

Perfiles de egreso, Competencias y condiciones de ingreso a la educación superior

Luis Eduardo González (2003)

Perfiles de ingreso

Corresponde a las competencias de entrega que remiten a las competencias básicas o a competencias desarrolladas en otros módulos de mismo programa y que son condición necesaria para participar en el (los) módulos(s) de formación: Los requisitos de entrada deben ser explícitos y conocidos todos los participantes

La definición de los requisitos de entradas se realiza teniendo en cuenta

El nivel de competencia de la población destinatarias

Los aprendizajes esperados en el módulo

La duración máxima que podrá darse al módulo de formación.¹

Las competencias previas a l ingreso a la educación superior establecidas por el informe Rand (Gran Bretaña) en el área de matemáticas son:

a) Comprensión de conceptos: Refleja la habilidad de los estudiantes para razonar en situaciones que implican una aplicación cuidadosa de los conceptos, definiciones, relaciones, representaciones o el conjunto total o parcial de ellas.

b) Conocimiento de procedimientos: Incluye los diversos algoritmos numéricos en matemáticos que sirven como herramientas para satisfacer eficientemente necesidades específicas

c) Resolución de problemas Implica que los estudiantes están en condiciones de relacionar todo su conocimiento de conceptos, procedimientos, raciocinio y comunicación o representación a nuevas situaciones.

Competencias

Para definir competencias de egreso se debe considerar el contexto internacional, los diversos contextos del país que inciden en el desempeño Profesional, así como también las condiciones y características propias de la institución formadora También las competencias están condicionadas por el campo área o la disciplina en que se desempeñara el estudiantes.²

El concepto de competencia laboral posee diversas acepciones Unos la entienden como la suma de tareas desempeñadas en un puesto de trabajo Otros, como el resultado de ciertas

Competencias

¹ Gobierno de Chile Ministerio de Educación Manual para la elaboración de módulos de formación Técnica con enfoque de competencias laborales Santiago, enero del 2003 Página 54

² Cinda. Libro de cinda sobre evaluación de competencias

características personales También se le define como la combinación de los atributos personales y las tareas que serán diseñadas por el individuo ³

Competencia laboral, son las actitudes conocimientos y destrezas necesarias para cumplir exitosamente las actividades que componen una función laboral, según estándares definidos por el sector productivo. Se considera como dimensiones integrantes del concepto de competencia laboral las competencias básicas genéricas y técnicas⁴

La noción de competencia laboral implica además, el potencial de cada individuo para combinar y movilizar un conjunto de recursos pertinentes (conocimientos, habilidades, cualidades, recursos emocionales, cultura, redes de recursos) para realizar en un contexto particular actividades con exigencias profesionales con el fin de producir resultados (servicios, productos) respondiendo a ciertos criterios de satisfacción para un cliente (o destinatarios)⁵

Toda competencia laboral debe ser demostrada, por lo tanto, al identificar una competencia se debe identificar además los criterios de desempeño y las evidencias que permitan inferir su logro. En este sentido en el enfoque de competencias laborales se vincula estrechamente la competencia laboral al proceso de evaluación de las capacidades que los/las participantes desarrollan en el proceso de formación.⁶

Competencias son capacidades para actuar o abordar tareas específicas , en Contextos profesionales , en forma eficaz las competencias generales son comunes a todas las profesiones y se relacionan con las interacciones humanas Por ejemplo competencias de comunicación, liderazgo, adaptación al cambio, negociación. Competencias especializadas se relacionan con tareas propias de cada disciplina. Por ejemplo, argumentación jurídica, Diseño, Diagnóstico⁷

La experiencia de correspondencia de las calificaciones (para la comunidad europea) se inició tasando las competencias que debía estar asociada a una figura profesional. Por ejemplo, los países se ponían de acuerdo en definir lo que un mecánico de automóviles debía saber y tipificaba cinco, seis , ocho cosas que debía saber hacer o saber ser en fin una serie de competencias profesionales Las competencias son descritas en términos de actividades profesionales y, por lo tanto, del saber hacer profesional de su perfil⁸

³ Gobierno de Chile Ministerio de Educación Manual para la elaboración de módulos de formación Técnica con enfoque de competencias laborales Santiago, enero del 2003 Página 15

⁴ Gobierno de Chile Ministerio de Educación Manual para la elaboración de módulos de formación Técnica con enfoque de competencias laborales Santiago, enero del 2003 Página 9

⁵ Gobierno de Chile Ministerio de Educación Manual para la elaboración de módulos de formación Técnica con enfoque de competencias laborales Santiago, enero del 2003 Página 15

⁶ Gobierno de Chile Ministerio de Educación Manual para la elaboración de módulos de formación Técnica con enfoque de competencias laborales Santiago, enero del 2003 Página 24

⁷ Letelier Mario Universidad de Magallanes Octubre del 2001

⁸ Félix Martínez López La experiencia de la Unión Europea Seminario Formación basada en competencias Situación actual perspectivas para los países del MERCOSUR INET/Ministerio de Cultura y Educación 20 al 22 de Julio de 1996. Biblioteca Digital de la OEI

Robert Norton (Profesor de la Ohio State University) define competencia como el conocimiento, actitudes y destrezas necesarias para desempeñarse en una ocupación dada... y se usara a veces como termino semejante al de tareas... Corresponde a un enfoque educativo que deriva sus contenidos de tareas efectivamente desempeñadas por los trabajadores competentes en su oficio y basa la evaluación en el desempeño concreto. (Corresponde por tanto) utilizar la evaluación referida a criterios. Dos criterios están establecidos en la etapa de análisis de tareas y en base a los estándares establecidos previamente por los expertos ... Este es un modleo sistemico que tiene cinco compornentes: analisis, diseño, desrrollo, implmentacion y evlaucion..... Para el análisis ocupacional se utiliza una metodología denominada DACUM (Desarrollando un CurricUM) Este método se basa en tres principios. i) Supone que trabajadores expertos son capaces de definir y definir su ocupación de mejor forma.....ii) cualquier trabajo puede ser descrito en término de tares y funciones, las funciones y las tareas están estrechamente relacionadas, iii) Toda tareas tiene una implicación, un conocimiento, una actitud y una habilidad que los trabajadores deben tener para demostrar esa tarea.....La parte experta de este método determina que son entre ocho a doce las tareas de trabajo ⁹

..Sintetizando el proceso de evaluación: el estudiante aprende y después actúa, su desempeño es evaluado por el tutor, hay un trabajo practica donde se presupone que se integran todos lo conocimientos, luego nosotros (universidad de Cambridge) lo moderamos y lego lo certificamos Cada módulo tiene un certificado en el que el empleador va a recibir un detalle de lo que puede hacer el individuo¹⁰

Necesariamente hay que partir del análisis ocupacional. Antes nos basábamos en esos análisis (observando el puesto de trabajo y tomando como referencia a los especialistas en es ocupación que ellos conocían en profundidad) y definíamos lo que llamábamos los requerimientos mínimos ocupacionales y que ahora se están llamando competencias. Fundamentalmente, nosotros los denominábamos requerimientos esenciales sin los cuales no se puede trabajar eficientemente. Son requerimientos básicamente tecnológicos y comportamentales, actitudinales o competencias sociales, como se quiera llamarlas.¹¹

Perfil de egreso

Perfil profesional es la reunión de competencias laborales requeridas para actuar en un área profesional definida. Describe las tareas que efectúa un técnico competente en el medio laboral de acuerdo a criterios desempeño que expresan el nivel aceptable de calidad

⁹ Eliana Lluch, CIDE, Documento presentado en Seminario Formación basada en competencias Situación actual perspectivas para los países del MERCOSUR INET/Ministerio de Cultura y Educación 20 al 22 de Julio de 1996. Biblioteca Digital de la OEI

¹⁰ Paúl Beedle Los programas de Formación y Evaluación de competencias en el Reino Unido Documento presentado en Seminario Formación basada en competencias Situación actual perspectivas para los países del MERCOSUR INET/Ministerio de Cultura y Educación 20 al 22 de Julio de 1996. Biblioteca Digital de la OEI

¹¹ Santiago Agudelo La certificación duración transferibilidad e instituciones presentado en Seminario Formación basada en competencias Situación actual perspectivas para los países del MERCOSUR INET/Ministerio de Cultura y Educación 20 al 22 de Julio de 1996. Biblioteca Digital de la OEI

esperado en su ejecución, agrupando, las tareas en áreas de competencias o funciones fundamentales que tienen carácter más o menos permanente.¹²

En el perfil se debe incluir que tiene que saber hacer, que tiene que saber, como tiene que saber ser el la egresado/a

El perfil del egresado es un conjunto de capacidades y atributos que la institución aspira a desarrollar en aquel¹³

Un perfil de egreso puede ser estructurado de múltiples maneras considerando conocimientos, habilidades, destrezas, competencias, actitudes y valores. No es conveniente diferenciar mucho y adquirir compromisos formativos demasiado ambiciosos que no resistirán un proceso de verificación estricto y de acreditación. Una estructura adecuada incluye:

Ámbitos del conocimiento (áreas más relevantes)

Ámbito de las competencias (Generales y especializadas)

Ámbito valórico actitudinal

Una de las características que debe ser común a todos los elementos de un perfil de egreso es la posibilidad de verificación de sus logros. Esta condición limita algunas pretensiones educativas que son difícilmente verificable como liderazgo, la adquisición de valores etc. Un problema que se suscita es que no siempre es posible que todos los alumnos alcancen ciertos logros como el liderazgo.¹⁴

El Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey tiene el siguiente perfil del alumno:

- a) Valores y actitudes: Honestos, responsables, líderes, emprendedores, innovadores, y poseedores de un espíritu de superación personal.
- b) Que además tengan: Cultura de trabajo, conciencia clara de las necesidades del país y de sus regiones, compromiso con el desarrollo sostenible del país y de sus comunidades, compromiso de actuar como agentes de cambio, respeto a la dignidad de las personas y a sus deberes y derechos inherentes tales como el derecho a la verdad la libertad y la seguridad jurídica, respecto por la naturaleza, aprecio a la cultura, compromiso con el cuidado de la salud física, y visión del entorno internacional.
- c) Habilidades Capacidad para aprender por cuenta propia, capacidad de análisis síntesis y evaluación, pensamiento crítico, creatividad, capacidad para identificar y resolver problemas, capacidad para tomar decisiones, capacidad para trabajo en equipo, alta capacidad e trabajo, cultura de la calidad, uso eficiente de la informática y la telecomunicaciones, manejo del idioma inglés, buena comunicación escrita

Competencias Generales:

Identificar problemas, las soluciones, los cursos de acción y evaluar las soluciones

¹² Gobierno de Chile Ministerio de Educación Manual para la elaboración de módulos de formación Técnica con enfoque de competencias laborales Santiago, enero del 2003 Página 11

¹³ Definiciones de perfiles de egreso de la Universidad de Magallanes Octubre del 2002

¹⁴ Letelier Mario Universidad de Magallanes Octubre del 2001

Localizar información y ordenarla
Trabajar adecuadamente en grupo
Usar tecnología
Tomar decisiones éticas
Vincularse con la experiencia y el pasado
Analizar las estructuras con o sin sentido
Analizar las relaciones sociales
Participar en organizaciones y situaciones multiculturales
Comprender los fundamentos de las civilizaciones
Usar el conocimiento científico para dar sentido al mundo cotidiano
Participar en el conocimiento académico y técnico¹⁵

¹⁵ William Frawley Documento presentado al Seminario Experiencias Internacionales sobre currículo basado en competencias U de Magallanes 14 y 15 de mayo del 2003