



Estándares básicos para diseñar el currículo por competencias en educación superior

Sergio Tobón, Ph.D.

Estándar 1

Estructurar un plan de diseño curricular a corto, mediano y largo plazo, con objetivos, metas, responsables y recursos necesarios.

Estándar 2

Capacitar a todos los docentes en el enfoque de formación con base en competencias y hacerlos partícipes del proceso. Buscar que haya autoformación.

Estándar 3

Capacitar y sensibilizar los estudiantes en torno al enfoque por competencias, buscando que participen activamente en su implementación.

Estándar 4

Implementar un proceso de gestión de calidad del currículo:

- Investigación continua del contexto
- Estandarización de procesos
- Responsables
- Auditorias internas y externas

Estándar 5

Construir el perfil profesional de egreso por competencias de cada programa con base en:

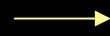
1. Investigación del entorno profesional e investigativo
2. Competencias identificadas y normalizadas en la profesión
3. Estudio del currículo actual
4. Tendencias hacia el futuro de la profesión y de sus campos disciplinares

COMPETENCIAS
GLOBALES



Son el desempeño
global y reflejan
un área de
desempeño

COMPETENCIA
Y



Desempeño ante
una actividad general

ELEMENTOS DE
COMPETENCIA



Desempeños
muy específicos y
relacionados con
actividades concretas

Adm. de empresas

Competencia global: gestionar los recursos financieros y físicos para un mejor aprovechamiento y uso acorde con los requerimientos de los procesos empresariales y posibilidades de negocio.

Competencias:

1. Gestionar la consecución de los recursos para responder a los procesos de producción con base en los requerimientos de la empresa
2. Administrar el presupuesto para que haya un eficiente manejo económico con base en los lineamientos institucionales
3. Asegurar que todos los procesos tengan los recursos necesarios para que alcanzar los objetivos productivos acorde con las necesidades detectadas
4. Administrar el inventario de máquinas, equipos, herramientas y materiales para un adecuado control de los bienes empresariales siguiendo lineamientos institucionales.

Competencia: Gestionar la consecución de los recursos para responder a los procesos de producción con base en los requerimientos de la empresa

Elementos de competencia:

1. Gestionar proyectos de inversión teniendo en cuenta el presupuesto institucional y parámetros acordados.
2. Organizar licitaciones de acuerdo con oportunidades y lineamientos institucionales
3. Gestionar contratos civiles acorde con parámetros establecidos en el área.
4. Autorizar la compra de los recursos de acuerdo con los flujos de caja y el presupuesto.

Elemento de competencia:

1. Gestionar proyectos de inversión teniendo en cuenta el presupuesto institucional y parámetros acordados.

Indicadores

1. Maneja los aspectos nocionales de la gestión de proyectos de inversión
2. Maneja conceptos centrales de la gestión de inversión
3. Planea un determinado proyecto de inversión.
4. Planea el manejo de problemas relacionados con la inversión
5. Establece estrategias innovadoras para optimiza los recursos materiales, físicos y financieros de acuerdo a lo planeado, buscando altos niveles de rentabilidad.

Saberes esenciales:

Conocimientos: matemáticas financieras, procesos de inversión y procesos bancarios.

H. procedimentales: invertir en negocios que representen utilidad

Actitudes/valores: compromiso y responsabilidad

Evidencias requeridas:

-Evidencia de conocimiento: Prueba escrita de matemáticas financieras.

-Evidencia de producto: Portafolio de proyectos de inversión realizados.

DISEÑO DEL PERFIL PROFESIONAL

1. Identificar las competencias genéricas y específicas
2. Describir las competencias
3. Establecer campos de actuación profesional
4. Establecer la pertinencia del programa
5. Determinar la trayectoria del programa

IDENTIFICAR LAS COMPETENCIAS

1. Revisar el programa curricular, otros programas curriculares y la literatura para determinar las competencias genéricas y específicas más significativas para la profesión.
2. Tener en cuenta estudios ocupacionales sobre la profesión para definir tales competencias, así como procesos de normalización.
3. Someter tales competencias al análisis de pertinencia por parte de empresarios, académicos y profesionales mediante cuestionarios y entrevistas.
4. Establecer el grupo de competencias genéricas y específicas a formar en la profesión, teniendo en cuenta las sugerencias de estudiantes, egresados y docentes.

Continuación...

5. Determinar qué aspectos novedosos puede introducir la universidad a nivel de las competencias o en los componentes de éstas que le den ventajas competitivas a los egresados.
6. Corroborar que el perfil profesional responda a los requerimientos profesionales actuales y futuros, así como a la filosofía de la institución.

II. Descripción de las competencias

1. DESCRIBIR CADA COMPETENCIA: verbo, objeto, finalidad, condición de calidad.
2. INDICAR LOS ELEMENTOS DE COMPETENCIA: actividades
3. INDICAR LOS INDICADORES GENERALES DE LOGRO
4. NODOS: Organizar las competencias específicas semejantes o relacionadas en nodos, es decir grupos sinérgicos.

III. NIVELES MÍNIMOS DE LOGRO

1. Determinar el nivel mínimo de logro en cada competencia.
2. El nivel mínimo de logro debe reflejar una integración entre teoría y práctica.

IV. CAMPOS OCUPACIONALES

1. Identifique los campos ocupacionales en los cuales se desempeñan los egresados si los hay.
2. Analice si el nuevo perfil aumenta los campos del ejercicio profesional o posibilita una formación de mayor calidad para los que existen.
3. Determine cuales son las tendencias en el ejercicio de la profesión
4. De acuerdo con las competencias genéricas y específicas determine los campos de actuación profesional para los cuales prepara el programa.
5. Relacione las competencias genéricas y específicas con tales campos de actuación profesional.

V. COMPETENCIAS DE INGRESO

1. Determinar las competencias genéricas y los niveles mínimos de desarrollo que deben tener los estudiantes para ingresar al programa, ya sea de grado o postgrado.
2. Establecer el procedimiento para evaluar tales competencias: en el examen de admisión, en una prueba complementaria o en los módulos del primer nivel.
3. En las titulaciones por ciclos, tener en cuenta las competencias genéricas y específicas, junto con sus niveles, para el inicio de cada ciclo de formación.

VI. OTROS ASPECTOS IMPORTANTES DEL PERFIL

1. DENOMINACIÓN DEL PROGRAMA
2. JUSTIFICACIÓN DEL PERFIL
3. PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL
4. PROPÓSITOS DE FORMACIÓN
5. CICLOS PROPEDEÚTICOS

DENOMINACIÓN DEL PROGRAMA

1. Coherencia con la tradición académica nacional e internacional.
2. Correspondencia con el nivel de formación propuesto.
3. Coherencia con el marco legal.
4. Grado de desarrollo de las competencias esperadas en el perfil profesional.

JUSTIFICACIÓN DEL PROGRAMA

1. Evidencias de la relevancia del programa en el plano nacional e internacional.
2. Describir las tendencias profesionales.
3. Grado de demanda de profesionales
4. Grado en el cual los egresados trabajan en su área o han creado empresas.

JUSTIFICACIÓN DEL PROGRAMA

5. Mostrar evidencia de la existencia de empresas que puedan dar oportunidades de trabajo a los egresados.
6. Sustentar las innovaciones más importantes de la titulación que la hagan atractiva a los estudiantes.

PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

1. Describir exactamente qué aspectos del PEI sigue el programa en cuestión.
2. Buscar que la filosofía del PEI está concretada en las competencias genéricas y específicas.
3. Propender para que el perfil profesional se corresponda con la misión, visión y objetivos estratégicos del Proyecto Educativo Institucional.

PROPÓSITOS DE FORMACIÓN

1. Describir los productos últimos que se esperan obtener con el desarrollo de las competencias en los estudiantes.
2. Visión de la formación en los estudiantes, como también la proyección de la universidad a través de estos.
3. Análisis de prospectiva en torno al papel que se quiere que jueguen los egresados.

CICLOS PROPEDÉUTICOS

1. Conveniencia de implementar la titulación por ciclos propedéuticos.
2. En cada ciclo debe determinarse las competencias genéricas y específicas a formar con sus correspondientes niveles de desarrollo.
3. También deben establecerse mecanismos para favorecer la continuidad entre los ciclos.

Estándar 6

El proceso es validado por un equipo de expertos para complementar, mejorar y normalizar el mapa de competencias.

Estándar 7

El currículo se organiza de modo flexible con nodos y módulos problematizadores, buscando que haya transversalidad en los procesos de formación.

Estándar 8

Perfil de competencias docentes, construido con base en las competencias del programa y las políticas institucionales.

Estándar 9

Conformar colectivos docentes para administrar, formar y evaluar cada una de las competencias globales.

Estándar 10

Establecer estrategias didácticas y de valoración, acorde con el mapa de competencias de la carrera.

Estándar 11

Elaborar los módulos y materiales educativos, con base en las características de las competencias establecidas para el programa.