**TALLER LATINOAMERICANO DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN**

**DE RECURSOS HUMANOS EN PROCESOS DE**

**CERTIFICACIÓN PROFESIONAL UNIVERSITARIA**

**PROCESO DE CERTIFICACIÓN DEL PROFESIONAL UNIVERSITARIO**

**Informe presentado por**

**Ramón R. Abarca Fernández**

**Tutora del Grupo**

**Mtra. Rocío Santamaría Ambriz**

**Agosto de 2007**

**Prolegómenos**

Cuando abordamos el tema de la certificación profesional, uno de los primeros problemas que se plantean es: la diversidad de términos que se utilizan en torno a la certificación de competencias. Conceptos como los de reconocimiento, acreditación, validación, certificación, evaluación de competencias profesionales, se utilizan muchas veces indistintamente para aludir a los mismos procesos, los de certificación y acreditación de competencias, adquiridas tanto en situaciones formales como no formales o informales.

Por ello, debemos reconocer que es muy importante reflexionar sobre lo complicado que representa la búsqueda de un sistema de certificación que nos sirva como base, para el reconocimiento de las competencias, sea cual fuere su vía de adquisición.

En este quehacer complejo, aparecen dudas respecto a:

1. ¿Cómo construimos un modelo de certificación suficientemente flexible para hacer frente a los constantes cambios del contexto?
2. ¿Cómo podemos certificar las competencias a través de un sistema único, cuando la adquisición de esas competencias, en cada uno de los países es distinta?
3. ¿Cómo unificar este sistema, si los modelos de Formación Profesional son tan dispares?
4. ¿Cómo vamos a considerar, a la hora de certificar las competencias, aquellas que se adquieren a lo largo de una vida activa, mediante la experiencia laboral al margen de los sistemas de formación?

Además, la evaluación del desarrollo profesional es un proceso que facilita la obtención de evidencias, tanto cuantitativas como cualitativas, del rendimiento de las personas, en su lugar de trabajo, con el objetivo de tomar decisiones para garantizar la calidad de su servicio.

La evaluación puede considerarse como una estrategia eficaz en la *creación de estímulos hacia la innovación profesional*, sobretodo, en un período de cambios acelerados donde todo es objeto de revisión permanente. Asimismo, se presenta como un objetivo básico de *mejora permanente de la calidad* de las actuaciones desarrolladas. Desde este marco general de mejora de la calidad, la evaluación no es una finalidad en sí misma ni tiene sentido si no está acompañada de la valoración del resto de actividades y de personas involucradas en la consecución de los objetivos propuestos.

De ahí que, concretamente, los objetivos de la evaluación del desarrollo profesional se centran en:

1. Proporcionar al individuo elementos de información, formación y reflexión crítica para la mejora de la práctica profesional.
2. Poner a disposición de la institución datos y elementos para la toma de decisiones.
3. Auditar procedimientos, acreditar instituciones y programas.
4. Facilitar a la institución la rendición de cuentas, individual o colectiva (programa profesional, unidad, institución).
5. Proporcionar a los clientes una manera de expresar su grado de satisfacción.
6. Guiar al cliente en la selección de servicios y productos y, en definitiva, en la elección de instituciones y empresas.

Significa que, la preocupación por abordar el tema de la certificación y la evaluación de la calidad educativa surgió ante la necesidad de entender **qué** tipo de evaluación sustenta el modelo de certificación, de **dónde** procede y **cuáles** son sus fundamentos. Muchas instituciones de educación, de una u otra manera, incorporaron formas o sistemas de certificación de los conocimientos. Los estudiantes certifican cada materia semestralmente, y la certificación pasó a regular, en gran medida, la organización académica y cotidiana de la entidad. Así, los sujetos inmersos en este proceso tratan de construir la idea: en qué consiste la certificación de los estudiantes a partir de la experiencia y no de referentes teóricos que nos permitan entrar a una discusión reflexiva en relación con el proyecto de universidad.

Ésta es una de las pocas experiencias, en el campo de las universidades, en las que se certifica a los estudiantes, al otorgarles la licencia. La mayoría de las universidades, donde se aplica certificación a los estudiantes, son universidades privadas que comparten el sentido de la empresarialización universitaria. (**María José Rodríguez Rejas, Certificación y procesos de contrarreforma en la educación superior. (Sus implicaciones en proyectos alternativos de educación,** http://firgoa.usc.es/drupal/node/36493)

Entonces, en la certificación, como procedimiento, un tercero suministra una garantía escrita de que un producto, proceso u organización, debidamente identificada, cumple con los requisitos especificados. (Ingrid Julieth Palacios Molina y Hernán Javier Silva soca, Diseño de la estructura documental del sistema de gestión de la calidad basado en la norma ISO 9001 y mejoramiento de los procesos críticos en el área de manufatura de la empresa Tecnoclean de Colombia LTDA, www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/ingenieria/tesis28.pdf)

En este contexto, entendemos la certificación como la acción llevada a cabo por una entidad reconocida, como independiente de las partes interesadas, mediante la que se manifiesta la conformidad de una empresa, producto, proceso, servicio o persona con los requisitos definidos en normas o especificaciones técnicas. La certificacion profesional es un proceso de reconocimiento formal de las competencias de una persona.

Es la constatacion de su cualificación, necesaria para el ejercicio profesional en un determinado campo de activida

En América Latina, las condiciones son muy claras; pues, según Lester Thurow, “en una economía global un trabajador (de los países ricos) puede ofrecer dos cosas: habilidades o la voluntad de trabajar por bajos salarios... Si no trabajan por esos salarios, las labores no especializadas simplemente se trasladan a los países pobres” (Citado por Miguel Janer Boet, Los bajos costes laborales de los países asiáticos son inalcanzables para España y Occidente, http://www.elmundo.es/papel/hemeroteca/1994/01/30/7dias/14835.html)

|  |
| --- |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |

No podemos olvidar la maquila que durante años hemos conocido en América Latina. Por lo Pedro Vuskovic nos recuerda que la ventaja comparativa que se ofrecía al mundo era la mano de obra barata hasta que China se incorporó con la mano de obra más barata del mundo (un dólar por día). (Pobreza y desigualdad en América Latina, CEIICH-UNAM, México, 1993).

Entonces, la ventaja comparativa latinoamericana se diluyó y la reforma educativa pasó a tener un peso aún mayor. Desde los ochenta, la reforma ya caminaba sobre la base de formación de habilidades y competencias; fueron los años de la llegada de la certificación a la región. México fue el primer país de América Latina que aplicó pruebas de este tipo, iniciando en 1976 en primaria.

Las negociaciones del antiguo Acuerdo General de Aranceles Aduaneros y Comercio (GATT) y, hoy, las de la Organización Mundial de Comercio (OMC) incluyen este debate, así como las recomendaciones sobre el contenido de la reforma educativa.

En el marco de los antecedentes de la firma del NAFTA, en 1993, EU, Canadá y México establecieron un acuerdo formal para homologar el sistema de evaluación. La idea fue: \*“apoyar el sistema de acreditación mexicano”. En 1994 se creó el primer organismo de acreditación mexicano, el Consejo de Acreditación de la Enseñanza en Ingenieria. (Blanca Estela Gutiérrez B. y Luis Mauricio Rodríguez Salazar,. “Formación basada en competencias”, en La Academia, Sistema Centroamericano de Evaluación y Armonización Académica, Consejo Superior Universitario Centroamericano, Julio-Agosto 1997, <http://sicevaes.csuca.org/drupal/index.php>)

**Existencia de niveles**

El esquema de reconocimiento a la excelencia en la gestión, está basado en la aplicación del Modelo EFQM de Excelencia (sello de excelencia EFQM). Este esquema está dirigido a empresas, realmente entidades, por mejorar su gestión, que quieran involucrarse en el viaje hacia la Excelencia, con una mentalidad de continuidad en el tiempo.

Particularmente, resulta apropiado para las organizaciones que ya disponen de un sistema de gestión de la calidad certificado de conformidad con la norma UNE-EN ISO 9001. **Los niveles de sello** son**:**

1. **El nivel de Calidad Europea:** Se concede cuando el resultado obtenido en el proceso de reconocimiento se encuentra entre 201 y 400 puntos del modelo EFQM y lleva aparejada la obtención del denominado "Sello Bronce".
2. **El nivel de Excelencia Europea:** Nivel de Consolidación, se concede cuando el resultado obtenido en el proceso de reconocimiento se encuentra entre 401 y 500 puntos del modelo EFQM y lleva aparejada la obtención del denominado "Sello Plata”.
3. **El nivel de Excelencia Europea:** Nivel Excelencia, se concede cuando el resultado obtenido en el proceso de reconocimiento es superior a 500 puntos del modelo EFQM y lleva aparejada la obtención del denominado "Sello Oro". (<http://www.aenor.es/desarrollo/certificacion/sistemas/descripcion2.asp?tipos=11>)

Así observamos que la certificación es un proceso, para el cual se requiere un Organismo Certificador (OC), es decir, una tercera entidad conformada por asociaciones, instituciones y organismos registrados, de acuerdo a los procedimientos establecidos por la Unidad \*Técnica de Certificación de Competencias (UTeCC)o por disposiciones legales específicas, cuyos objetivos son:

1. Garantizar la calidad del diseño y la actualización de los mapas ocupacionales, los mapas funcionales y las normas de competencia laboral.
2. Garantizar la calidad del proceso de selección y formación de evaluadores.
3. Validar los mapas ocupacionales, los mapas funcionales y las normas de competencia laboral.
4. Validar los procedimientos e instrumentos de evaluación.
5. Certificar a los evaluadores.
6. Certificar a los trabajadores.

Ley peruana Nº 23733 en su Artículo 68.- Las Universidades extienden su acción educativa en favor de quienes no son sus estudiantes regulares; en tal sentido, organizan actividades de promoción y difusión de cultura general y estudios de carácter profesional, que pueden ser gratuitos o no, y que pueden conducir a una **certificación**.

El artículo 16°de la Ley General de Eduacfión Nº 28044, al referirse a las “Funciones de los Órganos del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa”, en el inciso d) establece que “Certifican y recertifican las competencias profesionales”

La ley Nº 28740, ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa, en sus artículos 1, 2, 6, 11, 15, 23, 27, 32 y en las Disposiciones complementarias, transitorias y finales cuarta y séptima, refiere el proceso de certificación, y en sus artículos 1º y 2º establece:

“Artículo 1°.- Objeto de la Ley. La presente Ley norma los procesos de evaluación, acreditación y certificación de la calidad educativa, define la participación del Estado en ellos y regula el ámbito, la organización y el funcionamiento del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE), a que se refieren los artículos 14° y 16° de la Ley N° 28044, Ley General de Educación”*.*

“Artículo 2°.- Definición del SINEACE. El Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa es el conjunto de organismos, normas y procedimientos estructurados e integrados funcionalmente, destinados a definir y establecer los criterios, estándares y procesos de evaluación, acreditación y certificación a fin de asegurar los niveles básicos de calidad que deben brindar las instituciones a las 2 que se refiere la Ley General de Educación N° 28044, y promover su desarrollo cualitativo*.*

Con este propósito, el sistema está conformado por órganos operadores que garantizan la independencia, imparcialidad e idoneidad de los procesos de evaluación, acreditación y certificación.

La evaluación está a cargo de las entidades especializadas nacionales o internacionales, reconocidas y registradas para realizar las evaluaciones con fines de acreditación y por instituciones públicas cuando corresponda”.

En el Artículo 3° determina el Ámbito del SINEACE. “El SINEACE ejerce las competencias que le son asignadas por ley respecto de los órganos operadores, las entidades especializadas y las instituciones educativas públicas y privadas en sus diversas etapas, niveles, modalidades, ciclos y programas”.

El artículo 4° señala los Principios. “Los principios que rigen los procesos de evaluación y acreditación son los siguientes:

**a. Transparencia**: permite que los resultados del Sistema sean confiables, se expresen con claridad, accesibilidad y sean difundidos a la comunidad educativa y opinión pública oportunamente.

**b. Eficacia**: procura lograr una cultura y práctica de la calidad educativa en todo el país, cautelando la racionalización en el uso de los recursos.

**c. Responsabilidad**: orienta para que las instituciones comprendidas en la presente Ley asuman su propia responsabilidad en el logro de los propósitos y objetivos de la calidad, así como en el ejercicio responsable de la autonomía que, en el caso de las universidades, la Constitución les reconoce.

**d. Participación**: aplica un conjunto de mecanismos y estrategias que buscan la participación voluntaria de las instituciones educativas en los procesos de evaluación y acreditación.

**e. Objetividad e imparcialidad**: tiene por objeto que los procesos de evaluación y acreditación, así como otras actividades que llevan a cabo las 3 instituciones educativas prioricen la búsqueda de la mejora de la calidad educativa, en un marco de legalidad y probidad.

**f. Ética:** garantiza una actuación basada en la honestidad, equidad y justicia; y,

**g. Periodicidad**: la evaluación es periódica y permite apreciar la evolución de los logros hacia la meta de la calidad”.

El artículo 6° enumerar las Funciones del SINEACE. “Son funciones del SINEACE:

a. Definir y enunciar los criterios, conceptos, definiciones, clasificación, nomenclaturas y códigos que deberán utilizarse para la evaluación, acreditación y certificación de la calidad educativa, a fin de posibilitar la integración, comparación y el análisis de los resultados obtenidos.

b. Proponer políticas, programas y estrategias para el mejoramiento de la calidad educativa y el buen funcionamiento de los órganos operadores.

c. Articular el funcionamiento de los órganos operadores del SINEACE.

d. Promover el compromiso de los ciudadanos con la cultura de la calidad.

e. Garantizar la autonomía de los órganos operadores del Sistema en el marco de la presente Ley.

f. Informar objetivamente, a través de sus órganos operadores, acerca del estado de la calidad de la educación nacional y de los resultados logrados por las instituciones educativas evaluadas, para conocimiento público y orientación de las políticas y acciones requeridas.

g. Registrar a las entidades evaluadoras previa comprobación objetiva del cumplimiento de los requisitos considerados en el reglamento de la presente Ley”.

En el inciso C.2 del artículo 11 se lee: “Acreditación institucional integral.

La Certificación es el reconocimiento público y temporal de las competencias adquiridas dentro o fuera de las instituciones educativas para ejercer funciones profesionales o laborales. La Certificación es un proceso público y temporal. Es otorgada por el colegio profesional correspondiente, previa autorización, de acuerdo a los criterios establecidos por el SINEACE. Se realiza a solicitud de los interesados”.

# El Artículo 13° define y determina los órganos operadores. “Los órganos operadores son los encargados de garantizar la calidad educativa en el ámbito de la Educación Básica y Técnico-Productiva, en la Educación Superior No Universitaria y Universitaria, públicas y privadas, en concordancia con las funciones establecidas en el artículo 18°”.

El artículo 15º indica que el Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica (IPEBA) tiene competencia en las Instituciones Educativas de Educación Básica y Técnico-Productiva.

El Artículo 19° indica que las “Entidades especializadas en evaluación con fines de acreditación: Son instituciones públicas o privadas, nacionales o internacionales, idóneas y especializadas en evaluación y acreditación, de carácter académico y profesional, debidamente constituidas y que son autorizadas y registradas por el órgano operador, de conformidad con las normas que establece el reglamento de la presente Ley. Pueden desarrollarse en el ámbito local, regional, nacional o internacional”.

El Reglamento de la Ley 28740 estipula en:

El “Artículo 20º.- Certificación de competencias laborales y profesionales

20.1 La certificación de competencias profesionales se realiza a las personas naturales que demuestren un conjunto de competencias laborales y profesionales adquiridas dentro o fuera de una institución educativa.

20.2 Se encuentran comprendidos también en la certificación de competencias profesionales quienes tengan Títulos otorgados por Institutos Superiores Pedagógicos, Escuelas Superiores, Institutos Superiores Tecnológicos, Centros de Educación Técnico Productiva y Universidades. Dicha certificación le corresponde a los Órganos Operadores respectivos.

20.3 La certificación de las competencias profesionales es otorgada por la entidad certificadora autorizada por los órganos operadores respectivos.

20.4 Los órganos operadores respectivos aprueban y publican los estándares, criterios, indicadores y procedimientos para la certificación de las competencias profesionales, así como los requisitos y los procedimientos de autorización y registro de las entidades certificadoras”

El “Artículo 21º.- Autorización a entidades certificadoras

Para ser autorizado como entidad certificadora de competencias profesionales son requisitos los siguientes:

21.1 Disponer de un conjunto de instrumentos que permitan realizar la evaluación y certificación de competencias laborales y/o profesionales actualizados de la profesión o del perfil laboral seleccionado, elaborados de acuerdo a los análisis funcionales elaborados según parámetros nacionales e internacionales de evaluación y certificación de competencias.
21.2 Tener un equipo estable y un equipo disponible de especialistas en evaluación por competencias cuyos integrantes hayan sido previamente certificados como tales por el órgano operador y que no tengan sanciones administrativas o judiciales que pongan en duda su idoneidad moral para ejercer su función.

21.3 Disponer de un respaldo económico mínimo establecido por el órgano operador.
21.4 Disponer de una infraestructura propia, o por convenio, que permita realizar la evaluación de desempeño de las personas naturales evaluadas con miras a la certificación de competencias.

21.5 En el caso de los Colegios Profesionales, acreditar la personería jurídica correspondiente y el respaldo legal de su norma de creación.

21.6 El órgano operador puede establecer requisitos adicionales de acuerdo a las necesidades a las que hubiere que responder”.

El “Artículo 22º.- Certificación por Colegios Profesionales.

Los profesionales que cuenten con Colegio Profesional sólo pueden ser certificados profesionalmente por su respectivo Colegio, siempre que haya sido autorizado por el CONEAU y se cumpla con los requisitos indicados en el presente Reglamento para entidades certificadoras.

Los Colegios Profesionales que cuenten con la autorización para funcionar como entidad certificadora son responsables de la aprobación de sus respectivos estándares e instrumentos de evaluación.

El CONEAU supervisa la legitimidad política y técnica de los procesos seguidos para la elaboración de instrumentos y la evaluación con fines de certificación; así como, la aplicación de las normas éticas en la difusión de resultados”.

En el Artículo 23º.- se hace referencia a los “Casos de obligatoriedad de la certificación profesional. La evaluación con fines de certificación profesional es voluntaria. Para los profesionales de salud y de educación es obligatoria”.

Por lo expuesto, entendemos que la certificación es el resultado de un acto por el cual un Organismo competente, aplicando criterios preestablecidos, luego de un proceso de evaluación transparente, asegura que el profesional de determinado campo profesional, posee conocimientos, habilidades y actitudes propias para el ejercicio de su profesión y con una conducta  **ética y moral.**

Y la recertificaciónes el resultado de un acto que realiza un Organismo competente, en el cual, al aplicar criterios preestablecidos, asegura, a través de un proceso de evaluación transparente, que un profesional de determinado campo profesional, debidamente inscrito y previamente certificado, mantiene actualizado sus conocimientos y ha desarrollado habilidades y actitudes dentro del marco ético adecuado.

Los **alcances de la certificación son:**

1. Difundir y promover, en el ámbito sectorial nacional e internacional, los desarrollos referidos a los procesos de normalización, evaluación y certificación de competencias laborales.

2. Desarrollar y/o actualizar las normas de Competencia Laboral.

3. Certificar a las instituciones de evaluación sobre la base de estándares de calidad.

4. Asegurar la calidad del proceso de evaluación en todas sus fases: la selección de los candidatos, la generación de instrumentos y de procedimientos, la formación y la certificación de evaluadores.

5. Administrar el registro de postulantes a la certificación, de evaluadores y de trabajadores certificados.

6. Certificar las competencias de los trabajadores reconocidas por evaluadores certificados.

Por tanto, el papel de la certificación:

1. Es una forma de garantizar la calidad y de expresar el nivel de competencia alcanzado;
2. Para las personas, representa la garantía para invertir en capacitación, mejorar las oportunidades de movilidad en la carrera laboral y representar un elemento con significado en el “status” personal;
3. Para las empresas, es una forma de valorar la competencia de la gente que podría reclutar o los resultados de su inversión en capacitación; y
4. Es el acervo de conocimientos incorporado en las personas vinculadas. (Fuente: Adaptado de: Bertrand Oliver - «Evaluación y Certificación de Calificaciones Vocacionales», IBERFOP, Madrid, 2000)

Si consideramos los fines y objetivos de las instancias de acreditación que gozan de amplio consenso, entre las instancias de acreditación de las diversas especialidades profesionales, destacan los siguientes:

"1. Contribuir al conocimiento de la calidad de la enseñanza en instituciones públicas y

privadas.

2. Contribuir al establecimiento de paradigmas y modelos educativos acordes con los avances de la ciencia y la tecnología y con los requerimientos del ejercicio profesional, derivados tanto de las necesidades de la sociedad como de las de los futuros profesionales.

3. Contribuir al mejoramiento de la calidad de la educación superior.

4. Contribuir al mejoramiento del ejercicio profesional.

5. Informar a las propias instituciones educativas, a los estudiantes, padres de familia y empleadores, así como a los organismos públicos y privados interesados, acerca de las condiciones de la enseñanza en las diversas escuelas y facultades del país". (Pérez Rocha, Manuel, "Acreditación de programas de enseñanza de nivel superior", en La Globalización de la Educación Superior y las Profesiones. El Caso de América del Norte, MEMORIA, SEP, 1994, México, citado por Ma. Angeles Valle Flores, Nuevas instancias de regulación del mercado de trabajo profesional en México, <http://168.96.200.17/ar/libros/lasa98/Valle.pdf>)

Surgió, así, la necesidad de discutir, como un correlato de los problemas relativos a la homologación de estudios y la acreditación de grados y títulos, el problema de la certificación para validar y autorizar el ejercicio profesional, impactándose los procesos tradicionales de regulación de las profesiones en lo que se refiere a la certificación profesional.

Para los funcionarios de gobierno, ante la inexistencia de instancias y mecanismos formales que regulen el ejercicio profesional y que definan criterios de certificación y competencia para los nuevos profesionales que se vinculan al mercado de trabajo (Herrán Salvati, Meriano, “La globalización de la educación superior y las profesiones: el caso de América del Norte, MEMORIA, SEP, México, 1994), era preciso abrir la participación de la sociedad civil en la vigilancia del ejercicio profesional; todo lo cual derivaría en el logro del objetivo del mejoramiento de la calidad de los servicios de los profesionales en la sociedad, permitiendo, al mismo tiempo, atender las determinaciones que en la materia establecía la globalización.

Según Paloma Portela (*Cnmv*), es conveniente abordar “aspectos que parecen poco claros para algunos.

1. La certificación no es una operación generacional. No se trata de una acción de defensa de los **mayores** frente a los **jóvenes**. Me parece que nadie, entre los profesionales, debería esgrimir tamaño disparate. Lo que más nos puede debilitar como colectivo es el corporativismo y el intento de dominación de un grupo sobre el resto, amparado en no me importa qué supuestas ventajas. Si tenemos problemas de paro y subempleo, se dan en todas las edades, por desgracia. El tema lo plantea el mercado, no los colegas. (Pero si alguna colega me llama de usted, intentando crear un extraño abismo generacional, le invitaría a reflexionar sobre el tema).

La certificación se ofrece a personas con experiencia, sean veinteañeros o cincuentones. La clave es que estén trabajando y tengan a sus espaldas al menos dos años de ejercicio laboral.

1. Cuáles son las ventajas?
	1. Saber dónde se está a lo largo de la carrera profesional. Los conocimientos básicos, adquiridos en la formación inicial, ya se reconocen en los títulos académicos. La certificación muestra la capacidad para utilizar correcta y eficazmente no sólo esos conocimientos de base, sino también los adquiridos en la formación continua y la posibilidad de gestionar adecuadamente unidades y sistemas de información, cosa prácticamente imposible de probar si no ha habido por medio experiencia de trabajo.
	2. Además, el mercado de trabajo, las empresas, los empleadores tienen una guía para distinguir qué tipo de profesional necesitan y si está entre los candidatos a un puesto de trabajo o a una promoción interna. Con ello se consigue que sepan qué sabe hacer cada cual y qué pueden pedirle.
	3. Como ya he dicho anteriormente, éste es un proyecto europeo, en el que está formalmente involucrado el *European Council of Information Associations (ECIA)*, que agrupa asociaciones de diez países comunitarios, entre ellas algunas de tanto prestigio como *Aslib*. Por tanto, lo que se busca, entre otras cosas, es la capacidad de movilidad en la Unión Europea y la homologación profesional internacional.
	4. Además, valida la cualificación de profesionales que no tienen títulos específicos.
	5. Finalmente, aclara la definición de perfiles profesionales, tan necesaria cuando se constata la falta de rasgos comunes incluso en la manera en que nos denominamos a nosotros mismos". (http://www.elprofesionaldelainformacion.com/contenidos/1996/noviembre/desde\_iwetel\_certificacian\_profesional\_al\_rojo\_vivo.html)

Bertrand (2000) define la certificación como el proceso a través del cual se aseguran las competencias y las habilidades de un individuo en relación con una norma formalizada; se trata, por ello, de la certificación de unas cualificaciones individuales, de un nivel de conocimientos, de unas habilidades y, probablemente, de unas capacidades de aprendizaje.

Insiste en la necesidad de diferenciar la acreditación (más utilizada en el contexto norteamericano) de la certificación y la validación. Para él, la certificación se asocia, generalmente, a un proceso de reconocimiento de las competencias obtenidas a través de un sistema de aprendizaje formalizado, mientras que la validación se refiere al reconocimiento de los logros menos normalizados y más diversos de los adultos. La certificación propiamente debería responder a diversos objetivos que afectan, en distinto grado, a las personas, pero también a las empresas y a la sociedad.

Bjornavold (2000, 2005) habla de la identificación, valoración y reconocimiento del aprendizaje no formal, refiriéndose, como él mismo indica, a algo vinculado exclusivamente a los desarrollos a nivel nacional y público. De hecho, tradicionalmente las autoridades nacionales han jugado un papel activo en este quehacer.

Carmen Ruiz Bueno anota que Medina (2005) aboga por la utilización del término de acreditación para referirse a la evaluación de los aprendizajes que se hayan podido acumular mediante sistemas formales, no formales e informales como la experiencia. Una evaluación debe constatar que la persona posee las competencias necesarias, definidas previamente para la obtención de un título, dando lugar a la correspondiente certificación. (La certificación profesional: algunas reflexiones y cuestiones a debate, <http://ddd.uab.cat/pub/educar/0211819Xn38p133.pdf>)

Uno de los principales problemas que aparece, en el estudio de la certificación, es la determinación del *modelo de evaluación* que permita certificar las competencias, asumiendo que la certificación será el resultado final (decisión sumativa) de un proceso de evaluación continua de la construcción de las cualificaciones mediante los procesos de formación fuera o dentro del contexto de trabajo, del intercambio y la relación con el contexto.

El modelo de evaluación para la certificación debe delimitar el objeto de evaluación, los instrumentos, los agentes, la metodología, los criterios evaluativos y tener muy claro el contexto y los referentes de evaluación.

El *modelo de certificación alemán* se caracteriza por la implicación de las empresas en los procesos de Formación Profesional y certificación de dicha formación. De hecho, la formación en alternancia, propuesta en el modelo alemán, está financiada, en buena parte, por la propia empresa y es lógico su participación en la certificación. Este sistema de certificación no sólo está regulado por las empresas, sino que se negocia con las organizaciones sindicales.

Estos agentes son los que determinan la propia definición del profesional, qué hace, cómo lo hace, qué debería de saber, qué debería de hacer y qué autonomía se le otorga en el puesto de trabajo.

El *sistema de certificación francés*, caracterizado por la centralización de las decisiones de la política educativa, establece dos grandes sistemas de certificación. El primero está vinculado a la formación, en la que son los propios organismos, quienes gestionan la formación, los que certifican la misma. Para el caso de la Formación Profesional inicial es el Ministerio de Educación el encargado de otorgar los títulos que certificarán los conocimientos necesarios para el desarrollo profesional e inserción laboral. El CAP (Certificado de Aptitud Profesional) y el BTS (Diploma de Técnico Superior), que pueden obtenerse a partir de la superación de la Formación Profesional dentro del sistema educativo o bien a partir de las modalidades de formación no formal basadas en el aprendizaje, o a partir de la formación adquirida mediante los *contratos de cualificación*, son los certificados oficiales de Formación Profesional inicial.

El segundo, es aquel que gestiona el Ministerio de Trabajo, y está diseñado desde la óptica de la formación continua. Es un sistema centrado en la evaluación de conocimientos técnicos en relación con la profesión y se halla clasificado por niveles. «Estos títulos homologados, los más importantes y estables a lo largo de la historia de la certificación en Francia, son propuestos por la Asociación Nacional para la Formación Profesional de Adultos (AFPA), quien define no sólo las referencias de trabajo, de actividades y de competencias, sino también de validación, así como el método de evaluación» (Monclús, 2001).

Ambos sistemas tienen como referente las actividades profesionales y el empleo, y se elaboran por concertación de los agentes sociales. La evaluación se realiza mediante un examen final ante un tribunal compuesto por formadores y profesionales. El Ministerio de Trabajo puede conceder los títulos para los destinatarios de la formación continua a partir del reconocimiento de las competencias adquiridas.

En el sistema francés existen otras formas de certificación, como los certificados de cualificación profesional (CQP) (Bouder, 2002), (Kirsch, 2002), menos vinculadas al seguimiento de una acción formativa y mucho más próximas a la realidad laboral y de las competencias adquiridas en el lugar de trabajo. Estos certificados, diseñados por los diferentes sectores profesionales sin el acuerdo previo con el estado, son más heterogéneos y se caracterizan por un sistema muy flexible y cuya validez se limita a la rama profesional para la que son creados (Monclús, 2001).

**La certificación de competencias a partir de la experiencia laboral y**

**desvinculada de situaciones formales de formación**

Una de las preocupaciones en el proceso de certificación de competencias es: la de definir cuál ha a ser el *objeto* de evaluación (si han a ser las competencias, las capacidades, los conocimientos, la experiencia laboral, etc.; decisión, por otra parte, de mucha importancia, ya que en función de ésta se decidirán).

En este sentido, la certificación, como reconocimiento de las competencias, debe considerar, como elemento fundamental, aquellas adquiridas en situaciones de trabajo, mediante la experiencia y el intercambio, o a través de la formación continua. La certificación debe reconocer, asimismo, las adquiridas, pero en relación con los contextos de trabajo porque es en estos contextos donde las competencias se movilizan y se demuestran.

Siguiendo con el argumento planteado, en los contextos de trabajo, se producen modificaciones y transformaciones que hacen evolucionar las cualificaciones. Al trabajador que, irremediablemente, deberá recualificarse y adquirir nuevas competencias para adaptarse a los cambios, se le ha de reconocer y certificar las competencias, en este caso, que sólo adquiere en situaciones de trabajo y en un contexto particular. Si justamente en los sistemas de certificación no consideramos estas competencias adquiridas en situaciones de trabajo, ¿qué sentido tienen la formación en el puesto de trabajo? ¿Y la formación mediante procesos de reflexión en la acción?

Uno de los dilemas importantes, en este punto, es ¿cómo, a partir de las competencias movilizadas por los profesionales, en situaciones de trabajo, vamos a inferir sus conocimientos y sus capacidades? ¿Y cómo, para este caso, se van a evaluar? Nadie, hoy día, duda de la importancia de reconocer la experiencia laboral para la certificación de competencias, ya que ésta nos permite valorar la evolución de la empleabilidad de los distintos profesionales.

Ahora bien, el problema está en el cómo certificarlas. Muchos son los que hablan de la utilización de los portafolios, del dossier del trabajador que, mediante procesos de autoevaluación, analiza su propia trayectoria. En este caso hay que seguir con el debate acerca de cómo reconocer esta experiencia laboral y profesional de cara a la certificación. En este sentido, Baigorri, Martínez y Monterrubio (2006) plantean que el hecho de reconocer la experiencia laboral, aunque sea una idea compartida, queda todavía muy confuso el cómo llevarla a la práctica. Para ellos es una de las cuestiones que presenta mayor dificultad. Prueba de ello; es que incluso en países con larga trayectoria en este tema no consiguen ponerse de acuerdo en modelos y procedimientos universales para la evaluación y certificación de los conocimientos profesionales obtenidos informalmente o a través del ejercicio laboral.

Además, hay que pensar que se ha otorgado excesiva importancia, en la certificación, a los conocimientos académicos desconsiderando los procedimientos y, sobre todo, las actitudes que configuran el perfil profesional del trabajador. En este perfil, determinamos no sólo los conocimientos exigidos para desarrollar la profesión, sino también, los procedimientos, habilidades y destrezas y las actitudes y valores como profesional.

Si nuestro referente es el perfil profesional, la certificación debe considerar y reconocer no sólo los conocimientos, sino también, los procedimientos y las actitudes. Como manifiestan Baigorri, Martínez y Monterrubio (2006), *todo trabajador técnico es, en primer lugar, una persona con valores humanos, éticos y democráticos. Forman parte de la profesionalidad aquellas otras capacidades complejas de la persona: trabajo en equipo, resolución de problemas, creatividad.*

En la misma línea, Bouder y otros (2002) plantean que, la cuestión real es cómo los saberes ocupacionales, cuya naturaleza va más allá de la maestría técnica, pueden ser identificados, trasmitidos y evaluados, superando la tradicional dicotomía entre saber teórico y práctico, general y aplicado.

En la evaluación y certificación de las competencias, hay que delimitar cuál o cuáles van a ser los contextos de dicha evaluación y certificación: ¿van a ser los contextos de formación formal o también los contexto de formación no formal; sólo se certificarán aquellas competencias adquiridas en los contextos de educación y formación, o también aquellas que se demuestran en las situaciones de trabajo?

Uno de los puntos importantes a tenerse en cuenta debe ser la determinación de los contextos de evaluación y certificación. En este sentido, cuando la certificación se basa en evaluaciones, en situaciones de trabajo, los candidatos no pueden utilizar el mismo proceso de formulación que cuando esté basada en una carpeta o informe. Entonces, será la elección de la situación donde deberá desarrollarse la evaluación y la que les ofrecerá la mejor posibilidad para demostrar sus capacidades (Bouder, 2002). (Carmen Ruiz Bueno, La certificación profesional: algunas reflexiones y cuestiones a debate, <http://ddd.uab.cat/pub/educar/0211819Xn38p133.pdf>.)

**Calidad y Universidad**

La calidad (La calidad tiene múltiples acepciones. Es un concepto ambiguo y relativo, sólo se puede reconocer a través de una comparación con algo. En el caso de la educación es, además, un concepto cargado de subjetividad en la apreciación y en la definición del parámetro de comparación. Véase: GLAZMAN, Raquel. *Op. Cit*.; Observatorio Ciudadano de la Educación, “Calidad de la educación”, en *Observatorio Ciudadano de la Educación*, Nº 9, México, septiembre de 2001, http://www.obseratorio.org. También pueden consultarse los siguientes comunicados del Observatorio Ciudadano de la Educación: “La evaluación educativa a debate”, Nº 8, México, 1999; “Calidad y evaluación”, Nº 111, noviembre 2003; “´Compromiso´ por la calidad”, Nº 109, octubre 2003. M ARTÍNEZ, Eduardo. “La evaluación de la educación superior”, mayo 2007, <http://www.unesco.org.uy/st-policy/publicaciones>), a la que hace referencia la certificación, incorpora la condición de eficiencia y eficacia.

Según Hugo aboites, “´**Eficiente**´ por ejemplo, significa que no tiene caso ´desperdiciar´ recursos ahí donde es evidente que éstos no van a ofrecer una tasa de retorno comparable con otras opciones... ´**Pertinente**´, por otro lado, significa gastar preferentemente en aquella educación cuyo objetivo fundamental sea el de preparar con excelencia para la inserción exitosa en el mercado de trabajo”. (El dilema. La universidad mexicana al comienzo de siglo, UAM-X/UCLAT, México, 2001)

Se trata de un logro de resultados sin desperdicio, sea de tiempo o de recursos. Así, hay conocimientos pertinentes que se deben revisar y otros no, hay investigaciones pertinentes y otras que no lo son, hay desempeños de profesores pertinentes y otro no. Pertinentes a la búsqueda de eficiencia y de calidad. Por ejemplo, se puede evaluar la efectividad del profesor “a través de saber cuántos contenidos cubrió (eficiencia) y con qué resultados (eficacia)”. (HERNÁNDEZ RUIZ, Rubén. “¿Certificación ISO 9000 en educación?”, Universidad Nacional de Medellín, Colombia, <http://www.unalmed.edu.co/>).

 Se evalúa la eficiencia y eficacia porque de ello dependen el presupuesto y sus asignaciones, desde el complemento salarial del profesor por la vía de los estímulos como el presupuesto de investigación de un Departamento o de una Facultad hasta el presupuesto de la universidad como tal.

Hablar hoy día de **autonomía** “es hablar de calidad, eficiencia y de rendición de cuentas, porque la rendición de cuentas, no solo no es incompatible con la autonomía universitaria, sino que, por el contrario, se complementan entre sí. La universidad, al ser parte de la sociedad, está llamada a dar resultados claros y tangibles en forma inmediata y a largo alcance. Por definición, la institución social mas eficiente y de calidad debe ser la universidad, porque la universidad, al menos en teoría, recoge los mejores recursos intelectuales y morales de la sociedad, y porque forma los futuros talentos y líderes de la sociedad. La universidad cuenta con los mejores instrumentos jurídicos para que pueda alcanzar sus objetivos (léase autonomía política, presupuestaria y administrativa) y, además, goza, como ninguna otra institución; de la fe y apoyo de la sociedad”. (La cultura universitaria basada en la calidad y la excelencia, www.csuca.edu.gt/Eventos/SIMPOSIUM/Ejes/Cultura/ponenciahaciaunaculturauniv.pdf)

Hoy, como nunca, la cultura de la calidad de la educación universitaria es una exigencia de primer orden. Tal exigencia proviene, fundamentalmente, del ámbito externo de la universidad; es decir, no es un producto de convicciones y reflexiones internas de las autoridades y del claustro universitario, sino, de fuerzas externas provenientes de la sociedad en que se desempeña y con las cuales interactúa.

Ello ha dado origen **a la universidad heterónoma**, o sea, a una condición socio-jurídica nueva, según la cual, la universidad, en vez de actuar oportunamente en el ejercicio de su autonomía, ha tenido que adoptar políticas y definiciones prácticamente impuestas por parte de actores externos, tales como el Estado, el mercado y la globalización.

En el pasado, la universidad, en el ejercicio de la autonomía que le es propia y gracias a una reflexión introspectiva, oportuna y responsable, definía sus metas, políticas y criterios de calidad. Pero, en el ejercicio de dicha “potestad-responsabilidad” se estancó, o al menos, la universidad dejó de ejercitarla con la prontitud debida y fue arrastrada por fuerzas externas, que en el pasado la universidad las dirigía o, al menos, influía en ellas.

El concepto de autonomía se ha transformado, o mejor, se ha disminuido o debilitado en perjuicio de la universidad, por su propia inacción; por lo cual, lo mucho que la universidad está haciendo es simplemente adaptarse al entorno y responder a las fuerzas externas que inciden en ella y a cuyo influjo no puede oponerse y casi ni generar alternativas.

El paradigma de la cultura de la calidad es buen ejemplo de ello, porque el mismo que debería ser el paradigma permanente y, por excelencia, de la universidad, ésta lo ha venido adoptando, pero, más que por convicción propia, por imposición de ese entorno dinámico y agresivo que la está envolviendo progresivamente.

**Perfil de egresado y evaluación de competencias**

Partimos de que el egresado debe manifestar:

1. SER: El egresado es un profesional con valores universales y los inherentes a su formación.
2. SABER: El egresado sabe los conceptos fundamentales y específicos que definen su profesión con capacidad de autoaprendizaje que lo mantiene actualizado.
3. SABER HACER: El egresado desarrolla las competencias profesionales y de investigación disciplinares con capacidad de trabajo en equipo.
4. TRASCENDER: El egresado es emprendedor, creativo e innovador en el ámbito social, capaz de resolver problemas de su entorno

G. Le Boterf (2001)define la competencia como un “saber actuar responsable y validado, combinando diferentes recursos endógenos (capacidades, aptitudes, formación, experiencia) y exógenos (redes de comunicación, de documentación de expertos, de herramientas, etc.). La competencia permite, en una situación profesional dada, obtener los resultados esperados (desempeño)”

Para G. P. Bunk (1994)“la competencia es aquel conjunto de conocimientos, de destrezas y de aptitudes que se precisan para ejercer una profesión, para resolver problemas profesionales de una manera autónoma y flexible y para colaborar en el contexto y en la organización laboral”. (María Luisa Rodríguez Moreno, Universitat de Barcelona, El papel de los centros colaboradores del Pràcticum de Pedagogia en formación de competencias, <http://asesoramientoprofesional.org/textos/PRACTIUMICOMPETENCIES.pdf>.)

La evaluación de las competencias en contraste con el perfil profesional requerido para el puesto de trabajo, e igualmente la presentación de los objetivos que se han de conseguir, son dimensiones imprescindibles en toda práctica directiva empresarial. Evaluar dichas competencias, no constituye un fin en sí mismo, puesto que los dispositivos evaluadores o diagnósticos han de estar conectados con un sistema de evaluación global.



“Poner en marcha un sistema tal, significa hacer explícitos los criterios evaluadores, el acto de evaluación y las relaciones entre los resultados de la evaluación y las decisiones que se han a tomar para la promoción, la remuneración, la formación y, en definitiva, el desarrollo de la carrera de una persona trabajadora. Algunos autores evalúan las competencias del personal trabajador con la finalidad de gestionar el desarrollo de la carrera de modo que, por una parte, aumente la eficacia general de la empresa y se usen mejor sus recursos y, por otra, aumente la motivación y la satisfacción en el ámbito laboral (Aubret y Gilbert, 2003)”. (María Luisa Rodríguez Moreno, Universitat de Barcelona, El papel de los centros colaboradores del Pràcticum de Pedagogia en formación de competencias, <http://asesoramientoprofesional.org/textos/PRACTIUMICOMPETENCIES.pdf>)

Entre los instrumentos diagnósticos más utilizados por psicólogos, psicopedagogos y sociólogos destacan: los *tests*, los cuestionarios, los inventarios, la entrevista, las historias de vida, el análisis de la experiencia, las pruebas de grupo, el balance de competencias, los portafolios, las técnicas DACUM y otros. Así:

1) *Los tests*,o instrumentos estandarizados, entre los que se destacan los tests de inteligencia, los tests de aptitudes, las pruebas de resolución de problemas y muchas otras instaladas en las corrientes del diagnóstico psicopedagógico, aplicado a la orientación profesional (Rodríguez-Moreno 1998).

\*2) *Los inventarios de personalidad y de autoconcepto* intentan medir las tendencias comportamentales en diversas situaciones.

3) *Los cuestionarios de autoevaluación de competencia*son herramientas de autodiagnóstico de competencias diseñadas para evaluar las competencias transversales de la persona, en relación con un ámbito laboral determinado. Esta herramienta facilita información y conocimientos, a los formadores, para que incorporen necesidades de formación, en competencias transversales, en los programas formativos. En algunos casos, dependiendo de la estandarización del cuestionario, los resultados de los cuestionarios se trasladan a un *gráfico o mapa* que describe, visualmente, el conjunto de competencias transversales de la persona. Su finalidad es que el trabajador tome conciencia de sus capacidades y potencialidades y, así, inicie la construcción de una imagen propia realista y positiva.

4) *Los inventarios de intereses o preferencias profesionales* que una persona demuestra hacia un aspecto específico del trabajo; o los valores laborales o la importancia que un individuo confiere a algún aspecto del trabajo.

5) *La entrevista o instrumento de investigación*caracterizado por un intercambio verbal en una situación dinámica de interacción que permitirá desarrollar un verdadero proceso de conocimiento mutuo o de autoconocimiento.

\*6) Los instrumentos y técnicas para *analizar la experiencia,* que generalmente son tomados de la psicología del trabajo*.* Describir un trabajo implica plantearse las cinco preguntas: ¿qué, ¿cómo?, ¿cuándo?, ¿dónde? ,¿cuánto?, cuyas respuestas serán facilitadas por la observación y la entrevista.

*7) Las pruebas de grupo*, están siendo muy empleadas para atender a las tres competencias más demandadas hoy día como son el *team work*, o facilidad para trabajar en equipo, la *negociación* y el *liderazgo*.

*8) El balance de competencias*, se caracteriza por su *fuerte connotación autoevaluadora*. A diferencia de otros instrumentos, su objetivo no es evaluativo, sino, más bien, orientativo. De hecho, el balance de competencias es una técnica de orientación profesional y, como tal, considera ese análisis como una posibilidad que una persona tiene de mejorar la presencia de sus potencialidades en el mercado de trabajo. Pues el balance permite concienciar las propias competencias y motivaciones, y facilita el camino hacia la construcción de un proyecto profesional, sentido como propio y coherente, con las expectativas y oportunidades existentes en el mercado.

Su metodología consiste en el reconocimiento, por una persona, de los recursos adquiridos y desarrollados a lo largo de su vida en distintos ámbitos de actividad (formativo, familiar, laboral, personal, cultural, etc.), y en el proceso de transferencia de esos recursos identificados al proyecto profesional, situándolos como un elemento clave para la incorporación en el mundo laboral y para su desarrollo en condiciones satisfactorias en un puesto de trabajo.

*9) Los portafolios*son informes de experiencias personales y profesionales que se redactan para conservar las evidencias de lo que se ha ido adquiriendo con la formación y con la experiencia. Hay muchos tipos de portafolios, y los que están relacionados con el modelo competencial se utilizan para valorar la cualificación profesional, la adaptabilidad del trabajador a los objetivos de la producción y el examen de uno mismo sobre la adquisición progresiva de experiencias y aptitudes.

Existen Otras técnicas como:

*1) El análisis ocupacional con la familia de talleres DACUM*/ AMOD/ SCID y otras técnicas que sirven no sólo para evaluar las competencias, sino para definirlas a través de la aportación de trabajadores expertos;

2) El *análisis funcional* (herramienta para identificar las competencias laborales típicas del ejercicio de una función ocupacional;

3) El *ETED* (*Empleo Típico En su Dinámica*) impulsado por el *CÉREQ* (*Centre d’Études et de Recherches sur les Qualifications*) francés, de estilo constructivista;

4) El modelo de *normas de competencia*.

*5) La observación* y *la dinámica de grupo* parecen los medios ideales para identificar las competencias y para analizar los comportamientos laborales, (cómo se organizan, cómo se reparan los errores, cómo se viven los éxitos, etc.).

6) La estrategia evaluadora aportada por George E. Miller (1999). (María Luisa Rodríguez Moreno, Universitat de Barcelona, El papel de los centros colaboradores del Pràcticum de Pedagogia en formación de competencias, <http://asesoramientoprofesional.org/textos/PRACTIUMICOMPETENCIES.pdf>)

***Microprogramación para la formación profesional y la formación en la empresa***



Un plan de formación “micro” para el desarrollo de las competencias transversales.

(Mª. L. Rodríguez-Moreno 2006)

María Luisa Rodríguez Moreno propone **cuatro maneras de coordinar desde la perspectiva curricular** de todos los países miembros **esas políticas de cambio** para alcanzar un consenso comunitario y que serían:

1) El *S-learning* (subject based learning)o aprendizaje basado en las materias y la aplicación del conocimiento en medios basados en sistemas flexibles.

2) El *P-learning*, o procesamiento y gestión del conocimiento.

3) El *E-learning*, que trata de las tecnologías para la información y la comunicación y se aplicaría no sólo a las necesidades individuales sino también a los contextos laborales en función de las diferentes culturas; y

4) el *C-learning*, o conversión didáctica buscando formatos curriculares plurales y analizando los potenciales curriculares y las implicaciones de nuevos socios. (Universitat de Barcelona, El papel de los centros colaboradores del Pràcticum de Pedagogia en formación de competencias, <http://asesoramientoprofesional.org/textos/PRACTIUMICOMPETENCIES.pdf>)

**Modelo V de Planeación-Evaluación**

Previo el marco precedente utilizamos el Modelo V de Evaluación-Planeación para realizar el proceso de evaluación que nos permita certificar al profesional universitario. Consecuentemente, nos moveremos dentro de los tres ejes:

1. Superestructura: Conjunto de intencionalidades. Misión, visión, concepciones y modelos educativos, perfiles de egreso y académicos, resultados
2. Estructura: Organización e interacción, estructura del plan de estudios, alumnos, personal académico, investigación, UVADIs .
3. Infraestructura: Recursos, mobiliarios, materiales de equipo, de servicio, financiero, y condiciones de trabajo;

considerando los referentes institucional (formación), disciplinario (disciplinariro), profesional (capacitación) y social (innoación).

Para ello, utilizaremos las preguntas orientadoras y los indicadores paramétricos a nivel de encuestas y entrevistas, dado que se ha de medir las competencias de los egresados universitarios para otorgarles la certificación por 5 o 6 años, por 2 o 3 con las sugerencias de mejora, o manifestarles que deben autoevaluarse nuevamente, al amparo de los siguientes formatos:

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Eje |  | Institucional | Disciplina rio | Profesional | Social | Indicadores paramétricos |
| Sobrees truc tura | Plan de desa rro llo | ¿Conoce la misión y visión de la Universidad?¿Conoce el plan de desarrollo?¿Consideras que la Institución cumplió su misión en tu persona? | ¿Considera que hay coherencia congruencia, y consistencia entre la misión institucional y los objetivos disciplinarios? | ¿Considera que hay coherencia congruencia, y consistencia entre la misión institucional y las competencias adquiridas?  | ¿Considera que la forma ción adquirida te ha dado una concien cia social?¿Tus actitudes y desiciones como profesio nista tienen efecto en la sociedad direc ta ó indirecta mente?  | Conoce la misión y visión. Conoce el plan de desarrollo.La Institución cumple su misión declarada con respecto a la formación del egresado.Existe coherencia, congruencia, y consistencia de la misión con los objetivos disciplinares.Existe coherencia, congruencia, y consistencia de la misión con las competencias adquiridas.Participa disciplinariamente en la solución de la problemática social y del entorno  |
| Sobrees truc tura | Mo de lo Edu ca tivo | ¿Qué te distingue como egresado de la institución?¿Qué valores consideras que te ha inculcado esta institución?¿Conoce el modelo educativo? | ¿Los conoci mientos que has adquirido te motivaron el autoa prendizaje y actualización?El modelo educativo te ha permitido un desarrollo interdisci plinar, multidispli nar y transdisciplinar?  | ¿Consideras que el modelo educativo te ha propor cionado la adquisición de las com petencias profesiona les?  | Consideras que el modelo educativo responde a las necesidades sociales?  | Conoces el modelo educativo de tu formación.Has egresado con características propias de tu formación con el “sello institucional”.Demuestras los valores inherentes y declarados de la Institución.Posee capacidad de autoaprendizaje que lo mantiene actualizadoEl Modelo educativo le permite un desarrollo interdisciplinar, multi displinar y transdis ciplinar El modelo educativo le permite desarrollar las competencias profesionalesEl modelo educativo responde a las necesidades sociales |
| Sobrees truc tura | COPEA | ¿Considera que el proceso de enseñanza y aprendizaje de la Institución fue eficiente y eficaz en su formación?  | ¿Cree que el proceso de enseñanza y aprendizaje le permitió adquirir los conocimientos necesarios y suficientes de su carrera?  | ¿Cree que el proceso de enseñanza y aprendizaje le permitió adquirir las competencias necesarias y suficientes para el ejercicio de su profesión?  | Durante el proceso de enseñanza y aprendizaje realizaste actividades sociales (vinculación, extensión, difusión).  | El proceso de enseñanza-aprendizaje de la Institución es eficiente y eficaz en la formación.El proceso de enseñanza-aprendizaje permite adquirir los conocimientos necesa rios y suficientes de la carreraEl proceso de enseñanza-aprendizaje permite aplicar las competencias necesarias y suficientes para ejercer la profesiónEl proceso de enseñanza-aprendizaje contempla actividades de vinculación, extensión y difusión.  |
| Sobrees truc tura | Perfil del egresado | ¿Consideras que el perfil de egreso adquirido es el prometido por la Institución?  | ¿Identifi cas los conceptos fundamentales y específicos que definen tu profesión? | ¿Consideras que las habilidades y conocimientos establecidos en el perfil de egreso de la institución son congruentes con el ejercicio profesional? | ¿Consideras que tu formación adquirida responde a las necesidades sociales?¿Considera que el perfil adquirido le ha permitido ser creativo e innovador? | El perfil de egreso adquirido es el declarado por la Institución. El egresado identifica las competencias generales y específicas que definen a la profesión.El egresado emplea las competencias que definen a la profesión.El egresado es creativo e innovador en el ámbito social. |
| Sobrees truc tura | Re sultados | Crees que se muestra concordancia entre lo propuesto por la institución y lo que has alcanzado? | Se mues tra cohe rencia entre los aspectos sustanti vos pro puestos y los que tu has logrado? | Cres que las habilidades logradas son coherentes con lo propuesto? | Crees que las competencias aprendidas responden a las necesida des locales, nacionales e internaciona les? | El egresado expresa lo propuesto por la Institución.Las competencias adquiridas son las que fueron propuestas.El egresado puede actuar profesionalmente.Las competencias responden a las exigencias locales, nacionales e internacionales. |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Estruc tura | Planes de estudios | ¿Existe congruencia entre el perfil profesional y el plan de estudio de la carrera? | Los planes, programas y conteni dos de las asignaturas estuvieron actualiza das duran te tu forma ción?Las estrate gias de enseñanza- aprendizaje de las asignaturas, ¿fueron las adecuadas?Los sistemas de evaluación apli cados en su formación, ¿fueron los adecuados? | Los planes de estudio, te han permiti do adquirir las competen cias necesa rias para trabajar en tu área?Realizó prácti cas pre-profe sionales?Las prácticas pre-profesio nales fueron factor impor tante en tu formación? | Las prácticas profesionales que realizaste, fueron útiles para el sector donde las desarrollaste? | Existe congruencia entre el perfil profesional y el plan de estudio de la carreraLos planes, programas y contenidos de las asignaturas están actualizados Existen estrategias metodológicas de enseñanza aprendizaje adecuadas a las características de las asignaturasExisten sistemas adecuados de evaluación aplicados en la formaciónPlan de estudio permite adquirir las competencias necesarias para ejercer tu profesiónPlan de estudio promueve la práctica pre-profesional.Las prácticas pre-profesionales son útiles para el sector socio -productivo donde se realizan |
| Estruc tura | Investiga ción | La Universidadpromueve lainvestigación?La universidadtiene definidaslíneas deinvestigación? | Existen asignaturas de investí gación en los planes de estudio?Las asigna turas pro pician la investiga ción?¿Realizaste actividades de investí gación durante la adquisición de conoci mientos? | Tu titulación fue mediante un trabajo de investigación relacionada con su profesión?En su desempeño profesional realiza investigación? | Las investigacio nes que reali zaste son pertinentes a tu entorno?Existe alguna investigación de desarrollo que te ha permitido patentar un producto o servicio? | La Universidad promueve la investigación.La Universidad tiene definidas líneas de investigación.La investigación es un eje transversal en las asignaturas.Las actividades de investigación se llevan a cabo durante la formación académica.La investigación es uno de los instrumentos principales para la titulación.La investigación trasciende al campo laboral.Las investigaciones son pertinentes con el entorno.La investigación da como resultados patentes. |
| Estruc tura | Alumnos | Consideras que el proceso de selección para el ingreso a la universidad fue adecuado? | ¿Durante tu formación, recibiste apoyo tutorial y de aseso rías discipli nares?  | Estás capacitado para trabajar en equipo? | Durante tu formación académica participaste en trabajos de vinculación con la sociedad? | El proceso de selección para el ingreso a la universidad es adecuado.La Universidad brinda apoyo tutorial y de asesorías disciplinares.El egresado está capacitado para trabajar en equipo.El egresado participó en trabajos de vinculación con la sociedad durante su formación. |
| Estruc tura | Per sonal do cen te | Consideras que la universidad cuenta con políticas de capacitación y actualización docente?Crees que el personal docente cuenta con un nivel y grado académico adecuado?Juzgas que los profesores fueron un modelo para tu formación? | Crees que las materias profesionalizantes y especializantes fueron impartidas por docentes adecuados? | El personal docentebrinda asesoría profesional a los egresados? | Consideras que los profesores participaron en trabajos de vinculación con la sociedad? | La universidad cuenta con políticas de capacitación y actualización docente. El personal docente tiene los niveles y grados académicos adecuados.Las materias profesionalizantes y especializantes son impartidas por docentes especialistas.El personal docentebrinda asesoría profesional a los egresados.Los profesores son un modelo para la formación académica.Los profesores participan en trabajos de vinculación con la sociedad. |
| Estruc tura | UVADIs | Existían las UVADIs en su Universidad?La Institución promovía la conformación de UVADIs? | Las UVADIs generan conocimientos en tu Institución? | Las funciones que realizan las UVADIS de la Institución impactaron en tu formación y ejercicio profesional?  | Las UVADIs de la Institución contribuyen al desarrollo social? | Existen las UVADIs en la Universidad.La Institución promueve la conformación de las UVADIs. Las UVADIs generan conocimientos en la Institución.Las funciones que realizan las UVADIs de la Institución tienen impacto en la formación y ejercicio profesional.Las UVADIs de la Institución contribuyen al desarrollo social. |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Infraestruc tura | Infraes truc tura | Existieron políticas eficientes de adquisición, asignación, uso y mantenimiento de recursos?  | Consideras que los equipos utilizados en tu proce so formati vo están acordes a los cam bios y avan ces tecnoló gicos?Consideras que los do centes em plean mate riales didác ticos y tec nológicos modernos para la ad quisición de los cono cimientos?Consideras que la Uni versidad cuenta con una adecua da bibliote ca?La universi dad te brindó ser vicios de bienestar estudiantil que han contribuido a tu forma ción integral? | Existieron los recursos adecuados y suficientes para promover el desarrollo de las competen cias profesiona les? | La infraestructura de la Institución está a disposición de la sociedad en su expresión académica y cultural? | Existen políticas eficientes de adquisición, asignación, uso y mantenimiento de recursos.Los equipos utilizados en el proceso formativo son acordes a los cambios y avances tecnológicos.Existen los recursos adecuados y suficientes para promover el desa rrollo de las competencias profesionales.La infraestructura de la Institución esta a disposición de la sociedad en su expresión académica y cultural.Los docentes emplean materiales didácticos y tecnológicos modernos.La Universidad cuenta con una adecuada biblioteca.La universidad brinda servicios de bienestar estudiantil que contribu yen a la formación integral. |
| Infraestructura | Financia miento | Crees que existen políticas institucio nales adecuadas de obtención, asigna ción y fortale cimiento de los re cursos financieros?La institución con taba con un pro grama de becas y apoyos para los estudiantes y profe sores? | Consideras que se asignaban recursos financieros para mate riales didácticos y tecnológi cos para la adquisición de los conocimientos? | Consideras que se asigna ban recursos financieros para materia les didácticos y tecnológi cos para la adquisición de competen cias profesio nales? | Existieron políticas de transparencia en el ejercicio y rendición de cuentas sobre la asignación de recursos financieros? | Existen políticas institucionales adecuadas para obtener asigna ción y fortalecimiento de los recursos financieros.Hay asignación de recursos finan cieros para materiales didácticos y tecnológicos modernos.Existen políticas de transparencia en el ejercicio y rendición de cuentas sobre la asignación de recursos financieros.La institución contaba con un programa de becas y apoyos para estudiantes y profesores. |
| Infraestructura | Ges tión y adminis tra ción | Crees que los procesos administra tivos son ágiles, eficientes y oportunos?Las instancias que planean, gestionan y evalúan los recursos del programa son eficientes y eficaces? | La instancia encargada de la programa ción y registro académico fue eficiente y eficaz? | La Universi dad tiene con venios nació nales e internaciona les para prác ticas profesio nales, proyec tos de investí gación y de pasantías entre otros? | Crees que exis tió una gestión adecuada entre la universidad y el sector social? | Los procesos administrativos son ágiles, eficientes y oportunos.Las instancias que planean, gestionan y evalúan los recursos del programa son eficientes, eficaces y coherentes.La programación y registro académico es eficiente y eficaz.La Universidad tiene convenios nacionales e internacionales para prácticas profesionales, proyectos de investigación y de pasantías, entre otros.Existe una gestión adecuada entre la Universidad y el sector social. |

 A fin de operacionalizar las preguntas orientadoras y los indicadores paramétricos, adjuntamos los siguientes formatos que permitirá tener una visión en escala, utilizándolos como encuestas individuales a un universo considerado o como puntos de entrevista personal para lograr una evidencia más objetivo, además de la observación y análisis documentario pertinente.

El formato está enmarcado teniendo en cuenta los ejes estructurales, las variables y los indicadores paramétricos con una escala del 1 al 5. Para la escala se incluyen dos tipos de valencias que pueden ser utilizadas según decisión del evaluador. El formato comienza con la invitación a:

Aspea cada indicador en la columna de la letra pertinente, mostrando tu nivel de acuerdo (o de satisfacción):

………………………………………………………..

a: Evidencia insuficiente; b: Plena insatisfacción; c: Insatisfecho; d: Satisfecho; e: Plenamente satisfecho.

…….………………………………………………..

Aspea en la columna que considere pertinente dentro de la siguiente escala: a: Evidencia insuficiente; b: Pleno desacuerdo; c: En desacuerdo; d: De acuerdo; e: Plenamente de acuerdo:

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Eje | Variables | Indicadores paramétricos | a | b | c | d | e |
| Sobre estruc tura | Plan de desa rrollo | Tienes conocimiento de la Misión y objetivos de la Universidad  |  |  |  |  |  |
| Tienes conocimiento de la Misión del Programa en el cual estuviste inscrito. |  |  |  |  |  |
| Conocías los estatutos y reglamentos de la Universidad. |  |  |  |  |  |
| Las políticas y metas docentes de la Facultad están definidas claramente |  |  |  |  |  |
| La misión del programa interpreta las políticas institucionales sobre formación. |  |  |  |  |  |
| El proyecto educativo de la Universidad contempla la formación de los estudiantes. |  |  |  |  |  |
| El reglamento estudiantil responde a las condiciones específicas de la metodología de educación. |  |  |  |  |  |
| El reglamento estudiantil contempla normas claras para la vida académica de los programas. |  |  |  |  |  |
| La universidad posee políticas institucionales relacionadas con el escalafón de profesores y docentes. |  |  |  |  |  |
| Conocías que el programa tenía convenios con otras instituciones |  |  |  |  |  |
| Conocías las instituciones con las cuales el programa tenía convenio |  |  |  |  |  |
| Los conocimientos que adquiriste te han permitido desarrollar mejor tu trabajo |  |  |  |  |  |
| Lo aprendido en la universidad te ha servido de estímulo para la creación de tus propios proyectos. |  |  |  |  |  |
| Conocías el plan de desarrollo de la Institución |  |  |  |  |  |
| Egresados del programa han sido vinculados laboralmente a la empresa o institución  |  |  |  |  |  |
| La cualificación de los egresados del programa es conocida por la empresa o institución |  |  |  |  |  |
| Los egresados del programa han participado en el desarrollo de la región |  |  |  |  |  |
| Los egresados del programa han desarrollado al sector |  |  |  |  |  |
| El ofrecimiento del programa ha favorecido el desarrollo de la nación |  |  |  |  |  |
| El ofrecimiento del programa ha favorecido el desarrollo de la región |  |  |  |  |  |
| El ofrecimiento del programa ha favorecido el desarrollo del sector |  |  |  |  |  |
| El ofrecimiento del programa ha favorecido el desarrollo local |  |  |  |  |  |
| El programa es reconocido y acogido regionalmente |  |  |  |  |  |
| El programa facilita la participación de la comunidad en el desarrollo de programas de extensión  |  |  |  |  |  |
| El programa ha merecido reconocimiento por parte de agremiaciones o empresas |  |  |  |  |  |
| Los egresados del programa han merecido reconocimiento por parte de agremiaciones o empresas |  |  |  |  |  |
| El desempeño en el sector público de egresados del programa ha sido destacado |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  | Es truc tura orga nizati va | La información entregada por el Programa en folletos y publicidad es fidedigna respecto de lo que realmente se ofrece en la Carrera y de sus objetivos y metas |  |  |  |  |  |
| Los criterios y mecanismos de admisión a tu Programa se difunden con claridad y precisión |  |  |  |  |  |
| Existe un reglamento en el Programa que indica los deberes y derechos de los estudiantes |  |  |  |  |  |
| El Programa ha difundido este reglamento a los estudiantes |  |  |  |  |  |
| La Escuela entrega a sus alumnos apoyo para resolver problemas personales y de orientación |  |  |  |  |  |
| Los criterios y mecanismos de titulación en su Carrera están claramente establecidos |  |  |  |  |  |
| Los criterios y mecanismos de titulación de su Carrera han sido difundidos públicamente en la Escuela |  |  |  |  |  |
| El Programa proporciona vías para dar solución a críticas o reclamos de sus estudiantes |  |  |  |  |  |
| La Escuela informa de los resultados de las evaluaciones que se realizan a los docentes y de las medidas adoptadas para la corrección de problemas. |  |  |  |  |  |
| El Programa da apoyo para la ejecución de todas las actividades académicas de la Carrera (prácticas, actividades en terreno, trabajo en laboratorios, según corresponda) |  |  |  |  |  |
| Existen medios adecuados de información y comunicación en el Programa |  |  |  |  |  |
| La diferencia de las funciones que desempeñan quienes ejercen funciones de autoridad es clara y precisa |  |  |  |  |  |
| La secuencia de asignaturas en su Malla Curricular y los requisitos que se establecen, facilitan el avance en su Carrera |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  | Modelo educativo | La secuencia en que se imparten las asignaturas de la malla curricular de esta Carrera es adecuada  |  |  |  |  |  |
| Los contenidos de las asignaturas de esta Carrera combinan adecuadamente aspectos teóricos y aplicaciones prácticas |  |  |  |  |  |
| La incorporación de temas éticos y valóricos en los contenidos de las asignaturas es adecuado |  |  |  |  |  |
| Los contenidos de las asignaturas de la Carrera se enlazan sin producir duplicaciones o vacíos |  |  |  |  |  |
| La docencia de esta Carrera es moderna y se apoya en medios tecnológicos avanzados |  |  |  |  |  |
| Las materias enseñadas en esta Carrera corresponden a lo señalado en los programas de curso |  |  |  |  |  |
| El nivel de exigencia académica que la Carrera plantea a los alumnos es el más adecuado |  |  |  |  |  |
| Las ayudantías y prácticos de la Carrera apoyan efectivamente el aprendizaje de los estudiantes |  |  |  |  |  |
| Los egresados de la Carrera cuentan con la suficiente experiencia práctica para enfrentar los desafíos del mercado laboral |  |  |  |  |  |
| Los egresados de esta Carrera consiguen empleo fácilmente |  |  |  |  |  |
| Se fomenta la práctica de valores y actitudes éticas |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  | CO PEA | Se tiene una concepción precisa del proceso de enseñanza-aprendizaje |  |  |  |  |  |
| Los métodos y técnicas de enseñanza-aprendizaje se distinguen con precisión y nitidez |  |  |  |  |  |
| Las herramientas didácticas son las más adecuadas |  |  |  |  |  |
| Los académicos promueven el uso de material bibliográfico |  |  |  |  |  |
| Las formas de evaluación muestran coherencia, consistencia y pertinencia |  |  |  |  |  |
| El material audiovisual y otros de apoyo a la docencia están disponibles cuando se requieren |  |  |  |  |  |
| Los contenidos entregados en el Programa generan un conocimiento adecuado para el ejercicio profesional |  |  |  |  |  |
| La formación entregada por el Programa se sitúa entre las mejores del país |  |  |  |  |  |
| Los contenidos de las asignaturas de la Carrera están actualizados de acuerdo al desarrollo de la disciplina |  |  |  |  |  |
| Las asignaturas de la Carrera ofrecidas, por unidades académicas externas a la Carrera, constituyen un elemento de apoyo efectivo en la formación de los estudiantes |  |  |  |  |  |
| Los métodos de estudio aprendidos en el proceso de formación han tenido impacto en tu desempeño profesional. |  |  |  |  |  |
| Como egresado estaría interesado en continuar el proceso de aprendizaje mediante la participación en diferentes actividades académicas. |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  | Perfil de egresado | El Programa cuenta con una definición clara del perfil de egreso |  |  |  |  |  |
| El Programa cuenta con una clara definición del perfil profesional |  |  |  |  |  |
| El perfil de egreso se sustenta en los referentes institucional, disciplinario, profesional y social |  |  |  |  |  |
| El perfil de egreso muestra coherencia, congruencia y consistencia con la misión institucional |  |  |  |  |  |
| El perfil profesional de la Carrera y los requisitos básicos de formación han sido difundidos por el Programa a sus estudiantes |  |  |  |  |  |
| El perfil de egreso responde a las necesidades de la sociedad |  |  |  |  |  |
| El perfil profesional de los egresados del Programa es conocido |  |  |  |  |  |
| El perfil de egreso es pertinente en una sociedad cambiante |  |  |  |  |  |
| Los contenidos silábicos son concordantes con el perfil de egreso  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
| Estruc tura | Pla nes de estu dio | El Plan de Estudios y los respectivos programas de las asignaturas son conocidos por los estudiantes |  |  |  |  |  |
| Las materias (contenidos) enseñadas corresponden a lo indicado en los programas de las asignaturas |  |  |  |  |  |
| El Programa de estudios de la Carrera contempla una adecuada gama de cursos electivos |  |  |  |  |  |
| El Plan de Estudio cuenta con un número adecuado de asignaturas para profundizar las atingentes a su Carrera |  |  |  |  |  |
| El Programa posee medios de proyección e impacto en el ámbito de su acción. |  |  |  |  |  |
| El Programa hace explícitas las políticas de formación de los docentes en los aspectos relacionados con su formación profesional y pedagógica  |  |  |  |  |  |
| El Programa hace explícitas las estrategias que conducen a la investigación. |  |  |  |  |  |
| El Programa hace explícitos los propósitos de formación y los espacios posibles del ejercicio profesional |  |  |  |  |  |
| Los principios y fines expresados en el Programa, responden a las necesidades sociales que la región requiere |  |  |  |  |  |
| El Programa hace explícita la participación de la comunidad educativa en sus proyectos investigativos |  |  |  |  |  |
| El Programa participa en el establecimiento de políticas del sector |  |  |  |  |  |
| El Programa propicia espacios de interacción social que contribuyen a la conservación de la identidad y el mantenimiento del patrimonio cultural |  |  |  |  |  |
| El Programa hace explícito los vínculos con diferentes sectores de la comunidad que redundan en beneficio de ésta. |  |  |  |  |  |
| El Programa hace explícito el manejo responsable y crítico de diversos medios e instrumentos para el aprendizaje.  |  |  |  |  |  |
| Las prácticas de campo se realizaban en coherencia con las necesidades curriculares del programa. |  |  |  |  |  |
| La formación recibida en el desarrollo del Programa te ha permitido desempeñarte con ética y creatividad en tu vida laboral. |  |  |  |  |  |
| Se realizaron encuentros periódicos del Programa orientados a analizar sus problemas y mejorar su calidad. |  |  |  |  |  |
| El Programa participa en reuniones de las agremiaciones del sector |  |  |  |  |  |
| El Programa posee canales para resolver y dar solución a las críticas o reclamos realizados por los académicos |  |  |  |  |  |
| La estructura organizacional (Facultad, Escuela, Consejo de Carrera u otros similares) que administra el Programa es efectiva en su quehacer |  |  |  |  |  |
| El Programa te dio a conocer la Malla Curricular de la Carrera |  |  |  |  |  |
| La Malla Curricular del Programa está actualizada |  |  |  |  |  |
| Conoces los programas de otras asignaturas que se dictan en el Programa |  |  |  |  |  |
| Los objetivos y metas del Programa se encuentran claramente definidos |  |  |  |  |  |
| En la definición de metas y objetivos del programa participó el cuerpo académico  |  |  |  |  |  |
| Los objetivos y metas del Programa se insertan dentro de la misión y propósitos de la Universidad/ Facultad |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  | Inves tiga ción | Existen líneas precisas de investigación |  |  |  |  |  |
| Los docentes realizan investigación en el área |  |  |  |  |  |
| Los docentes motivan a los estudiantes para desarrollar tareas de investigación |  |  |  |  |  |
| La universidad tiene políticas claras de inversión para la capacitación. |  |  |  |  |  |
| La universidad asigna recursos suficientes para la investigación en los programas. |  |  |  |  |  |
| Las estrategias de investigación formuladas en el Programa son coherentes con la estructura curricular de este |  |  |  |  |  |
| Los resultados de la investigación presentados por el Programa son importantes para la empresa o institución |  |  |  |  |  |
| Las investigaciones desarrolladas por el Programa son pertinentes para la región o sector |  |  |  |  |  |
| El Programa hace explícitas las estrategias que conducen a la investigación. |  |  |  |  |  |
| El Programa hace explícita la participación de la comunidad educativa en sus proyectos investigativos |  |  |  |  |  |
| El Programa formula proyectos de investigación cuyos enfoques y estrategias son relevantes para la formación |  |  |  |  |  |
| Participaste, durante el desarrollo de tu carrera, en proyectos de investigación sobre problemáticas concretas de la comunidad |  |  |  |  |  |
| Te sientes capacitado para desarrollar proyectos de investigación sobre problemas particulares de la comunidad y el entorno. |  |  |  |  |  |
| Los tutores favorecieron la reflexión e investigación de problemas concretos de la comunidad y el entorno. |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  | Alumnos | Al Programa ingresan alumnos con las condiciones necesarias para cursarla |  |  |  |  |  |
| El número de estudiantes admitidos es coherente con la capacidad instalada de los programas |  |  |  |  |  |
| Los estudiantes enriquecen su formación participando en actividades de investigación |  |  |  |  |  |
| Los estudiantes del Programa muestran calidad intelectual |  |  |  |  |  |
| El rendimiento académico de los estudiantes es el esperado |  |  |  |  |  |
| Los estudiantes muestran una vocación social |  |  |  |  |  |
| Los estudiantes que del Programa acrecientan su vocación profesional |  |  |  |  |  |
| Los estudiantes integran las UVADIs con los docentes |  |  |  |  |  |
| Los alumnos asisten regularmente a clases |  |  |  |  |  |
| El Programa apoya sistemáticamente a los alumnos que presentan dificultades en su rendimiento |  |  |  |  |  |
| Las ayudantías apoyan efectivamente el aprendizaje de los estudiantes |  |  |  |  |  |
| Las evaluaciones que se realizan en las asignaturas del Programa, cumplen la función de medir el dominio de las asignaturas |  |  |  |  |  |
| Existen políticas y estrategias orientadas a evitar la deserción estudiantil. |  |  |  |  |  |
| Existen mecanismos de seguimiento y control de la deserción estudiantil. |  |  |  |  |  |
| Los instrumentos de evaluación expresan coherencia y consistencia con los objetivos del Programa |  |  |  |  |  |
| La producción intelectual de los estudiantes es valorada dentro de su dimensión |  |  |  |  |  |
| Los estudiantes se evalúan para conocer los problemas que enfrentan |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  | Personal académico | La calidad académica de los académicos de esta Carrera es de excelente nivel |  |  |  |  |  |
| Los académicos de esta Carrera actualizan regularmente sus conocimientos a través de actividades de perfeccionamiento |  |  |  |  |  |
| En esta Carrera existe una relación y apoyo entre académicos, alumnos y personal Directivo |  |  |  |  |  |
| Los académicos vinculados a la Carrera participan activamente en la formulación de los programas de estudio |  |  |  |  |  |
| Los académicos desarrollan actividades externas que les dan una visión actualizada de las disciplinas de la Carrera |  |  |  |  |  |
| El número de profesores que tiene la Carrera es adecuado |  |  |  |  |  |
| La frecuencia con que se dictan las asignaturas no impiden el avance en su Carrera |  |  |  |  |  |
| Los docentes tienen experiencia académica y profesional reconocida en el medio nacional  |  |  |  |  |  |
| Los docentes muestran interés para realizar tareas académicas |  |  |  |  |  |
| Los docentes tienen habilidad pedagógica para la docencia |  |  |  |  |  |
| Se actualizan profesional y disciplinariamente |  |  |  |  |  |
| Los docentes muestran responsabilidad en sus tareas académicas |  |  |  |  |  |
| Los docentes expresan disponibilidad para responder consultas de los alumnos |  |  |  |  |  |
| Los docentes cumplen con el Reglamento Académico Estudiantil |  |  |  |  |  |
| Los docentes utilizan recursos de apoyo a la docencia (material audiovisual, cd’s) |  |  |  |  |  |
| Los docentes emplean recursos de apoyo a la docencia (material audiovisual, cd’s) |  |  |  |  |  |
| Los docentes se identifican con el Programa Profesional |  |  |  |  |  |
| Los docentes se identifican con la Universidad |  |  |  |  |  |
| La formación en el área profesional de tu carrera que se entrega en esta Universidad se encuentra entre las más reconocidas del país  |  |  |  |  |  |
| Los contenidos del currículo de la Carrera incluyen adecuadamente aspectos teóricos y aplicaciones prácticas |  |  |  |  |  |
| Los contenidos del currículo integran adecuadamente las áreas básicas y profesionales de la Carrera |  |  |  |  |  |
| Las clases impartidas en tu Programa son principalmente expositivas |  |  |  |  |  |
| Las clases impartidas en tu Programa fomentan la participación de los alumnos |  |  |  |  |  |
| Existe una relación de colaboración entre profesores y alumnos |  |  |  |  |  |
| La docencia en tu Progrrama es moderna (se apoya en distintos medios tecnológicos de avanzada) |  |  |  |  |  |
| Los tutores eran comprensivos frente a los problemas de los estudiantes |  |  |  |  |  |
| Las relaciones tutores-estudiantes favorecían la motivación de los estudiantes. |  |  |  |  |  |
| Los tutores disponían de tiempo suficiente para orientar los procesos de aprendizaje de los estudiantes. |  |  |  |  |  |
| Los tutores estaban atentos a resolver los problemas e inquietudes de los estudiantes. |  |  |  |  |  |
| La relación entre tutores y estudiantes era autoritaria |  |  |  |  |  |
| Los tutores respetaban y tenían en cuenta el punto de vista de los estudiantes. |  |  |  |  |  |
| La relación pedagógica tutores-estudiantes favorecía el desarrollo de la tolerancia. |  |  |  |  |  |
| Los estudiantes cumplían con los acuerdos pactados con los tutores en el encuadre pedagógico. |  |  |  |  |  |
| Los tutores demostraban y manifestaban interés en las tutorías. |  |  |  |  |  |
| Los tutores atendían y aplicaban las observaciones de los estudiantes. |  |  |  |  |  |
| Los tutores tenían un trato amable y cordial con los estudiantes. |  |  |  |  |  |
| Los tutores estimulaban el sentido de responsabilidad en sus estudiantes. |  |  |  |  |  |
| Los tutores reconocían y valoraban al estudiantes como persona |  |  |  |  |  |
| Los tutores cumplían con los acuerdos pactados con los estudiantes en el encuadre pedagógico. |  |  |  |  |  |
|  | UVA DI | Los directivos de tu Programa propician la constitución de unidades de vinculación académica docencia-investigación (UVADIs) |  |  |  |  |  |
| Existen espacios de participación para los estudiantes |  |  |  |  |  |
| Los resultados de los trabajos realizados por las UVADIs son útiles para el entorno social |  |  |  |  |  |
| Los integrantes de las UVADIs so los responsables de la formación de cuadros directivos |  |  |  |  |  |
| Las UVADIs se ubican y vinculan con los referentes institucional, discipinario, profesional y social |  |  |  |  |  |
| Las UVADIs de tu Programa se vinculan con UVADIs de otras instituciones |  |  |  |  |  |
| Las UVADIs hacen hincapié en la formación de recursos humanos |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
| Infraestructura | Infraestructura | Las salas de clases son las adecuadas |  |  |  |  |  |
| Se cuenta con espacios de estudio disponibles para tu Programa |  |  |  |  |  |
| Existen espacios de recreación disponibles para los estudiantes de tu Programa |  |  |  |  |  |
| Los laboratorios disponibles y equipados para tu Programa son los suficientes |  |  |  |  |  |
| Existe predios experimentales disponibles para tu Programa |  |  |  |  |  |
| Hay material de apoyo docente (Apuntes, CD, Videos,etc.) disponibles para tu Programa |  |  |  |  |  |
| La infraestructura de la Biblioteca Central es la adecuada |  |  |  |  |  |
| La colección general de la Biblioteca Central es la más pertinente |  |  |  |  |  |
| Existe una colección temática relevante para tu Programa en la Biblioteca Central |  |  |  |  |  |
| Se cuenta con una colección de revistas relevante para tu Programa en la Biblioteca Central |  |  |  |  |  |
| Se dispone de bases de datos bibliográficos en la Biblioteca Central |  |  |  |  |  |
| El Programa dispone de material audiovisual y multimedial en la Biblioteca Central |  |  |  |  |  |
| Las computadores disponibles para los alumnos de tu Programa son las suficientes |  |  |  |  |  |
| Existe impresoras disponibles para los alumnos de tu Programa  |  |  |  |  |  |
| Existe una política de Becas (asistencia social y económica) disponibles para los alumnos de tu Programa |  |  |  |  |  |
| Se tiene disponibilidad de información en tu Programa sobre congresos científicos, intercambios de estudiantes, posibilidades de estudios de Postgrado, etc. |  |  |  |  |  |
| Existen oficinas e instalaciones equipadas para académicos |  |  |  |  |  |
| Existen computadores suficientes para los académicos |  |  |  |  |  |
| Se tiene a disposición softwares para académicos |  |  |  |  |  |
| El Programa cuenta con Ayudantes, personal de apoyo en laboratorios |  |  |  |  |  |
| El Programa tiene Personal de apoyo para la docencia |  |  |  |  |  |
| El Programa tiene Personal de apoyo para tareas administrativas |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  | Financiamiento | Existen recursos financieros que permiten llevar a cabo satisfactoriamente las actividades docentes de la Carrera |  |  |  |  |  |
| Existen facilidades para usar equipos audiovisuales en la salas de clases / laboratorios |  |  |  |  |  |
| Los recursos que se invierten para el desarrollo de actividades académicas que exige la formación son suficientes.  |  |  |  |  |  |
| Los recursos financieros que percibe el Programa son suficientes para su funcionamiento. |  |  |  |  |  |
| Los ingresos que son destinados para la adquisición de recursos físicos son suficientes. |  |  |  |  |  |
| Las iniciativas para desarrollar actividades de bienestar universitario son apoyadas financieramente. |  |  |  |  |  |
| La inversión que se hace en bienestar universitario es suficiente para el desarrollo integral de los estudiantes. |  |  |  |  |  |
| El Programa posee políticas y estrategias para el manejo adecuado de los recursos físicos y financieros |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  | Ges tión y Administración | La carga administrativa que deben asumir los académicos de tu Programa interfiere con las labores docentes  |  |  |  |  |  |
| El personal administrativo de tu Programa apoya efectivamente el trabajo de los académicos |  |  |  |  |  |
| En el Programa existen mecanismos establecidos y conocidos (reglamentos) que resuelven eficazmente los problemas que pueden suscitarse entre académicos y alumnos |  |  |  |  |  |
| La gestión académico-administrativa es transparente y efectiva |  |  |  |  |  |
| Los programas de bienestar universitario que ofrece la Universidad permiten el desarrollo profesional de los tutores |  |  |  |  |  |
| Los programas de bienestar universitario que ofrece la Universidad permiten el desarrollo humano del personal de la institución |  |  |  |  |  |
| Los programas de bienestar universitario que ofrece la Universidad favorecen el desarrollo psicoafectivo de los miembros de la comunidad universitaria |  |  |  |  |  |
| Los programas de bienestar universitario que ofrece la Universidad favorecen el desarrollo ético de los miembros de la comunidad universitaria |  |  |  |  |  |
| Los programas de bienestar universitario que ofrece la Universidad favorecen el desarrollo estético de los miembros de la comunidad universitaria |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |

Fuente: Construcción personal

Para emitir los juicios de valor se considera las letras b y c como debilidades y d y e como fortalezas.

Formato 2

Aspea en la columna que considere pertinente dentro de la siguiente escala: a: Evidencia insuficiente; b: Pleno desacuerdo; c En desacuerdo; d: De acuerdo; e: Plenamente de acuerdo:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Propósitos** | a | b | c | d | e |
| El perfil del egresado, como conjunto de conocimientos y habilidades profesionales que debe reunir el egresado del Programa, está claramente definido. |  |  |  |  |  |
| El plan de estudios responde a las necesidades del perfil de egreso |  |  |  |  |  |
| Estuviste informado de la misión institucional de la institución |  |  |  |  |  |
| Los propósitos y objetivos de esta carrera son coherentes con la misión institucional |  |  |  |  |  |
| El Programa ha definido con claridad un cuerpo de conocimientos mínimos con el cual se considera a un alumno apto para egresar de la carrera |  |  |  |  |  |
| Las evaluaciones de los estudiantes a los profesores son útiles y contemplan los aspectos centrales de la actividad docente |  |  |  |  |  |
| La toma de decisiones en la unidad académica responde a evaluaciones objetivas y a políticas transparentes |  |  |  |  |  |
| Hay mecanismos claros y permanentes de evaluación de la gestión de las autoridades |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Formación en capacidades específicas** |  |  |  |  |  |
| **Comunicación:** Capacidad para comunicarse de maneraefectiva a través del lenguaje oral y escrito, y del lenguaje técnico y computacional necesario para el ejercicio de la profesión |  |  |  |  |  |
| **Pensamiento crítico:** Capacidad para utilizar el conocimiento,la experiencia y el razonamiento para emitir juicios fundados |  |  |  |  |  |
| **Solución de problemas:** Capacidad para identificar problemas,planificar estrategias y enfrentarlos |  |  |  |  |  |
| **Interacción social:** Capacidad para formar parte de equipos detrabajo, y participar en proyectos grupales |  |  |  |  |  |
| **Autoaprendizaje e iniciativa personal:** Inquietud y búsquedapermanente de nuevos conocimientos y capacidad de aplicarlos y perfeccionar sus conocimientos anteriores |  |  |  |  |  |
| **Formación y consistencia ética:** Capacidad para asumirprincipios éticos y respetar los principios del otro, como norma de convivencia social |  |  |  |  |  |
| **Pensamiento Globalizado:** Capacidad para comprender losaspectos interdependientes del mundo globalizado |  |  |  |  |  |
| **Formación Ciudadana:** Capacidad para integrarse a lacomunidad y participar responsablemente en la vida ciudadana |  |  |  |  |  |
| **Sensibilidad estética:** capacidad de apreciar, respetar y valorar diversas manifestaciones culturales y los contextos de donde provienen |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Estructura curricular** |  |  |  |  |  |
| El plan de estudios es coherente con los objetivos de la institución (su misión) y del Programa |  |  |  |  |  |
| Las áreas del Programa fomentan la creatividad de los estudiantes.  |  |  |  |  |  |
| El plan de estudios responde a las necesidades de quien luego se enfrentará al mundo laboral |  |  |  |  |  |
| Las asignaturas y materias del plan de estudio son relevantes y pertinentes a la formación de los estudiantes |  |  |  |  |  |
| El plan de estudio integra adecuadamente actividades teóricas y prácticas |  |  |  |  |  |
| El plan de estudios contempla una formación integral en los estudiantes |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **RECURSOS HUMANOS** |  |  |  |  |  |
| Tu Programa Profesional facilita y promueve la posibilidad de seguir estudios de perfeccionamiento (postítulos, postgrados, capacitaciones, etc.) |  |  |  |  |  |
| Los docentes del Programa académica son idóneos académicamente |  |  |  |  |  |
| La cantidad de docentes asignados al Programa, considerando los que trabajan a tiempo completo, medio tiempo y por horas, es la adecuada |  |  |  |  |  |
| Los docentes de tu Programa realizan una cantidad apropiada de investigaciones |  |  |  |  |  |
| La cantidad de personal administrativo que presta servicios al Programa es adecuada |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **EFECTIVIDAD DEL APRENDIZAJE** |  |  |  |  |  |
| Los criterios de admisión de estudiantes son claros |  |  |  |  |  |
| Las autoridades del Programa se preocupan de diagnosticar la formación de sus estudiantes para adecuar los contenidos y las estrategias de enseñanza-aprendizaje |  |  |  |  |  |
| La enseñanza impartida en el Programa es de buen nivel académico.  |  |  |  |  |  |
| El desempeño de los estudiantes, en cuanto a sus niveles de aprendizaje en la carrera, es satisfactorio |  |  |  |  |  |
| Los contenidos que se entregan a los estudiantes son adecuados para su formación |  |  |  |  |  |
| Los criterios de licenciatura en el Programa los conocías claramente |  |  |  |  |  |
| La forma de evaluar a los estudiantes está basada en criterios claros y precisos |  |  |  |  |  |
| La secuencia de la malla curricular esta adecuadamente planteada |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **INFRAESTRUCTURA Y OTROS RECURSOS** |  |  |  |  |  |
| Las salas de clases tienen instalaciones adecuadas a losrequerimientos académicos y a la cantidad de estudiantes |  |  |  |  |  |
| La renovación y reparación del equipamiento de las salas es oportuna |  |  |  |  |  |
| Los libros y material bibliográfico que requerías para tus asignaturas estaban disponibles en la(s) biblioteca(s) de la institución y/o del Programa |  |  |  |  |  |
| Se adquirían los libros necesarios para el desarrollo de tus actividades académicas, pudiéndolos encontrar en la biblioteca  |  |  |  |  |  |
| La biblioteca adquiere permanentemente material nuevo |  |  |  |  |  |
| Se cuenta con medios audiovisuales y/o diversos materiales de apoyo a la docencia |  |  |  |  |  |
| La comunidad de académicos y los eEstudiantes participan en los grandes debates de la disciplina |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **VINCULACIÓN CON EL MEDIO** |  |  |  |  |  |
| El Programa fomenta la participación de los estudiantes y profesores en seminarios de la disciplina |  |  |  |  |  |
| La institución y/o Programa fomenta actividades de extensión, en las cuales participen los docentes |  |  |  |  |  |
| La institución y/o Programa fomenta el diseño y aplicación de proyectos de investigación de los docentes |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **SATISFACCIÓN GENERAL** |  |  |  |  |  |
| Es un orgullo para ti el haber estudiadoen este Programa e Institución |  |  |  |  |  |
| La docencia impartida en el Programa es de calidad |  |  |  |  |  |
| Los egresados del Programa cuentan con las competencias necesarias para desempeñarse adecuadamente en el medio profesion |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |

Fuente: Adaptación de varios formatos

Para emitir los juicios de valor se considera las letras b y c como debilidades y d y e como fortalezas.

En un enfoque más amplio, es recomendable entrevistar a los egresados sobre los siguientes puntos:

1. La transición de la educación superior al empleo. De ese modo se notará cómo sus competencias, las condiciones del mercado laboral, las expectativas de los empleadores y la dinámica de los mecanismos de transición interactúan, al determinar las relaciones entre la graduación y el empleo inicial.
2. El desempeño en el empleo y laboral de los egresados en diversas maneras, combinando indicadores tanto subjetivos como objetivos, permitiendo el análisis del nivel de interrelación o divergencia entre la remuneración y el estatus, el uso en el trabajo de los conocimientos adquiridos en los estudios, y un empleo interesante y satisfactorio.
3. Una visión de conjunto de los vínculos entre las competencias adquiridas y las tareas laborales actuales.
4. Hasta qué punto las condiciones y provisiones de estudio realmente “importan” para su empleo y trabajo subsiguiente.
5. El impacto de las motivaciones, expectativas y orientaciones de los estudiantes en sus decisiones y trayectorias profesionales.

Igualmente, es pertinente tomar conocimiento sobre la forma de pensar de los empleadores. Por ello, es recomendable considerar el siguiente formato:

Formato Nº 3.

Aspea en la columna que considere pertinente dentro de la siguiente escala: 1: Evidencia insuficiente; 2: Pleno desacuerdo; 3: En desacuerdo; 4: De acuerdo; 5: Plenamente de acuerdo:

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Indicadores | a | b | c | d | e |
| Comunicación: Capacidad para comunicarse de manera efectiva a través del lenguaje oral y escrito.  |  |  |  |  |  |
| Pensamiento crítico: Capacidad para utilizar el conocimiento, la experiencia y el razonamiento para emitir juicios fundados. |  |  |  |  |  |
| Solución de problemas: Capacidad para identificar problemas, planificar estrategias y enfrentarlos.  |  |  |  |  |  |
| Interacción social: Capacidad para formar parte de grupos y equipos de trabajo, y participar en proyectos grupales. |  |  |  |  |  |
| Autoaprendizaje e iniciativa personal: Inquietud y búsqueda permanente de nuevos conocimientos y capacidad de aplicarlos y perfeccionar sus conocimientos y habilidades anteriores. |  |  |  |  |  |
| Formación y consistencia ética: Capacidad para asumir principios éticos y respetar los principios del otro, como norma de convivencia social.  |  |  |  |  |  |
| Autocuidado: Preocupación por mantener un estilo de vida saludable. |  |  |  |  |  |
| Pensamiento Globalizado: Capacidad para comprender los aspectos interdependientes del mundo globalizado. |  |  |  |  |  |
| Uso de nuevas herramientas tecnológicas: Capacidad para dominar el lenguaje técnico y computacional necesario para el ejercicio de la profesión y/o disciplina. |  |  |  |  |  |
| Formación Ciudadana: A los/as egresados/as de esta carrera/programa les interesan los problemas de su comunidad, ciudad y/o país y se sienten inclinados a discutirlos y tratar de resolverlos. |  |  |  |  |  |
| Estoy informado/a de que en la unidad académica a la que pertenece esta carrera/programa se imparten interesantes cursos para el perfeccionamiento, actualización y/o capacitación de profesionales. |  |  |  |  |  |
| Cuando requiero profesionales, mi organización recurre a la Universidad para buscar personas competentes. |  |  |  |  |  |
| La unidad académica que imparte la carrera/programa mantiene un fuerte vínculo con el medio laboral. |  |  |  |  |  |
| Me he podido formar la convicción de que los/as egresados/as de la Universidad tienen una excelente reputación y valoración. |  |  |  |  |  |
| A mi juicio, esta carrera/programa forma muy buenos/as profesionales.  |  |  |  |  |  |
| El desempeño profesional de los/as egresados/as es muy satisfactorio. |  |  |  |  |  |
| Los/as egresados/as de la Universidad, en términos de su desempeño profesional/disciplinar, pueden ser comparados/as favorablemente con los de otras instituciones. |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |

 |

Fuente : Adaptación de varios formatos

Para emitir los juicios de valor se considera las letras b y c como debilidades y d y e como fortalezas.

**Exigencia de una formación ética y valórica**

1. La formación ética es una necesidad inaplazable en las universidades, tanto a nivel de las propias instituciones, como de todos sus actores. El papel socializador de las universidades, en esta tarea, sigue siendo crucial. No basta con preparar buenos profesionales, con conocimientos y habilidades en ciencia, tecnología y cultura, sino que incluye la reflexión de principios y valores.
2. En las disciplinas científicas hay, en general, un mayor énfasis en la preparación cognoscitiva y técnica que en la formación ética. Sin embargo, ésta última, añade consistencia moral al contenido científico y técnico y a las propias disciplinas. Pues:
3. La ética, en y desde las universidades, es una oportunidad para la consolidación intelectual y moral de la vida universitaria y de la sociedad en su conjunto.

La ética profesional es un campo interdisciplinario, que puede contribuir a disminuir el aislamiento en que se encuentran las especialidades, para integrarlas en una perspectiva de conjunto. La ética compete a todas las profesiones, no sólo a cada una de ellas, sino también a los campos de interacción que se producen para reconocer y resolver problemas sociales complejos.

1. La ética ayuda a reflexionar sobre qué debe hacer un buen profesional para ser tal. Para cada una de las profesiones, es significativo: clarificar los bienes y servicios que brindan a la sociedad, sus beneficiarios directos e indirectos, los modos mas apropiados de ofrecer dichos bienes y servicios, la complejidad del trabajo profesional en las diversas organizaciones públicas y privadas, la posibilidad de que se produzcan conflictos éticos durante el ejercicio profesional, la problemática de identidad profesional cuando los estudios no coinciden con la ofertas de empleo, la existencia y vigencia de asociaciones, colegios profesionales y códigos y la oportunidad de contribuir (a través de la profesión) al mejoramiento de la sociedad. Estos conocimientos e información son de gran utilidad para los profesionales en ejercicio y para los profesores y estudiantes universitarios.
2. La ética profesional es un tema privilegiado para promover la autoestima personal y colectiva de los estudiantes universitarios y de los profesionales, la calidad profesional y humana de lo que hacen y la estima social del servicio que prestan a la sociedad. Deben estar conscientes del servicio que ofrecen a la sociedad y del valor que representa.

**CENTROS UNIVERSITARIOS Y TÉCNICOS FORMAN PROFESIONALES**

#### ÉTICOS, COMPETENTES Y PRODUCTIVOS

Los profesionales que desarrollan principios éticos, talentos y vocación personal, son altamente competentes frente a las demandas del entorno económico productivo y laboral nacional e internacional, aprovechan y generan nuevos conocimientos en el marco de un proyecto de desarrollo nacional y regional.

 **(25) Transformación de la calidad de la formación profesional**

Estas políticas buscan elevar de manera sustancial la calidad de la formación profesional en las instituciones de educación superior mediante la ampliación, la mejora y el fortalecimiento de las oportunidades existentes.

**25.1. Mejorar la calidad de la formación en las instituciones de educación superior universitaria y técnico-profesional.**

Mediante esta política se procura una elevación sustancial de la calidad de la formación profesional que actualmente ofrecen universidades y centros de formación superior técnico-profesional. Para ello se promueve una renovación de la calidad de la enseñanza de manera que se asegure el desarrollo de competencias profesionales básicas y se articule la formación profesional con las demandas del desarrollo y los requerimientos planteados por la diversidad cultural del país.

**PRINCIPALES MEDIDAS**

1. Reforma de los diseños curriculares de las carreras priorizadas, así como de los planes institucionales o proyectos educativos de las entidades de educación superior, adecuándolos a las necesidades de desarrollo regional y nacional, y a la diversidad cultural y enfatizando la formación de líderes éticos y con un sentido de responsabilidad social.
2. Desarrollo de metodologías de enseñanza para la educación superior que propicien en todas las áreas y disciplinas el desarrollo del pensamiento autónomo, crítico y creativo de los estudiantes y de su capacidad de resolución de problemas, así como de investigación, comunicación eficaz y comportamiento ético.
3. Prácticas pre-profesionales en las carreras priorizadas, referidas a las áreas del mercado laboral más significativas de cada región, bajo convenios que enfaticen el acompañamiento, la evaluación y la asistencia al practicante.
4. Aprovechamiento de los resultados de la investigación para el desarrollo en la formación de profesionales, el mejoramiento de los planes de estudio y la metodología de enseñanza.
5. Programa de pasantías para estudiantes, bajo convenio con entidades educativas destacadas nacionales y extranjeras.
6. Fortalecer o introducir en la formación especializada existente para diplomáticos, magistrados, miembros de las fuerzas armadas o policiales, miembros de la administración pública y otros, los mismos criterios de calidad, alta competencia, atención al desarrollo democrático, equidad, respeto a la diversidad y desarrollo de principios éticos propuestos para la educación superior.
7. Programas de calidad para mejorar el ejercicio profesional de los egresantes que van a trabajar en el sector público (médicos, enfermeras, asistentas sociales, abogados y docentes) fomentando visiones solidarias y comprometidas con la población.
8. Reformular el papel de los colegios de profesionales desde la perspectiva de la vigilancia y la deontología.
9. Racionalización de la oferta de formación profesional de la edu­cación superior tomando como base los ejes de desarrollo socioeconómico y cultural del país y las regiones.

**25.2. Fortalecer la educación técnico-productiva articulada con áreas claves del desarrollo**

Esta política tiene la finalidad de mejorar la educación técnico-productiva para el desarrollo brindando facilidades de formación y certificación en áreas clave para el desarrollo, así como de captar, integrar y valorizar los saberes locales y aquellos cultivados en la práctica.

**PRINCIPALES MEDIDAS**

1. Promoción en todos los ámbitos de enseñanza técnico-productiva, de competencias laborales básicas, capacidades emprendedoras y autoestima positiva, así como de capacidades para la obtención de microcréditos
2. Programa de difusión de las ventajas de una formación técnico- productiva de calidad y de las carreras requeridas en la región, promoviendo la valoración social de carreras de tecnología
3. Plan de acreditación de los Centros de Educación Técnico Pro­ductivos (CETPRO, anteriormente llamados CEO) con estándares de calidad y en vinculación con programas de fortalecimiento en infraestructura, equipamiento, presupuesto y calificación de su personal.
4. Convenios de CETPRO con IST acreditados para completar programas de formación profesional, previa compatibilizacón de programas.
5. Captación de personas de la comunidad poseedoras de saberes destacados en diversos ámbitos para elevar la calidad de la formación ofrecida por los CETPRO. Promoción de convenios entre CETPRO acreditados y empresas para brindar cuadros técnicos en oficios prioritarios para el desarrollo y demandas de la región; y brindar capacitación laboral a los trabajadores de las PYMES.
6. Promoción de la certificación por parte de SINEACE de las competencias laborales de personas identificadas en los CETPRO que desempeñen trabajos productivos aprendidos en la práctica.

**25.3. Asegurar oportunidades continuas de actualización profesional de calidad.**

Esta política busca promover, ampliar y fortalecer las oportunidades de actualización profesional en distintos ámbitos disciplinarios con el fin de complementar y mejorar sus capacidades de desempeño.

**PRINCIPALES MEDIDAS**

1. Incentivos a la formación del segmento de la Población Económicamente Activa que está fuera de la educación superior para la revalidación, actualización de conocimientos y certificación, en el marco de convenios entre empresas y universidades e institutos, diferenciando estrategias para la población de sectores rurales.
2. Énfasis en la actualización profesional permanente articulada a la certificación profesional y realizada en alianza con los colegios profesionales para generar oportunidades continuas y estimular el comportamiento profesional destacado y con sentido ético en cada ámbito.

Compromiso de las asociaciones de egresados de la educación superior con el mejoramiento académico de sus entidades y otorgamiento, por parte de estas, de respaldo institucional para la actualización y perfeccionamiento de sus egresados. Este respaldo incluye concursos, bolsa de trabajo, constitución de redes y otras estrategias. (Centros universitarios y técnicos forman profesionales éticos, competentes y productivos, <http://pen.cne.gob.pe/upload/RESULTADO11.doc>.)

**Las funciones de la universidad**

"La Universidad es sede de 3 tipos de conocimientos: ciencia, profesionales, humanísticos"

Las funciones que actualmente realiza la universidad en la sociedad son las siguientes:

- **Impartir los niveles superiores de enseñanza**, ofreciendo estudios teóricos y prácticos, adaptados en todo momento a las necesidades de la economía y la sociedad, y dirigidos a la formación de profesionales capaces de actuar correctamente en la sociedad de nuestro tiempo. Proporciona certificaciones profesionales

Entre estos estudios están la formación del profesorado y la formación permanente de todo tipo de profesionales y personas en general que quieran enriquecer sus conocimientos.

**- Formar personas cultas** con capacidades analíticas y críticas, receptivas e independientes, usuarias de las TIC y que sepan trabajar de manera cooperativa.

- **Desarrollar investigación científica** (teórica y aplicada) en colaboración con otras instituciones y empresas. Constituir un espacio de ciencia y una fuente de conocimientos para la investigación y para proporcionar asesoramiento a personas e instituciones.

- **Contribuir al desarrollo económico y social** en general y especialmente al desarrollo del entorno en el que se ubica la universidad.

- **Ofrecer ejemplaridad ético-social**, asumiendo una perspectiva crítica ante los acontecimientos sociales.

- **Afirmar y preservar la identidad cultural e histórica del contexto** en el que desarrollan su actividad.

- **Plataforma de cooperación internacional**, que propicia el intercambio de información entre profesores y estudiantes, y facilita la difusión de la mejor enseñanza mediante cátedras internacionales.

- **Plataforma privilegiada de educación durante toda la vida.  *(Dr. Pere Marquès Graells, 2000*** *(última revisión: 3/07/07 )* http://dewey.uab.es/pmarques/ticuniv.htm)

**Certificación: Es el proceso mediante el cual se reconoce a una persona como poseedora de un conjunto de destrezas y habilidades que le permiten realizar una actividad o un conjunto de actividades específicas.**

La política de la educación superior hace de la evaluación (de niveles de

productividad tanto de procesos como de productos) un elemento estratégico central con el objeto de transformar a las instituciones de la educación superior, de modernizar a las

universidades, en un contexto de apertura de mercados y globalización de las economías

caracterizadas por el acrecentamiento de los niveles de competitividad del aparato

productivo y el papel estratégico de la ciencia y la tecnología en el desarrollo de las

naciones. (Mendoza Rojas, Javier, Evaluación, acreditación, certificación: instituciones y mecanismos de operación, en Valenti Nigrini, Giovanna y A. Mungaray L. (Coords.) **Políticas públicas y educación superior**, ANUIES, México, 1997, <http://168.96.200.17/ar/libros/lasa98/Valle.pdf>).

La acreditación educativa y, más recientemente, la certificación profesional, juegan

un creciente papel estratégico en la política educativa mexicana en tanto que son vistos

como medios para el logro de objetivos tales como la elevación de la calidad del sistema de la educación superior, ya en sus procesos como en sus productos, y el mejoramiento general de los niveles de eficiencia del sistema de la educación superior en su conjunto y de cada una de las instituciones que lo componen (ANUIES-OUI, 1993, p. I).

 (Ma. Angeles Valle Flores, Nuevas instancias de regulación del mercado de trabajo profesional en México, <http://168.96.200.17/ar/libros/lasa98/Valle.pdf>)

**PROCESO DE CERTIFICACION**

Informe de Autoevaluación (Debidamente documentado)

Plan de mejoramiento de la calidad

Gestión de la calidad

Reconocimiento Estatal (MEN)

El proceso de gestión implica que el

conjunto de actividades que materializan se lleven a cabo por funciones como:

\_ Planificación de la calidad

\_ Control de la calidad,

\_ Aseguramiento de la calidad,

\_ Mejoramiento de la calidad (U**niversidad de córdoba, Comité institucional de acreditación,**

<http://apps.unicordoba.edu.co/dependencias/acreditacion/acreditacion.pdf>.)

La certificación constituye una etapa En el proceso de capacitación de posgrado, cuya calidad está asegurada cuando se ha dado cumplimiento a tres responsabilidades primarias:

a. Acreditación del programa educativo.

b. Ejecución del programa (supervisión y evaluación del proceso formativo).

c. Certificación de los egresados del programa.

Para asegurar la calidad del producto final resulta conveniente que cada una de las tres responsabilidades quede en manos de equipos distintos. Su concentración en un único ente condicionaría una suma imprudente del poder de contralor si los responsables de certificar al profesional fueran los mismos que acreditaron o ejecutaron el programa. Es por ello que

para recibir su Certificación de Médico Pediatra y Pediatra Especialista, los profesionales

deben cumplir requisitos de entrenamiento de posgrado, demostrar competencia clínica en el cuidado de pacientes y aprobar el examen de certificación, todo ello dentro de un marco éticoprofesional acorde. En este marco, el examen de certificación corresponde a uno de los pasos del proceso.

Podemos definir la evaluación como la valoración de conductas adquiridas a través del proceso de enseñanza-aprendizaje mediante comparación de objetivos propuestos y resultados obtenidos.1 (Jacovella P. Introducción a la docencia en Medicina, Buenos Aires: López Libreros Editores 1991:)

En este contexto se desarrolla cada examen de certificación. En la etapa escrita se evalúa el área cognoscitiva a través de una prueba escrita objetiva, con preguntas/problemas preparados por profesionales entrenados, sobre una tabla de especificaciones previamente acordada. Estas condiciones aseguran un marco de objetividad indispensable. La segunda etapa –examen oral– contempla la evaluación global de las áreas cognoscitiva, socioafectiva y psicomotriz mediante una prueba de actuación simulada, a través de la resolución de problemas. En este caso se promueve la interacción con los profesionales evaluadores a través de disparadores prácticos para los que se ha diseñado una lista de cotejo.

En el documento de referencia sobre calidad, pertinencia y equidad como

enfoque integrado para la formación profesional, Cinterfor/OIT presenta una

extensa reflexión sobre las **implicaciones** que ha tenido en los últimos años en

el ámbito de la formación profesional la aplicación de las normas ISO para los

SGC. Los siguientes son algunos apartes de la misma:

a. “Algunas de las IFP se han adentrado en la certificación de la calidad a

partir de sus instancias centrales y, desde allí, han continuado expandiéndola

hacia sus diferentes servicios y particularmente hacia sus centros.

Otras han comenzado desde este último punto, realizando experiencias de

implantación del enfoque de calidad y de búsqueda de la certificación en

determinados centros, servicios o procesos para, desde allí, acabar

involucrando a toda su estructura”. Cinterfor/OIT, *Calidad, pertinencia y…*,)

b. La mejora de la calidad de los procesos se convierte en un instrumento

para asegurar la calidad de los resultados, lo cual, en el caso de las mencionadas

IFP, se expresa en una continua actualización de la oferta formativa,

búsqueda de pertinencia con relación al contexto social y económico y a

los participantes y mejoramiento de las oportunidades de acceso al conocimiento

de todas las personas.

c. La adopción de los principios de la calidad y el consecuente viaje a través

del proceso de certificación de la misma, generan valiosos resultados para

el aprendizaje organizacional, pues la participación de las personas en la

estructuración, conformación, mejoramiento y documentación de los procesos,

las lleva a cuestionarse, hacer explícitos los procedimientos,

documentarlos y luego aplicarlos, en un ambiente de trabajo grupal que

desata la aplicación de nuevos conocimientos y de experiencias previas y

demanda y desarrolla nuevas formas de aprendizaje.

Como consecuencia de la adopción de este enfoque, las instituciones son

impulsadas a determinar la calidad de los procesos pedagógicos, de apoyo y

administrativos, lo cual las conduce a responder, entre otras, cuestiones sobre

pertinencia del currículo, competencia de los docentes y personal administrativo

y técnico, relación con los empleadores para definir las necesidades de formación,

adecuación de las aulas y talleres para impartir formación, calidad de

los procesos de ingreso, evaluación y certificación y ubicación de los egresados

en el mercado objetivo, entre otras.(www.cinterfor.org.uy/calidad 2005)

**Aspectos metodológicos**

Una organización que desee implementar un sistema de gestión de la calidad

para conducirla hacia una mejora permanente de su desempeño, deberá

aplicar los siguientes ocho **principios de gestión de la calidad** de las normas

de la familia ISO 9000:5

a. Enfoque al cliente (comprender sus necesidades actuales y futuras,

satisfacer sus requisitos y expectativas).

b. **Liderazgo** (unidad de propósito y orientación de la organización, compromiso).

c. **Participación del personal** (“su total compromiso posibilita que sus

habilidades sean usadas para el beneficio de la organización”).

d. **Enfoque basado en procesos** (gestión de actividades y recursos

como procesos –“conjunto de actividades mutuamente relacionadas o que interactúan, las cuales transforman elementos de entrada en resultados”–).

e. **Enfoque de sistema para la gestión** (contribuye a la eficacia y la

eficiencia en el logro de los objetivos).

f. **Mejora continua** (como objetivo permanente de la organización).

g. **Enfoque basado en hechos para la toma de decisiones** (decisiones

basadas en el análisis de datos e información).

h. **Relaciones mutuamente beneficiosas con el proveedor** (aumentan

la capacidad de ambos para crear valor).

El desarrollo del sistema comprende **etapas**, como la determinación de las

necesidades de los clientes, el establecimiento de la política y objetivos de la

calidad de la organización, la determinación de los procesos y responsabilidades

necesarias para lograr los objetivos de la calidad, la provisión de los recursos

para los mismos, el establecimiento y aplicación de métodos para medir la

eficacia y eficiencia de cada proceso y el establecimiento y aplicación de métodos

para la mejora continua del sistema. (Características de los modelos basados en las normas de la familia ISO 9000, www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/papel/18/pdf/cap2.pdf)

De manera simplificada, el proceso para que una organización pueda adquirir

una certificación de su SGC bajo la Norma ISO 9001:2000 se puede

resumir en los siguientes pasos:

a. Decisión de la alta dirección.

b. Establecimiento de la política y los objetivos de la calidad del organismo.

c. Establecimiento del compromiso de los diferentes niveles involucrados.

d. Planificación del proceso de conformación del sistema (puede ser formulado

como un proyecto).

e. Conformación y capacitación de los equipos de trabajo.

f. Autoevaluación frente a los requisitos de la norma.

g. Diagnóstico de cada proceso.

h. Normalización, documentación e implementación de los procesos.

i. Establecimiento del Manual de Calidad.

j. Definición de los procesos prioritarios para efectos de certificación.

k. Realización de auditorías internas de calidad.

l. Implementación de acciones correctivas.

m. Realización de auditorías de certificación por organismo certificador acreditado.

n. Certificación por organismo certificador autorizado.

o. Mantenimiento y mejoramiento del sistema. (Características de los modelos basados en las normas de la familia ISO 9000, www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/papel/18/pdf/cap2.pdf)

Modelo de competencias profesionales del profesor de Agronomía de la Educación Técnica y Profesional.

**OPERACIONALIZACIÓN DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES DEL PROFESOR DE AGRONOMÍA DE LA EDUCACIÓN TÉCNICA Y PROFESIONAL.**

|  |
| --- |
| **COMPETENCIA PEDAGÓGICA** |
| **CONOCIMIENTOS** | **HABILIDADES.** | **VALORES Y CUALIDADES DE LA PERSONALIDAD** |
| Conocimientos de las tendencias y corrientes pedagógicas y psicológicas contemporáneas y su incidencia en el proceso pedagógico profesional.Conocimientos de las [leyes](http://www.monografias.com/trabajos4/leyes/leyes.shtml), los [principios](http://www.monografias.com/trabajos6/etic/etic.shtml) y categorías de la [Pedagogía](http://www.monografias.com/trabajos6/tenpe/tenpe.shtml#pedagogia) y la [Didáctica General](http://www.monografias.com/trabajos32/profesor-didactica-exito-practica/profesor-didactica-exito-practica.shtml) y de la Especialidad.Conocimientos sobre los [métodos](http://www.monografias.com/trabajos11/metods/metods.shtml) de enseñanza [aprendizaje](http://www.monografias.com/trabajos5/teap/teap.shtml) y [dinámica](http://www.monografias.com/trabajos34/cinematica-dinamica/cinematica-dinamica.shtml) de [grupos](http://www.monografias.com/trabajos11/grupo/grupo.shtml).Conocimientos sobre la actualidad nacional, internacional, la [cultura](http://www.monografias.com/trabajos13/quentend/quentend.shtml#INTRO) e [historia](http://www.monografias.com/Historia/index.shtml) del país.Conocimiento acerca de los [documentos](http://www.monografias.com/trabajos14/comer/comer.shtml) legales y normativos del proceso pedagógico en la Educación Técnica y Profesional y la especialidad.Conocimientos sobre [diagnóstico](http://www.monografias.com/trabajos15/diagn-estrategico/diagn-estrategico.shtml) escolar y orientación profesional.Conocimientos acerca de la [planificación](http://www.monografias.com/trabajos34/planificacion/planificacion.shtml), orientación, [control](http://www.monografias.com/trabajos14/control/control.shtml) del sistema de [trabajo](http://www.monografias.com/trabajos34/el-trabajo/el-trabajo.shtml) independiente y la tarea integradora por año.Conocimientos sobre creación y utilización de [medios](http://www.monografias.com/trabajos14/medios-comunicacion/medios-comunicacion.shtml) de enseñanza en el desarrollo del proceso pedagógico profesional.Conocimientos de las [funciones](http://www.monografias.com/trabajos7/mafu/mafu.shtml) y tareas como profesor general integral.Conocimientos de las formas de [comunicación](http://www.monografias.com/trabajos12/fundteo/fundteo.shtml) y las [normas](http://www.monografias.com/trabajos4/leyes/leyes.shtml) de trabajo en grupo.Conocimientos del uso de la [lengua materna](http://www.monografias.com/trabajos31/lengua-materna/lengua-materna.shtml).Conocimientos acerca del trabajo en la tutoría a estudiantes | Dirigir el proceso pedagógico profesional a través de la utilización de los conocimientos pedagógicos y didácticos.Proyectar, ejecutar y controlar [estrategias](http://www.monografias.com/trabajos11/henrym/henrym.shtml) de enseñanza aprendizaje.Diagnosticar problemas educativos de los escolares, la institución y la [comunidad](http://www.monografias.com/trabajos13/vida/vida.shtml).Dirigir el trabajo con las organizaciones [políticas](http://www.monografias.com/trabajos10/poli/poli.shtml) y de masas.Dirigir el trabajo educativo diferenciado con el colectivo pedagógico y estudiantil, [la familia](http://www.monografias.com/trabajos/antrofamilia/antrofamilia.shtml) y la comunidad.Dirigir la orientación profesional de los estudiantes.Proyectar el trabajo metodológico en función de los problemas de los estudiantes, la institución escolar y la comunidad.Dirigir el trabajo de formación en valores en el proceso pedagógico profesional.Asesorar alumnos de los Institutos Superiores Pedagógicos.Confeccionar y usar creadoramente los medios de enseñanza..Proyectar y dirigir el trabajo [escuela](http://www.monografias.com/trabajos13/artcomu/artcomu.shtml) – entidad laboral – comunidad.Desempeñarse como profesor general integral.Expresar con claridad y fluidez el mensaje a transmitir.Argumentar planteamientos y comentarios en el proceso pedagógico profesional.Elaborar preguntas con distintos propósitos y fines.Escuchar atentamente a los estudiantes durante el proceso pedagógico profesional.Expresar criterios y puntos de vistas propios.Redactar ideas e [informes](http://www.monografias.com/trabajos14/informeauditoria/informeauditoria.shtml) relacionados con las actividades y tareas [docentes](http://www.monografias.com/trabajos28/docentes-evaluacion/docentes-evaluacion.shtml) con claridad y fluidez. | Honestidad.Tolerante ante la diversidad.Flexible en las acciones y decisiones.Comunicativo.Disposición para la colaboración profesional y el trabajo en grupos.Abierto.Responsabilidad.Liderazgo.Sensible ante los problemas.Laboriosidad.Adoptar decisiones con criterios propios |
| **COMPETENCIA TÉCNICO PROFESIONAL** |
| **CONOCIMIENTOS** | **HABILIDADES.** | **VALORES Y CUALIDADES DE LA PERSONALIDAD** |
| Dominio de las normas técnicas y de protección [física](http://www.monografias.com/Fisica/index.shtml) e [higiene](http://www.monografias.com/trabajos12/higie/higie.shtml) del trabajo en su especialidad.Dominio de la [ética](http://www.monografias.com/trabajos6/etic/etic.shtml) del profesional al enfrentar situaciones de la práctica.Conocimientos de otras ciencias como la [matemática](http://www.monografias.com/Matematicas/index.shtml), la física, [química](http://www.monografias.com/Quimica/index.shtml), [ciencias naturales](http://www.monografias.com/trabajos13/diferexi/diferexi.shtml), sociales, entre otras, vinculadas a su especialidadConocimientos acerca de la protección del [medio ambiente](http://www.monografias.com/trabajos15/medio-ambiente-venezuela/medio-ambiente-venezuela.shtml) y el impacto de las tecnologías sobre él.Conocimientos del [suelo](http://www.monografias.com/trabajos6/elsu/elsu.shtml), el [clima](http://www.monografias.com/trabajos/clima/clima.shtml), los organismos que intervienen en los procesos productivos agronómicos y su interrelación con los componentes del proceso biocenótico.Conocimientos sobre métodos y prácticas de producción tradicionales, convencionales, orgánicas y ecológicas.Conocimientos sobre manejo de fincas [integrales](http://www.monografias.com/trabajos14/camposvectoriales/camposvectoriales.shtml).Conocimientos sobre legislación agraria y [política](http://www.monografias.com/Politica/index.shtml) medio ambiental en el sector agropecuario.Conocimientos sobre pronóstico y conservación de los [recursos naturales](http://www.monografias.com/trabajos6/recuz/recuz.shtml) y de los medios productivos en el proceso de producción.Conocimientos sobre [mercadeo](http://www.monografias.com/trabajos13/mepla/mepla.shtml) de [productos](http://www.monografias.com/trabajos12/elproduc/elproduc.shtml) agrícolas.Conocimientos sobre la labor extensionista en el proceso agropecuario. | Solucionar problemas productivos con un enfoque ambiental y conservacionista. Integrar la cultura económica al proceso productivo y transferirlo al proceso pedagógico profesional.Introducir los cambios tecnológicos de los procesos productivos en el proceso pedagógico profesional.Desarrollar la [innovación tecnológica](http://www.monografias.com/trabajos37/innovacion-tecnologica-empresarial/innovacion-tecnologica-empresarial.shtml) en el proceso productivo.Explotar racionalmente la maquinaria, [herramientas](http://www.monografias.com/trabajos11/contrest/contrest.shtml), instrumentos e insumos del proceso de producción.Innovar y crear nuevos productos del proceso de producción.Ejecutar los métodos, prácticas y labores de cultivos según las tendencias actuales de la [agricultura](http://www.monografias.com/Agricultura_y_Ganaderia/index.shtml) cubana, ecológica y sostenible. Ejecutar las técnicas de producción de [alimentos](http://www.monografias.com/trabajos7/alim/alim.shtml) y manejo de [animales](http://www.monografias.com/trabajos10/cani/cani.shtml).Manejar los [recursos](http://www.monografias.com/trabajos4/refrec/refrec.shtml) naturales ([agua](http://www.monografias.com/trabajos14/problemadelagua/problemadelagua.shtml), suelo, organismos) propiciando la conservación del [ambiente](http://www.monografias.com/trabajos15/medio-ambiente-venezuela/medio-ambiente-venezuela.shtml).Proyectar y dirigir el trabajo de Extensionismo agropecuario en su entorno laboral y la comunidad.Dirigir la producción de un área agrícola considerando los recursos de que dispone. | Flexibilidad en la [toma de decisiones](http://www.monografias.com/trabajos12/decis/decis.shtml) ante los problemas de la práctica y los cambios.Criticidad. Crítico y autocrítico en la valoración de los resultados de los procesos productivos.Independencia en la búsqueda de conocimientos y solución de problemas.Iniciativa en la solución de problemas.Disposición para la colaboración profesional y el trabajo en grupos.Seguridad y confianza en su labor.Responsabilidad.Creatividad en la solución de problemas.Laboriosidad.Adoptar decisiones con criterios propios. |
| **COMPETENCIA PARA LA SUPERACIÓN**. |
| **CONOCIMIENTOS** | **HABILIDADES.** | **VALORES Y CUALIDADES DE LA PERSONALIDAD** |
| Conocimientos de las tecnologías de la [informática](http://www.monografias.com/trabajos11/curinfa/curinfa.shtml) y las [comunicaciones](http://www.monografias.com/trabajos/lacomunica/lacomunica.shtml) en su desempeño profesional.Conocimientos sobre [gestión](http://www.monografias.com/trabajos15/sistemas-control/sistemas-control.shtml) de conocimientos.Conocimientos de un idioma extranjero.Conocimientos acerca de las alternativas de superación profesional.Conocimientos acerca de las posibilidades y ofertas que se realizan para desarrollar el proceso.Conocimientos sobre cómo planificar, controlar y autoevaluar el proceso de superación.  | Identificar las [fuentes](http://www.monografias.com/trabajos10/formulac/formulac.shtml#FUNC) bibliográficas y publicaciones referentes al contenido de su especialidad.Identificar los centros de [documentación](http://www.monografias.com/trabajos11/ladocont/ladocont.shtml) y vías de [información](http://www.monografias.com/trabajos7/sisinf/sisinf.shtml) posibles a utilizar.Determinar las herramientas e instrumentos necesarios para el procesamiento de la información.Interpretar y procesar la información obtenida.Identificar las potencialidades de las alternativas de superación.Intercambiar resultados del proceso de superación con otros profesionales.Gestionar la [integración](http://www.monografias.com/trabajos11/funpro/funpro.shtml) del proceso con entidades educativas, de producción y [servicios](http://www.monografias.com/trabajos14/verific-servicios/verific-servicios.shtml) e investigativas.Proyectar estrategias de superación.Identificar fortalezas y debilidades personales para el desarrollo del proceso.Planificar y controlar la autosuperación.Jerarquizar prioridades de acuerdo a los resultados de su desempeño.Identificar oportunidades de desarrollo profesional para mejorar su desempeño. | Curiosidad por obtener y ampliar sus conocimientos.Independencia en la gestión de alternativas de superación y autosuperación.Constancia para emprender acciones.Disposición para el trabajo en equipos.Confianza en sí mismos.Adaptabilidad en las acciones y ante los fracasos.Ser reflexivo y abierto ante los cambios.Interés por el intercambio con otros profesionales.Iniciativa. |
| **COMPETENCIA INVESTIGATIVA** |
| **CONOCIMIENTOS.** | **HABILIDADES.** | **VALORES Y CUALIDADES DE LA PERSONALIDAD** |
| Conocimientos sobre los principales [paradigmas](http://www.monografias.com/trabajos16/paradigmas/paradigmas.shtml#queson) de la [investigación educativa](http://www.monografias.com/trabajos13/artinves/artinves.shtml) y técnica.Conocimientos sobre los componentes del [diseño](http://www.monografias.com/trabajos13/diseprod/diseprod.shtml) de [investigación científica](http://www.monografias.com/trabajos15/invest-cientifica/invest-cientifica.shtml) (técnica y pedagógica).* Conocimientos sobre determinación y reconocimiento de problemas científicos.
* Conocimiento sobre los [métodos de investigación](http://www.monografias.com/trabajos11/metods/metods.shtml) y su utilización en las [investigaciones](http://www.monografias.com/trabajos11/norma/norma.shtml) pedagógicas y técnicas.
* Conocimientos sobre el [procesamiento de datos](http://www.monografias.com/trabajos14/datos/datos.shtml#pro) e informaciones y uso de los métodos estadísticos.
* Conocimientos sobre planificación, ejecución y evaluación de investigaciones técnicas y pedagógicas.
* Conocimientos acerca de los diseños experimentales en las investigaciones técnicas.

Conocimientos acerca del trabajo con las [Sociedades](http://www.monografias.com/trabajos16/evolucion-sociedades/evolucion-sociedades.shtml) Científicas Estudiantiles.Conocimientos acerca de cómo introducir resultados y socializarlos.Conocimientos sobre gestión de [proyectos de investigación](http://www.monografias.com/trabajos10/gepi/gepi.shtml).Conocimientos acerca de la conducción y asesoramiento de trabajos científicos, de Diplomas y [tesis](http://www.monografias.com/trabajos/tesisgrado/tesisgrado.shtml) de Maestrías | Interpretar los procesos y fenómenos con un pensamiento científico.Identificar problemas científicos de la práctica escolar y de los procesos tecnológicos.Elaborar diseños de [investigación](http://www.monografias.com/trabajos11/norma/norma.shtml).* Formular problemas científicos.
* Identificar objeto, campo de investigación, [objetivo](http://www.monografias.com/trabajos16/objetivos-educacion/objetivos-educacion.shtml) y [variables](http://www.monografias.com/trabajos12/guiainf/guiainf.shtml#HIPOTES).
* Formular [hipótesis](http://www.monografias.com/trabajos15/hipotesis/hipotesis.shtml), idea a defender o preguntas científicas.
* Utilizar correctamente los métodos de investigación científica.
* Determinar el diseño experimental a utilizar en las investigaciones de carácter tecnológico.

Planificar el trabajo científico.Procesar los [datos](http://www.monografias.com/trabajos11/basda/basda.shtml) e informaciones científicas obtenidas.Establecer alianzas en el proceso de investigación con Centros de producción e Investigaciones.Producir nuevos conocimientos a partir de los resultados de las investigaciones.Elaborar [informe](http://www.monografias.com/trabajos12/guiainf/guiainf.shtml) de los resultados de la investigación.Dirigir el trabajo investigativo a través de las Sociedades Científicas Estudiantiles.Gestionar, dirigir y ejecutar [proyectos](http://www.monografias.com/trabajos12/pmbok/pmbok.shtml) de investigación.Tutorar estudiantes de los Centros Politécnicos y. de los Institutos Superiores Pedagógicos.Introducir los resultados investigativos en su actividad profesional. | Flexible y respetuoso ante las opiniones.Crítico y autocrítico.[Independencia](http://www.monografias.com/trabajos/indephispa/indephispa.shtml).Perseverancia.Disposición para el trabajo en equipos.Confianza en si mismosIniciativa[Creatividad](http://www.monografias.com/trabajos13/indicrea/indicrea.shtml) e innovación |

( http://www.monografias.com/trabajos46/concepcion-competencias/concepcion-competencias2.shtml)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **PREGUNTAS ORIENTADORAS** |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
| **1. Formación Institucional** |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
| ¿Me inculcaron valores èticos y deontològicos en la formaciòn profesional? |
| ¿Desarrollo o permitió desarrollar iniciativa, responsabilidad y valores? |
| ¿Desarrollo consciencia ética? |  |  |  |
| ¿El conocimiento en relación con la disciplina de mi competencia es creativo? |
| ¿El conocimiento en relación con la disciplina de mi competencia se articula |
| con líneas de investigación institucional? |  |  |  |
| ¿Las habilidades, destrezas relacionadas con el ámbito de la disciplina de mi |
| profesiòn me permiten aprender haciendo? |  |  |
| ¿MI formaciòn docente cuenta con las siguientes caràcterìsticas?: |
| -         Formación científico-filosófica? |  |  |  |
| -         Orientación en conciencia social? |  |  |  |
| -         Orientación en solvencia moral? |  |  |  |
|  - Autoformaciòn contìnua? |  |  |  |
| ¿Conocía el perfil profesional de mi carrera? |  |  |
| ¿Conocí el paradigma filosófico el cual fui formado? |  |  |
| ¿Conocías el modelo de universidad en la cual te estabas formando? |
| ¿Me enseñaron a defender mis derechos civiles, de la persona  |  |
| y respetar los derechos de los demàs? |  |  |  |
| ¿Me enseñaron a formar mi propia fuente de trabajo? |  |  |
| ¿Me formaron para respetar los valores, creencias, costumbres de los demás sin  |
|  hacer diferencias de ningún tipo? |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
| **2. Información Disciplinaria** |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
| ¿Responde mi formaciòn a las áreas de desarrollo profesional? |  |
| ¿Las habilidades, destrezas relacionadas con el ámbito de la disciplina de mi |
| profesiòn me permiten vincular teoría-práctica? |  |  |
| ¿El conocimiento en relación con la disciplina de mi competencia es actualizado? |
| ¿Las habilidades, destrezas relacionadas con el ámbito de la disciplina de mi |
| profesiòn me permiten resolver problemas que se presentan en el proceso? |
| ¿Conozco los paradigmas filosòficos de investigaciòn cientìfica? |  |
| ¿Cuándo terminè me sentì capacitado para ejercer la profesiòn, |  |
| de acuerdo a las exigencias laborales? |  |  |  |
| ¿Recibí formación en investigación en el área de tu carrera? |  |
| ¿Adquirì una formaciòn bàsica, sòlida? |  |  |  |
| ¿El tiempo dedicado a las competencias procedimentales fue |  |
| suficiente para garantizar la experticia mínima en el ejercicio profesional? |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
| **3. Capacitación profesional** |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
| ¿Logro adaptarme a los avances tecnológicos y cientìficos? |  |
| ¿En mi formaciòn profesional he recibido capacitaciòn pedagògica para mi desempeño docente? |
| ¿Necesito reforzar aspectos para estar acorde con las exigencias profesionales? |
| ¿Las habilidades, destrezas relacionadas con el ámbito de la disciplina de mi |
| profesiòn me permiten trabajra en equipo multidisciplinario? |  |
| ¿La capacitaciòn recibida me permitre desarrollar mis habilidaes y destrezas? |
| ¿He logrado una formaciòn profesional sòlida y poseo las  |  |
| competencias laborales que mi profesiòn exige? |  |  |
| ¿Exhibo un estilo de vida congruente con mi discurso en aula? |  |
| ¿Exhibo un estilo de vida congruente con mi posiciòn profesional? |
| ¿Fue fácil adaptarme a las exigencias labores de mi profesión? |  |
| ¿Existe un concepto por parte de las organizaciones sobre mi desempeño |
| profesional? |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
| **4. Trascendencia Social** |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
| ¿Responde mi formación a las necesidades regionales y del país? |
| ¿Me permite la formación relacionarme con la comunidad? |  |
| ¿Conozco la realidad sociocultural de mi país, región, localidad? |  |
| ¿Estoy ejerciendo mi profesión? |  |  |  |
| ¿El conocimiento en relación con la disciplina de mi competencia es trascendente? |
| ¿El conocimiento en relación con la disciplina de mi competencia coadyuva |
| en la solución de problemas del entorno inmediato? |  |  |
| ¿Recibí formación en el área social y comunitaria de mi carrera? |  |
| ¿La formación profesional que percibí estaba acorde a los  |  |
| valores socioculturales de mi país o región? |  |  |
| ¿Me enseñaron a insertame en la comunidad y en el mundo laboral? |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
| **5. Valoración Personal** |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
| ¿Me siento satisfecho con la formaciòn profesional que he recibido de la U.? |
| ¿Crees que podrías haber salido mejor preparado en tu formación  |
| profesional? |  |  |  |  |
| ¿La profesión que elegì fue realmente la que quise estudiar? |  |
| ¿Me di cuenta en el tiempo que era otra la profesión que me hubiera |
| gustado estudiar? |  |  |  |  |
| ¿Ejerzo la profesión que estudiè? |  |  |  |
| ¿Tengo la suficiente flexibilidad para adaptarte a los cambios  |  |
| entíficos, tecnológicos o nuevas demandas o exigencias laborales? |
| ¿Descubrí nueva vocación laboral en un campo diferente al que ejerzo? |
| ¿Ejerzo otra ocupación diferente a mi profesión? |  |  |
|  |  |  |  |  |