
- 3.- **Roles, funciones y actividades:** Son los medios por los que se producen los impactos, gracias a la identificación de las funciones específicas que ejercerá el profesional dentro de un área de desempeño determinada y con una posición jerárquica asociada.

Por su parte, una variable interna fundamental es el Modelo Educativo Institucional (2007) – en adelante MEI- que orienta en los lineamientos basales de todos los planes de estudio de nuestra Universidad.

Respecto de los impactos en la Institución, éstos corresponden a aspectos tales como: mayor desarrollo disciplinario y de investigación, aumento de la población estudiantil, mejor posicionamiento de la organización a nivel nacional, entre otros.

En los egresados los impactos se evidencian en carreras profesionales pertinentes y valoradas, reconocimiento social y laboral de los titulados, educación continua de estos, entre otros.

Conjuntamente, es importante tener en cuenta que las transformaciones curriculares a las cuales se someten los planes de estudio (ya sea para su actualización o su formulación inicial), alteran los objetivos sociales y los impactos que la unidad académica ha definido como productos a lograr. Por ende, los cambios curriculares deben estar acompañados de una visión actualizada respecto de las necesidades y los desafíos que presenta la sociedad para con la Institución.

Por su parte, la creación del mecanismo de “verificación y promoción de la calidad de la Educación Superior”, a cargo de la Comisión Nacional de Acreditación de Acreditación de Pregrado (CNAP), fundada en marzo de 1999, en el marco del desarrollo de las actividades del Componente de Aseguramiento de la Calidad, del Programa de Mejoramiento de la Calidad y la Equidad de la Educación Superior (MECESUP), coloca el énfasis en la certificación pública de los procesos y resultados de instituciones y sus programas asociada a una promoción de la cultura del mejoramiento continuo.

Desafíos del contexto social

El contexto social plantea una serie de necesidades para las carreras, principalmente el entorno socio-laboral hace necesario un proceso de cambio curricular que permita:

- Especificar las proyecciones del campo ocupacional (o áreas de desarrollo) de la carrera a nivel nacional e internacional, incluyendo las áreas de desempeño, roles y funciones asociadas a la profesión impartida.
- Especificar la demanda nacional de profesionales relacionada con el desarrollo de los campos ocupacionales identificados.
- Manejar las ofertas académicas de otras instituciones, para ver el número de carreras existentes, cuántos profesionales egresan, cuál es la demanda de admisión y estudios, entre otros.

- Claridad y conocimiento sobre el sello institucional de la Universidad, para generar transformaciones curriculares acordes a los lineamientos estratégicos y pedagógicos de la Organización.
- Claridad de los impactos (ya sean pre-existentes o nuevos) que se quieren lograr a nivel social, institucional y de los propios egresados.
- Análisis de la proyección de las disciplinas asociadas al plan de estudios, identificando necesidades y desafíos.
- Análisis de la calidad de la carrera, mediante los procesos de acreditación realizados, comparando los estándares de calidad obtenidos a nivel nacional.

III.- Contexto Institucional

La Universidad de Santiago es una de las más antiguas y tradicionales corporaciones de educación superior del país, con la impronta del quehacer pedagógico de la universidad estatal, pública, pluralista y democrática, su historia nos permite recoger experiencias de formación asentadas en una tradición educativa y renovar el currículum sobre la base de la identificación de necesidades sociales en la formación de personas y profesionales idóneos para un mundo complejo y cambiante.

En consideración de nuestra historia, se destaca la amplia experiencia de las unidades académicas en desarrollo curricular de carreras. De igual modo, se valora el aporte de los centros de investigación, como el Centro de Desarrollo, Experimentación y Transferencia de Tecnología Educativa de la Universidad de Santiago de Chile (CEDETEC) y el Centro de Investigación en Creatividad y Educación Superior (CICES), son referentes que han permitido consolidar perspectivas sobre desarrollo curricular que fueron consideradas en la creación del modelo de revisión y diseño curricular que se propone en estas páginas.

En los últimos procesos de rediseño, las unidades académicas han impulsado la definición de perfiles de egreso altamente vinculantes al Modelo Educativo Institucional, ello representa un avance sustancial en la integración de un cambio curricular articulado, permitiendo el establecimiento de un protocolo común en rediseño de perfiles y logrando la actualización de la totalidad de los perfiles de carreras de pre grado.

De manera complementaria, se constituye la Unidad de Innovación Educativa (UNIE), dependiente de la Vicerrectoría Académica (VRA), para dar respuesta a la necesidad de contar con un equipo de apoyo permanente en planificación y ejercicio de la docencia, de este modo, se ofrece asesoramiento a profesores y equipos académicos que soliciten consultoría en áreas como: formación docente, actualización y diseño curricular, gestión y calidad de la docencia.

IV.- Aseguramiento de la Calidad

En conjunto con los lineamientos del Modelo Educativo Institucional la universidad tiene un deber con el aseguramiento de la calidad en sus iniciativas y desafíos a cumplir. En este sentido, el proceso de diseño y actualización curricular se desarrolla bajo la política de calidad institucional, comprometiéndose con la mejora continua para el logro eficiente de sus procesos de enseñanza y aprendizaje.

En este caso, se debe tener en cuenta la creación de valor que conlleva la revisión, actualización y monitoreo permanente del curriculum de carreras, mediante indicadores de logro que proporcionen información confiable y válida para la toma de decisiones sobre los procesos de enseñanza y aprendizaje.

De este modo, el Sistema de Aseguramiento de la Calidad debe ser aplicado al proceso de diseño y actualización curricular, con el objetivo de proporcionar productos óptimos en cada etapa descrita en este manual.

El seguimiento del proceso de cambio curricular proporcionará un plan de mejoramiento continuo, en función de las fuentes de calidad y las normas ISO 9001.



Diagrama 1

Sistema de Aseguramiento de la Calidad

V.- Inclusión del Sello Formativo USACH

La Universidad de Santiago de Chile, a través de su MEI, ha establecido el compromiso de lograr distinguir a sus egresados mediante la formación de determinadas capacidades, atributos y competencias. Ello, con el deber de promover la calidad de los egresados y el impacto que éstos generan en el medio externo, en consonancia con la misión y visión de la Institución.

De este modo, el proceso de actualización curricular integra el desafío de adaptar los planes de estudio a los lineamientos del modelo educativo y del sello institucional.

De esta manera y acorde a las definiciones del MEI, el sello formativo se perfila como una declaración institucional sobre el conjunto de resultados de aprendizaje que se espera constituyan parte fundamental de la formación de pre y postgrado. Así, la universidad compromete desarrollar en su alumnado una serie de capacidades o atributos que deben ser considerados en los perfiles de egreso de carreras.

Para el desarrollo de las capacidades y atributos que conforman el sello USACH, cada unidad académica debe considerar las siguientes variables:

- a) Capacidades y atributos definidos en los perfiles de egreso de cada carrera.
- b) Resultados que se espera lograr a nivel institucional.
- c) Nivel de complejidad formativa de los componentes del sello institucional.
- d) Nivel de logro (estándar de desempeño) deseado para cada componente del sello.
- e) Métodos de evaluación pertinentes a cada componente del sello.
- f) Existencia de los recursos necesarios para la formación de los componentes del sello.
- g) Modificaciones reglamentarias y de registro curricular acordados.
- h) Prioridad formativa según la orientación de la carrera.
- i) Actividades previas que se hayan realizado en base a estos componentes.
- j) Motivación de la carrera.

Se espera que las carreras puedan adaptar ciertos componentes prioritarios del sello de acuerdo a sus necesidades, así como integrar aquellos componentes definidos como complementarios y optativos de formar en esta etapa de actualización curricular.

MODO DE USO DEL MANUAL

El Manual consta de seis capítulos. En cada uno de ellos se desarrolla el procedimiento recomendado para realizar una revisión, diseño o actualización del plan de estudios.

Cada capítulo está construido bajo un mismo esquema:

- **Portada:** señala el número de la etapa curricular, el título del capítulo y los aprendizajes esperados.
- **Definiciones:** presenta los fundamentos y propósitos de la etapa, junto al desglose de conceptos claves atingentes a cada temática en particular.
- **Estructura general del capítulo:** presenta un diagrama explicativo y los componentes o productos a lograr.
- **Procedimiento de elaboración:** señala el proceso metodológico recomendado en cada etapa.
- **Guía didáctica:** cada capítulo cuenta con preguntas guías, orientaciones, recordatorios y diagramas adicionales para facilitar la comprensión.
- **Productos:** en cada capítulo se hace referencia explícita a los productos o resultados que se debieran obtener como resultado del trabajo desarrollado por etapa.
- **Resumen:** se sintetizan las ideas principales del capítulo.
- **Bibliografía:** se identifican las referencias bibliográficas que han servido para la elaboración del capítulo.
- **Anexos:** son formularios y herramientas de diseño o guía para el trabajo en cada etapa. Los anexos del manual se encuentran en un documento aparte, ordenados por las etapas del proceso de Revisión y Diseño Curricular.

Es importante acotar que en el capítulo de Diagnóstico Curricular se incluye un apéndice con las orientaciones básicas para la creación de nueva carrera, y que por ende, es competencia de las autoridades e instancias resolutorias aprobar o no el plan de estudios.

Así este Manual constituye una herramienta en constante desarrollo y actualización, por lo que sus recomendaciones como usuario son valoradas y bienvenidas para ser consideradas en nuevas ediciones del Manual.

Finalmente, resulta fundamental esclarecer que se ha optado por el principio de economía del lenguaje para nominar tanto a hombres como mujeres bajo la terminología genérica masculina, y facilitar con ello la lectura del libro. Sin embargo, queremos precisar nuestra profunda consideración sobre el aporte y presencia de las mujeres en este proceso, tanto gestadoras y usuarias del presente Manual.

PROCESO DE REVISIÓN Y DISEÑO CURRICULAR

En materia de planificación curricular, como forma de responder a las orientaciones establecidas en el MEI, asegurar la calidad y el mejoramiento continuo de la docencia, la Universidad ha planteado que el diseño, revisión y actualización continua de los planes de estudios, se realice con un enfoque donde sólo se declaren aquellos compromisos educativos que son posibles de demostrar de acuerdo a las actividades establecidas en ellos.

1.- OBJETIVOS

Objetivo general

Posicionar el Modelo de Diseño y Actualización Curricular como un instrumento fundamental para el monitoreo continuo de los planes de estudios, en el marco de las políticas de aseguramiento de la calidad de la docencia universitaria.

Objetivos específicos

- Generar un marco referencial (conceptual y contextual) para el proceso de diseño curricular, alineado con el Modelo Educativo Institucional.
- Proponer a las unidades académicas un proceso de revisión y diseño curricular, que les permita una gestión contextualizada y permanente del currículum.
- Proponer estrategias para sensibilizar y difundir la importancia de la implementación de procesos de revisión continua en las unidades académicas.
- Proporcionar materiales de apoyo para el proceso de revisión curricular, como instrumentos de autoevaluación, guías de procedimientos, formato de programa de asignaturas, entre otros.

2.- PRINCIPIOS DEL DESARROLLO CURRICULAR

El proceso se basa en un conjunto de principios que constituyen los fundamentos de la actualización curricular, se establecen con el propósito de proveer los lineamientos de una programación curricular significativa (Zabalza, 2009). Los principios que subyacen son:

1. Principio de Realidad y Flexibilidad: Refiere a que la planificación curricular debe elaborarse pensando en actividades que efectivamente se pueden realizar. Así también, la planificación curricular debe tener cierta flexibilidad para permitir considerar los enfoques imperantes a nivel internacional, pero contextualizado a la realidad de carreras de nuestra Universidad.

2. Principio de Racionalidad: Hace referencia a construir un currículo que sea una guía activa para la práctica docente y la actividad del estudiante; para lo cual se deben seleccionar y programar experiencias de aprendizaje con sentido e integradoras de las expectativas de profesores y estudiantes.

3. Sello Formativo: Alude al diseño de propuestas formativas que comuniquen una actuación profesional con la impronta de los valores institucionales, del sello formativo institucional y de la identidad de la carrera, elementos que distinguen la propuesta formativa de otras ofertas similares.

4. Principio de Sociabilidad: Señala que el diseño o actualización de una carrera debe realizarse desde la búsqueda de consenso. Ello, implica convertir el currículo en un espacio de interacción social entre profesores, estudiantes y directivos.

5. Principio de Planificación: Implica organizar la programación curricular planeando las intervenciones pedagógicas a nivel macro y microcurricular del plan de estudios. Además, implica tomar nota sobre la aparición de componentes no previstos en el currículo y la decisión de integrarlos en el marco de propósitos buscados o bien eliminarlos para que no causen interferencia.

6. Principio de Aplicación Sistémica: Refiere a la organización armónica de los componentes que forman el plan de estudios. Para lo cual se requiere determinar su estructura e interacción entre sus elementos. A modo de ejemplo, la aplicación sistémica de un programa supone conocer los tipos de interacciones que suceden entre perfil de egreso, estructura curricular y asignaturas de un plan de estudios.

7. Principio de Selectividad: Se orienta al proceso de selección entre la gran variedad de los posibles contenidos y actividades que puedan ser incluidos en la programación curricular. La selección debe responder a los criterios de valor, oportunidad, congruencia y funcionalidad que la unidad académica considere como esenciales.

8. Principio de Revisión Permanente: Por su naturaleza teórica y práctica, el proceso de diseño curricular es de carácter cíclico, está en permanente revisión y orientado al mejoramiento continuo de sus componentes.

9. Principio de Decisionalidad: Refiere al proceso complejo y encadenado de toma de decisiones para definir el marco didáctico (objetivos, contenidos, gestión de la clase, evaluación, constructos, materiales) que se ocupará. Además, es importante integrar el protagonismo de todos los implicados en la toma de decisiones curriculares.

10. Principio de Hipoteticidad: Implica considerar la definición y desarrollo del programa curricular como una problematización y construcción constante de hipótesis, y no como afirmaciones fijas o rígidas. Por ende, se busca la disposición para introducir cuantas modificaciones se estimen necesarias para mantener o alterar el curso de los acontecimientos.

3.- DISEÑO CURRICULAR Y ACTUALIZACIÓN CURRICULAR

Las orientaciones que entrega el Manual se hacen diferenciando entre: diseño de un nuevo plan de estudios y actualización de planes existentes. En este sentido, en el capítulo Diagnóstico Curricular se encontrarán diferenciadas las guías y documentos que respaldan el diseño de carrera, de aquellos instrumentos que sustentan la actualización curricular.

En creación de carreras, ello comprende la segunda fase de elaboración denominada "diseño curricular". En carreras que se encuentran vigentes, implica la realización del Diagnóstico Curricular (etapa 1) y la actualización del plan de estudios (etapas siguientes). A mayor abundamiento y como contextualización general, se hará un alcance explicativo respecto del proceso de creación de carrera para señalar que este contempla dos fases, las cuales son:

- El **diseño estratégico** corresponde al informe de presentación del nuevo plan de estudios el cual contempla la descripción básica de la carrera propuesta, junto a las necesidades detectadas para su aprobación, el estudio de factibilidad para ser implementada y la dotación académica necesaria para su funcionamiento. Aprobado que sea el diseño estratégico, la carrera debe iniciar la fase de diseño curricular.
- El **diseño curricular** es la fase posterior al diseño estratégico, su producto es el plan de estudios de la carrera. Es importante que este documento contenga los siguientes apartados: perfil de egreso, perfil de ingreso, estructura curricular, programas de asignaturas y orientaciones para la implementación del plan de estudios.

En consecuencia, tanto las carreras que inicien el diseño estratégico y curricular, como aquellas que se sometan a un proceso de actualización, deberán ir ajustando su plan de trabajo a los lineamientos actuales definidos por la VRA.

4.- ETAPAS DEL PROCESO

El proceso está conformado por seis etapas secuenciales, que se presentan en el siguiente diagrama:



Diagrama 2

Proceso de Revisión y Diseño Curricular

A continuación, se describen en forma general cada una de las etapas del Modelo de Diseño y Actualización Curricular, más adelante se profundizarán los contenidos respectivos en cada capítulo, junto a metodologías, procedimientos de trabajo y recomendaciones para su implementación.

I.- DIAGNÓSTICO CURRICULAR

La etapa de diagnóstico consiste en la identificación de necesidades y desafíos de un plan de estudios a partir de la autoevaluación, revisión, monitoreo y valoración de la situación actual de la unidad académica. Su objeto es detectar necesidades y requerimientos para la toma de decisiones fundamentadas y establecer un plan de acción que oriente intervenciones de actualización curricular, tanto en las etapas de planificación del currículum, como en su implementación.

En su aspecto metodológico, la fase contempla la obtención de evidencias sobre desafíos y demandas del contexto interno y externo. Son fuentes del primero, el marco normativo, el Modelo Educativo Institucional, los planes de desarrollo, las consideraciones de actores relevantes y los recursos de apoyo a la docencia. Las fuentes del contexto externo están dadas por tendencias internacionales y lineamientos nacionales, tales como: los procesos de acreditación, la opinión tanto de empleadores como egresados y la legislación vigente.

Las técnicas e instrumentos que se recomiendan para esta etapa son de indagación documental y de campo. Las carreras que hayan realizado o se encuentren en proceso de Autoevaluación, podrán transferir los hallazgos obtenidos de dicha indagación a la etapa de diagnóstico.

Concordante con el principio de "aplicación sistémica", tanto el diseño de nuevas carreras como la revisión de aquellas existentes, deben comenzar por la etapa de diagnóstico.

Los resultados esperados en esta etapa son: a) Informe de diagnóstico curricular; b) Proyecto de actualización curricular.

Finalmente, en la etapa de diagnóstico se toman dos decisiones fundamentales sobre el currículum, aplicables tanto a carreras que revisan su plan de estudios actual, como a aquellas carreras en proceso de creación, éstas son: 1. Resolver sobre el tipo de plan de estudios que se quiere desarrollar: va desde un currículum por logros de aprendizajes a uno por competencias. 2. Determinar la magnitud del cambio curricular, de acuerdo a cuatro niveles, que son: optimización, innovación, rediseño y diseño curricular (Le Boterf, 2004).

En la etapa 1 (diagnóstico curricular) se desarrolla en detalle la propuesta metodológica.

II.- PERFIL DE EGRESO

Los perfiles de egreso deben declarar aquellos resultados de aprendizaje o desempeños esperados que pueden ser efectivamente demostrados mediante evidencias.

Por ende, el perfil de egreso es la declaración institucional de los resultados de aprendizaje que certifican a los egresados de una carrera o programa como profesionales acreditados para desempeñarse exitosamente en el campo laboral, de acuerdo a su rol social y al sello distintivo que le otorga nuestra universidad. Es orientador respecto de los campos de acción profesional en que pueden intervenir sus graduados con seguridad y eficiencia, se constituye como el principal referente para el diseño y actualización curricular del plan de estudios y es un referente continuo en el proceso dialógico entre la universidad, los actores sociales y los miembros de la profesión.

En su aspecto metodológico, la fase de construcción y revisión del perfil propone la obtención de evidencias mediante la revisión del estado del arte sobre las demandas laborales y sociales hacia la profesión, en conjunto con la opinión de estudiantes, egresados, empleadores y expertos.

El producto esperado en esta etapa es el perfil de egreso, integrado por las capacidades y atributos personales que debe acreditar el graduado al momento de su certificación, los que deben ser sintetizados en un conjunto de resultados de aprendizaje.

III.- PERFIL DE INGRESO

Se entiende por perfil de ingreso la expresión de una selección de conocimientos, habilidades y recursos personales mínimos que debería reflejar un estudiante al matricularse en una carrera universitaria. Se propone a las unidades académicas plantear el perfil de ingreso como un referente orientador de ciertos atributos elementales para el proceso de inserción y desarrollo universitario.

Es importante realizar un diagnóstico de todas o algunas de las dimensiones identificadas en el perfil de ingreso. Ello, con el propósito de conocer las características de entrada de los estudiantes y tomar decisiones orientadas a apoyarlos en su proceso de ingreso a los estudios universitarios, tales como: la implementación de un plan de fortalecimiento de conocimientos y habilidades que se observan débiles en el grupo.

Como se observa, la medición del perfil de ingreso no tiene un propósito de selección, sino de diagnóstico. Su finalidad está en la línea del acceso inclusivo, que brinde mayores oportunidades a aquellos alumnos con alta motivación pero con debilidades en su formación escolar. En este tenor, el perfil de ingreso debe estar íntimamente ligado a las disposiciones del Modelo Educativo Institucional, especialmente en lo referente a los valores y principios institucionales.

En términos metodológicos, se recomienda considerar como fuentes de información para la elaboración del perfil de ingreso: los objetivos fundamentales y contenidos mínimos obligatorios del Marco Curricular Nacional, habilidades específicas de la disciplina (ej. inteligencia espacial, auditiva), habilidades interpersonales e intrapersonales y, especialmente, una caracterización de atributos de los estudiantes de ingresos anteriores en carreras existentes en la Universidad.

En términos generales, esta etapa permite establecer los siguientes elementos:

- Información que facilita evidencias para la toma de decisiones en la selección de estudiantes de nuevo ingreso a carreras.
- Orientaciones sobre posibles adecuaciones curriculares necesarias de implementar.
- Propuestas sobre intervenciones complementarias, por ejemplo, de nivelación, que fuesen necesarias para disminuir brechas entre el perfil de ingreso esperado y el perfil de ingreso real.

IV.- ESTRUCTURA CURRICULAR

La estructura curricular es la organización de la propuesta de enseñanza de un plan de estudios a nivel macro curricular, sobre la base de tres criterios fundamentales, que son: la lógica de la disciplina o de la profesión, el desarrollo científico que subyace al plan formativo y los principios pedagógicos.

Los lineamientos curriculares deben estar orientados -por una parte- por el perfil de egreso, como meta hacia la cual se organiza, planifica e implementa el proceso formativo de la carrera, y -por otra- por el perfil de ingreso, que representa el reconocimiento de las características académicas y otros atributos personales con que ingresan los estudiantes.

Además, es vital considerar la cultura institucional como un elemento transversal y permanente en el proceso formativo, identificando las concepciones actuales de docentes y estudiantes sobre la enseñanza y el aprendizaje para proponer lineamientos curriculares apropiados, de modo de ir incorporando situaciones pedagógicas que muevan la formación desde el enfoque clásico centrado en la enseñanza, hacia uno centrado en el aprendizaje. Una actualización curricular que programa el cambio sólo desde la elaboración de documentos no generará el impacto que se requiere para ser implementado, por ello, se aconseja que su construcción vaya a la par con una estrategia de comunicación, socialización y capacitación.

En esta etapa el resultado es el diseño macro curricular del plan de estudios.

V.- ASIGNATURAS

En el presente Manual, las asignaturas se definen como toda agrupación de resultados de aprendizaje y contenidos que organiza y secuencia, de manera semestral o anual, la trayectoria curricular de los estudiantes para el cumplimiento del perfil de egreso. Complementariamente, el Modelo Educativo Institucional (2007) define asignatura como “unidades de enseñanza-aprendizaje, usualmente de una duración estándar, centradas en aprendizajes principalmente disciplinarios y con énfasis en la adquisición de conocimientos, habilidades y destrezas específicas” (pág. 55).

Por otra parte, las asignaturas organizan el itinerario formativo a seguir por los estudiantes en sus carreras, estableciendo requisitos de entrada, resultados de aprendizaje y conocimientos mínimos que deberán trabajarse para ser logrados, como compromiso de formación para la obtención del perfil de egreso. Además, Cada asignatura tiene una carga académica estimada bajo el Sistema de Créditos Transferibles (SCT) a completar por el estudiante, que en total no sobrepasará los 30 SCT semestrales o 60 SCT anuales de la carrera.

Como unidades micro curriculares, deben estar orientados hacia el logro de los atributos del perfil de egreso, ello permite resguardar la coherencia entre las partes del plan de estudios. A la vez, posibilitan la implementación efectiva del currículum y la alineación de la docencia con los planes de estudios.

El producto de esta etapa es el programa de asignatura, con el cual tradicionalmente se hace referencia a cursos lectivos.

Se han definido los siguientes instrumentos curriculares para esta etapa:

- 1. Programa de asignatura:** definición formal de los elementos centrales que cada asignatura debe contener y que dan soporte a la estructura curricular.
- 2. Planificación de asignatura:** materialización del programa en detalle, en el momento de realización concreta de las asignaturas, que desglosa las actividades académicas en el tiempo.

VI.- ORIENTACIONES PARA LA IMPLEMENTACIÓN

Las orientaciones para la implementación son un conjunto de recomendaciones a las unidades académicas para favorecer la instalación del nuevo plan de estudios o actualización curricular en la unidad académica. Las recomendaciones se proponen de acuerdo a la determinación de necesidades y requerimientos de la unidad académica en los siguientes ámbitos:

1. Docencia
2. Recursos e Infraestructura
3. Gestión Curricular
4. Apoyo al Estudiante

Esta etapa del proceso se fundamenta en el reconocimiento de que un buen diseño de plan no garantiza resultados. Ciertamente, facilita el ejercicio pedagógico, pero es necesario su afinamiento progresivo en el trabajo conjunto de académicos y estudiantes, a través del monitoreo de los cambios que se vayan implementando.

5.- IMPORTANCIA DE LA INNOVACIÓN DOCENTE: RECOMENDACIONES

Es importante posicionar la innovación como una fuente de crecimiento, tanto a nivel organizacional -por instaurar nuevos modelos de gestión y aplicación docente- como a nivel personal para el profesor -ya que enriquece el repertorio de su actuar docente-, para los directivos -diversificando los repertorios de la unidad académica, y por ende, su identidad dentro y fuera de la organización- y para los estudiantes -que acceden a nuevas formas de aprender, logrando mayor atención a la diversidad del estudiantado.

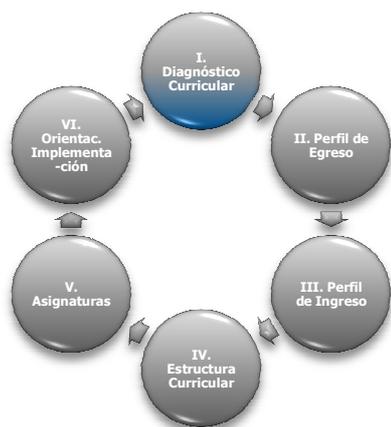
En este sentido, es relevante que la innovación sea reconocida como un valor al interior de la unidad académica, que las buenas prácticas se difundan entre los docentes intra e inter unidades, y en términos generales, que sea difundida en el entorno donde se inserta el sistema.

En relación con lo anterior, se proponen las siguientes recomendaciones:

- Reconocer los aportes genuinos que se dan en la unidad académica, ya que ello permite dar nuevas ideas a los demás docentes.
- La ejecución de la innovación puede ser un proceso individual, pero debe estar respaldado por instancias colectivas. Se pueden ocupar las instancias de reunión o consejo como un espacio para identificar demandas, desafíos de enseñanza o nuevas metodologías educativas, para los procesos ya instaurados.
- No sobredimensionar la innovación. Innovar no implica necesariamente desarrollar un nuevo modelo completo de alta complejidad, si no que pueden ser pequeños cambios que hagan una gran diferencia. Una pequeña innovación lo puede conducir más adelante a desarrollar procesos originales de mayor envergadura.
- Discutir el valor de la innovación con todos los actores sociales de la organización educativa. Esto le permitirá acceder a los diferentes significados que coexisten dentro del sistema educativo y podrá identificar puntos de innovación a partir de las necesidades declaradas.
- La innovación e investigación genera valor agregado cuando impacta en el ejercicio docente.

Referencias Generales

- 1.- Universidad de Santiago de Chile (2007). Modelo Educativo Institucional.
- 2.- Universidad de Santiago de Chile (2010). Plan Estratégico Institucional 2011-2015.
- 3.- Zabalza, M.A. (2009). *Diseño y Desarrollo Curricular* (11 ed.) Madrid: Narcea.



CAPÍTULO

Diagnóstico Curricular

MANUAL DE REVISIÓN Y DISEÑO CURRICULAR

1

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

La revisión de este capítulo permitirá:

- Recabar evidencias sobre demandas, necesidades y aspiraciones educativas que permitan orientar la actualización curricular.
- Aplicar instrumentos para recabar información de estudiantes y egresados, de manera sistemática.
- Determinar el nivel de pertinencia de una carrera a las necesidades sociales y al sello institucional.
- Elaborar el diagnóstico curricular de una carrera.
- Elaborar el proyecto de actualización o diseño curricular.

1.1 DEFINICIÓN

Los fines de un diagnóstico están orientados al mejoramiento continuo de los procesos de la institución.

El diagnóstico curricular es el primer paso para perfeccionar el funcionamiento de un sistema educativo, y puede ser entendido como la descripción que hace uno o varios observadores respecto del operar adecuado de un proceso u organización. Por ende, es una evaluación del funcionamiento de un sistema coherente de partes, que se orientan a un producto de calidad. De esta manera, el diagnóstico es una recopilación continua de datos acerca de un sistema, de sus subunidades y de los procesos relacionados, en donde finalmente se identifican las áreas-problema y las estrategias de intervención a utilizar como plan de acción (Rodríguez, 2004).

Esta etapa se ha elaborado para facilitar la revisión permanente de los planes de estudios de la Universidad de Santiago. En adelante la denominación de "carrera" se utilizará en términos genéricos para referirse a los planes de estudios conducentes a título, a título y grado, o únicamente a grado académico.

Los actores a quienes está dirigido son los académicos integrantes de comités curriculares, responsables de la actualización de un plan de estudios. Con respecto a esto, el diagnóstico se orienta a evaluar el grado de coherencia y efectividad que tiene el funcionamiento curricular actual de una carrera, con el objetivo de identificar aquellos componentes que no responden a la lógica esperada.

Un aspecto central del diagnóstico curricular es el análisis del contexto, tanto institucional como nacional, orientado a detectar: el grado de ajuste que tiene el plan de estudios con las necesidades socioeducativas que representan un desafío de actualización para las carreras de la Universidad de Santiago, según los lineamientos del Modelo Educativo Institucional y su Plan Estratégico Institucional.

De esta manera, el diagnóstico curricular contempla como posibilidades: el análisis de la estructura organizacional, los actores involucrados, los contenidos de base, los métodos pedagógicos, entre otros.

Es importante destacar que la evaluación diagnóstica debe realizarla la unidad académica, como una herramienta aplicada para facilitar su gestión.

Diagnóstico

Corresponde al primer paso para perfeccionar el funcionamiento de un sistema.

Propósito del diagnóstico

Favorecer la alineación de los planes de estudios con el Modelo Educativo Institucional y los requerimientos sociales.

Evaluación Diagnóstica

Instancia de análisis en la cual se levanta información para detectar problemáticas a tratar, y definir un plan de acción.

Los fines que persigue esta etapa son:

- Resguardar la pertinencia del proceso formativo de carreras actuales, a través de un análisis del estado de los currículos, con las demandas más relevantes del medio social, laboral y profesional. De este modo, se persigue instalar un sistema de actualización curricular permanente en base a los avances de la disciplina y los requerimientos sociales, conforme al desarrollo del país.

En los apartados siguientes, se desarrolla una propuesta metodológica para la elaboración del diagnóstico curricular. Las unidades académicas que requieran revisar su plan de estudios para determinar si es necesaria una actualización, podrán guiarse por el apartado "1.3 Propuesta metodológica para la actualización de carrera".

1.2 ESTRUCTURA GENERAL

El diagnóstico de planes de estudio está integrado por los siguientes componentes:

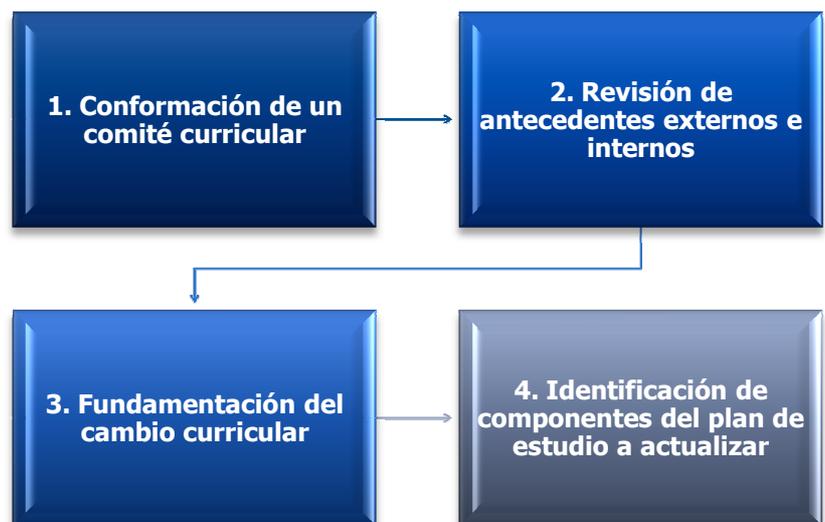
- **Comité curricular:** equipo de trabajo conformado por académicos y/o autoridades del plan de estudios y facultad correspondiente, para la actualización curricular.
- **Análisis de desempeño del plan de estudios:** revisión y levantamiento de antecedentes internos y externos del plan de estudios que permite la detección de necesidades.
- **Proyección de la carrera:** análisis de los resultados de los antecedentes respecto de estándares nacionales e institucionales, en comparación con las metas esperadas por la unidad académica.
- **Acreditación:** revisión del último proceso de autoevaluación del plan de estudios, los compromisos descritos y la opinión de los actores involucrados.
- **Deliberación:** toma de decisiones por el comité curricular para actualizar el plan de estudios vigente o mantenerlo sin variación. En el caso de actualización curricular, se especifica el tipo de plan de estudios y el dimensionamiento del proceso.
- **Proyecto de Actualización Curricular:** descripción del plan de trabajo, desglosado en objetivos, metodología de trabajo, resultados esperados, cronograma de actividades y definición de condiciones operativas (actores involucrados y tiempos a disponer).

Cabe señalar que este capítulo especifica sólo el proceso de actualización curricular, mientras que el diseño de nueva carrera se menciona como apéndice.

1.3 PROCEDIMIENTO DE ELABORACIÓN DE DIAGNÓSTICO CURRICULAR PARA ACTUALIZACIÓN DE CARRERA

A continuación, se presentan los pasos a seguir para la realización de un diagnóstico curricular:

Diagrama 1
Pasos del diagnóstico curricular

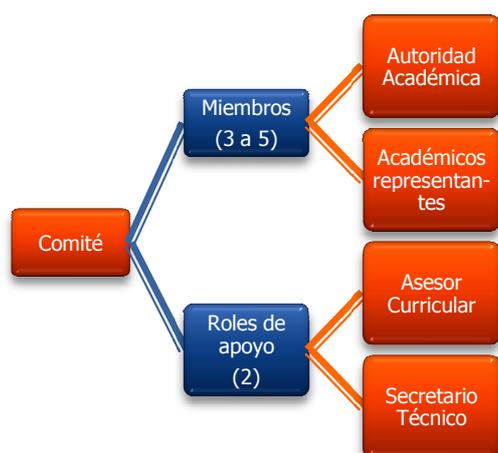


Paso 1: Conformación del Comité Curricular

Para realizar el diagnóstico del currículo, es necesario que la carrera forme un comité curricular. Su labor principal consiste en identificar demandas, necesidades y aspiraciones educativas que permitan orientar la actualización del plan de estudios.

El comité que se constituya para realizar el diagnóstico curricular, debiera también abordar las etapas de este Manual, en que se determine la necesidad de realizar una actualización. Por ello, las sugerencias sobre integración del equipo y la distribución de roles que se presentan en este capítulo, son válidas para las siguientes etapas del proceso.

Diagrama 2
Conformación de un comité curricular



Definición de roles y funciones

Se sugiere que el comité curricular se conforme por profesores y representantes de la unidad académica a que pertenece la carrera. Este puede ser un comité ya conformado por la Unidad Académica, como por ejemplo un comité de pregrado o un comité de carrera, y procurando que destine el tiempo necesario según las tareas encomendadas.

- **Autoridad académica:** se recomienda que este rol lo asuma el vicedecano de docencia, director de departamento o jefe de carrera, conforme a la decisión que tome la unidad académica. Sin embargo, la autoridad académica también puede ser una persona designada por una autoridad correspondiente.

En términos generales, sus funciones son: liderar el proceso, definir la toma de decisiones en acuerdo con su equipo de trabajo, velar por el cumplimiento de los objetivos, actividades y plazos estipulados. Además, es responsable de presentar los avances del trabajo frente a los estamentos que corresponda.

- **Académicos representantes:** son profesores de la unidad académica, representantes de departamentos o áreas de conocimiento que convergen en el plan de estudios. Son responsables del desarrollo del proceso de revisión y diseño curricular, por ello, deben participar activamente en las reuniones

del comité, aportar criterios y propuestas para la toma de decisiones, y velar por el cumplimiento de las metas colectivas.

- **Asesor Curricular:** es un profesional especializado en diseño curricular, externo al comité curricular de la unidad académica. Es el responsable de facilitar el proceso mediante asesorías y resolver dudas desde un rol de contraparte técnica. Participa activamente en las sesiones de trabajo, desde la perspectiva metodológica, proponiendo procedimientos para el cumplimiento de los objetivos propuestos. Además, diseña pautas y guías, propone fuentes de información y materiales de apoyo para el desarrollo de los objetivos curriculares.

- **Secretario Técnico:** es la persona responsable de llevar el registro de todas las sesiones del comité curricular (minutas) y su posterior envío al asesor curricular, facilitando la coordinación entre los miembros del comité y la entrega de los productos acordados. Solicita tareas a los integrantes del comité y envía avances de trabajo al asesor curricular. Además, participa de las reuniones, gestiona y procesa la información necesaria para el trabajo del comité, archivando documentos aprobados.

RECOMENDACIONES

- El número de integrantes sugerido para el comité es de 3 a 6 personas. Es importante la participación permanente de los estudiantes, por lo que se recomienda considerar a un representante de los alumnos como integrante del comité curricular. En lo posible, incluir como invitados a egresados, empleadores u otros actores sociales relevantes.
- Elaborar un cronograma, definir un lugar y tiempos destinados al desarrollo de las sesiones. Se recomiendan reuniones semanales de dos a tres horas. Para el establecimiento de funciones, es conveniente distribuir las tareas a realizar y clarificar la modalidad de participación que cada miembro del comité curricular asumirá. La autoridad académica debe velar constantemente por el progreso del trabajo colectivo.
- Las decisiones del comité se deben tomar en grupo, bajo la modalidad de acuerdo (consenso o voto mayoritario). Frente a posibles conflictos, la autoridad académica debe

posicionarse como un líder para gestionar acuerdos con su equipo de trabajo.

- Es importante que las ideas, discusiones y resoluciones de las reuniones queden registradas en una minuta, que llevará el secretario técnico, facilitado por la Unidad Académica.
- Junto a la toma de decisiones y cumplimiento de tareas, se deben ir definiendo las orientaciones para la implementación de lo acordado, con el objetivo de concretizar los cambios planificados. Se recomienda realizar instancias de autoevaluación del funcionamiento del grupo, a través de la percepción del cumplimiento de indicadores que reflejen la evolución del trabajo y su efectividad en el equipo.

Diagrama 3
Recomendaciones al Comité Curricular

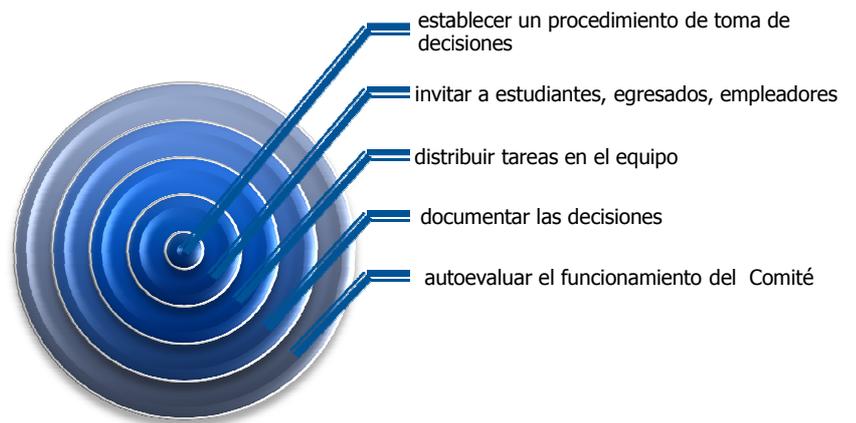


Diagrama 4
Definición de tareas



Paso 2. Revisión de Antecedentes Externos e Internos

Los antecedentes de un plan de estudios son una fuente vital de información para el diagnóstico curricular, ya que posibilita el análisis de desempeños de la carrera, la detección de necesidades y señales de alerta de una carrera.

Estos antecedentes pueden surgir de la relación que tiene el plan de estudios con el medio externo, y del grado de alineación a los lineamientos institucionales. Por ende, la revisión de antecedentes permite identificar y contrastar fenómenos que pueden ser fundamentos para una actualización curricular, bajo el foco permanente de las necesidades del estudiantado.

Para contrastar los cambios acontecidos tanto en el medio externo como interno a la Institución, se identifican indicadores de desempeño del plan de estudios, los cuales cumplen la función de abordar y medir las problemáticas de fondo que pueden acontecer a una carrera, y dar luces sobre posibles acciones a considerar.

2.1 ANTECEDENTES EXTERNOS

Los antecedentes externos refieren a la forma en que el medio percibe y evalúa la carrera, lo que permite tener una retroalimentación sobre el grado de pertinencia del plan de estudios con el contexto socio educacional y laboral. Por ende, es importante considerar que las unidades académicas, en compromiso con los lineamientos institucionales, se preocupan de mantener estándares de desempeño y calidad acorde a los compromisos y desafíos que la Universidad establece prioritarios con el medio externo.

Dentro de esta línea, algunas de las preocupaciones institucionales son:

Empleabilidad: es una variable fundamental para analizar y evaluar el impacto que está teniendo un plan de estudios en el mercado laboral, mediante el grado de efectividad del perfil de egreso, y la vinculación de la formación académica – profesional con las necesidades sociales y laborales del país.

Satisfacción: es esencial que los egresados y empleadores vinculados a la Institución tengan una buena evaluación del proceso formativo y generación de profesionales, para sentar terreno a futuros especialistas y posicionar a la Universidad como una Institución de excelencia, compromiso social y con sus

estudiantes. Además permite abordar las expectativas de los estudiantes ya egresados en cuanto a su proceso de inserción laboral y las condiciones de trabajo.

A partir de lo anterior, se pueden encontrar problemáticas de fondo tales como una baja empleabilidad de los titulados de un plan de estudios, una baja satisfacción generalizada en egresados y empleadores de una carrera, la reducción de ofertas laborales y campos ocupacionales, disminución de la renta mercado a profesionales, entre otros.

De esta manera, se plantean indicadores afines a estos fenómenos para el análisis y definición de un diagnóstico curricular:

- Tasa de empleabilidad al primer año de titulación.
- Grado de satisfacción de los egresados con su formación.
- Grado de satisfacción de los empleadores respecto de los egresados contratados.

TASA DE EMPLEABILIDAD AL PRIMER AÑO DE TITULACIÓN

La tasa de empleabilidad levanta información sobre el porcentaje de estudiantes titulados que han encontrado trabajo dentro del primer año como profesionales, versus la cantidad de estudiantes titulados por cohorte anual.

Junto a este dato, es muy importante considerar (a) el tipo de jornada de trabajo al que acceden los titulados, (b) si tienen un trabajo fijo u otros adicionales, (c) el promedio de remuneración de los titulados por cada tipo de jornada de trabajo, (d) el promedio de remuneración de los titulados en comparación con la renta mercado, (e) las instituciones a las cuales acceden los titulados, (f) el cargo al cual acceden los titulados y la relación con la remuneración que perciben, y (g) el campo ocupacional y área de desempeño en el cual trabajan (si corresponde o no al perfil del profesional).

Según Futuro Laboral (2011), a nivel nacional para el cohorte 2008, la tasa de empleabilidad general de los titulados al año de titulación es del 76%, mientras que para el segundo año asciende a 82%. Sin embargo, esto varía en función de las áreas de conocimiento en las cuales se distribuyen los planes de estudios del país, y las instituciones de educación superior.

En este caso, según la Dirección de Estudios y Análisis Institucional [DEAI] de nuestra Universidad (2011), la USACH presenta un 100% de empleabilidad al primer año para las facultades de Química y Biología, Ciencias Médicas y Ciencia; un

99% para la Facultad de Ingeniería, y de Administración y Economía; un 97% para la Facultad de Humanidades, 92% para la Facultad Tecnológica y 85% para la Carrera de Arquitectura.

A continuación, se indican algunas situaciones que podrían ser una señal de alerta hacia el plan de estudios:

- Si la tasa de empleabilidad al año de titulación no supera los estándares a nivel nacional de la carrera y/o el área de conocimiento correspondiente.
- Alta tasa de titulados que tienen dificultad para emplearse a tiempo completo.
- Si una proporción significativa de los titulados trabaja con rentas bajo el mercado.
- Si una proporción significativa de los titulados trabaja en campos ocupacionales y/o áreas de desempeño no descritos en el perfil de egreso.

GRADO DE SATISFACCIÓN DE LOS EGRESADOS RESPECTO DE SU FORMACIÓN

Se levanta información sobre la percepción que tienen los egresados con su formación académica – profesional, y corresponde al porcentaje de respuestas en rango de satisfacción sobre el total de respuestas contestadas en un instrumento para este fin. Es un requisito que los encuestados hayan tenido al menos una experiencia laboral (por ejemplo, correspondiente a la práctica profesional).

Se recomienda contemplar las dimensiones de formación de competencias profesionales, cumplimiento del perfil de egreso, empleabilidad, satisfacción con la renta percibida (en función de la renta mercado), satisfacción de la gestión docente y directiva de la unidad académica, entre otros.

Se espera que el grado de satisfacción de los egresados sea favorable, comparando las respuestas positivas con las evaluaciones negativas. Se aconseja utilizar instrumentos como encuestas, cuestionarios, entrevistas.

A continuación, se indican algunas situaciones que podrían ser una señal de alerta hacia el plan de estudios:

- Si el grado de satisfacción de los egresados respecto de su proceso formativo es, a modo global, negativo.
- Si alguna dimensión consultada sobre el proceso formativo es negativa.

Es importante tener en cuenta que los antecedentes que aportan mayor valor a este paso, son aquellos que entregan información novedosa y vigente. La diversidad de las fuentes consultadas también aporta valor agregado.

GRADO DE SATISFACCIÓN DE LOS EMPLEADORES RESPECTO DE LOS EGRESADOS CONTRATADOS

Se levanta información sobre la percepción que tienen los empleadores sobre el desempeño que han realizado los egresados en su organización o área de trabajo. De esta manera, corresponde al porcentaje de respuestas en rango de satisfacción sobre el total de respuestas contestadas en instrumentos de evaluación – acreditación de la carrera procedente para el profesional en cuestión.

De esta manera, se espera que el grado de satisfacción de los empleadores sea favorable, comparando las respuestas positivas con las evaluaciones negativas.

Se recomienda contemplar las dimensiones abordadas en los cuestionarios para empleadores de la Comisión Nacional de Acreditación de Pregrado (CNAP), entre las cuales están: la efectividad de los propósitos de la Institución en la formación y cumplimiento del perfil de egreso; los resultados de aprendizaje a partir de la estructura curricular de la carrera; la formación en capacidades específicas; seguimiento de procesos académicos respecto de la oferta post-egreso que entrega la unidad académica, junto a la vinculación que tiene con el medio; y finalmente una evaluación de satisfacción general con los profesionales contratados.

Siguiendo el ejemplo de la CNAP, la encuesta finalmente se pondera en una escala entre 1 a 4, siendo 1 el extremo de la evaluación negativa y 4 la satisfacción máxima.

A continuación, se indican algunas situaciones que podrían ser una señal de alerta hacia el plan de estudios:

- Si la evaluación de los empleadores es, a modo global, negativa respecto de los egresados.
- Si el nivel de logro en la evaluación de los empleadores ha disminuido progresivamente respecto de evaluaciones precedentes.
- Si la evaluación de las dimensiones en la encuesta a empleadores es muy dispar entre sí, evidenciando inconsistencias en los niveles de logro del plan de estudios.

OTROS INDICADORES

Paralelamente, se pueden complementar los antecedentes externos con otros documentos e indicadores que provean

información importante para fundamentar una actualización curricular en caso de ser necesario:

- Promedio de remuneraciones de egresados (rango de 3 años).
- Campos ocupacionales, áreas de desempeño y/o cargos en que laboran los egresados.
- Cumplimiento de las normativas del Ministerio de Educación.
- Nº de actividades de vinculación de los estudiantes con el medio profesional.
- Tipo de actividades de vinculación de los estudiantes con el medio profesional.

Se recomienda utilizar como fuentes de indagación los informes provenientes de la evaluación externa de pares, los acuerdos de acreditación, los informes de consulta a egresados y empleadores, encuestas de acceso al mercado del trabajo (realizadas por la Dirección de Estudios y Análisis Institucional), entre otros.

Además, el comité curricular, si estima conveniente, puede construir sus propios indicadores, teniendo en consideración la definición clara de éstos, junto a los métodos de medición y ponderación de los resultados a obtener. También podrá generar otras técnicas e instrumentos de consulta para contar con evidencias específicas que permitan contribuir a la elaboración del diagnóstico, ya sea de carácter cuantitativa o cualitativa.

2.2 ANTECEDENTES INTERNOS

Los antecedentes internos refieren al grado de alineación que tiene la carrera con los lineamientos y normativas curriculares institucionales, contenidas en el Modelo Educativo, junto a otros documentos del mismo orden. Conjuntamente, implica el grado de cumplimiento de los estándares académicos que la unidad académica define como óptimos, en cuanto al logro y rendimiento de sus estudiantes con el plan de estudios.

Además, a nivel interno, la opinión de los propios estudiantes de la carrera es clave para diagnosticar desajustes en el currículo y verificar qué tipo de cambios se podrían efectuar, como por ejemplo: modificaciones a los programas de asignaturas y a cargas académicas, aumento de actividades prácticas, nuevas

metodologías de enseñanza – aprendizaje, certificaciones intermedias, entre otras.

Dentro de esta línea, algunas de las preocupaciones institucionales son:

Aprobación: la aprobación de asignaturas es la base para el cumplimiento del proceso formativo del estudiante, ya que le permite ir avanzando en la adquisición de conocimientos, habilidades y recursos personales. Ello, permite evidenciar la programación curricular de un plan de estudios, las metodologías de enseñanza – aprendizaje, y el logro de los desempeños esperados.

Retención: la retención estudiantil es una variable primordial para dar cuenta del ajuste que tiene el estudiante con el plan de estudios que cursa. Implica la identificación y gestión de las necesidades de los estudiantes en cuanto a su proceso formativo, y la viabilidad de permanecer en la Institución.

Titulación: implica la capacidad del estudiante de poder finalizar sus estudios obteniendo las certificaciones correspondientes y la habilitación de un saber profesional. Por ende, se espera que todos los estudiantes logren egresar de sus carreras respectivas, en los tiempos estipulados por el plan de estudios, y dando cuenta de todos los desempeños declarados en el perfil de egreso.

Satisfacción: es fundamental que los estudiantes tengan una buena evaluación del plan de estudios, respecto de su proceso formativo y el cumplimiento de sus expectativas como futuros profesionales.

Calidad: todo plan de estudios debe estar en coherencia con los lineamientos de aseguramiento de la calidad declarados por la Institución, para lo cual se espera que las carreras se encuentren acreditadas y en proceso de mejoramiento continuo.

A partir de lo anterior, se pueden encontrar problemáticas de fondo tales como bajas tasas de retención estudiantil, principalmente en los primeros años de formación; Bajas tasas de titulación estudiantil y brechas significativas entre los tiempos de duración formal y real de los planes de estudios; Bajo índice de satisfacción de los estudiantes respecto de su proceso formativo; Carreras no acreditadas por los organismos pertinentes, entre otros.

De esta manera, se plantean indicadores afines a estos fenómenos para el análisis y definición de un diagnóstico curricular:

- Grado de aprobación de asignaturas por año lectivo.
- Tasa de retención estudiantil al primer y segundo año.
- Tasa de titulación efectiva anual, y oportuna anual.
- Índice de tiempo de duración de la carrera.
- Grado de satisfacción de los estudiantes.
- Acreditación / no acreditación, años de acreditación del plan de estudios.

GRADO DE APROBACIÓN DE ASIGNATURAS POR AÑO LECTIVO

Refiere al porcentaje de aprobación que los estudiantes tienen por año lectivo correspondiente al plan de estudios, versus todos los estudiantes por cohorte anual. Junto a este dato, se debe revisar el grado de aprobación por cada asignatura contemplada en la planificación de la carrera. Se levanta información sobre los años con menor aprobación de la malla curricular, las asignaturas que generan mayor reprobación por año lectivo, y su relación con el grado de cumplimiento del perfil de egreso.

Se recoge información sobre el historial de aprobación/reprobación de cada asignatura, y el impacto que genera en la programación curricular.

Según los estándares de la institución (Universidad de Santiago de Chile, 2011), para el cohorte 2010, en la USACH la tasa de aprobación promedio de asignaturas de primer año fue:

- Escuela de Arquitectura: 94%
- Facultad de Administración y Economía: 90%
- Facultad de Ciencia: 64%
- Facultad de Ciencias Médicas: 88%
- Facultad de Humanidades: 88%
- Facultad de Ingeniería: 80%
- Facultad de Química y Biología: 87%
- Facultad Tecnológica: 86%
- Programa de Bachillerato: 94%

A continuación, se indican algunas situaciones que podrían ser una señal de alerta hacia el plan de estudios:

- Si un año lectivo no cumple con el estándar mínimo esperado de aprobación según lo esperado por el plan de estudios.
- Si una o más asignaturas no cumplen con el estándar mínimo de aprobación esperado por el plan de estudios.
- Si el porcentaje de aprobación de una asignatura es significativamente menor en comparación con las otras asignaturas del semestre (o año).

- Si las metodologías de enseñanza – aprendizaje de algunas asignaturas no han sido efectivas para el logro de los aprendizajes esperados.

TASA DE RETENCIÓN ESTUDIANTIL AL 1º Y 2º AÑO

Es el porcentaje de estudiantes de primer y segundo año que siguen su trayectoria esperada en el plan de estudios, manteniendo la calidad de “alumno antiguo” en la misma institución; versus los estudiantes del cohorte anual. Se busca conocer la razón del abandono de los desertores para ver en qué medida la decisión obedece a causas personales o académicas.

Es importante mencionar que las tres causas más determinantes en la deserción de estudiantes en primer año de universidad son problemas vocacionales, de situación económica familiar y rendimiento académico. Dentro de esta última causa, algunos determinantes son baja motivación, debilidades académicas previas y debilidades en metodologías de enseñanza – aprendizaje (Universidad de Chile, 2008).

Se espera además conocer la brecha de la deserción entre el primer y el segundo año, junto con la comparación del estimado que la unidad académica maneja como “esperable”, respaldado por el comportamiento de las otras ofertas académicas en el país.

Según la DEAI (2012), la tasa de retención al primer año para el pregrado fue del 78% para el año 2010, experimentando una disminución del 5% respecto del año 2009 donde se puntuó un 83%.

A continuación, se indican algunas situaciones que ameritan una revisión y/o diseño curricular:

- Si la tasa de retención estudiantil al primer y segundo año es significativamente baja producto del rendimiento académico de los desertores.
- Si las experiencias pasadas de la unidad académica para aumentar las tasas de deserción no han resultado, o han sido enfocadas sólo en el corto plazo.
- Si el plan de estudios es rígido, y no provee canales de movilidad y flexibilidad curricular.
- Si la tasa de retención estudiantil al primer y segundo año es significativamente más baja que el promedio institucional, o los estándares de la Facultad correspondiente al plan de estudios.

- Si la tasa de retención estudiantil al segundo año disminuye notablemente respecto de la tasa de primer año.

TASA DE TITULACIÓN EFECTIVA Y OPORTUNA ANUAL

La tasa de titulación efectiva anual corresponde al porcentaje de estudiantes que se titulan en los plazos formales estipulados por el plan de estudios, versus la cantidad de estudiantes por cohorte anual en un año determinado. Por otra parte, la tasa de titulación oportuna anual refiere al porcentaje de estudiantes que se titulan en el tiempo establecido de la carrera más un año, versus la cantidad de estudiantes por cohorte anual.

Por ende, para un plan de estudios de 10 semestres de duración, la titulación efectiva corresponde a los estudiantes titulados al final del 10° semestre, mientras que la titulación oportuna hasta finales del 12° semestre.

Se sugiere clarificar la brecha porcentual entre los egresados con titulación efectiva y oportuna, con el objetivo de ver cuáles son los periodos de formación que pueden incidir en el retraso de titulación. Además es importante definir estándares de titulación efectiva y oportuna que maneje la unidad académica, pudiendo comparar con los demás planes de estudios del País, o los indicadores de la Institución.

Según la DEAI (2012), la tasa de titulación oportuna en pregrado a nivel institucional, para la cohorte de ingreso 2003 fue del 36%, mientras que para la cohorte 2004 fue del 42%. En cuanto a la titulación efectiva, según los últimos datos disponibles (Universidad de Santiago de Chile, 2007), para el año 2007 el promedio a nivel institucional fue de 29,3%.

A continuación, se indican algunas situaciones que podrían ser una señal de alerta hacia el plan de estudios:

- Si las tasas de titulación efectiva y oportuna son menores a las esperadas por el plan de estudios.
- Si las tasas de titulación efectiva y oportuna del plan de estudios han ido decreciendo en el tiempo.
- Si las tasas de titulación efectiva y oportuna se han visto afectada negativamente por actualizaciones curriculares previas.

ÍNDICE DE TIEMPO DE DURACIÓN DE LA CARRERA

El índice de tiempo de duración de la carrera refiere a la brecha existente en el plan de estudios sobre la duración formal versus la duración real del periodo formativo. La duración formal refiere al número de semestres en que se distribuye el plan de estudios considerando el proceso de titulación, declarado en la malla curricular. La duración real es el número promedio de semestres que se demoran los estudiantes desde primer año de la carrera hasta que se titulan (SIES, 2010).

De esta manera, la brecha sobre la duración de carrera permite ver la magnitud del tiempo adicional de formación en los estudiantes más allá del plano formal. Así mismo, puede ayudar a identificar asignaturas, ciclos o años lectivos que influyan en el retraso de titulación de los estudiantes.

Para acceder a la brecha entre duración formal y real, se debe dividir el número promedio de semestres de duración real, con el número promedio de semestres de duración formal del plan de estudios. Si la duración real es equivalente a la duración formal, el índice de tiempo de duración será 1. Entre más alto sea el índice (mayor a 1), mayor es la brecha existente.

A nivel institucional, según la Dirección de Estudios y Análisis Institucional [DEAI] (2012), el índice de tiempo de duración para el pregrado en el año 2011 fue de 1.3, lo que denota una extensión adicional de aproximadamente un tercio de la duración de la carrera. Para el año 2009 y 2010, el índice fue de 1.2.

A continuación, se indican algunas situaciones que podrían ser una señal de alerta hacia el plan de estudios:

- Si el índice de tiempo de duración es significativamente mayor al institucional.
- Si el índice de tiempo de duración es significativamente mayor al de otras carreras en otras instituciones de educación superior (por ejemplo, del CRUCH).
- Si el índice de tiempo de duración ha aumentado sostenidamente en el plan de estudios.
- Si el índice de tiempo de duración se ha mantenido estable frente a intervenciones previas para reducir la brecha existente.

GRADO DE SATISFACCIÓN DE LOS ESTUDIANTES

Se levanta información sobre la percepción que tienen los estudiantes con su formación académica – profesional, en conjunto con su vida universitaria. Usualmente, el grado de

satisfacción ha sido medido en encuestas de estudiantes en los procesos de acreditación de los planes de estudios (CNAP). Para este caso, estos instrumentos miden 10 dimensiones, las cuales abarcan la institución como organización educativa, y propositiva (en cuanto al funcionamiento y efectividad de los procesos). Se recomienda contemplar todas las dimensiones descritas, especialmente aquellas relacionadas a la implementación del curriculum de la carrera.

Según la encuesta de la CNAP, los resultados se ponderan en una escala de 1 a 4, siendo 1 el extremo de la evaluación negativa (muy en desacuerdo) y 4 el nivel de satisfacción máxima (muy de acuerdo).

Por otra parte, la unidad académica puede construir otros instrumentos tanto cuantitativos como cualitativos, para evaluar el grado de satisfacción de los estudiantes teniendo como foco el proceso formativo.

A continuación, se indican algunas situaciones que podrían ser una señal de alerta hacia el plan de estudios:

- Si el grado de satisfacción de los estudiantes, a nivel general, es negativo.
- Si el grado de satisfacción de los estudiantes, para alguna dimensión medida, es comparativamente inferior respecto de las otras, especialmente si es referido a la implementación del curriculum.
- Si el grado de satisfacción de los estudiantes ha ido decreciendo por un periodo considerable de tiempo (2 mediciones previas o más).

ACREDITACIÓN / NO ACREDITACIÓN, AÑOS DE ACREDITACIÓN DEL PLAN DE ESTUDIOS

Busca conocer si el plan de estudios se encuentra actualmente acreditado, y su historial de acreditación desde la implementación del aseguramiento de la calidad. En el caso de estar acreditada, señalar por cuántos años se acredita la carrera, junto a la evaluación resultante de la comisión acreditadora.

En el caso de no estar acreditada, identifique cuáles fueron los ámbitos objetados y los aprobados, junto al historial de aquellos, para conocer la trayectoria en las evaluaciones pasadas.

La Comisión Nacional de Acreditación de Pregrado [CNAP] (2010), señala que la acreditación produce una decisión binaria (acredita – no acredita) acompañada de gradaciones en los resultados (en el caso de Chile), respecto de los años en que se

acredita un plan de estudios. Se espera que éstos estén acreditados por la mayor cantidad de años posibles, y que constantemente se sometan a evaluaciones de acreditación. La situación ideal contempla la totalidad de los planes de estudio de una institución acreditados (exceptuando aquellos planes que aún no tienen generación de egresados).

Por ende, una carrera que nunca ha logrado ser acreditada, o que ha tenido problemas al respecto, puede ser el indicio de una señal de alerta hacia el plan de estudios, respecto de una revisión y actualización curricular.

OTROS INDICADORES

Al igual que en los antecedentes externos, en este caso se pueden complementar los con más información relevante para la decisión de un cambio curricular. Algunos de estos indicadores son:

- Nivel de distribución de la carga académica, por año lectivo y por asignatura (considerar diferencias por ciclos formativos).
- Perfiles de egreso vigentes, validados por la unidad académica y la VRA.

Se recomienda utilizar como fuentes de indagación los informes productos de los procesos de autoevaluación y acreditación del plan de estudios, bases de datos institucionales sobre indicadores de desempeño, opiniones de los actores sociales involucrados en la unidad académica. Además, el comité curricular, si estima conveniente, puede construir sus propios indicadores, teniendo en consideración la definición clara de éstos, junto a los métodos de medición y ponderación de los resultados a obtener. También podrá generar otras técnicas e instrumentos de consulta para contar con evidencias específicas que permitan contribuir a la elaboración del diagnóstico, ya sea de carácter cuantitativa o cualitativa.

Finalmente, si el producto de la revisión de los antecedentes da cuenta de un cambio en el foco de la carrera o en las condiciones del medio, puede ser fundamento para considerar una actualización del plan de estudios.

2.3 PROYECCIÓN DE LA CARRERA

Una vez obtenidos los resultados para los indicadores críticos señalados anteriormente, se debe dar paso a una fase de análisis de proyección por el comité curricular. Esto implica la comparación de los resultados con variables de contrastación, que permitirán generar una alerta de actualización curricular o no.

Estas variables de contrastación corresponden a los estándares nacionales o institucionales que se identificaron para los indicadores críticos, y las metas que la carrera pretende cumplir en cuanto a la proyección esperada.

El producto de esta etapa es identificar los resultados relevantes para decidir la necesidad de realizar una actualización curricular o mantener el plan de estudios sin variación.

Paso 3: Fundamentación del Cambio Curricular

Para fundamentar la elección de un plan de estudios por sobre otro, se debe tener claridad sobre los objetivos de cada unidad académica, los procesos de aprendizaje que se quieren lograr, las estrategias didácticas que se quieren implementar y los recursos disponibles.

De acuerdo a la actual política institucional orientada a reconocer las capacidades docentes y a fomentar una transición hacia la formación por resultados de aprendizaje y competencias, es fundamental que los cambios sean consistentes con el tipo de plan de estudios que la unidad académica aspira a lograr y la magnitud que contempla la actualización curricular.

En este sentido, se pide a los comités curriculares que durante el diagnóstico se consulten sobre el tipo de plan de estudios que actualmente desarrollan y sobre el plan de estudios que quisieran desarrollar.

3.1 TIPOS DE PLAN DE ESTUDIOS

Los equipos docentes que diseñen un plan de estudios o sometan a revisión su plan actual, deberán optar por una organización curricular apropiada a la naturaleza del currículum de su carrera, y a la identidad formativa de la unidad académica, basándose en el diagnóstico de necesidades, recursos y potencialidades que caracterizan las circunstancias particulares de cada grupo humano dentro de la Universidad.

Junto con la selección apropiada del enfoque que estructurará el plan de estudios, resulta fundamental para el proceso considerar

que construir o renovar un plan de estudios es también un aprendizaje institucional, por lo que todo cambio o innovación debe ser continuo y progresivo. En este sentido, generar espacios de comunicación y trabajo en equipo resulta vital para animar un proceso de diseño y desarrollo curricular, que posteriormente sea posible llevarlo a la práctica con la implementación.

De las respuestas a estas interrogantes, se obtiene la fundamentación del tipo de plan de estudios que la unidad académica aspira a lograr. A continuación se identifican tres:

Diagrama 5
Tipos de plan de estudios



Se recomienda que los resultados de aprendizaje no se repitan entre las áreas de formación, para evitar así duplicidad de contenidos.

Plan de estudios centrado en logros de aprendizaje: en este tipo de plan de estudios, la progresión de los aprendizajes se estructura de acuerdo a las áreas de conocimiento declaradas en el perfil de egreso.

Se recomienda establecer una progresión anual de las áreas y por cada área identificar de tres a cinco resultados de aprendizaje. Este material es de alta importancia para identificar la trayectoria que debe seguir el estudiante en su aprendizaje para la obtención del perfil de egreso y distribuir los compromisos formativos al momento de elaborar las asignaturas de la malla curricular.

Los resultados de aprendizaje son enunciados acerca de lo que se espera que el estudiante sea capaz de hacer, comprender o sea capaz de demostrar una vez terminado un proceso de aprendizaje (Kennedy, 2007).

Plan de estudios combinado o mixto: en este tipo de plan de estudios se combina la organización basada en la estructura lógica de las disciplinas, con el pensamiento reflexivo y propositivo orientado por problemas sociales, laborales o profesionales.

La progresión de los aprendizajes se realiza en dos instancias: la primera se realiza en función de las áreas de conocimientos estipuladas en el perfil de egreso. Con ello, se obtiene la progresión del conocimiento hasta la certificación del grado de bachiller o título técnico. La segunda continúa identificando los indicadores en el periodo de formación que va desde la certificación intermedia hasta la obtención del título profesional. Todas las competencias declaradas en el plan de estudios deberán quedar formadas al término de la duración de los estudios universitarios.

Se recomienda su utilización, principalmente, por matizar la posición enciclopedista del primero, considerando en mayor medida el contexto social, disminuyendo la superposición de contenidos y favoreciendo espacios educativos multidisciplinares, sin renunciar a la organización clásica de las asignaturas.

Plan de estudios por competencias: en este tipo de plan de estudios las asignaturas se distribuyen de acuerdo a tipos de problema, desafíos, roles y funciones -complejas y rutinarias- que debería atender el profesional en el desempeño de su rol social.

Para la construcción del itinerario de aprendizaje, primero se recomienda definir los periodos en que se formará cada competencia durante la duración de la carrera. Ello probablemente implicará que unas competencias comienzan a formarse antes que otras, a la vez que algunas terminan de formarse en menor tiempo que los años de duración de la carrera. Después, para cada competencia debiera identificarse el recorrido de aprendizajes que realizará el estudiante en cada año de su formación, obteniendo así los indicadores de logro del plan de estudios.

Finalmente, para cada indicador de logro se recomienda elaborar el listado de recursos necesarios para que el estudiante desarrolle la competencia. El listado de recursos refiere a los conocimientos conceptuales, procedimentales y actitudinales con los que el estudiante deberá actuar en cada año de formación.

Es importante considerar que la utilización de este tipo de plan de estudios requiere poner en marcha estrategias que favorezcan

la autorregulación de los estudiantes. De igual forma, se recomienda incluir procesos de perfeccionamiento docente en metodologías de enseñanza y evaluación de desempeños.

3.2 MAGNITUD DEL CAMBIO CURRICULAR

Preguntas orientadoras:

¿Cuál es el grado de cumplimiento efectivo de las demandas externas actuales?

¿Qué tan profundo es el cambio curricular que queremos implementar?

¿En qué medida se mantiene la organización existente?

Una vez que se han ponderado los indicadores críticos y se ha definido el tipo de plan de estudios que la unidad académica aspira a lograr, la fase final en la toma de decisiones de actualización de la carrera, consiste en determinar la envergadura de los cambios curriculares a realizar. Éstos pueden ser menores o mayores, lo cual implica distintos plazos y recursos para su ejecución.

Teniendo en consideración los hallazgos realizados en los puntos anteriores, el comité curricular debe evaluar la magnitud que tiene la renovación del plan de estudios que propondrán. Para ello, se distinguen cuatro niveles, de menor a mayor magnitud:

Nivel 1. Optimización: Se orienta a mantener el plan de estudios existente sin variaciones. No hay intervención propiamente tal, sino ajustes a la estructura o procesos para conservar el plan de estudios como está y que se mantenga en el tiempo con rendimiento satisfactorio. Por ejemplo, incorporando metodologías activas o centradas en el estudiante, evaluación mediante rúbricas, entre otras.

Nivel 2. Innovación: Se realiza una intervención de algunos componentes focalizados en el plan de estudios. Los cambios se orientan a resolver situaciones curriculares específicas, sin realizar una intervención a nivel macro. Por ejemplo, suprimir o agregar asignaturas del plan de estudios, modificar la carga académica, entre otras.

Nivel 3. Rediseño: propone renovar el currículum partiendo de la base de lo que ya se tiene junto con las demandas que la sociedad exige. Necesita un mayor estudio acerca del contexto institucional así como también la voluntad política de conseguir mayores logros. La idea principal es rediseñar el plan de estudios considerando tanto las demandas internas como las externas. Por ejemplo, modificación del perfil de egreso por cambios en las demandas de la sociedad hacia la profesión.

Nivel 4. Diseño: producir un currículum nuevo (original) que permita responder a demandas sociales emergentes o no cubiertas (Le Boterf, 2004).

Paso 4: Identificación de componentes del plan de estudios a actualizar

La intervención puede contemplar tanto una o más etapas del proceso de diseño curricular.

En base a las fuentes consultadas, debe determinarse las etapas del proceso de diseño curricular que serán actualizadas (diagrama 2, Cap. Presentación) y generar un plan de trabajo por el comité curricular.

Posteriormente, la autoridad académica que compete debe presentar el plan de trabajo a la Vicerrectoría Académica, junto a la solicitud de apoyo curricular. El requerimiento de consultoría se enviará a la Unidad de Innovación Educativa, Área de Diseño y Actualización Curricular.

El proyecto de actualización curricular consiste en definir, mediante procedimientos claros, la intervención que se ha decidido realizar, velando por el cumplimiento de las etapas descritas y los tiempos estipulados por el comité curricular.

El proceso de actualización curricular es sistémico, por lo cual, se espera que la planificación de intervención en una etapa necesariamente implique la revisión y reajuste de las etapas restantes.

Para la presentación del proyecto actualización se recomienda a las unidades académicas que elaboren un plan de trabajo, el que debiera contener:

- Introducción, que permita conocer la problematización y la necesidad de la actualización.
- Objetivos, en función del establecimiento de metas y guías orientadoras para el trabajo.
- Metodologías, en cuanto a los procedimientos a utilizar, los cargos involucrados y las actividades planeadas.
- Operacionalización de objetivos, para definir indicadores de logro que permitan evaluar permanentemente el grado de avance y progreso.
- Cronograma de actividades, para mantener un control del progreso y el desarrollo temporal del plan de acción.
- Condiciones operativas, para la asignación horaria del comité curricular.

Se propone elaborar un objetivo general y uno específico para cada etapa del proceso que el comité decida realizar una actualización curricular; Asimismo, debiera identificarse los resultados esperados en cada etapa. Para facilitar la planificación del trabajo, se solicita planificar la gestión del tiempo a invertir por cada resultado esperado.

Apéndice: elaboración de Diseño Estratégico

El diseño estratégico de nueva carrera solicita los datos fundamentales para analizar la viabilidad de implementar una nueva oferta formativa. Si el diseño estratégico es aprobado por las entidades resolutorias correspondientes, se da paso al diseño curricular del plan de estudios. Se presenta con los siguientes apartados:

Datos Genéricos: corresponde a la descripción básica de la nueva carrera, lo que contempla el nombre, el título y grados a los que conduce el plan de estudios, la unidad responsable de la carrera y las unidades colaboradoras con el plan de estudios, la duración total de los estudios conducentes al título profesional, y la(s) modalidad(es) en que se presentará la carrera, ya sea diurno, vespertino o ambas.

Unidad Responsable de la Gestión Académica: implica la identificación de la entidad encargada de la administración del plan de estudios (facultad, departamento o escuela), junto a la coordinación y evaluación académica de la carrera. Además, en el caso de que la carrera sea impartida por más de una unidad académica, se deben explicitar las responsabilidades y compromisos de aquellas otras entidades.

Adecuación al Modelo Educativo Institucional: refiere a la declaración de los objetivos de la carrera considerando el impacto en la sociedad por el ejercicio profesional, y en la institución; sumado a los requisitos de ingreso, las certificaciones que se entregarán (indicando los semestres asociados), la definición del profesional en coherencia con el sello institucional, la articulación con otros niveles de estudios y con el medio externo, explicitando expectativas ocupacionales del egresado y posibilidades de empleabilidad. Se debe considerar también la coherencia con el Plan de Desarrollo Institucional y de la unidad mayor de origen.

Cuerpo Académico: corresponde a la dotación docente que será requerida en el plan de estudios, contemplando las nuevas contrataciones y el tipo de vínculo laboral asociado a cada docente. Además, se debe explicitar el grado de perfeccionamiento para la formación a impartir.

Estudio de Mercado: implica el estudio de las carreras existentes y el comportamiento a nivel nacional e internacional del plan de estudios, para predecir la posible demanda de los estudiantes interesados por la carrera, las necesidades del sector

productivo correspondiente, y de la oferta laboral para los futuros profesionales.

Estudio de Factibilidad Técnico – Económica: refiere al análisis de las fortalezas y debilidades para la implementación del proyecto de creación, considerando el análisis del entorno externo e interno, y la sustentabilidad de la inversión realizada. Debe contemplar la inversión a realizar y la justificación del tiempo en años para realizar la evaluación económica, teniendo los datos de número de estudiantes por semestre, tasa de deserción, reprobación, arancel de la carrera y comportamientos asociados al pago, ingresos por AFI, y costos de recursos humanos, materiales, infraestructura y marketing.

Una vez terminado el diseño estratégico, se presenta a Prorectoría, Vicerrectoría Académica y Vicerrectoría de Asuntos Económicos y Administrativos para su aprobación, y posterior presentación al Consejo Académico.

ANEXOS DEL CAPÍTULO

- **Acta de constitución del comité curricular.**
- **Informe de diagnóstico curricular.**
- **Proyecto de actualización curricular.**
- **Cuestionario a egresados.**
- **Autoevaluación de efectividad del funcionamiento del comité curricular.**
- **Informe de diseño curricular.**

RESULTADOS ESPERADOS DE LA ETAPA 1: DIAGNÓSTICO CURRICULAR

- ACTA DE CONSTITUCIÓN DEL COMITÉ CURRICULAR
- INFORME DE DIAGNÓSTICO CURRICULAR
- PROYECTO DE ACTUALIZACIÓN CURRICULAR

Resumen del Capítulo: Diagnóstico Curricular

El diagnóstico corresponde a la primera etapa del proceso de un cambio curricular, donde se recogen hitos significativos para ser trabajados, en los planes de estudios que lo soliciten.

Implica la conformación de un comité curricular (equipo de trabajo), el cual se dedica a revisar los antecedentes relevantes que puedan fundamentar un proceso de cambio curricular.

En el caso de las carreras existentes en la Institución, se realiza un levantamiento de datos cuantitativos y cualitativos respecto del análisis del contexto externo e interno para definir variables a intervenir.

A partir de las variables descritas, el comité curricular debe definir el tipo de plan de estudios que se implementará (o adaptará), teniendo en consideración la magnitud del cambio curricular.

Finalmente, se obtiene como productos el informe de diagnóstico curricular, que fundamenta los pasos revisados, las decisiones tomadas y el diagnóstico final; Y el proyecto de actualización curricular, en donde se estipula el plan de implementación del cambio curricular.

Referencias Bibliográficas

- 1.- Comisión Nacional de Acreditación de Pregrado [CNAP] (2010). *Informe Final: Estudio exploratorio sobre efectos de la acreditación institucional en la calidad de la educación superior en Chile*. Consultado el 26/12/2011, en web: <http://www.cnachile.cl/wp-content/uploads/2010/01/INFORMEFINAL.pdf>
- 2.- Dirección de Estudios y Análisis Institucional [DEAI], Universidad de Santiago de Chile, (2011). *VI Jornada de Indicadores Institucionales*. Consultado el 12/04/2012, en web: <http://ecamp.usach.cl/Portales/deai/arch/doc/Usach%20en%20Cifras%202009%20Web.pdf>
- 3.- Dirección de Estudios y Análisis Institucional [DEAI], Universidad de Santiago de Chile, (2012). *VIII Jornada de Indicadores Institucionales*. Consultado el 12/04/2012, en web: http://ecamp.usach.cl/Portales/deai/arch/doc/17042012_1334690865_VIIIJornadadeAnlisisInstitucionalAbril2012.pdf
- 4.- Futuro Laboral, Ministerio de Educación, Gobierno de Chile, (2011). *Empleabilidad e Ingresos*. Consultado el día 26 de Diciembre, 2011, de la página web: <http://www.mifuturo.cl/index.php/proyeccion/ingreso-y-empleabilidad>
- 5.- Kennedy, D. (2007). *Redactar y Utilizar Resultados de Aprendizaje*. Editorial University College Cork: Irlanda.
- 6.- Le Boterf G. (2004). *Construire les compétences individuelles et collectives*. (La compétence n'est pas plus ce qu'elle était). Éditions d'Organisation.
- 7.- Marí i Mollà, R. (2006). *Diagnóstico Pedagógico*. Editorial Ariel: Barcelona.
- 8.- Meza, A. y Carbolleda, P. (2009). El Diagnóstico Organizacional: Elementos, métodos y técnicas. Artículo publicado en el sitio online: <http://www.infosol.com.mx/espacio/cont/investigacion/diagnostico.html>
- 9.- Rodríguez, D. (2004). *Diagnóstico Organizacional, 6ª Edición*. Ediciones Universidad Católica de Chile: Santiago.
- 10.- Servicio de Información de Educación Superior [SIES], Gobierno de Chile, (2010). *Duración real de las carreras y/o programas. Descripción y análisis de la cohorte de titulados y/o graduados 2007*. Consultado el día 22 de Diciembre, 2011, de la página web: http://www.mifuturo.cl/images/Estudios/Estudios_SIES_DIVESUP/duracion_real_de_los_programas.pdf
- 11.- Servicio de Información de Educación Superior [SIES], Gobierno de Chile, (2011). *Informe sobre retención de primer año de las carreras: Cohorte de ingreso 2009, proceso SIES 2010*. Consultado el día 22 de Diciembre, 2011, de la página web: <http://www.gob.cl/especiales/servicio-de-informacion-de-educacion-superior-sies-cl/>
- 12.- Universidad de Chile, (2008). *Informe ejecutivo: estudio sobre causas de la deserción universitaria*. Centro de Microdatos, Departamento de Economía.
- 13.- Universidad de Santiago de Chile, (2007). *Indicadores Institucionales, Área de Docencia conducente a Título, Vicerrectoría Académica*. Consultado el día 11 de Julio, 2012, de la página web: <http://www.factec.usach.cl/arch/doc/documentos/IndicadoresInstitucionales.pdf>