# UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA

## RESOLUCIÓN DEL CONSEJO UNIVERSITARIO

## N° 251 -2017-UNSCH-CU

Ayacucho, 03 ABR. 2017

Visto el Memorando 277-2017-UNSCH-VRAC del Vicerrectorado Académico, sobre aprobación del Modelo Institucional Educativo de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga; y

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 18° de la Constitución Política del Perú, cada universidad es autónoma en su régimen normativo, de gobierno, académico y económico. Las universidades se rigen por sus propios estatutos en el marco de la Constitución y de las leyes;

Que, el numeral 8.1 del artículo 8° de la Ley Universitaria N° 30220, establece que la autonomía normativa implica la potestad autodeterminativa para la creación de normas internas destinadas a regular la institución universitaria;

Que, mediante Resolución del Consejo Universitario N° 514-2015-UNSCH-CU de fecha 11 de setiembre de 2015, se Constituyó la Comisión Especial para que elabore la propuesta del Modelo Educativo de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga;

Que, con Memorando 277-2017-UNSCH-VRAC, de fecha 20 de marzo de 2017, del Vicerrectorado Académico, ha solicitado la aprobación del Modelo Institucional y Educativo de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, cabiendo indicar que la Facultad de Ingeniería Química y Metalurgia fue la única que hizo llegar sus apreciaciones al primer documento, las mismas que has sido consideradas para la presentación del presente documento;

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 59°, numeral 59.14 de la Ley Universitaria N° 30220, el artículo 270°, numeral 22) del Estatuto de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, y estando a lo acordado por el Consejo Universitario, en sesión de fecha 22 de marzo de 2017;

El Rector, en uso de las facultades que le confiere la ley,

RESUELVE:

**Artículo 1°.-** APROBAR el Modelo Institucional y Educativo de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, cuyo texto forma parte de los antecedentes de la presente resolución.

**Artículo 2°.-** ENCARGAR al Vicerrectorado Académico la Publicación y difusión del Modelo institucional y Educativo de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, aprobada en la presente resolución.

# UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA

## RESOLUCIÓN DEL CONSEJO UNIVERSITARIO

## N° 251 -2017-UNSCH-CU

-02-

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.

Dr. HOMERO ANGO AGUILAR
Rector

Abog. CARLOS A. ZARAVIA PALOMINO
Secretario General

Distribución
Vicerrectorados (02)
Facultades (09)
Escuelas Profesionales (28)
Departamentos Académicos (13)
Oficina General de Gestión Académica
Oficina General de Planificación y presupuesto
Oficina General de Administración
Oficina General de Calidad y Acreditación
Oficina de Certificación Grados y Títulos
Órgano de Control Institucional
Oficina General de Informática y Sistemas (Portal de Transparencia)
Archivo
CAZP

# UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA

## RESOLUCIÓN DEL CONSEJO UNIVERSITARIO

## N° 251 -2017-UNSCH-CU

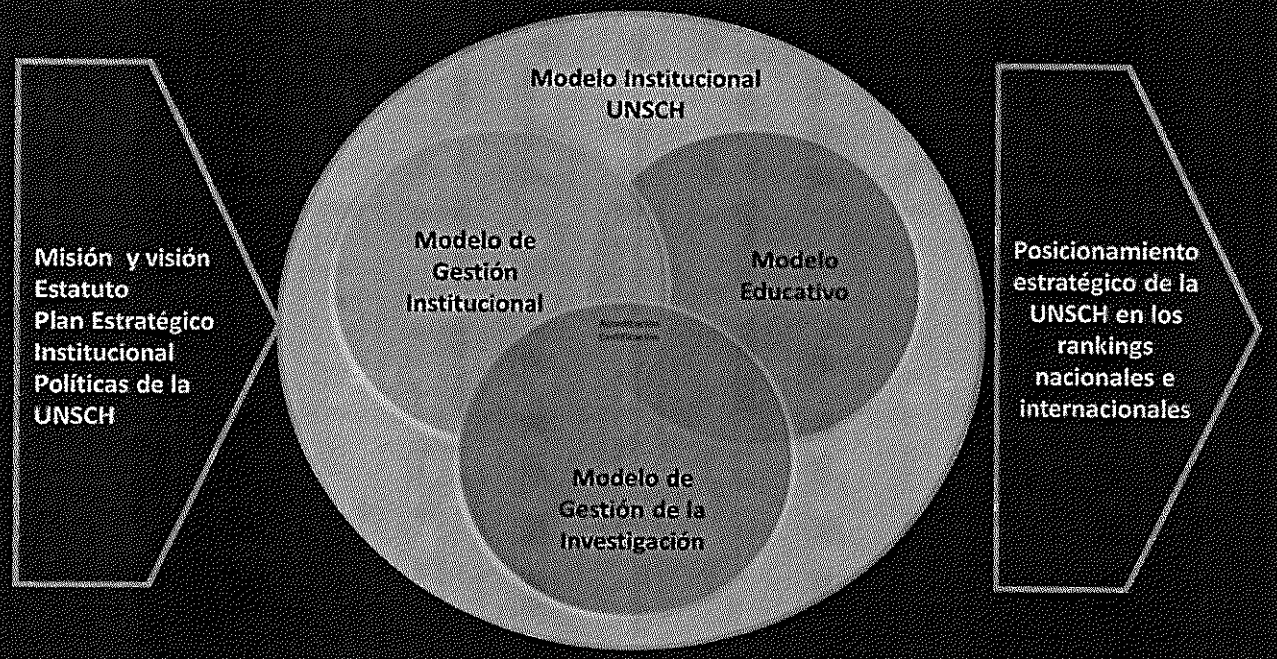


UNIVERSIDADNACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE

**HUAMANGA**

*"PRIMVM VIVERE DEINDE PHILOSOPHARI"*

## Vicerrectorado Académico
## Oficina General de Gestión Académica




# Modelo Institucional y Educativo de la UNSCH

# UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA

## RESOLUCIÓN DEL CONSEJO UNIVERSITARIO

## N°. 251 -2017-UNSCH-CU



*Real, Pontificia y Nacional*
*1677*

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA**

Mg. Homero Ango Aguilar

**Rector**

Dr. Lurquin M. Zambrano Ochoa

**Vicerrector Académico**

Dr. Niverción Hugo Gutiérrez Orozco

**Vicerrector de Investigación**

**MODELO INSTITUCIONAL UNSCH**

Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga

Portal Independencia N° 57 Ayacucho

Central Telefónico (066) -312230; (066) -312510

Oficina de enlace Lima

Jr. Abancay Nº 210. Segundo Piso - Lima Cercado.

Telf. 01-4335524

© Copyright OGIS - UNSCH - 2016 Ayacucho

Página web: www.unsch.edu.pe

# UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA

## RESOLUCIÓN DEL CONSEJO UNIVERSITARIO

## N° 251 -2017-UNSCH-CU



# CONTENIDO


I. MODELO INSTITUCIONAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA 06

Presentación 06

II. MODELO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LA UNSCH 08

2.1. Identidad de la UNSCH 08

2.2. Fundamentos 09

2.2.1 Misión 09

2.2.2 Valores institucionales 09

2.2.3 Principios 10

2.2.4 Fines 11

2.2.5 Ejes estratégicos de la UNSCH 12

2.2.6 Factores claves de gestión 13

2.2.7 Modelo de gestión institucional comprometida con la mejora continua 17

2.2.7.1 Sistema de Gestión por procesos 18

2.2.8 Sistema Integrado de Gestión 19

III. MODELO EDUCATIVO DE LA UNSCH 21

Introducción 21

3.1 Fundamentos 26

3.1.1 Dimensión filosófica 26

3.1.2 Dimensión pedagógica 27

3.1.3 Dimensión organizacional 28

3.1.4 Dimensión social 28

3.2 Modelo educativo 30
3.2.1 Enseñanza 33
3.2.2 Aprendizaje 34
3.2.3 Rol del docente 35
3.2.4 Rol del estudiante 35
3.2.5 Evaluación 36
3.2.6 Ejes curriculares Competenciales 37
3.2.7 Competencias Genéricas 38
3.3 Diseño curricular por competencias 40
3.3.1 Perfil de los Agentes involucrados en el desarrollo de competencias Profesionales 44
3.3.2 Postulante 45
3.3.3 Estudiante 46
3.3.4 Egresado 46
3.4 Modelo didáctico 47
3.4.1 Rol del docente 47
3.4.2 Rol del estudiante 48
3.5 Parámetros del modelo del diseño curricular 48
3.5.1 Modelo Educativo 48
3.5.2 Plan Estratégico de la carrera profesional 49
3.5.3 Estudio del mercado laboral 49
3.5.4 Competencias profesionales de la carrera 49
3.5.5 Competencias de ingreso a la carrera profesional 49
3.5.6 Competencias genéricas 50
3.5.7 Ejes curriculares de la carrera profesional 50
3.5.8 Perfiles de agentes educativos 50
3.5.9 Logros de aprendizaje 50

3.5.10 Módulos de la carrera profesional 50
3.5.11 Experiencias de aprendizaje 51
3.5.12 Flexibilidad 51
3.5.13 Malla de competencias 51
3.5.14 Sumillas 51
3.5.15 Modalidad 52
3.5.16 Lineamientos de enseñanza y aprendizaje 52
3.5.17 Sistema de evaluación 52
3.5.18 Director, Coordinadores y plana docente 52
3.5.19 Infraestructura, equipamiento, equipos y recursos didácticos 52
3.5.20 Servidores administrativos de apoyo 53
3.5.21 Sistema motivacional 53
3.5.22 Líneas de investigación 53
3.5.23 Sistema de graduación y titulación 53

IV. MODELO DE GESTIÓN DE LA INVESTIGACIÓN DE LA UNSCH 54
4.1 Componente de Planificación 55
4.2 Componente de organización 56
4.2.1 Vicerrectorado de Investigación 56
4.3 Componente de evaluación y seguimiento 58
4.4 Componente de comunicación 58
4.5 Retos para la Investigación en la UNSCH 59

V. REFERENCIAS 60
Anexo 01 63
Anexo 02 76

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA**

**RESOLUCIÓN DEL CONSEJO UNIVERSITARIO**

**N° 251 -2017-UNSCH-CU**

**-08-**

# I. MODELO INSTITUCIONAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA

## 1.1 PRESENTACIÓN

La Real, Pontificia y Nacional Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga (UNSCH) es la segunda universidad fundada en el Perú, es reconocida por su tradición e identidad cultural, por el desarrollo de procesos de formación educativa en pre y posgrado, investigación científica y destacada responsabilidad social en nuestra región. En tal sentido, estamos conscientes de la transcendencia de nuestros fines y del rol que debemos cumplir en el desarrollo sostenible de nuestro país.

El presente Modelo Institucional que presentamos a la comunidad académica y a la comunidad en general tiene como fin establecer los fundamentos y lineamientos generales para nuestro desarrollo institucional dentro de un mundo globalizado. Nuestro modelo institucional está constituido por tres modelos específicos: el Modelo de Gestión Institucional, Modelo Educativo y Modelo de Gestión de la Investigación, cada uno de ellos responde a la misión y visión de la universidad, su Estatuto, Plan estratégico, entre otros documentos de Gestión interna y externa. Este es si acaso el documento más importante para guiar la gestión institucional, la elaboración de los perfiles competenciales de cada carrera profesional, para encaminar la gestión de la investigación y lograr que nuestra universidad cumpla cabalmente su misión y alcance un mejor posicionamiento en los diversos rankings nacionales e internacionales. Su ejecución compromete a toda la comunidad universitaria Cristobalina y en adelante es un reto ponerlo en marcha y mejorarlo continuamente, siempre con la participación y compromiso leal de todos.

# UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA

## RESOLUCIÓN DEL CONSEJO UNIVERSITARIO

## N° 251 -2017-UNSCH-CU

-09-

En el siguiente esquema se muestra el Modelo Institucional de nuestra Universidad

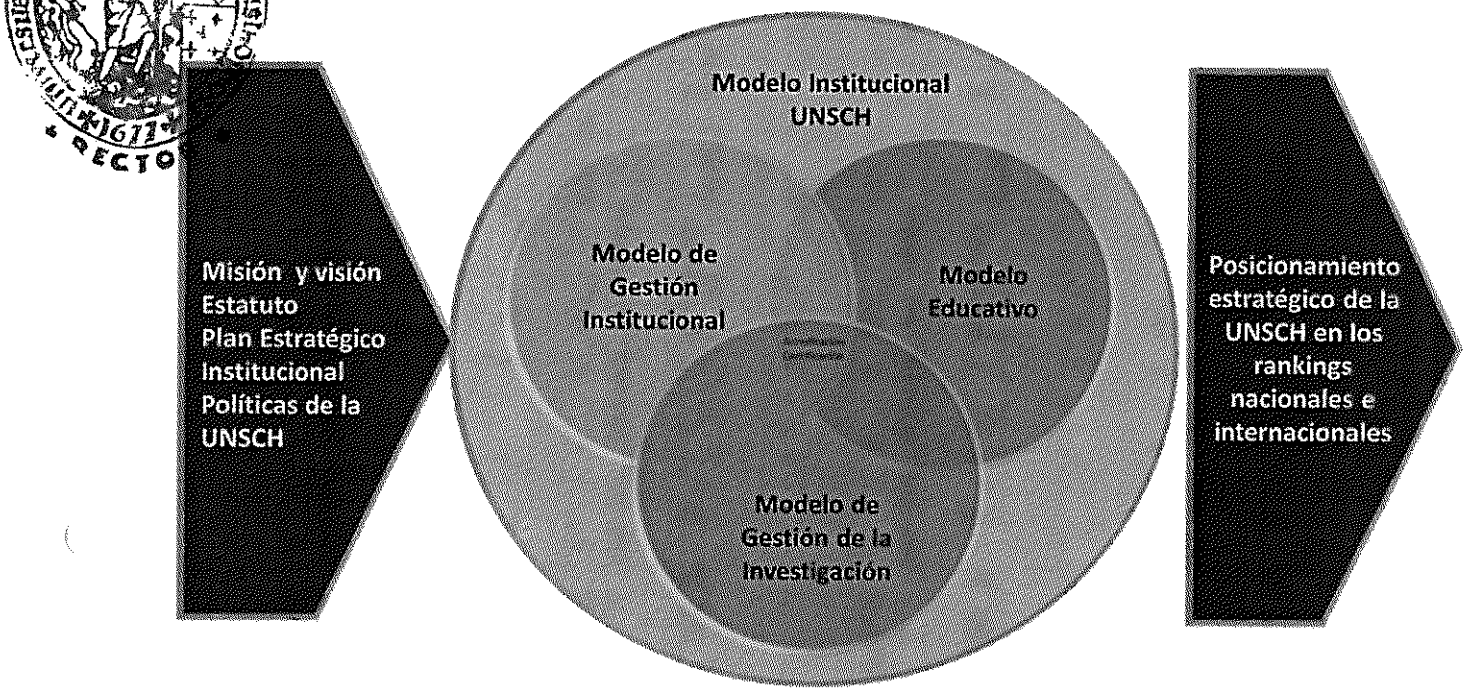



Figura 01. Modelo Institucional de la UNSCH

# II.MODELO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL

## 2.1. IDENTIDAD DE LA UNSCH

La UNSCH fue fundada con la categoría de Real y Pontificia, el 3 de julio de 1677, por el ilustre obispo de la Diócesis de Huamanga Don Cristóbal de Castilla y Zamora. Su fundación fue refrendada el 21 de diciembre de 1680 por el rey de España Don Carlos II. Su creación también contó con la confirmación del Papa Inocencio XI, mediante la Bula Pontificia. Después de casi 200 años de funcionamiento, fue clausurada en 1886 y reabierta 80 años después con el nombre de Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, por mandato de la Ley N° 12828, promulgada el 24 de abril de 1957; reinició con sus labores académicas el 3 de julio de 1959. Desde ese momento, contó con el apoyo de la comunidad ayacuchana y los más destacados intelectuales y políticos nacionales e internacionales. Durante los aciagos años del 80, donde la violencia se abatió sobre el Perú, la Universidad mantuvo firmemente su compromiso institucional que es de seguir aportando al desarrollo regional. A pesar de haber sufrido embates violentos, perdida de importantes miembros de la comunidad universitaria y graves daños en su infraestructura física, y actividad académica, la universidad siguió apostando por la formación académica y el compromiso con la institucionalidad democrática. Aun en los peores años del conflicto, no fue intervenida por el Estado. Actualmente, la UNSCH cuenta con veintiocho Escuelas de Formación Profesional, distribuidas en nueve Facultades; forma profesionales con conocimientos y competencias para responder a las necesidades y demandas regionales, nacionales y globales. Su formación humanista los hace poseedores de una importante sensibilidad social, científica y cultural. La acción de la Universidad se extiende a diferentes ámbitos de las actividades locales y regionales, a partir de acciones de proyección social y de investigación académica. Su accionar se da principalmente en los campos agropecuarios, educativos, comerciales, artísticos, industriales y culturales. Nuestra Universidad mantiene vivo el interés por nuestras raíces culturales, la historia regional, el respeto a la diversidad cultural y al medio ambiente. Al mismo tiempo, se proyecta hacia el futuro consciente de los retos que este plantea para la región, el país y el mundo globalizado.

## 2.2. FUNDAMENTOS

### 2.2.1 MISIÓN

Misión

***"Profesionales competentes y realizar investigación científica, tecnológica y humanística con principios éticos y responsabilidad social, que contribuya al desarrollo sostenible de la sociedad".***

Figura 02. Misión (PEI UNSCH 2017-2019)

### 2.2.2 VALORES INSTITUCIONALES

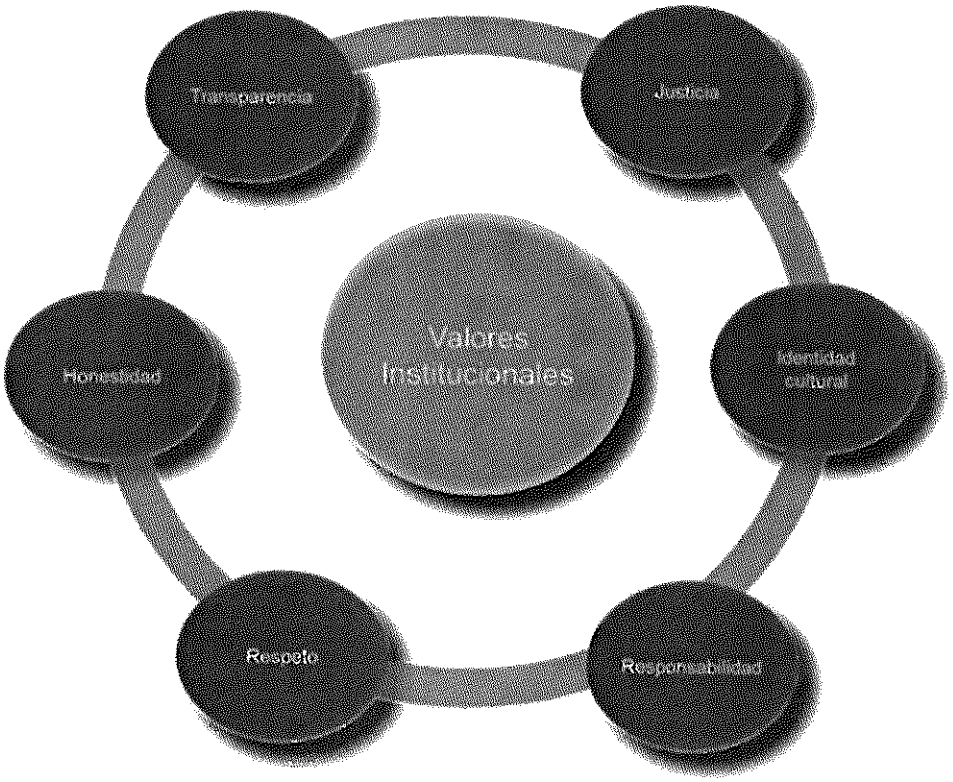



Figura 03. Valores institucionales

### 2.2.3 PRINCIPIOS

- La búsqueda de la excelencia académica, profesional, científica y tecnológica.
- La calidad académica y su mejoramiento continuo.
- El espíritu crítico y de investigación.
- La creatividad e innovación.
- La pertinencia y compromiso con el desarrollo del país.
- El interés superior del estudiante.
- La libertad de cátedra, pensamiento y expresión; con pluralismo, tolerancia, diálogo intercultural e inclusión social.
- La búsqueda y difusión de la verdad y promoción de la justicia.
- La ética profesional y moral pública.
- El justo reconocimiento al mérito.
- La defensa de los Derechos Humanos y el Desarrollo Social.
- La afirmación de la vida y dignidad humanas.
- La democracia institucional.
- La autonomía inherente a su esencia y finalidad.
- La gratuidad de la enseñanza.
- La internacionalización.
- El rechazo a toda forma de violencia, intolerancia y discriminación.
- La afirmación de intereses y valores nacionales.

## 2.2.4 FINES

- Acrecentar y transmitir la cultura universal con sentido crítico y creativo.
- Formar integralmente al hombre, humanística, científica y profesionalmente, con excelencia académica, de acuerdo con las necesidades de la región y del país.
- Buscar permanentemente la instauración de una sociedad justa, que permita promover, estimular, organizar y realizar investigaciones en los campos de las humanidades, la ciencia y la tecnología.
- Desarrollar la Universidad al servicio de la comunidad nacional, especialmente de su zona de influencia
- Desarrollar una política concordante con los avances de la ciencia y la tecnología, las demandas de la era del conocimiento científico y proyectar sus acciones de formación profesional competitiva, investigación productiva, científica y humanística
- Valorar, conservar, defender y desarrollar el patrimonio cultural e histórico de la comunidad local, regional y nacional.
- Fomentar y desarrollar la práctica de los valores ético-morales y cívicos; así como buscar y defender la integridad nacional, la responsabilidad y vocación de servicio a la comunidad; y contribuir a la búsqueda de la independencia económica, política, cultural y tecnológica del país.

## 2.2.5 EJES ESTRATEGICOS DE LA UNSCH

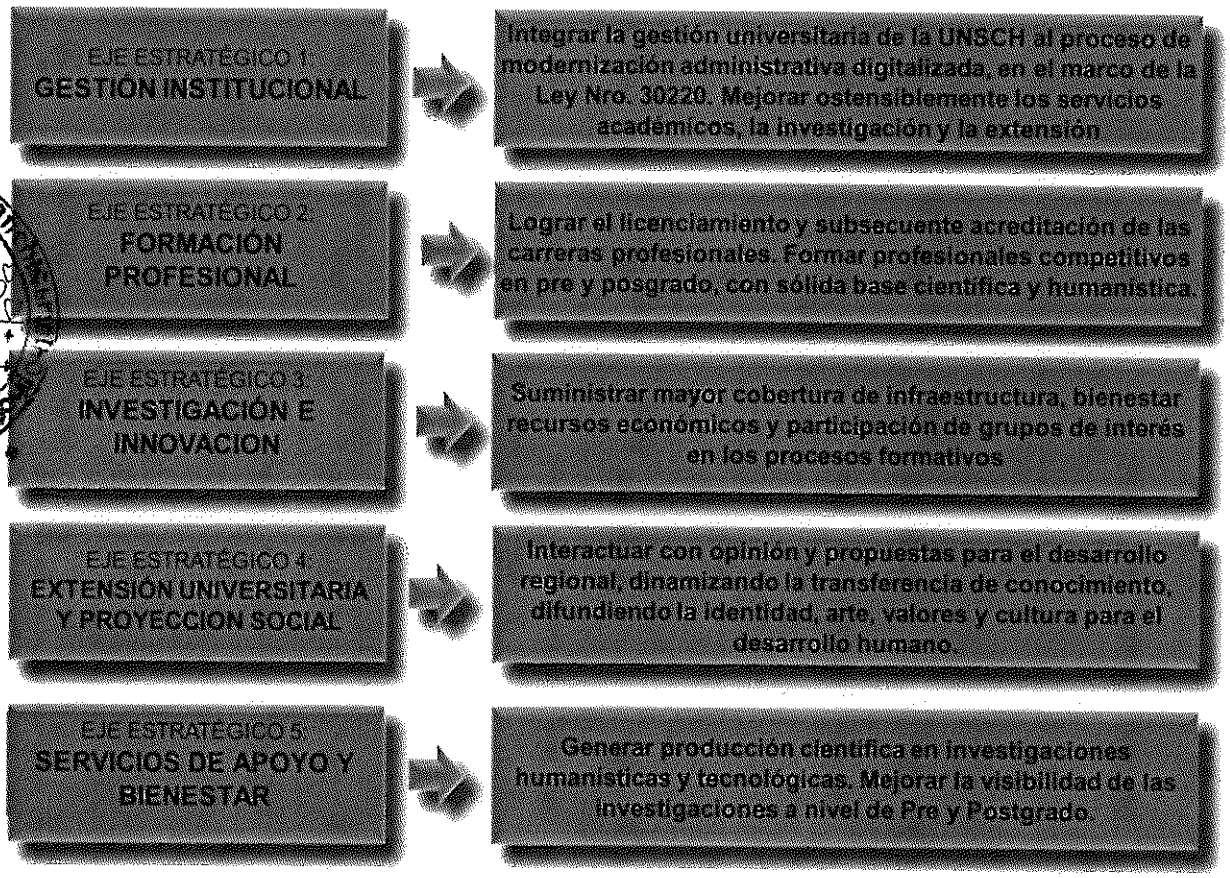



Figura 04. Ejes estratégicos de UNSCH

## 2.2.6 FACTORES CLAVES DE GESTIÓN

Para el logro de los Ejes estratégicos de la Universidad es importante considerar los factores claves de gestión, los cuales deben ser aplicados en todas las áreas de la universidad, según su propia naturaleza. Ejemplo en la organización de la información para la toma de decisiones, su implementación, el control y seguimiento de estas, en las evaluaciones y mejoras que deban implementarse como resultado de las verificaciones o evaluaciones. En ese sentido, se establecen los siguientes factores claves para la Gestión Institucional de nuestra Universidad:

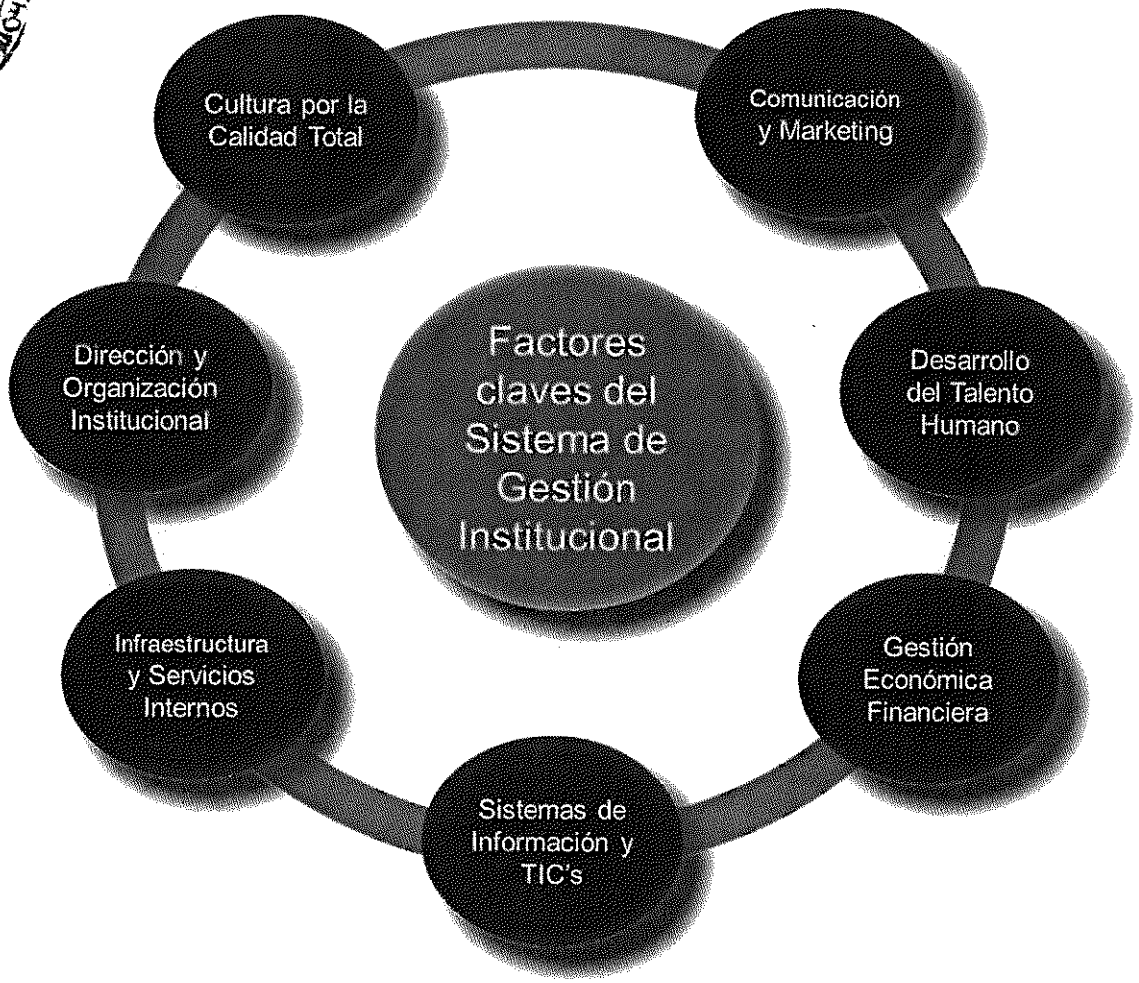



Figura 05. Factores claves del Sistema de Gestión Institucional

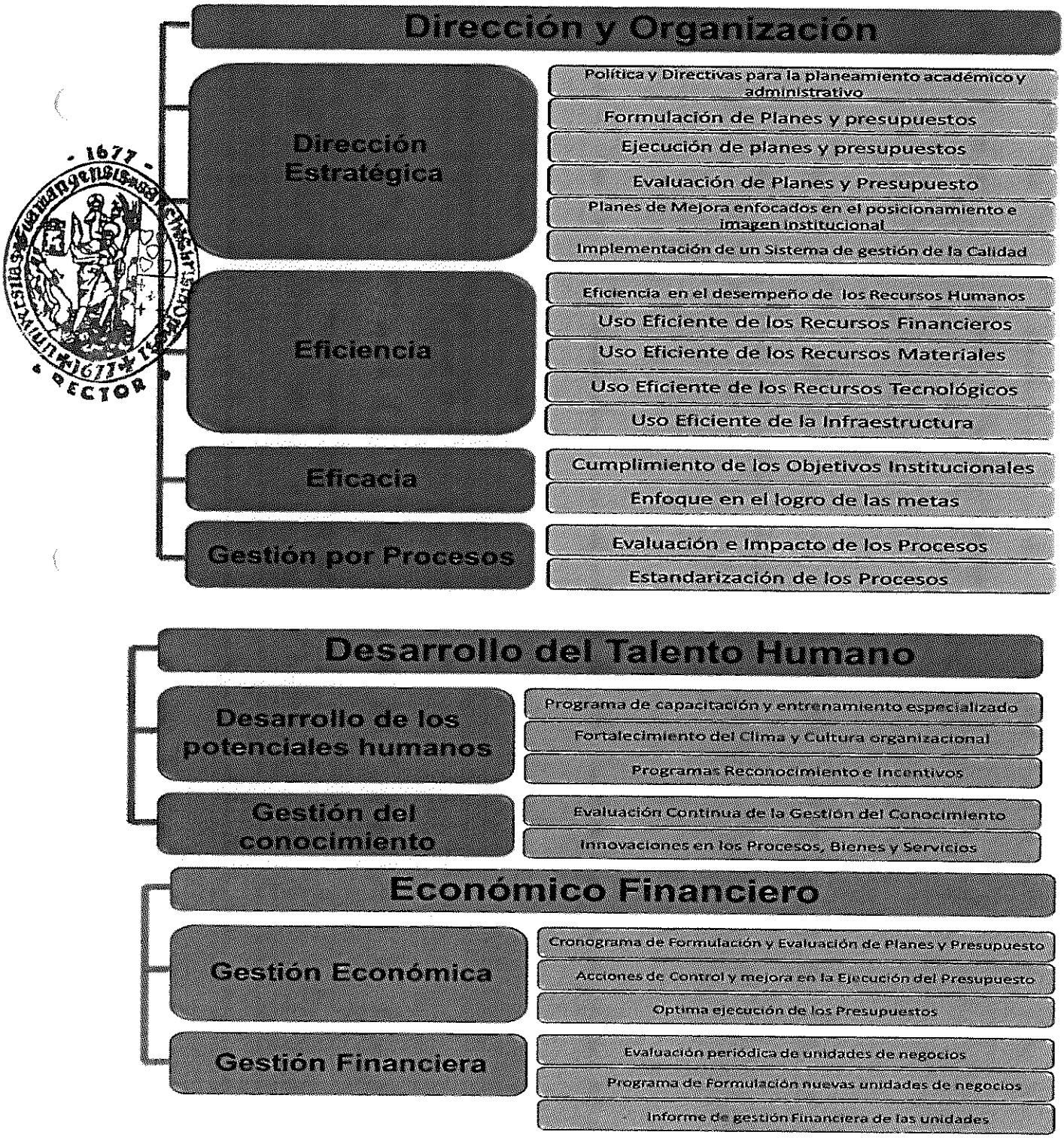
# UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA

## RESOLUCIÓN DEL CONSEJO UNIVERSITARIO

## N° 251 -2017-UNSCH-CU



A continuación, se describen los aspectos que deben ser considerados en la implementación de los factores claves de la Gestión Institucional:



# UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA

## RESOLUCIÓN DEL CONSEJO UNIVERSITARIO

## N° 251 -2017-UNSCH-CU



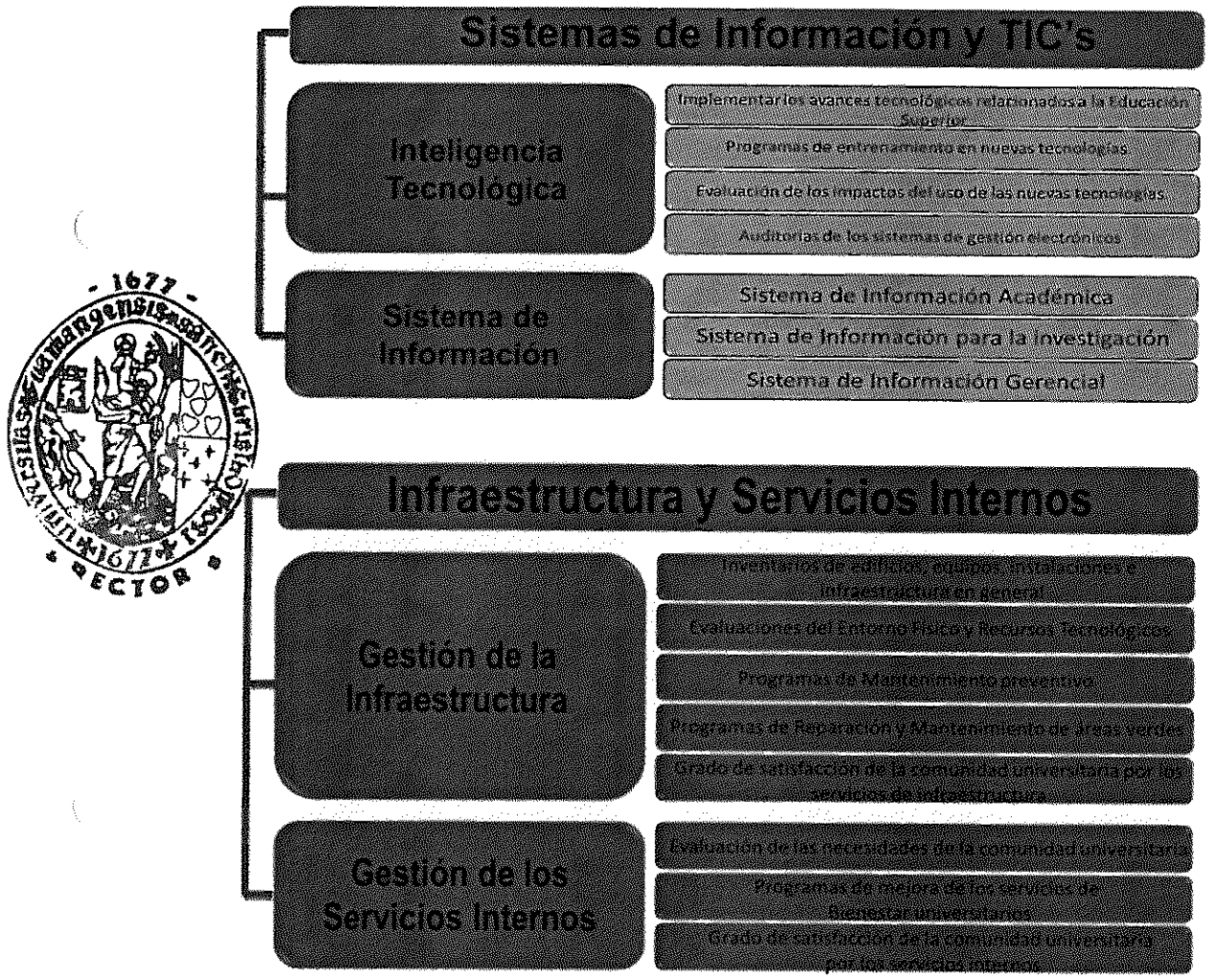





Figura 06. Descripción de los Factores claves del Sistema de Gestión Institucional

Nuestros principios, valores, fines, los ejes estratégicos establecidos en el Plan Estratégico Institucional y la gestión de los factores claves del Modelo institucional nos permitirán cumplir con la misión de la UNSCH. Esquemáticamente se representan en la siguiente figura:



Figura 07. Ejes estratégicos de UNSCH

## 2.2.7 MODELO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL COMPROMETIDA CON LA MEJORA CONTINUA

El Modelo de Gestión Institucional está orientado a articular los elementos esenciales para el buen desarrollo de las funciones universitarias y administrativas, estas se fundamentan en los procesos, en el talento humano, en la cultura organizacional de la UNSCH, en los sistemas de información y comunicaciones (TICs), en la infraestructura física y en el logro de las acreditaciones/certificaciones institucionales.

**El objetivo de nuestro modelo es brindar una gestión institucional eficiente, teniendo como filosofía de trabajo la mejora continua a todo nivel**. En tal sentido, el modelo de Gestión Institucional tiene como herramienta principal el ciclo de Deming. La mejora continua en la Gestión institucional es la estrategia para desarrollar una cultura hacia la calidad total de nuestros servicios académicos y administrativos. La Gestión institucional logra su máximo rendimiento en la universidad cuando se gestiona y se comparte el conocimiento dentro de una cultura de aprendizaje e innovación, basado en: Planificar, Ejecutar, Evaluar (Verificar) y Mejorar (Actuar), tal como se describe en la siguiente figura:

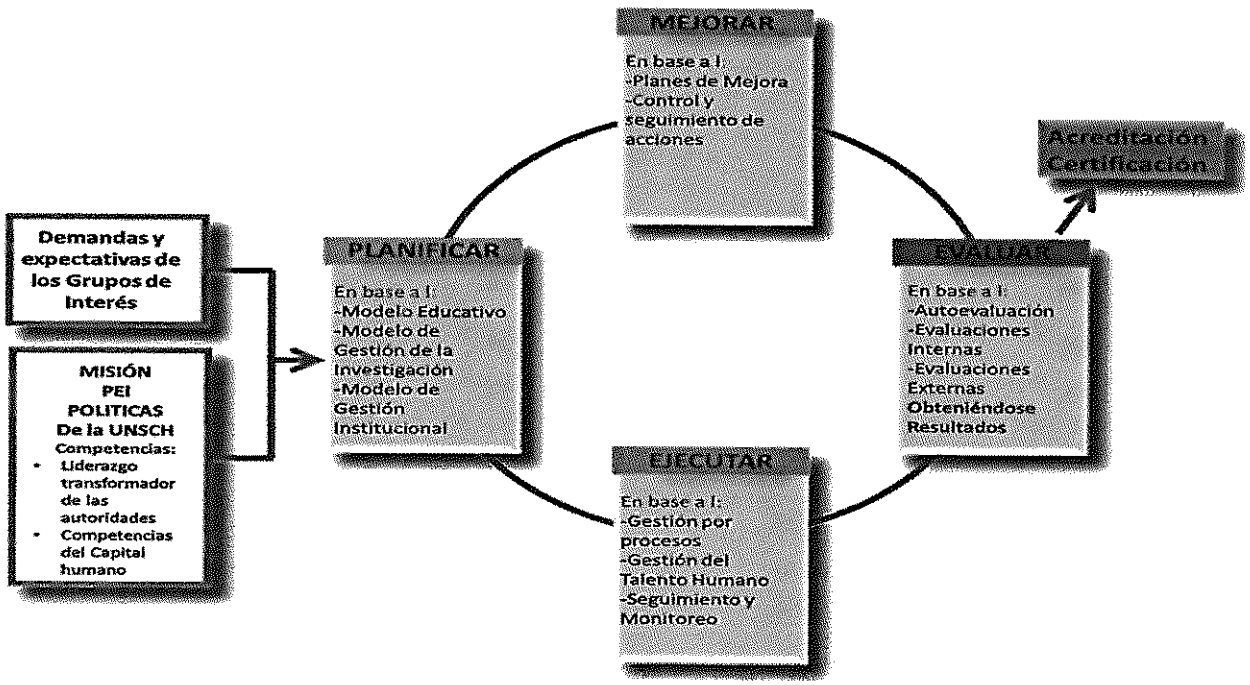


Figura 08. Ciclo de Deming

### 2.2.7.1 Sistema de Gestión por procesos

La gestión por procesos nos permitirá sistematizar y visualizar los resultados obtenidos de la gestión de nuestra universidad. El sistema de gestión por procesos está comprendido por los procesos estratégicos orientados hacia la visión de la universidad, los procesos clave que enmarcan la misión y razón de ser de la institución y los procesos de apoyo que son la esencia de la gestión interna de la institución y dan soporte a los procesos clave. Trabajar con la filosofía de mejora continua bajo un sistema de gestión por procesos constituyen herramientas fundamentales para una gestión universitaria eficiente y eficaz orientada a satisfacer las expectativas y demandas de los grupos de interés y de la sociedad en su conjunto. A continuación, se presenta el Mapa de Procesos de la UNSCH:




Figura 09. Mapa de Procesos de la UNSCH

### 2.2.8 SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN

La UNSCH pretende consolidarse como una universidad líder, moderna, con tradición, acreditada e integrada a redes académicas globales y a la vez, comprometida con el desarrollo humano y el desarrollo sostenible. Para lograr este objetivo es imprescindible articular todos los procesos y factores clave que permitan implementar un Sistema Integrado de Gestión, la cual debe involucrar un Sistema de Gestión de la Calidad (certificada con la Norma Internacional ISO 9001:2015); un Sistema de Gestión Ambiental (certificado con la norma ISO 14001:2015); un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud ocupacional (certificado con la norma OHSAS 18001:2015).

Por otro lado, para fortalecer y hacer demostrable su rol social y moral, más allá de asegurar la formación profesional universitaria y la investigación científica, la UNSCH pone en marcha su política de Responsabilidad Social Universitaria. Sus estudiantes, docentes y personal administrativo, se caracterizan por realizar labores de Responsabilidad Social en diversas comunidades de la Región Ayacucho, esta labor merecerá una gestión sistematizada que visibilice los impactos positivos que ha generado y genera en su entorno social, esta es sin duda una de las fortalezas de nuestra universidad. Bajo el enfoque de Vallaeys, esta gestión interrelaciona e compromete a las comunidades del conocimiento para que el Modelo Educativo, la Gestión ambiental y la Investigación estén orientadas al desarrollo social del país, tal como se muestra en la siguiente figura:



Figura 10. Gestión de la RSU como fortaleza institucional de la UNSCH.
*Fuente: Basado en François Vallaeys (PUCP)*

Finalmente, visionamos la certificación de un Sistema Integrado de Gestión Universitaria: calidad, medioambiente, responsabilidad social, y seguridad y salud, cuyo impacto principal sea la mejora del posicionamiento nacional e internacional de nuestra Universidad.




Figura 11. Sistema Integrado de Gestión de la UNSCH

# III. MODELO EDUCATIVO

## INTRODUCCIÓN

El Modelo Educativo es uno de los tres modelos que componen el modelo institucional de la UNSCH. Es una representación conceptual, detallada y explícita de la realidad, sobre la enseñanza y al aprendizaje en educación superior. Esta representación comprende fundamentos, conceptos, procesos, actores, objetivos, modelos, procedimientos, herramientas y sistemas.

Nuestro Modelo es por competencias profesionales y satisface la estructura de la matriz de estándares de calidad universitaria, sobre gestión estratégica, formación integral, soporte institucional y resultados (4 dimensiones, 12 factores y 34 estándares), establecidas por el SINEACE(Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa) a través de la Dirección de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior Universitaria (DEA-ESU).Asimismo, satisface las 7 Condiciones Básicas de Calidad y los 55 indicadores del Modelo de Licenciamiento Universitario establecido por el SUNEDU (Superintendencia Nacional de Educación Universitaria) a través de su Dirección de Licenciamiento.

El Modelo es coherente con la Declaración Mundial sobre Educación Superior en el Siglo XXI y Marco de Acción Prioritaria para el Cambio y Desarrollo de la Educación Superior, aprobados por la Conferencia Mundial sobre la Educación Superior, en el que se prioriza la formación integral de los profesionales, el aprendizaje permanente, la investigación, la interculturalidad, igualdad de acceso, la ciencia, el arte y las humanidades; la cooperación con el mundo del trabajo, métodos educativos innovadores, calidad académica y uso de las tecnologías de la información y la comunicación (UNESCO, 1998). Responde integralmente a los problemas, objetivos y aspiraciones de nuestra sociedad del conocimiento; a la visión y objetivos estratégicos del Proyecto Educativo Nacional al 2021, al Plan Nacional Estratégico de Ciencia, Tecnología e Innovación para la Competitividad y el Desarrollo Humano, PNCTI 2006-2021 y al Plan Regional de Desarrollo Concertado: Ayacucho 2013-2021, los objetivos estratégicos de estos importantes documentos orientaron la elaboración de este Modelo Educativo. A continuación, se presentan cada uno brevemente.

Tabla 01.
*Proyecto Educativo Nacional al 2021*

| PLAN | VISION | OBJETIVOS |
|---|---|---|
| **PROYECTO EDUCATIVO NACIONAL AL 2021** | **VISIÓN DE LA EDUCACIÓN AL 2021**<br>**"Todos desarrollan su potencial desde la primera infancia, acceden al mundo letrado, resuelven problemas, practican valores, saben seguir aprendiendo, se asumen ciudadanos con derechos y responsabilidades, y contribuyen al desarrollo de sus comunidades y del país combinando su capital cultural y natural con los avances mundiales."** | **Objetivo Estratégico**<br>**5. Educación superior de calidad se convierte en factor favorable para el desarrollo y la competitividad nacional.**<br>**Resultado 1: Renovado sistema de educación superior articulado al desarrollo**<br>**Resultado 2: Se produce conocimientos relevantes para el desarrollo y la lucha contrala pobreza**<br>**Resultado 3: Centros universitarios y técnicos forman profesionales éticos, competentes y productivos** |

Fuente: Plan Estratégico Nacional UNSCH 2017-2019

# UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA

## RESOLUCIÓN DEL CONSEJO UNIVERSITARIO

## N° 251 -2017-UNSCH-CU



Tabla 02.

*Plan Nacional Estratégico de Ciencia, Tecnología e Innovación para la* ***Competitividad y el Desarrollo Humano, PNCTI 2006-2021***

| PLAN | VISION | OBJETIVOS |
|---|---|---|
| **PLAN NACIONAL ESTRATÉGICO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN PARA LA COMPETITIVIDAD Y EL DESARROLLO HUMANO** | **VISIÓN DE LA CTI AL 2021**<br><br>**"El Perú ha logrado desarrollar un sistema de ciencia, tecnología e innovación fuerte y consolidado, con una eficiente articulación de las actividades en CTI, con sólidos vínculos entre la empresa, la academia, el Estado y la sociedad civil, lo que permite satisfacer la demanda tecnológica y consolidar un liderazgo mundial en bienes y servicios innovadores de alto valor agregado, estratégicos para su desarrollo. Esto ha contribuido en forma decisiva a la construcción de una economía basada en el conocimiento y una sociedad próspera, democrática, justa y sostenible."** | **Objetivos específicos**<br><br>**2. Impulsar la investigación científica y tecnológica orientada a la solución de problemas y satisfacción de demandas en las áreas estratégicas prioritarias del país.**<br><br>**3. Mejorar, cuantitativa y cualitativamente, las capacidades humanas en CTI, con énfasis en una formación de excelencia en el postgrado y en el ámbito técnico especializado.**<br><br>**4. Fortalecer, dinamizar y articular sinérgicamente la institucionalidad de la ciencia, la tecnología y la innovación, en el marco del Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico.** |

Fuente: Plan Estratégico Nacional UNSCH 2017-2019

Tabla 03.

*Plan Regional de Desarrollo Concertado: Ayacucho 2013-2021*

| VISION | OBJETIVOS |
|---|---|
| **VISION REGIONAL AL 2021**<br>**"Somos una región organizada, descentralizada e integrada que ha alcanzado un alto índice de desarrollo humano, y como resultado se ha reducido la pobreza y la población goza de una buena calidad de vida, por el trabajo articulado, concertado y ético de las instituciones públicas y privadas, que brindan servicios de calidad, en el marco de objetivos de largo plazo, políticas de inclusión social, respeto a los derechos humanos y con sólida identidad cultural.**<br><br>**La población regional se ubica mayormente en ciudades como Ayacucho, que cumple el rol de centro comercial-financiero regional, y ciudades intermedias articuladas a mercados macroregionales e internacionales, a través de vías asfaltadas y servicios logísticos eficientes. Las actividades económicas son inclusivas y se desarrollan de manera organizada y articulada a cadenas productivas, con altos niveles de productividad y competitividad, protegiendo los ecosistemas y la biodiversidad, así como preservando la calidad del medio ambiente y manejo sostenible de los recursos naturales sobre la base de un ordenamiento adecuado del territorio regional. El área rural se especializa en la agricultura orgánica y los agronegocios, constituyendo una base sólida de la seguridad y soberanía alimentaria".** | **Objetivo Regional**<br><br>**Igualdad de oportunidad es y acceso universal a los servicios básicos de calidad.**<br><br>**Objetivo específico**<br><br>**3. Acceso equitativo a una educación de calidad que permita el desarrollo pleno de las capacidades humanas en la sociedad.**<br><br>**Objetivo Regional**<br><br>**Economía competitiva con alto nivel de empleo y productividad**<br><br>**Objetivos específicos**<br><br>**4. Desarrollo de la ciencia, la tecnología y la innovación en la región.**<br>**5. Desarrollo de innovaciones y transferencia tecnológica orientada a la solución de problemas y satisfacción de demandas en las áreas estratégicas prioritarias.** |

Fuente: Plan Estratégico Nacional UNSCH 2017-2019

De forma general, el Modelo Educativo de la UNSCH responde a las demandas laborales del mercado, al PEI, estatuto y a los documentos normativos ya descritos anteriormente; está constituido por el diseño curricular, el modelo didáctico y los agentes educativos, su conjunción nos permite obtener el perfil competencial desarrollado de una carrera profesional, ello se describirá con detalle en este capítulo. A continuación, se muestra el esquema del modelo en la siguiente figura.

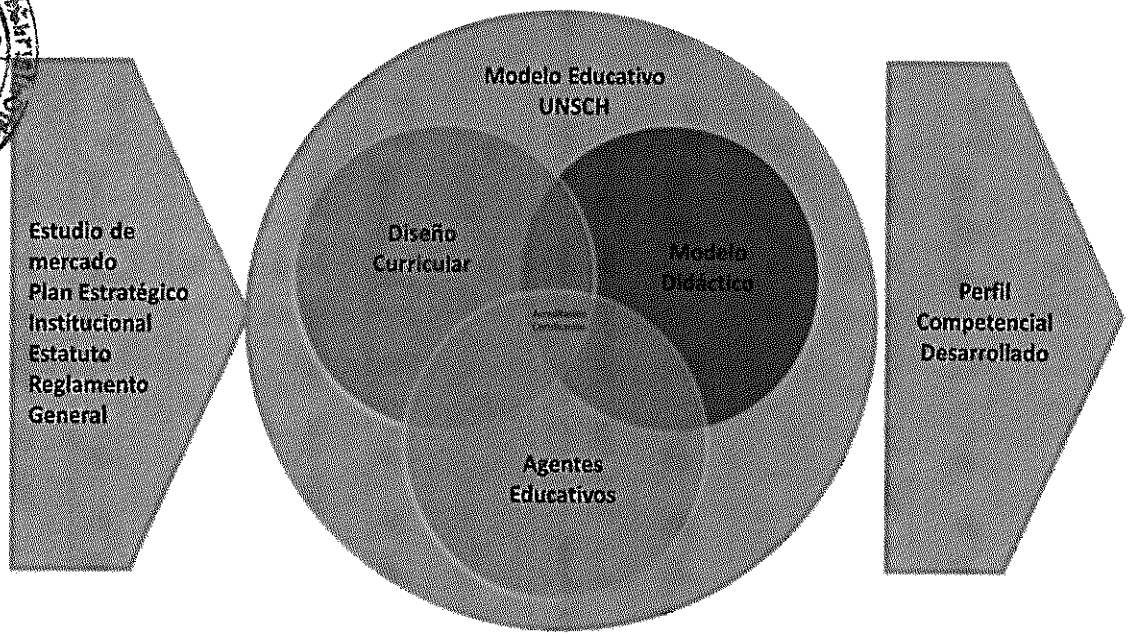



Figura 12. Modelo educativo de la UNSCH

### 3.1 FUNDAMENTOS

Son proposiciones conceptuales clasificadas en varias dimensiones: filosófica, pedagógica, organizacional y social.

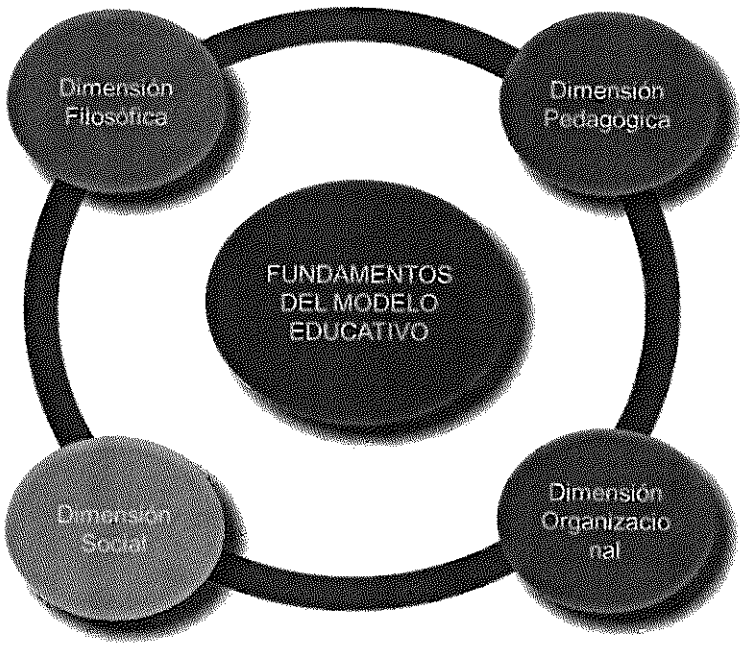



Figura 13. Fundamentos del Modelo Educativo de la UNSCH

#### 3.1.1 Dimensión filosófica

La comunidad universitaria de la UNSCH, asume que el ser humano es el ser más evolucionado de los que existen en la tierra y el que mejor se ha adaptado a los cambios del mismo.

Asume que el propósito de la vida humana es su felicidad, al lograr su bienestar, desarrollando todas sus potencialidades, en un determinado medio ambiente capaz de favorecer su desarrollo personal y social.

Las potencialidades del ser humano se encuentran en todos los ámbitos: genéticos, biológicos, psicológicos y sociales.

Asume que el ser humano es gregario; nace y vive en comunidad, en una plena y mutua dependencia para su supervivencia y desarrollo.

La comunidad está compuesta de otros seres humanos y del medio ambiente. Ambos brindan al ser humano insumos e instrumentos para el desarrollo de sus potencialidades.

El medio ambiente es vital para la supervivencia y el desarrollo del ser humano, por lo que su cuidado y protección es vital en todos los ámbitos.

Para obtener felicidad desarrollando sus potencialidades deben estar en permanente aprendizaje, por ello el ser humano está capacitado para aprender lo que esté a su alcance.

De acuerdo al Estatuto UNSCH (artículos 7 y 8), sus valores relacionados a la formación profesional, son:

a. La calidad académica y su mejoramiento continuo.
b. La afirmación de intereses y valores nacionales.
c. La defensa de los Derechos Humanos y el Desarrollo Social.
d. La libertad de cátedra, pensamiento y expresión; con pluralismo, tolerancia, diálogo.
e. Intercultural e inclusión social.
f. La autonomía inherente a su esencia y finalidad.
g. La pertinencia y compromiso con el desarrollo del país.
h. La creatividad e innovación.
i. El justo reconocimiento al mérito.
j. El interés superior del estudiante.
k. La pertinencia de la enseñanza e investigación con la realidad social.
l. La búsqueda de la excelencia académica, profesional, científica y tecnológica.
m. La internacionalización.
n. La gratuidad de la enseñanza.

### 3.1.2 Dimensión pedagógica

La educación es una tecnología muy beneficiosa para el ser humano. Es la principal herramienta para desarrollar sus potencialidades y favorecer su felicidad.

La educación es la tecnología que hace uso de diversas ciencias para elaborar procedimientos, artefactos, técnicas, programas y estrategias a fin de establecer situaciones naturales y crear situaciones artificiales para generar el desarrollo de competencias personales, técnicas, profesionales, sociales, entre otras, para que el ser humano sea feliz.

Si bien la enseñanza es general y personalizada, el aprendizaje es siempre personal. El que enseña busca conocer y motivar a los que aprenden y las variables que afectan su aprendizaje y desempeño, para lograr tener éxito en su labor docente. El que aprende, está motivado para aprender, acercándose deliberadamente al objeto de su aprendizaje y construyendo, personalizadamente, sus saberes.

### 3.1.3 Dimensión organizacional

Se asume que la vida y la sociedad son cambiantes, por eso y a pesar de ello, el ser humano, planifica, se organiza, dirige, supervisa y evalúa, en todos los ámbitos posibles, a fin de formar profesionales e investigadores que la región y el país necesitan.

La educación y en particular la educación superior, que forma profesionales e investigadores, se organiza para que el desarrollo de las potencialidades sea llevado a cabo de modo ordenado.

Asume que la mejor forma de organización es la que considera la realidad y sus ámbitos como un todo compuesto de elementos en relación armónica y actuando como un todo. En este contexto, asume a los sistemas de gestión como los más adecuados para organizar la labor docente.

Asume que la mejor forma de consideración y respeto por los estudiantes que formamos es realizar la labor docente de la mejor manera que podamos hacer, desde el inicio y en todo tiempo, así como estar en permanente búsqueda de formas de hacerlo mejor, cada vez. En este contexto, asume la filosofía de la calidad, sus ciencias y su tecnología en la organización y realización de la labor docente.

### 3.1.4 Dimensión social

Se asume que el ser humano es comunitario, necesita vivir con otros para el desarrollo de sus potencialidades y su felicidad. Al vivir con otros, forma familias, clanes, grupos, comunidades, ciudades, países, redes internacionales, entre otros. Todos ellos interactúan y se influencian recíprocamente, formando movimientos sociales masivos que favorecen el progreso y desarrollo de la humanidad.

Es por eso que, al establecer las opciones institucionales sobre el modelo educativo, se ha considerado el contexto local, regional, nacional e internacional

En todos los contextos, aunque experimentamos una época de cambios, realmente estamos ante un cambio de época.

Un siglo atrás, había pocas universidades y no estaban abiertas para cualquiera. Las universidades eran para las élites, sean éstas económicas, sociales o académicas. Hoy en día la universidad se está "democratizando" o "masificando"; amplios sectores tradicionalmente excluidos de ella, están pudiendo acceder a la universidad.

Los medios de comunicación y, especialmente, la Internet han hecho posible no solo la globalización de la información y el conocimiento, sino ha promovido que las universidades no sean las únicas productoras de nuevos conocimientos. Hoy en día se produce mucho más conocimiento y ciencia fuera de las universidades que dentro de ellas.

Por otra parte, cada vez se extiende más y se hace más fácil tomar cursos y estudiar, sin moverse de casa, en universidades cuyo campus está a miles de kilómetros de distancia o no existe como espacio físico.

Otra importante evolución reside en el centro de atención de las universidades: de las disciplinas y su enseñanza como eje de formación, hacia las competencias de los estudiantes y su aprendizaje. Va dejando de ser importante la cantidad de información que almacenan los estudiantes para empezar a serlo lo que saben hacer con la información de la que disponen.

Se asume que la acreditación es otro de los eventos propios de esta época. La sociedad y las personas exigen que quien les brinda un servicio y la educación superior es concebido como tal, pueda demostrar y acreditar la

calidad del servicio que ofrece. La incompetencia de los países para garantizar dicha calidad hizo surgir en los últimos años del siglo pasado y primeros del actual una serie de agencias privadas y públicas, nacionales e internacionales, cuyo objetivo es evaluar y acreditar la calidad de las instituciones, programas y titulaciones de las universidades. Al punto que, cada vez más, se espera que la universidad o la carrera estén acreditadas como condición para seguir existiendo.

En el Perú, toda esta evolución tiene una resonancia particular. Después de casi 50 años se inició la discusión acerca del marco normativo que regía la educación superior, que en sus líneas principales se inspiraba en los modelos y principios ideológicos de las reformas universitarias de inicios del siglo XX.

La oportunidad del cambio, lamentablemente no ha producido todos los cambios que el sistema universitario requería; se ha priorizado el aseguramiento de su calidad, pero se ha avanzado.

Se asume que el Perú es un conjunto de culturas variadas y diferentes entre sí; asimismo, somos culturalmente diferentes con otras naciones. Por esta realidad, se asume un enfoque de interculturalidad y de inclusión social en la labor docente, de investigación y de responsabilidad social.

En esta región existen numerosas poblaciones quechua hablantes, por lo que se asume la lengua quechua como un valioso legado de nuestros antepasados que preservamos a través de nuestra labor docente, de investigación y de responsabilidad social.

## 3.2 MODELO EDUCATIVO

La formación de profesionales y la elaboración del Currículo de una carrera profesional requieren de un contexto teórico y conceptual que lo fundamente y le brinde un lenguaje propio, así como una semántica de conceptos con evidencia empírica que respalde sus implicancias en la enseñanza, aprendizaje y evaluación. Dicho contexto se denomina **Modelo Educativo**.

El **Modelo Educativo** se origina en la Visión y Misión que la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga tiene de sí misma, percibida dentro de un contexto local, regional, nacional e internacional y que asume un **modelo educativo** para su labor docente, respaldada por los principios pedagógicos que de ella emana. La visión y misión se puede sintetizar en el lema *"Primvn vivire de inde philosophari"*, que quiere decir, *primero vivir, luego filosofar*, que a su vez es la esencia del

modelo educativo por competencias: desarrollar las competencias desde la práctica, desde el saber hacer, como base del saber y del saber ser.

El **modelo educativo** sustenta el currículo; lo que, a su vez, permitirá graduar y sistematizar el desarrollo de competencias individuales. Esto implica necesariamente contar con una teoría del aprendizaje que distinga tipos de competencia y, al mismo tiempo, el planteamiento de su desarrollo como evolución educativa –específicamente aptitudinal– del individuo a partir de la experiencia.

Existen varios **modelos educativos**, pero el que es útil para lo que el desarrollo mundial y el avance de la ciencia y tecnología demandan de las universidades que forman profesionales es el **modelo por competencias profesionales**.

El término **competencia** es un concepto que se usa en diversas actividades humanas. En general se refieren al desempeño laboral y académico que integran lo personal con las exigencias del medio ambiente, social y ecológico.

Las investigaciones sobre gestión del talento humano, pedagógicas y el requerimiento de las empresas, respecto a la búsqueda de trabajadores inteligentes y con niveles de desempeño exitoso, han realizado aportes a su conceptualización.

El origen del **enfoque por competencias** fue el ámbito académico europeo, el cual estaba relacionado a la formación académica y al trabajo. Desde ese momento el término **competencia** se extiende, y especialmente, a todo el sistema educativo, generando hasta la actualidad nuevas dimensiones y enfoques. No obstante, su abundancia, las diferentes conceptualizaciones sobre la **competencia** han generado confusión y frustración al aplicarlas en la formación de profesionales.

Se ha analizado una amplia cantidad de las más importantes conceptualizaciones sobre competencia (Anexo 01), para finalmente optar por aquella que contiene los elementos de la realidad que nos permite argumentar su coherencia e impliquen acciones concretas para operativizar el desarrollo de las competencias profesionales.

La mayoría de autores coincide en describir la naturaleza de la competencia como un conjunto de habilidades usadas para enfrentar, de modo efectivo, situaciones y problemas, previstos y no previstos, mediante una acertada combinación de recursos personales y sociales. Lo lamentable es que al describir usan categorías conceptuales pobres, multisemánticas, y de uso coloquial. Es necesario usar descripciones, claras, completas, unisemánticas y medibles.

La **competencia**, como palabra y constructo de uso académico y profesional, no tiene existencia física. Por ello, refiere y es un conjunto de **habilidades**, es decir una **disposición** o **tendencia**, hacia la **efectividad** en situaciones diversas, que exigen algún tipo de resultados que, a su vez, son los que definen a la competencia.

En el campo de la educación universitaria, el paradigma de las competencias proporciona el objeto de la actuación docente: la competencia. Es decir, lo que un maestro universitario debe desarrollar en sus estudiantes es un conjunto finito de competencias identificadas y tipificadas para una determinada profesión.

También, le determina los componentes que deberá de desarrollar para cada competencia: habilidades, conocimientos, y actitudes. Y, algo que olvidamos o soslayamos por ignorancia: las exigencias de la sociedad, que han dado origen a la competencia y que se expresan en situaciones que exigen algún tipo de resultados.

En resumen, una definición de competencia es completa si describe lo que hace la persona, en el contexto social en el que se desenvuelve. Por ello, el modelo de competencia que se asume para la educación superior consta de cinco elementos, tres de ellos pertenecen a la persona (b, c y d) y dos al contexto social (a y e):

a. Las situaciones que exigen un resultado determinado.
b. La motivación para lograr el resultado.
c. Un conjunto finito de habilidades para lograr el resultado.
d. Un conjunto de conocimientos para lograr el resultado.
e. Los criterios de efectividad del resultado.

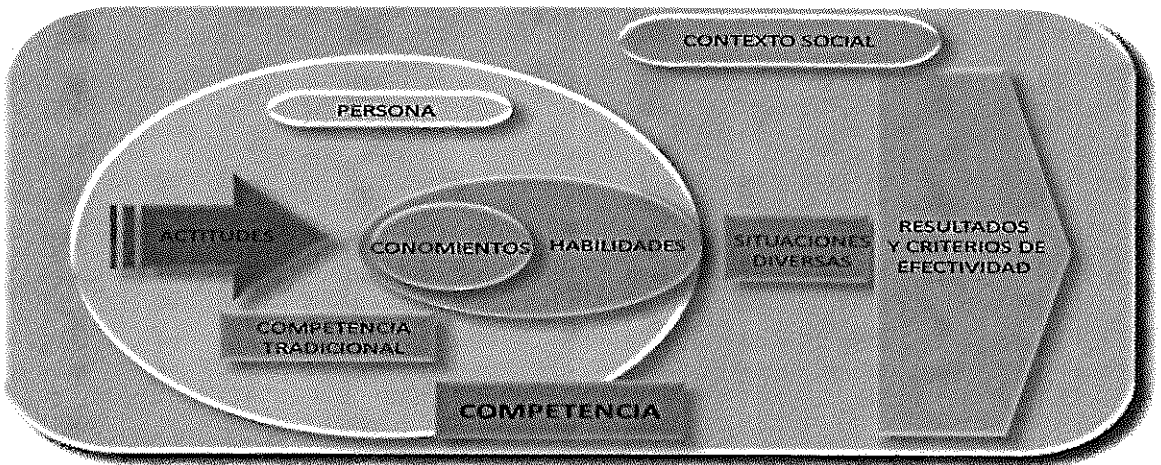



Figura 14. Modelo de elementos de una Competencia
*(García, A., 2011)*

Los conceptos vinculados con la competencia son:

A. **Situaciones diversas***:* Configuración social y ecológica, que presentan expectativas de desarrollo o solución, por parte de personas profesionales o no. Son estas situaciones que se usan para la aplicación de competencias desarrolladas, en el sistema de prácticas pre profesionales. Están referidas a problemas, dificultades, necesidades, o aspiraciones de la sociedad.

B. **Resultados:** Transformaciones en algunos aspectos de la sociedad y de la realidad ecológica, debido a la acción de las competencias. Son estos resultados que se usan como evidencias que nos señalan el nivel de desarrollo de las competencias. Usadas, generalmente, para el desarrollo de las clases de práctica.

C. **Criterios de efectividad:** Tipo de configuración social y ecológica, de las transformaciones, que satisface una expectativa de desarrollo, o elimina / disminuye un problema. Constituye un requerimiento impuesto socialmente. Son estos criterios que se usan para evaluar los resultados anteriores a fin de determinar el completo desarrollo de la competencia.

D. **Actitudes**: Es la **disposición afectivo-motivacional** que expresa una persona, como preferencia y elección, para realizar una actividad con efectividad. Bajo este concepto pueden considerarse a: valores, motivaciones, preferencias, posturas, compromisos, y otros semejantes, que afectan el desempeño de las habilidades en el logro de resultados que satisfagan a los criterios de efectividad. También llamadas actitudinales.

E. **Habilidades:** Es el conjunto de conductas variantes, impuesta por la naturaleza y las características de los eventos sociales y ecológicos con los que se relaciona, pero sobre todo definida por el criterio de efectividad, que lograrán los resultados que van a satisfacer los criterios de efectividad. También llamados procedimentales.

F. **Conocimientos:** Es la posesión de conocimientos y los conceptos específicos, esenciales para comprender las situaciones y realizarlas. También llamadas conceptuales.

Este modelo educativo tiene los siguientes elementos:

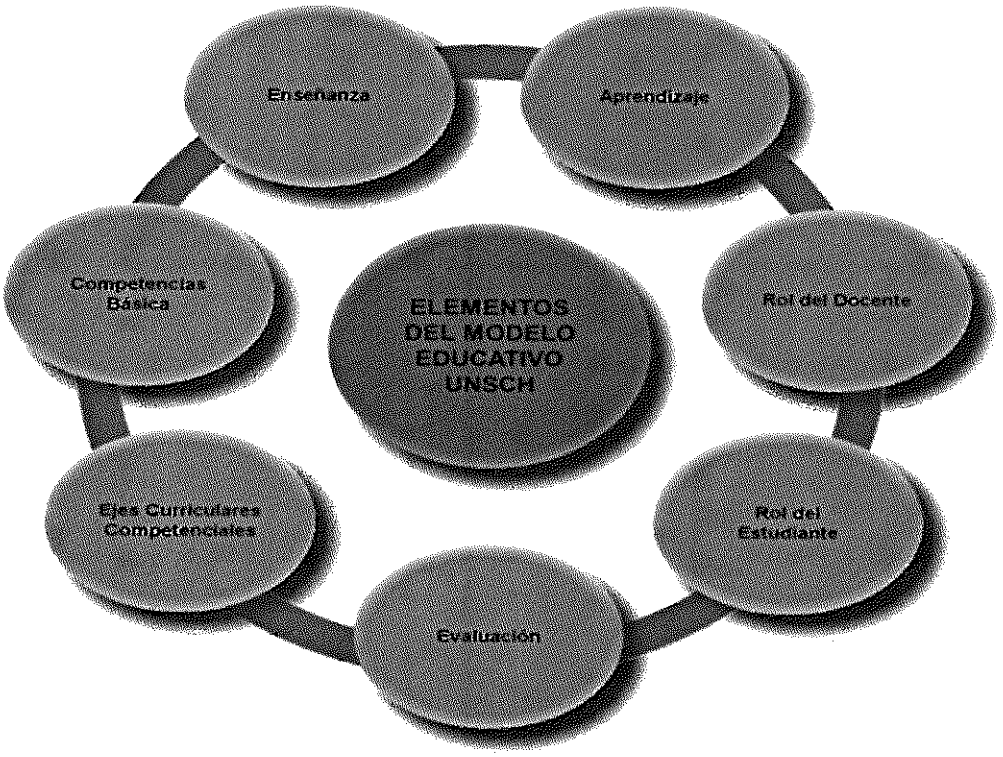



Figura 15. Elementos del Modelo Educativo de la UNSCH

### 3.2.1 Enseñanza

Las competencias no se "enseña", se desarrolla, en el estudiante. Por tanto, la tarea del docente no es "enseñarle" al estudiante lo que debe saber, sino acompañarle en el desarrollo de sus competencias profesionales.

Tomando en cuentas las definiciones proporcionadas, concluimos que no hay modelo de enseñanza más alejado del desarrollo de competencias que el de una enseñanza transmisiva.

Para que el estudiante desarrolle sus competencias no necesita que el docente le "cuente" lo que él sabe o lo que él hace cuando se le presenta algún problema o reto profesional, porque esos retos jamás se repetirán de la misma manera y porque aprender a afrontarlos supone mucho más que enterarme de cómo lo hacen los demás y aprender la secuencia de acciones que ellos dieron.

La tarea fundamental del docente que acompaña el desarrollo de competencias de sus estudiantes es proponerles retos cada vez más complejos que, progresivamente, vayan permitiéndoles poner en juego integradamente todo lo que la competencia debe movilizar.

El aprendizaje de una competencia debe empezar siempre en el reto inicial y motivador, en la forma de un problema, un proyecto o un caso profesional a enfrentar. En la búsqueda de solución los estudiantes no solo irán aprendiendo lo que necesitan para resolverlo, sino también a crear alternativas de solución y a evaluarlas críticamente; así como, en general, a enfrentar retos profesionales. Desarrollar competencias es aprender a hacer, pero no un hacer mecánico, repetitivo y poco consciente, sino un hacer estratégico, crítico, fundamentado y creativo.

El aprender a hacer competentemente, requiere de docentes que diseñen procesos que le den al estudiante la oportunidad de desarrollar y evaluar sus competencias y que los puedan acompañar, con la paciencia que todo estudiante requiere por parte del experto que lo está preparando para el actuar profesional.

El proceso formativo facilita el aprendizaje de los estudiantes, promoviendo el desarrollo de sus competencias. En este sentido, el docente es un facilitador de los aprendizajes, para lo cual, puede compartir su propia experiencia y conocimiento, teniendo claro que la mayor parte del tiempo de clase debe dedicarse a la actividad intelectual y cognitiva de los estudiantes. Por ello, se priorizan las metodologías centradas en la actividad del estudiante y el uso intensivo de las nuevas tecnologías.

### 3.2.2 Aprendizaje

El aprender hacer es un elemento articulador. El diseño de las actividades de aprendizaje debe considerar tres aspectos fundamentales: el conceptual, el procedimental y el actitudinal, a fin de asegurar el logro de la competencia. Estos deben integrarse a lo largo del proceso formativo, centrándose fundamentalmente en el "hacer"; pero sin dejar de lado el aspecto conceptual - base teórica que le da fundamento y razón de ser al hacer, ni el aspecto actitudinal - disposición de la persona. Las competencias le pertenecen al aprendiz, se desarrollan en él y se manifiestan en la manera como él actúa.

Durante el desarrollo de las competencias se deben considerar herramientas metodológicas que garanticen el logro de los aprendizajes. A continuación, se mencionan algunas de ellas:

- El trabajo cooperativo, donde aprenden y ejercitan tanto habilidades socioemocionales como específicas de su carrera. Expresan sus ideas y emociones, escuchan activamente, confrontan sus posiciones e intereses, consensuan y logran metas comunes; en suma, aprenden a convivir con otros en un clima de participación, libertad y responsabilidades.
- El empleo de análisis de casos; obtenidos de sus propias vivencias y de otras personas y hechos de su entorno, facilita la incorporación de conocimiento y habilidades, a partir de situaciones concretas, que provienen del mundo del trabajo y de la empresa.
- La participación de los estudiantes en la toma de decisiones para incluir actividades y contenidos en el silabo, como un proceso de negociación de saberes según sus necesidades e intereses de aprendizaje.
- La recuperación de la experiencia de los participantes; en la medida que enriquecen los aprendizajes grupales y pueden incidir en la incorporación del mundo laboral en el proceso de aprendizaje.
- La inclusión de trabajos aplicativos; vinculados a las dimensiones laborales y prácticas de la profesión, que orienten el aprendizaje de los estudiantes.
- La realización de visitas a empresas para el logro de los aprendizajes; dónde los participantes entren en contacto con la experiencia laboral y puedan identificar los aspectos relevantes para efecto de su formación.
- El uso de la problematización; para el desarrollo de aprendizajes, permite la incorporación de situaciones que demanden la integración de las capacidades de los participantes para resolver la situación planteada.
- Incorporar la metodología de Aprendizaje Basado en Problemas, especialmente para aquellas asignaturas o módulos que requieran la integración y puesta en práctica de diferentes saberes.

### 3.2.3 Rol del docente

El docente es un **facilitador del desarrollo de las competencias profesionales de sus estudiantes**.

Por ello, la mayor parte del tiempo de esta relación estará dedicada a actividades que deberán realizar los estudiantes, mientras que el docente se dedicará a la planificación, dirección, orientación y evaluación de las competencias profesionales. Priorizando el uso de los métodos didácticos centrados en la actividad del estudiante y el uso intensivo de las tecnologías de la información y la comunicación.

### 3.2.4 Rol del estudiante

El estudiante es un **activo y responsable desarrollador de sus propias competencias profesionales**. El estudiante es un actor activo en el proceso de aprendizaje, cuenta con un conjunto de **aprendizajes previos** reconocidos e incorporados en el proceso de aprendizaje, facilitando que los **nuevos aprendizajes** adquieran un mayor significado.

### 3.2.5 Evaluación

El **objetivo** de la evaluación es medir el nivel de desarrollo de las competencias adquiridas, a través del desempeño de habilidades, actitudes y conocimientos en un determinado momento. El responsable de evaluar la competencia en cada actividad pedagógica es el docente.

El **estudiante** autoevalúa su propio nivel de logro en cada momento de evaluación, asimismo, evalúa el nivel del desarrollo de la competencia de sus compañeros; y evalúa la enseñanza del docente. Todo ello a través de instrumentos válidos.

Los **instrumentos** para evaluar el nivel de competencias logradas, son diversas y en función de cada actividad y producto. Estos instrumentos siempre deben ser validados.

Los **momentos de evaluación**, son varios y se da en función al objetivo propuesto. Comprende el desarrollo de las acciones pedagógicas, durante, al final y luego de un periodo de culminado, lo que nos permitirá evaluar el impacto de cada experiencia de aprendizaje.

Los objetivos de las evaluaciones de acuerdo a las situaciones pedagógicas son: identificar los saberes previos, establecer los efectos de las acciones pedagógicas, establecer el nivel de efectividad de la enseñanza, o determinar el nivel de impacto de la experiencia de aprendizaje.

El proceso de evaluación parte de los saberes previos; de las acciones pedagógicas realizadas; ambas acciones permiten clasificar las características de los estudiantes, para establecer el nivel de eficacia de la enseñanza y el nivel de impacto del módulo.

Los resultados de cada fase de **evaluación** tienen un **peso específico** en función de su importancia en el desarrollo de la competencia, la complejidad de la actividad y el logro alcanzado.

La **calificación** puede ser **vigesimal** (de 0 a 20), **literal** (aprobado o desaprobado) y **escalar** (competencia en inicio, en desarrollo, lograda y adelantada). En el sílabo se establecerá la ponderación de los calificativos de cada unidad de aprendizaje.

### 3.2.6 Ejes curriculares Competenciales

La identificación de las competencias profesionales no sólo depende del estudio del mercado laboral, también consideramos nuestra misión y visión, que se traduce, pedagógicamente, en el establecimiento de conocimientos, normas y prácticas docentes y universitarias que se llevarán a cabo en todas las experiencias de aprendizaje de los estudiantes.

En un modelo educativo por competencias, el eje curricular competencial es un conjunto de **conocimientos y competencias**, **prácticas didácticas de los docentes y actividades universitarias**, que los estudiantes **desarrollan en todas las experiencias de aprendizajes** (asignaturas, talleres, proyectos, programas, actividades extracurriculares y afines) **durante toda su formación profesional**, para crear la **identidad institucional** en todos sus **estudiantes**.

El **eje curricular competencial** es:

a. **Universitario:** Porque una o más competencias, son desarrolladas por varias experiencias de aprendizaje, en un mismo periodo lectivo, insertados en los currículos de las carreras profesionales, logrando de este modo desarrollar la identidad en todos nuestros estudiantes. Estas competencias son desarrolladas junto con las competencias básicas, en el Programa de Estudios Generales, por el valor de un mínimo de 35 créditos, de acuerdo a la Ley Universitaria 30220.

b. **De Carrera Profesional:** Porque una o más competencias, son desarrolladas en todos los periodos lectivos, a lo largo de la formación en el currículo de una carrera profesional, logrando de este modo desarrollar la identidad de la carrera profesional. Estas competencias se desarrollan junto a las competencias específicas de una carrera profesional, dentro de un mínimo de 165 créditos, de acuerdo a la Ley Universitaria 30220.

El **eje curricular competencial de las carreras profesionales**, es su **Identidad.** Es el conjunto de habilidades, conocimientos y actitudes, reconocidos en docentes, egresados y estudiantes de la UNSCH, que los distingue de los demás profesionales e investigadores y comprende las siguientes áreas:

a. **Calidad personal**: Es el conjunto de conocimientos, prácticas y proyectos en el que se expresa la identidad personal del **estudiante y docente**, que asumen su marca personal, estabilidad emocional, organización personal, proactividad, emprendedurismo, creatividad y responsabilidad, orientado a metas, manejo de las TIC y administración de entornos virtuales.

b. **Emprendimiento:** Es el conjunto de conocimientos, prácticas y habilidades que usan el **estudiante y el docente** como estrategia general para iniciar y desarrollar empresas asumiendo sus riesgos y afrontando dificultades.

c. **Innovación y creatividad**: Es el conjunto de conocimientos, prácticas y proyectos que el **estudiante y el docente** requieren para estar en condiciones de generar cambios introduciendo una o más novedades, en un ámbito particular de la realidad.

d. **Responsabilidad social**: Es el conjunto de conocimientos, prácticas y proyectos en el que el **estudiante y el docente** expresan el respeto por el entorno humano, social y natural; y el compromiso de preservar una relación armoniosa entre el hombre y su entorno.




Figura 16. Identidad de la UNSCH

**3.2.7 Competencias Genéricas**:

La Ley Universitaria 30220 establece que las Universidades desarrollen un programa de estudios generales, que desarrolla las competencias básicas, fundamentales o comunes, necesarias para ejercer una carrera profesional.

Para ello dispone de un mínimo de 35 créditos a ser incorporados en el currículo de cada carrera profesional.

El Programa de Estudios Generales desarrolla las siguientes **competencias genéricas y comunes** en los estudiantes de las **carreras profesionales,** tal como se muestra y describe a continuación:




Figura 17. Perfil competencial básico del estudiante de la UNSCH

a) **Liderazgo**: Influye estratégica del estudiante en la elaboración de planes, objetivos, políticas, lineamientos y acciones, dentro del grupo al que pertenece; poseedor de una visión sistémica, que le permita analizar su entorno y las dinámicas que ocurran en el sistema social en el cual se desenvuelve, movilizando personas, organizaciones y sociedad, hacia un mayor progreso y desarrollo. El estudiante se conduce en base a determinados principios.

b) **Comunicación**: Usa habilidades sociales para establecer relaciones sociales significativas, personales, académicas y empresariales.

c) **Competencia lógico-matemática:** Construye razonamientos deductivos e inductivos, contextualizado en un determinado método, tal que le permitan verificar hipótesis, así como generar nuevas. Usadas para la investigación científica y para proponer argumentos válidos en un ensayo o para debatir ideas.

d) **Investigación Interdisciplinaria**: Evalúa información relevante para plantear problemas, dar explicación y solución a problemas científicos o técnicos, así como alcanzar objetivos que la sociedad le demanda, usando la investigación científica, trabajando interdisciplinariamente, demostrando apertura frente al cambio y las diversas perspectivas profesionales y culturales que se le presenta.

e) **Competencia Vocacional**: Elige una carrera profesional, deliberada y libremente, por convicción propia y con criterios razonables, con madurez emocional, intelectual y social, que le permite seguir desarrollando sus capacidades e intereses durante su proceso formativo mostrando actitud proactiva.

Tabla 04
*Competencias Genéricas priorizadas para la UNSCH*

| COMPETENCIAS PERSONALES | COMPETENCIAS INSTRUMENTALES | COMPETENCIAS SISTEMICAS |
|---|---|---|
| ➢ Trabajar en equipos de carácter interdisciplinario.<br>➢ Demostrar habilidades en las relaciones interpersonales y compromiso ético.<br>➢ Reconocer la diversidad y la multiculturalidad. | ➢ Analizar, sintetizar y resolver problemas.<br>➢ Comunicar en forma oral y escrita en lengua española<br>➢ Utilizar los conocimientos de la informática. | ➢ Aprender y trabajar con autonomía.<br>➢ Demostrar la creatividad y liderazgo en sus acciones.<br>➢ Poseer iniciativa y espíritu emprendedor con responsabilidad social y ambiental.<br>➢ Mostrar motivación por la calidad y excelencia. |

### 3.3 DISEÑO CURRICULAR POR COMPETENCIAS

Para diseñar el currículo educativo de una carrera profesional, se ejecutan las siguientes etapas:

**a. Determinación de competencias específicas de cada carrera profesional**

Las competencias específicas deben desarrollarse en los estudiantes de cada carrera profesional, es una decisión que implica:

- Realizar un análisis prospectivo que la sociedad y el mundo globalizado están requiriendo y exigiendo que saben hacer nuestros egresados.
- Buscar la opinión de egresados de cada carrera, de estudiantes de las mismas y de empleadores de nuestros profesionales, así como de líderes y referentes nacionales en el ejercicio de cada carrera profesional.
- Buscar la información de otras universidades que consideramos referentes mundiales y latinoamericanos para la formación en cada una de nuestras carreras.
- Determinar las competencias específicas que desarrollarán en sus estudiantes, en un mediano plazo.

**b. Determinación de los logros de aprendizaje**

- Cuando se construyen los currículos y los planes de estudio, se comienza por identificar las competencias y luego seleccionar los contenidos, lecturas y asignaciones para apoyar el logro estudiantil de esas competencias.

- Con un enfoque basado en la competencia, los estudiantes avanzan cuando han demostrado un nivel de dominio de una competencia, que se define como "una combinación de destrezas, habilidades, conocimientos, actitudes y valores, necesarios para realizar una tarea en un contexto específico".

- Considerando las competencias y la posibilidad de evaluarlas, se ha optado por definir grandes desempeños profesionales complejos que los estudiantes que concluyen su formación, deben poder exhibir y que son condición indispensable para su egreso. A éstos se llaman **logros finales de aprendizaje**, que serán la última señal concreta que un estudiante que egrese de nuestra institución, evidencia haber logrado lo que se esperaba de él.

- Los Logros Finales (LF) son haceres o desempeños complejos pero concretos, que describen ALGO que el estudiante hará como evidencia objetiva de todo lo aprendido en su formación, especialmente haber alcanzado el nivel esperado en las competencias generales de la universidad y específicas de su carrera. El LF no sólo significa lo que hará el estudiante, sino que evidencia las características del hacer y del producto de ese hacer, que se constituirán en los criterios de evaluación del mismo.
- Cada carrera define entre uno y tres Logros Finales, que deben ser alcanzados por sus estudiantes como condición necesaria para el egreso. Entre los LF y las competencias generales y específicas de la carrera, debe haber absoluta correspondencia. Es decir, los LF deben poder evidenciar con claridad las competencias definidas.

  A partir del análisis de cada uno de los Logros Finales establecidos para la carrera, se determina lo que el estudiante tendrá que aprender a hacer, para lograr lo que el LF describe. Cada uno de estos haceres o desempeños parciales se constituirá en un Logro Específico o Parcial (LP), que sigue siendo un "Logro", es decir un hacer concreto, con características y criterios claros y observables.
- Cuando estas relaciones o listas de LP están completas, tenemos el listado de todo lo que el estudiante tendrá que aprender a hacer en su formación. Este listado será útil para muchas finalidades, además para la construcción de los planes de estudio, la construcción de otras modalidades de formación, los programas de educación a distancia y para la convalidación de aprendizajes adquiridos en otros espacios educativos o en el trabajo.
- Lo que tenemos delante no es una lista de contenidos que deben "saber" los estudiantes, sino un conjunto de haceres que deben demostrar que saben hacer y exhibir las evidencias de ello, como única prueba que han desarrollado las competencias esperadas. Es por esto, que la tarea de definir estos listados es sumamente importante y trascendente para la universidad.

**c. Determinación de las asignaturas y otras experiencias de aprendizaje**

- Para la construcción de los planes de estudio (de cualquier modalidad) es indispensable organizar temporalmente los Logros Parciales (LP) de aprendizaje, en las secuencias que deben ser alcanzados por los estudiantes.
- Si el objetivo es construir los Planes de Estudio de la modalidad presencial, se trata de ubicarlos semestralmente, de tal manera que se aprenda a hacer primero aquellos logros simples y que no requieren de otros de los logros listados. Y que se aprenda a hacer los demás, teniendo cuidado en no sobre cargar las demandas de aprendizaje en unos semestres en desmedro de otros y de no respetar los procesos naturales y lógicos del crecimiento profesional.

- Si el objetivo es construir los Planes de Estudio de la modalidad a distancia, se trata de ubicarlos temporalmente constituyendo unidades modulares, procurando que los aprendizajes que vayan alcanzando los estudiantes, sean lo más fácilmente integrados y simultáneos posibles.
- Otro criterio fundamental en la distribución de los logros temporalmente, es que se alcancen oportunamente, es decir, que no se les pida a los estudiantes aprender a hacer hoy lo que no necesitarán utilizar en este o en el siguiente semestre. El principio es simple, un aprendizaje adquirido que no se utiliza y práctica, será olvidado y mientras más distancia temporal exista entre el momento de su aprendizaje y el de su puesta en práctica o uso, más probabilidades existirán de haberse olvidado.

  Los LP ubicados semestralmente de manera adecuada, pueden facilitar la tarea de diseñar asignaturas, sabiendo que cada asignatura hace posible que el estudiante alcance un logro parcial de aprendizaje. Ello puede obligar a fusionar más de un LP en uno solo o, si el tiempo no permitiría alcanzarlo en un semestre, dividirlo en dos o más logros parciales que deben ser claramente distintos pero consecutivos (uno necesita al otro, o uno se alcanza a continuación del anterior).
- Cada asignatura (en la modalidad presencial) o módulo (en la modalidad a distancia) tiene un solo LP de aprendizaje, que lo unifica y le da sentido. Para alcanzar ese LP los estudiantes tendrán que revisar y aprender a usar contenidos, pero también, desarrollar un conjunto de habilidades y actitudes específicas. Ello, porque el Logro de aprendizaje (sea parcial o final) es una evidencia concreta del nivel alcanzado de una o varias competencias en conjunto.

**d. Elaboración de los sílabos y la evaluación de las asignaturas y otras experiencias de aprendizaje**

Cuando "nace" una asignatura (en la modalidad presencial) tiene "encargado" un LP que debe ser alcanzado por los estudiantes al concluirlo, para lo cual cuenta con un número determinado de semanas y un conjunto de horas semanales de dedicación.

De allí se desprenden lógicamente algunas consideraciones:

- Un estudiante no debería obtener un calificativo aprobatorio, si no puede demostrar que alcanzó el logro parcial de la asignatura. Como el LP es un hacer concreto, objetivo y precisamente caracterizado, el estudiante cuando aprueba una asignatura posee evidencia concreta de haberlo conseguido. Evidencia que podría colectar en su propio portafolio profesional personal y que dé cuenta de lo que va aprendiendo a hacer.

- A lo largo del semestre, el estudiante irá aprendiendo, paso a paso, a **hacer** lo que el Logro de la asignatura describe, lo que implica que cada unidad en que la asignatura se organiza será una etapa en ese proceso, razón por la cual cada Unidad de aprendizaje tendrá un logro específico de aprendizaje, es decir algo que el estudiante aprenderá a hacer en esta "parte" de la asignatura y que es indispensable aprenderlo para que pueda llegar a hacer lo que el logro de la asignatura describe.

- Lo que caracteriza una asignatura no son los "temas" o "contenidos" que en ella se desarrollarán, sino lo que el estudiante aprenderá a **hacer** en ella. Esta es una de las más importantes diferencias entre un plan de estudios que desarrolla competencias y otro que está construido desde los contenidos de las disciplinas.

- El diseño del sílabo de la asignatura supone, por tanto, la determinación de las unidades de aprendizaje, sus logros y contenidos específicos. Finalmente, debe plantearse una propuesta de evaluación que garantice que los estudiantes van siendo acompañados en su proceso de aprendizaje, de aproximación hacia el logro de la asignatura y que no permita que obtenga un calificativo aprobatorio si no sabe hacer lo que se esperaba en cada etapa.

De acuerdo a lo anterior se ha establecido un formato general para presentar el currículo educativo de una carrera profesional (anexo 01).

### 3.3.1 Perfil de los Agentes involucrados en el desarrollo de competencias Profesionales

En este modelo el principal referente es el estudiante; porque las decisiones, de todo tipo y nivel giran a su alrededor o es para beneficiar su desarrollo de competencias profesionales.

Quienes toman las decisiones pedagógicas, organizacionales y financieras son los docentes. Son quienes tienen la iniciativa para establecer programas y cambios de todo tipo en la universidad.

Por ello, se requiere que todos los que, de una u otra forma, influyen en el desarrollo del estudiante, deben poseer determinadas características personales, sociales, profesionales y otros, sintetizado en un instrumento de gestión denominado, perfil.

A las personas que influyen en el desarrollo de los estudiantes se los denomina agentes educativos. En el caso de los estudiantes universitarios, los agentes educativos son los siguientes, cuyas competencias, se describen:

a. **Docente**: Aplica la tecnología educativa para favorecer el desarrollo de competencias profesionales en estudiantes universitarios, en periodos académicos, con compromiso social y rigurosidad tecnológica. Así como ejerce su carrera profesional.

b. **Investigador**: Genera información filosófica, artística, científica o tecnológica, aplicando la investigación científica, con compromiso social y rigurosidad metodológica. Así como investiga y publica sus investigaciones en revistas especializadas indexadas.

c. **Funcionarios**: Brinda los recursos e insumos que requieran los procesos académicos que favorecen el desarrollo de las competencias profesionales de los estudiantes, con efectividad y puntualidad. Ejerciendo a plenitud su liderazgo en la comunidad universitaria.

d. **Autoridades**: Brinda los recursos normativos y organizacionales que requieren los procesos académicos para favorecer el desarrollo de las competencias profesionales de los estudiantes, con pertinencia, efectividad y puntualidad. Ejerciendo a plenitud su liderazgo en la comunidad universitaria.

e. **Administrativos**: Brinda el apoyo logístico, documental y organizacional que los estudiantes, docentes, funcionarios y autoridades requieran para favorecer el desarrollo de las competencias profesionales de los estudiantes.

f. **Padre de familia**: Brinda el apoyo emocional, organizacional, alimenticio, social y financiero a los estudiantes, con afecto y responsabilidad.

g. **Empleadores**: Establece condiciones laborales razonables para generar puestos laborales sostenibles, con rentabilidad.

### 3.3.2 Postulante

Es la persona que ha culminado la educación secundaria y aplica al sistema de admisión, para alcanzar una vacante y ser considerado estudiante. Será considerado estudiante, si presenta las competencias de ingreso y alcanza una vacante, en orden de mérito.

Las **competencias de ingreso son las siguientes**:

a. **Emocionales:**

- Autoestima: Valora lo que es, aceptando sus debilidades, fortaleza y potencialidades, por haber comprendido su pasado, favoreciendo en todo momento su desarrollo personal.

- Autocontrol: Realiza los comportamientos que ha decidido hacer, en el momento establecido, con las características elegidas, ante las situaciones y personas previstas.

**b. Sociales:**

- Empatía: Comprende a los demás porque identifica sus pensamientos, motivaciones y emociones, al ubicarse en el lugar de ellos de modo simulado o virtual.
- Asertividad: Expresa sus emociones, sentimientos, opiniones y defiende sus derechos, ante los demás, sin ser agresivo.

**c. Organización Personal:**

- Planificación del tiempo: Distribuye actividades personales, académicas, laborales y otras, a fin de ser realizadas en un determinado periodo; priorizando en función de sus objetivos personales, académicos, laborales y otros; con compromiso y puntualidad.
- Orientado a metas: Realiza actividades personales y organizacionales, necesarias para lograr metas, previamente establecidas en un plan estratégico, a fin de agregarle un valor creciente a su desarrollo personal o a la organización; con velocidad, sentido de urgencia y compromiso.
- Creatividad: Resuelve problemas, logra objetivos o satisface necesidades, personales u organizacionales, de modo variado, original y generando sus propios criterios de efectividad; en base a información científica, tecnológica y filosófica; con compromiso social.

**d. Académicas:**

- Comprensión lectora: Identifica las ideas centrales y secundarias de textos escritos, así como las motivaciones y objetivos del autor.
- Habilidades lógico-matemático: Construye razonamientos deductivos e inductivos, contextualizado en un determinado método, tal que le permitan verificar hipótesis, así como generar nuevas.
- Capacidad crítica: Evalúa utilizando criterios y parámetros propios, los sucesos, los argumentos, las ideas, problemas y demás; y los expresa de modo organizado y lógico.

- Habilidad discursiva: Expone verbalmente argumentos, ideas, emociones, proyectos y otros; con orden, captando la atención del público, generando interés, comprensión y compromiso.

**e. Vocacionales:**

- Preferencia vocacional: Elige, deliberada y libremente, por convicción propia y con criterios razonables, una carrera profesional por convicción, con madurez emocional, intelectual y social, que le permite seguir desarrollando sus capacidades e intereses durante su proceso formativo mostrando actitud proactiva.

El sistema de admisión debe considerar una diversidad de exámenes con pruebas estandarizadas, durante dos o tres días, bajo diversos mecanismos o estrategias, como el Assessment Center.

### 3.3.3 Estudiante

Es el postulante que ha alcanzado una vacante al aplicar al sistema de admisión.

Presenta un nivel aceptable de vocación por una carrera profesional, un nivel óptimo de comprensión lectora, capacidad crítica y habilidad discursiva; también presenta un nivel aceptable de planificación de su tiempo, de orientación hacia las metas y de creatividad; y tiene un nivel óptimo de empatía, asertividad, autocontrol y autoestima. Lo que le permitirá desarrollar las competencias de una carrera profesional.

### 3.3.4 Egresado

Es el estudiante que ha logrado lo siguiente:

**a.** Desarrollar 100% las competencias de una carrera profesional, con un nivel satisfactorio.

**b.** Obtener el grado de bachiller, sustentando una tesis de su autoría, con un nivel satisfactorio.

**c.** Obtener el título profesional, sustentando una tesis de su autoría, con un nivel satisfactorio.

**d.** Dominar un idioma extranjero.

**e.** Participar activamente en la Asociación de Egresados de su Facultad.

### 3.4 MODELO DIDÁCTICO

Es el conjunto de características que debe presentar la relación entre el docente y el estudiante para favorecer en éste, el desarrollo de sus competencias profesionales.

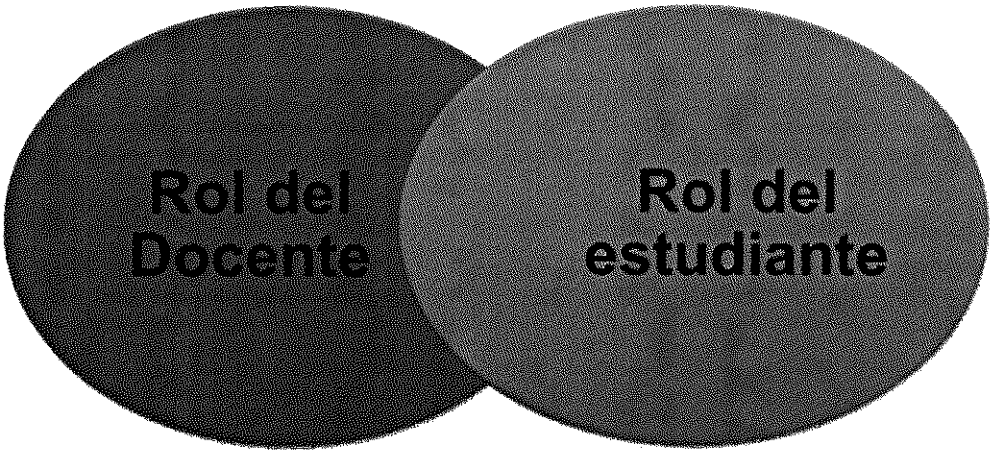



Figura 18. Modelo Didáctico UNSCH

Estas características son las siguientes:

#### 3.4.1 Rol del docente

Es un facilitador del desarrollo de las competencias profesionales de sus estudiantes. Sus funciones son:

**a.** Planificar el desarrollo de la competencia:
- Crear situaciones artificiales.
- Aprovechar las situaciones naturales.
- Promover aprendizaje de saberes nuevos.
- Promover el desaprendizaje de saberes obsoletos.
- Promover el reaprendizaje de saberes actualizados.
- Incluir trabajos aplicativos; vinculados a las dimensiones laborales y prácticas de la profesión, que orienten el aprendizaje de los estudiantes.
- Establecer situaciones de evaluación de competencias.
- Crear instrumentos de evaluación de competencias.

**b.** Preparar materiales educativos.

**c.** Dirigir y orientar las actividades planificadas, presenciales y virtuales, de sus estudiantes.

**d.** Dirigir el proceso de la meta cognición para completar el desarrollo de las competencias.

**e.** Dirigir la evaluación de las competencias desarrolladas.

Por ello, la mayor parte del tiempo de esta relación estará dedicada a actividades que deberán realizar los estudiantes, mientras que el docente se dedicará a la planificación, dirección, orientación y evaluación de las competencias profesionales. Priorizando el uso de los métodos didácticos centrados en la actividad del estudiante y el uso intensivo de las tecnologías de la informática y la comunicación.

**4.2 Rol del estudiante**

Es un activo y responsable desarrollador de sus propias competencias profesionales. Sus funciones son:

**a.** Identificar las características de sus saberes previos.

**b.** Participar en la planificación de las actividades para el desarrollo de sus competencias profesionales, de modo crítico y creativo.

**c.** Participar en las actividades didácticas dirigidas por el docente, analizando críticamente los saberes previos y actuales, buscando incorporarlos de modo estratégico, fundamentado y creativo. Haciendo uso de la problematización para integrar las capacidades desarrolladas.

**d.** Convivir con otros en un clima de participación, libertad y responsabilidad, haciendo uso del trabajo cooperativo y colaborativo, expresando sus ideas y emociones, escuchando activamente, confrontando sus posiciones e intereses, consensuando y logrando metas comunes.

## 3.5 PARÁMETROS DEL MODELO DEL DISEÑO CURRICULAR

Para diseñar el currículo educativo de una carrera profesional, se consideran los siguientes parámetros:

### 3.5.1 Modelo Educativo

Señalar los principios, teorías y conceptos que fundamentarán el currículo de la carrera:

a. Misión.
b. Contexto internacional, nacional, regional y local.
c. Enfoque por competencias.
d. Principios educativos.

e. Competencias genéricas.
f. Ejes curriculares.
g. Rol del docente.
h. Rol del estudiante.
i. Criterios, estructura y componentes curriculares.
j. Logros de aprendizaje.
k. Evaluación de competencias.

**3.5.2 Plan Estratégico de la carrera profesional**

Señalar los asuntos que sustentan la carrera.

a. Misión.
b. Valores.
c. Políticas.
d. Objetivos
e. Estratégicos.
f. Plan de Acciones Estratégicas.

**3.5.3 Estudio del mercado laboral**

Señalar las competencias profesionales identificadas para la carrera profesional.

a. Áreas de problemas, presentes y futuros de la sociedad internacional, nacional, regional y local.
b. Áreas de necesidades atendidas y a atender, a nivel internacional, nacional, regional y local.
c. Áreas de competencias profesionales a desarrollar, actuales y futuras, a nivel internacional, nacional, regional y local.
d. Demanda de competencias profesionales actuales y futuras.

**3.5.4 Competencias profesionales de la carrera**:

Describir el perfil de egreso de la carrera en función de las competencias profesionales a desarrollar y demandadas por la sociedad, cuya relación básica es:

a. Identifica (medir) problemas, necesidades y aspiraciones.
b. Diagnostica (explicar) problemas, necesidades y aspiraciones.
c. Diseña programas de desarrollo (desaprender, reaprender y aprender).
d. Aplica y evalúa programas de desarrollo.
e. Genera información filosófica, científica y tecnológica.
f. Gestiona centros de desarrollo.
g. Lidera grupos, comunidades o sociedades hacia el bienestar personal.

**3.5.5 Competencias de ingreso a la carrera profesional**

Describir el perfil de ingreso de la carrera en función de las competencias básicas y necesarias para a partir de ellas desarrollar las competencias profesionales, cuya relación básica es:

a. Vocacionales.
b. Emocionales.
c. Sociales.
d. Organización personal.
e. Académicas.
f. Familiares.

**3.5.6 Competencias genéricas**

Describir las competencias genéricas.

a. Liderazgo.
b. Comunicación.
c. Investigación interdisciplinaria.
d. Responsabilidad social y medio ambiental.
e. Instrumentales
f. Personales
g. Sistémicas

**3.5.7 Ejes curriculares de la carrera profesional**

Se describen los ejes transversales o longitudinales que deben considerarse en la carrera profesional.

**3.5.8 Perfiles de agentes educativos**

Se describen las competencias necesarias de los agentes educativos considerados para la carrera profesional.

a. Docente.
b. Investigador
c. Servidor administrativo.
d. Directivo o Gestor.
e. Padres de familia.
f. Egresado.
g. Empleador.

**3.5.9 Logros de aprendizaje**

Son los componentes de cada competencia profesional de la carrera, que serán las bases para el establecimiento de las experiencias de aprendizaje (plan de estudios).

a. General o de graduación.
b. Específicos o de asignaturas / talleres/ etc.

**3.5.10 Módulos de la carrera profesional**

Relación de experiencias de aprendizaje del plan de estudios, integradas por criterios de certificación progresiva para el desarrollo laboral del estudiante.

a. Estudio de mercado.
b. Certificaciones progresivas.

**3.5.11 Experiencias de aprendizaje (Plan de Estudios)**

Es el conjunto de actividades académicas que permitirán el desarrollo de las competencias profesionales de la carrera. Éstas actividades pueden ser:

a. Asignaturas.
b. Talleres.
c. Proyectos.
d. Investigaciones.
e. Desarrollo de programas o servicios.
f. Gestión de Personas.
g. Otros.

**3.5.12 Flexibilidad**

Es la relación de criterios que posibilitan el acceso a las experiencias de aprendizaje de un modo diferente al establecido en las experiencias de aprendizaje.

a. Porcentaje de electivos.
b. Grupos multidisciplinarios.
c. Actividades artísticas.
d. Actividades deportivas.
e. Formación humanista.
f. Otros.

### 3.5.13 Malla de competencias

Es el conjunto de experiencias de aprendizaje graficadas en forma organizada, a modo de flujo de procesos.

a. Competencias.
b. Logros.
c. Módulos.
d. Experiencias de aprendizaje.

### 3.5.14 Sumillas

Es la síntesis de las experiencias de aprendizaje y que contiene la competencia a desarrollar, así como los conocimientos y actitudes.

a. Denominación.
b. Nivel / Área.
c. Logro de aprendizaje (competencia concreta).
d. Conocimientos.
e. Producto.
f. Horas de desarrollo.
g. Créditos.

### 3.5.15 Modalidad

Es el modo de educación que la carrera brindará.

a. Presencial.
b. Semipresencial.
c. Virtual.

### 3.5.16 Lineamientos de enseñanza y aprendizaje

Es el conjunto de posibilidades de facilitar el desarrollo de las competencias profesionales.

a. Recursos didácticos.
b. Tipos de enseñanza para el desarrollo de competencias.

### 3.5.17 Sistema de evaluación

Es el conjunto de conceptos, instrumentos y técnicas para evaluar el nivel de desarrollo de las competencias profesionales.

a. Productos.
b. Pesos / porcentajes.
c. Instrumentos.
d. Cronograma.
e. Formulas.

### 3.5.18 Director, Coordinadores y plana docente

Es el conjunto de docentes, autoridades y funcionarios necesarios para gestionar el desarrollo de las competencias profesionales de la carrera.

a. Datos personales.
b. Especialidades.
c. Grados y títulos.
d. Categoría y dedicación.
e. Designación de asignaturas.

### 3.5.19 Infraestructura, equipamiento, equipos y recursos didácticos

Necesarios para el desarrollo de las competencias profesionales de la carrera.

a. Aulas / Laboratorio/ Auditorio / Salas.
b. Biblioteca / Internet
c. Equipos de cómputo.
d. Software académico y administrativo.
e. Zonas de estudio / Recreo / alimentación.

### 3.5.20 Servidores administrativos de apoyo

Relación de servidores administrativos necesarios para el apoyo al desarrollo de las competencias profesionales de la carrera.

a. Secretarias.
b. Responsables de Laboratorios /Salas /Auditorio.
c. Administrador de Soporte de sistemas e informático.

d. Administrador de Recursos didácticos.
e. Administrador de biblioteca.

### 3.5.21 Sistema motivacional

Relación de situaciones que van a generar motivación en los estudiantes, docentes, administrativos y otros para el desarrollo de las competencias profesionales de la carrera.

a. Estudiantes.
b. Docentes.
c. Servidores administrativos.
d. Padres de Familia.
e. Empleadores.

### 3.5.22 Líneas de investigación

Temas transversales que requieren investigación.

a. Políticas.
b. Líneas.
c. Grupos de investigadores.
d. Redes de investigación.
e. Institutos de investigación.
f. Cátedras especializadas.
g. Publicaciones.

### 3.5.23 Sistema de graduación y titulación

Actividades necesarias para identificar el nivel de desarrollo de las competencias profesionales de la carrera.

a. Procesos.
b. Requisitos.
c. Plazos.
d. Modalidades.

Es decir, para que una carrera profesional pueda presentar su proyecto de diseño curricular por competencias, tendrá que satisfacer 88 criterios (Anexo 02)

## IV. MODELO DE GESTIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La Ley Universitaria 30220 define a la universidad como una comunidad académica que realiza investigación y forma profesionales; a la vez, destaca la investigación como uno de sus fines en términos de su ejecución y promoción. Estos aspectos contemplados en la ley implican desarrollar un modelo de gestión, la misma que representa una estructura organizativa que incluye procesos y recursos necesarios para desarrollar las actividades, cuya dinámica está establecida por la planificación, organización, evaluación-seguimiento y comunicación.

El Estatuto de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga define a la universidad como una comunidad académica integrada por docentes, estudiantes y graduados orientada a la investigación y a la docencia. Asimismo, concibe a la investigación como un fundamento de la formación profesional.

El modelo para la gestión de la investigación señala los aspectos operativos y estratégicos que se desarrollaran y como se gestionaran las actividades de investigación, de tal forma que permitan cumplir con la visión y misión de la UNSCH, por ello se ha establecido un modelo con cuatro componentes (Figura 18).

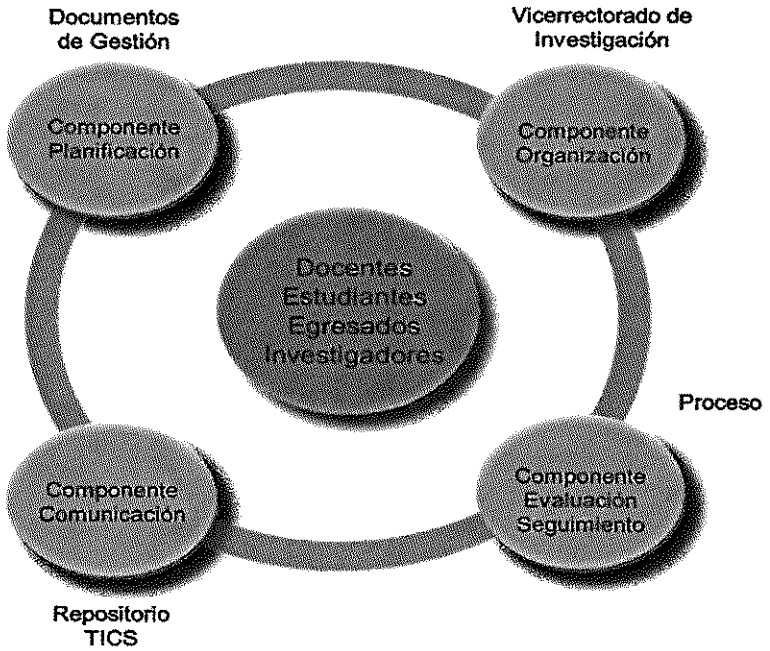



Figura 18. Modelo de gestión de la investigación de la UNSCH

**4.1 Componente de Planificación**

El modelo desarrolla un conjunto de normas que regulan los procesos investigativos los mismos que están establecidos en reglamentos y directivas:

- Reglamento general de investigación
- Reglamento del docente investigador
- Reglamento de fondos concursables de investigación
- Código de ética
- Reglamento de tesis y trabajos de investigación
- Reglamento de propiedad intelectual
- Reglamento de incentivos de producción en ciencia y tecnología
- Reglamento general de utilización del fondo de desarrollo socioeconómico de Camisea (FOCAM) en actividades de investigación científica, tecnológica y humanística.
- Reglamento de acceso a la ayuda financiera a la investigación con recursos ordinarios del presupuesto institucional
- Reglamento específico de concurso interno de proyectos para docentes con recursos FOCAM
- Reglamento de subvención de proyecto de tesis para estudiantes de pre y posgrado financiados con FOCAM.

Otro aspecto importante para el desarrollo de las actividades de investigación son los recursos financieros los mismos que estarán dados por:

- El 5% del presupuesto anual de la universidad y no menos del 30% de los saldos del ejercicio presupuestal anterior
- Recursos ordinarios asignados por el tesoro público
- Recursos determinados establecidos por Canon, FOCAM, sobre canos y regalías.
- Donaciones de cualquier naturaleza y de fuente licita
- Fondos provenientes de convenios y o contratos de ejecución de proyectos de investigación

**4.2 Componente de organización**

**4.2.1 Vicerrectorado de Investigación**

Es el órgano de dirección responsable de diseñar la política de investigación, planificar, orientar, coordinar, organizar y evaluar los proyectos y actividades que se desarrollan a través de las diversas facultades. Organiza la difusión del conocimiento y promueve la aplicación de los resultados de las investigaciones, así como la transferencia tecnológica y el uso de las fuentes de investigación, integrando fundamentalmente a la universidad, la empresa y las entidades del Estado. El vicerrectorado cuenta con la siguiente estructura organizativa:

1. **Comisiones consultivas:**
   - Consejo Consultivo de Investigación
   - Comité de Ética.

2. **Oficina General de Investigación e Innovación.**
   - Oficina de Recursos y Producción Intelectual

3. **Centro de Capacitación en Investigación e Innovación.**
4. **Institutos de Investigación e Innovación**
5. **Oficina General de la Información y Transferencia Tecnológica**
   - Unidad de Fondo Editorial
   - Unidad de Incubadora de Empresas
   - Unidad de Derechos de Autor y Patentes

6. **Unidades de investigación e innovación**

Las unidades de Investigación e Innovación son las encargadas de dirigir, integrar y desarrollar las actividades de investigación e innovación en las facultades. Está integrada por docentes, estudiantes y graduados que realizan trabajos de investigación aprobados por la facultad. Las Unidades dan énfasis a la investigación formativa de los alumnos como factor clave para su iniciación científica.




Figura 19. Estructura organizativa del Vicerrectorado de investigación de la UNSCH

**4.3 Componente de evaluación y seguimiento**

Las actividades de investigación para su aprobación y reconocimiento por la universidad son formuladas en proyectos, los mismos que deben incluir estudiantes como colaboradores, siendo individuales o multidisciplinarios. Las propuestas de investigaciones pueden ser financiadas o sin financiamiento por parte de la universidad.

El responsable del proyecto presenta informes parciales trimestrales de sus avances, concluyéndose con el informe final que debe recibir dictamen favorable de las entidades correspondientes. Los trabajos deben ser expuestos y aprobados con la resolución correspondiente. Una meta importante de la UNSCH es que sus docentes investigadores pongan todo su esfuerzo para ser calificados como tal, por CONCYTEC.

**4.4 Componente de comunicación**

De acuerdo a la ley 30035 se establece el repositorio nacional digital de ciencia, tecnología e innovación de acceso abierto con la finalidad de mantener la información de la producción de ciencia, tecnología e innovación, siendo esta de acceso libre y abierto, estableciéndose en el reglamento que los repositorios institucionales establecen la red nacional de repositorios (RENARE), asimismo se ha establecido el registro nacional de trabajos de investigación (RENATI). Por lo señalado la producción científica será canalizada por los medios

establecidos con el control de calidad correspondiente a nivel de la unidad de investigación e innovación de las facultades y de los organismos operativos de producción de conocimiento del Vicerrectorado de Investigación.

Considerando que el Modelo Educativo se hace necesario que la gestión de la investigación establezca su operatividad a través de un sistema de TICs, por lo tanto, se implementará el Sistema de Gestión de la Investigación Cristobalino (SGIH) el mismo que administrará todas las actividades de investigación, registro de los investigadores, la producción científica, así como facilitara los procesos de evaluación de proyectos e informes de investigación.

**4.5 Retos para la Investigación en la UNSCH**

- **Lograr que sus Docentes investigadores publiquen en revistas indizadas.**
- **Hacer alianzas estratégicas con investigadores de ALTO NIVEL nacionales y extranjeros para fortalecer los Grupos/Centros/Redes de investigación de la UNSCH.**
- **Impulsar significativamente la movilidad de los Investigadores con fines de participar en investigaciones externas.**
- **Afianzar la participación de sus Investigadores como PONENTES en eventos científicos.**
- **Dar énfasis en la generación de Propiedad intelectual a todo nivel.**
- **Fortalecer su programa de incentivos por investigación.**
- **Dar énfasis a los Proyectos Universidad- Estado- Empresa/ONGs**
- **Construir su Parque Científico – Tecnológico.**

## V. REFERENCIAS

Camisón C., Cruz S. & Gonzales T. (2006) Gestión de la calidad: Conceptos, enfoques, modelos y sistemas. Edit. Pearson Educación SA.

Canquiz, L. e Inciarte, A. (2010). *Competencias profesionales: una propuesta para su evaluación. Universidad de Zulia, Venezuela.* Recuperado de http://www.ucv.ve/fileadmin/user_upload/vrac/documentos/Curricular_Documentos/Evento/Ponencias_1/Canquiz_liliana_y_Alicia_Inciarte.pdf.

Comisión Europea (2004). *Competencias clave para un aprendizaje a lo largo de la vida. Un marco de referencia europeo. Puesta en práctica del programa de trabajo "Educación y Formación 2010".* Grupo de trabajo B. "Competencias clave". Dirección General de Educación y Cultura. Recuperado de http://www.educastur.princast.es/info/calidad/indicadores/doc/comision_europea.pdf

Giner, B. (2008). *Evaluación de las competencias.* Competencias genéricas y transversales de los titulados universitarios. *Instituto de Ciencias de la Educación,* 43-50.

González-Bernal, M. (2008). Alcance y límites de un currículo basado en competencias. *Educación y Educadores, 11*(1), 69-102, Universidad de La Sabana. Colombia.

Hellriegel, D.; Jackson, S.; Slocum, J. (2009). *Administración: Un Enfoque basado en Competencias.* Colombia: Cengage Learning Editores.

Huamán, P-V y Ríos, F (2008). *Metodologías para Implantar la Estrategia: Diseño Organizacional de la Empresa.* Universidad de Ciencias Aplicadas SAC. Lima.

Marchesi, A. (2006) El informe PISA y la política educativa en España. *Revista de Educación.*

Marqués, P. (2000). *Sociedad de la información y educación: funciones y competencias del profesorado.* Recuperado de http://dewey.uab.es/pmarques/si.htm

Mcdonald, Boud, Francis y Gonzy. (1995). *Nuevas perspectivas sobre la evaluación Unesco.* Recuperado de http://www.oei.es/etp/nuevas_perspectivas_evaluacion.pdf

Monereo,C. y Pozo,J.I. (2007) Competencias para vivir con el siglo XXI. *Cuadernos de Pedagogía,* 370.

OCDE (2005): *Informe PISA 2003. Aprender para el mundo de mañana.* Madrid, Santillana.

[illegible] L. (1999) Currículo por competencias. Necesidad de una nueva escuela. *Revista Tarea,* 43.

[illegible] Perrenoud. (2000). *Competencias en la Formación y Competencias en la Gestión del Talento Humano.* Convergencias y Desafíos.

Perrenoud, P. (2004). *Diez nuevas competencias para enseñar.* Barcelona: Graó.

Organización Internacional del Trabajo. (s/a). *CINTERFOR: Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre formación profesional.*

Pisa (2006). *Programa de Evaluación Internacional de Alumnos de la OCDE.* Informe español.

Rychen Y Hersh, (2002): *Definición y Selección de las Competencias (DeSeCo).* Fundamentos teóricos y conceptuales de las competencias. OCDE, París

Rama Claudio (2009). *La Universidad latinoamericana en la encrucijada de sus tendencias.* Tesis Doctoral. Universidad de Buenos Aires. Argentina.

Rué, J. (2008). Formar en competencias en la universidad: entre la relevancia y la banalidad. Red U. *Revista de Docencia Universitaria.* Recuperado de http://revistas.um.es/redu/article/view/10631.

Saunders, I. W. y Preston, A. P. (1994), "A model and a research agenda for total quality management". *Total Quality Management,5* (4).

Spencer, L.M. y Spencer, S.M. (1993). *Competence at Work.* New York: John Wiley and Sons.

Tejada, J. (1999) Acerca de las competencias profesionales. *Revista Herramientas, 57*

Tejada, J. y Navío, Antonio (2005). El desarrollo y la gestión de competencias profesionales: una mirada desde la formación. Grupo CIFO, Universidad Autónoma de Barcelona, España. *Revista Iberoamericana de Educación* (ISSN: 1681-5653).

Ugueto, M. y Cardozo, N. (2010). Competencias individuales y el currículo universitario ante el reto del desarrollo endógeno. *Visión Gerencial, 9*(2), 407-429.

Universidad de Colombia. Sistema Integrado de Gestión Académica, Administrativa y Ambiental. Recuperado de http://unal.edu.co/siga/

Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga. (2015). *Plan Estratégico Institucional 2015-2021.*

Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga. (2015). *Estatuto UNSCH.* Asamblea Estatutaria.

Universidad Privada Antenor Orrego. Modelo Institucional. Recuperado de http://www.upao.edu.pe/pdf/modelo_institucional.pdf

Vallaeys, F. (s/a). *Responsabilidad Social Universitaria.* Recuperado de http://www.upch.edu.pe/rector/durs/images/Biblio/MarcoConceptual/QueEsRSU/presentaciondelmarcoteoricodelarsu.pdf

Zabalza, A. y Arnau, L. (2007). *La enseñanza de las competencias.* Graó. Aula de innovación educativa, 161

**ANEXO 01**

Tabla 4.

*Análisis de los conceptos de competencias*

| AUTOR | CONCEPTO DE COMPETENCIA | ELEMENTOS | CONFIGURACIÓN | ADAPTACIÓN |
|---|---|---|---|---|
| 1 Graham (1991) | Las capacidades para transferir destrezas y conocimientos a nuevas situaciones dentro de un área de ocupación laboral; abarca la organización y la planificación del trabajo, la innovación y la capacidad para abordar actividades no rutinarias; incluye las cualidades de eficacia personal que se necesitan en el puesto de trabajo para relacionarse con los compañeros, los directivos y los clientes. | 1. Capacidad de transferencia a situaciones laborales.<br>2. Actividades no rutinarias.<br>3. Eficacia personal. | Es limitada | Es poco adaptable |
| 2 Moore (1994) | Es la capacidad real de un individuo de dominar un conjunto de tareas que | 1. Dominio de tareas laborales. | Escasa | Es poco adaptable |

| AUTOR | CONCEPTO DE COMPETENCIA | ELEMENTOS | CONFIGURACIÓN | ADAPTACIÓN |
|---|---|---|---|---|
| | configuran un puesto de trabajo concreto. | | | |
| 3 Bunk (1994) | Posee competencias profesionales quien dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarias para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible, está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo. | 1. Conocimientos.<br>2. Destrezas.<br>3. Aptitudes.<br>4. Resolución de problemas. | Es limitada | Es poco adaptable |
| 4 Gallart y Jacinto (1995) | Conjunto de saberes puestos en juego por los trabajadores para resolver situaciones concretas de trabajo, configurando una disociación entre competencia y acción, con una exigencia de determinado conocimiento que oriente esta acción. | 1. Saberes.<br>2. Resolución de Problemas. | Escasa | Es poco adaptable |

| AUTOR | CONCEPTO DE COMPETENCIA | ELEMENTOS | CONFIGURACIÓN | ADAPTACIÓN |
|---|---|---|---|---|
| 5 Torrado (1995) | La competencia es esencialmente un tipo de conocimiento ligado a ciertas realizaciones o desempeños, que van más allá de la memorización, la rutina. Se trata de un conocimiento derivado de un aprendizaje significativo. | 1. Conocimiento.<br>2. Desempeños. | Escasa | Es poco adaptable |
| 6 Bogoya (1996) | La competencia es vista como una oportunidad o una capacidad para poner en escena una situación problemática y resolverla, para explicar su solución y para controlar y posicionarse de esta. La competencia sólo es visible a través de desempeños, es decir, se necesita una mediación de los desempeños para poder explorar la competencia que se encuentra como | 1. Capacidad para resolver problemas.<br>2. Desempeños. | Escasa | Es poco adaptable |

| AUTOR | CONCEPTO DE COMPETENCIA | ELEMENTOS | CONFIGURACIÓN | ADAPTACIÓN |
|---|---|---|---|---|
| | una caja negra, posiblemente opaca, que es imperativo develar. | | | |
| 7 Gonczi (1996) | La competencia se concibe como una compleja estructura de atributos necesarios para el desempeño de situaciones específicas. Es una compleja combinación de atributos (conocimientos, actitudes, valores y habilidades) y las tareas que se tienen que desempeñar en determinadas situaciones. | 1. Atributos personales.<br>2. Conocimientos.<br>3. Actitudes.<br>4. Valores.<br>5. Habilidades.<br>6. Tareas laborales. | Escasa | Es bastante adaptable |
| 8 Tejada (1998) | El conjunto de saberes (saber, saber hacer, saber estar y saber ser conocimientos, procedimientos y actitudes) combinados, coordinados e integrados en el ejercicio profesional. | 1. Saber.<br>2. Saber estar.<br>3. Saber ser.<br>4. Conocimientos.<br>5. Procedimientos.<br>6. Actitudes. | Es limitada | Es bastante adaptable |
| 9 Spencer y Spencer (1999) | Característica subyacente en el individuo que está | 1. Efectividad.<br>2. Performance superior. | Escasa | Es poco adaptable |

| AUTOR | CONCEPTO DE COMPETENCIA | ELEMENTOS | CONFIGURACIÓN | ADAPTACIÓN |
|---|---|---|---|---|
| | causalmente relacionada con un estándar de efectividad y/o a una performance superior en un trabajo o situación. | | | |
| 10 Pinto (1999) | La capacidad para actuar con eficiencia, eficacia y satisfacción sobre algún aspecto de la realidad personal, social, natural o simbólica. | 1. Capacidad.<br>2. Eficiencia.<br>3. Satisfacción.<br>4. Realidad específica. | Es limitada | Es poco adaptable |
| 11 Perrenoud (2000) | Una capacidad de movilizar diversos recursos cognitivos para enfrentar un tipo de situaciones. | 1. Capacidad de movilizar.<br>2. Recursos o cognitivos.<br>3. Situaciones. | Escasa | Es poco adaptable |
| 12 Le Boterf (2001) | Una estructura basada en recursos personales (conocimientos, habilidades, cualidades o aptitudes) y recursos ambientales (relaciones, documentos, información) que se movilizan para lograr un desempeño. | 1. Capacidad para movilizar recursos.<br>2. Recursos personales.<br>3. Recursos ambientales.<br>4. Desempeño.<br>5. Situaciones singulares. | Es limitada | Es bastante adaptable |

| AUTOR | CONCEPTO DE COMPETENCIA | ELEMENTOS | CONFIGURACIÓN | ADAPTACIÓN |
|---|---|---|---|---|
| | Saber combinatorio desde una aproximación sistémica y dinámica. Las competencias no son ellas mismas recursos en la forma de saber actuar, saber hacer o actitudes, más movilizan, integran y orquestan tales recursos. Esa movilización solo es pertinente en una situación, y cada situación es singular, misma que pueda tratársela en analogía con otras, ya encontradas. | | | |
| 13 Deseco (2002) | La capacidad de responder a demandas complejas y llevar a cabo tareas diversas de forma adecuada. Supone una combinación de habilidades prácticas, conocimientos, motivación, | 1. Capacidad de respuesta.<br>2. Demandas.<br>3. Tareas.<br>4. Habilidades.<br>5. Prácticas.<br>6. Conocimientos.<br>7. Motivación.<br>8. Valores.<br>9. Actitudes.<br>10. Emociones.<br>11. Acción eficaz. | Buena | Es bastante adaptable |

| AUTOR | CONCEPTO DE COMPETENCIA | ELEMENTOS | CONFIGURACIÓN | ADAPTACIÓN |
|---|---|---|---|---|
| | valores éticos, actitudes, emociones y otros componentes sociales y de comportamiento que se movilizan conjuntamente para lograr una acción eficaz. | | | |
| 14 Marqués (2000) | Capacidad de poner en marcha de manera integrada aquellos conocimientos adquiridos y rasgos de personalidad que permiten resolver situaciones diversas. | 1. Capacidad de integrar y resolver.<br>2. Conocimientos.<br>3. Rasgos de personalidad.<br>4. Situaciones. | Buena | Es bastante adaptable |
| 15 Irigoin y Vargas (2002) | Competencia es transformar el conocimiento en acción. Es la combinación integrada de un saber, un saber hacer, un saber ser y un saber ser con los demás; que se ponen en acción para un desempeño adecuado en un contexto dado. | 1. Capacidad de integrar.<br>2. Saber.<br>3. Saber ser.<br>4. Saber ser con los demás.<br>5. Desempeño adecuado.<br>6. Contexto. | Buena | Es algo adaptable |
| 16 Parra | Las competencias | 1. Problemas.<br>2. Contexto | Buena | Es algo adaptable |

| AUTOR | CONCEPTO DE COMPETENCIA | ELEMENTOS | CONFIGURACIÓN | ADAPTACIÓN |
|---|---|---|---|---|
| (2002) | profesionales son las que permiten al individuo solucionar los problemas inherentes al objeto de su profesión en un contexto laboral específico, en correspondencia con las funciones, tareas y cualidades profesionales que responden a las demandas del desarrollo social. | laboral.<br>3. Funciones y tareas profesionales.<br>4. Cualidades profesionales.<br>5. Demandas del desarrollo social. | | |
| 17<br>La Oficina Internacional del Trabajo (OIT) (2003) | Capacidad de articular y movilizar condiciones intelectuales y emocionales en términos de conocimientos, habilidades, actitudes y prácticas, necesarias para el desempeño de una determinada función o actividad, de manera eficiente, eficaz y creativa, conforme a la naturaleza del trabajo. | 1. Capacidad de articular y movilizar.<br>2. Conocimientos.<br>3. Habilidades.<br>4. Actitudes.<br>5. Prácticas.<br>6. Desempeño.<br>7. Eficiencia.<br>8. Eficacia.<br>9. Creatividad.<br>10. Contexto laboral. | Buena | Es algo adaptable |

| AUTOR | CONCEPTO DE COMPETENCIA | ELEMENTOS | CONFIGURACIÓN | ADAPTACIÓN |
|---|---|---|---|---|
| | Capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño real y demostrando en determinado contexto de trabajo y que no resulta sólo de la instrucción, sino que, de la experiencia en situaciones concretas de ejercicio ocupacional. | | | |
| 18 Castellanos (2003) | La competencia es una configuración psicológica que integra diversos componentes cognitivos, metacognitivos, motivacionales y cualidades de la personalidad en estrecha unidad funcional, autorregulando el desempeño real y eficiente en una esfera específica de la actividad, en correspondencia con el modelo de desempeño deseable socialmente construido en un contexto | 1. Cognitivos.<br>2. Metacognitivos.<br>3. Motivacionales.<br>4. Personalidad.<br>5. Desempeño autorregulado y eficiente.<br>6. Modelo de desempeño. | Buena | Es algo adaptable |

| AUTOR | CONCEPTO DE COMPETENCIA | ELEMENTOS | CONFIGURACIÓN | ADAPTACIÓN |
|---|---|---|---|---|
| | histórico concreto. | | | |
| 19 Comisión europea (2004) | Utilizar de forma combinada los conocimientos, destrezas, aptitudes y actitudes en el desarrollo personal, la inclusión y el empleo. | 1. Conocimientos.<br>2. Destrezas.<br>3. Aptitudes.<br>4. Actitudes.<br>5. Desarrollo personal.<br>6. Empleo. | Es limitada | Es poco adaptable |
| 20 Slagogna (2004) | La competencia no se refiere a desempeño puntual. Es la capacidad de movilizar conocimientos y técnicas y de reflexionar sobre la acción. Es la capacidad de construir esquemas referenciales de acción que faciliten acciones de diagnóstico o de resolución de problemas productivos no previstos. | 1. Capacidad de movilizar.<br>2. Conocimientos.<br>3. Técnicas.<br>4. Reflexión sobre la acción.<br>5. Esquemas referenciales.<br>6. Resolución de problemas. | Escasa | Es poco adaptable |
| 21 OCDE (2005) | La combinación de destrezas, conocimientos y actitudes que posee una persona. | 1. Destrezas.<br>2. Conocimientos.<br>3. Actitudes. | Escasa | Es poco adaptable |
| 22 OCDE (2006) | El concepto de competencia básica tiene que ver con la | 1. Extrapolación de lo aprendido.<br>2. Aplicar conocimientos. | Escasa | Es poco adaptable |

| AUTOR | CONCEPTO DE COMPETENCIA | ELEMENTOS | CONFIGURACIÓN | ADAPTACIÓN |
|---|---|---|---|---|
| | capacidad de los estudiantes para extrapolar lo que han aprendido y aplicar sus conocimientos ante nuevas circunstancias, su relevancia para el aprendizaje a lo largo de la vida y su regularidad. | | | |
| 23 Cejas (2006) | La competencia es un sistema de componentes (cognitivos, metacognitivos, motivacionales y cualidades de la personalidad) que posee un individuo para desenvolverse eficientemente en su vida como ser social en todas las facetas. | 1. Cognitivos.<br>2. Metacognitivos.<br>3. Motivacionales.<br>4. Personalidad.<br>5. Eficiencia. | Escasa | Es poco adaptable |
| 24 Mastache (2006) | Las competencias permiten que las personas resuelvan problemas y realicen actividades propias de su contexto profesional para cumplir con los objetivos, teniendo en | 1. Problemas.<br>2. Saberes. | Escasa | Es poco adaptable |

| AUTOR | CONCEPTO DE COMPETENCIA | ELEMENTOS | CONFIGURACIÓN | ADAPTACIÓN |
|---|---|---|---|---|
| | cuenta la complejidad de la situación, los valores y criterios profesionales adecuados mediante la articulación de los saberes requeridos. | | | |
| 25 Monereo y Pozo (2007) | Ser capaz de movilizar conocimientos para responder a problemas reales, o dicho de otro modo, poseer conocimiento funciones, no inerte, utilizable y reutilizable. Conlleva resolver problemas de cierta complejidad encadenando estrategias de manera coordinada. | 1. Capacidad de movilizar.<br>2. Conocimientos.<br>3. Problemas.<br>4. Funciones.<br>5. Estrategias. | Es limitada | Es algo adaptable |
| 26 Coll (2007) | Activar y utilizar los conocimientos relevantes para afrontar determinadas situaciones y problemas. | 1. Conocimientos.<br>2. Situaciones.<br>3. Problemas. | Escasa | Es poco adaptable |
| 27 Zabalza y Arnau (2007) | Aquello que necesita cualquier persona para | 1. Aquello.<br>2. Problemas. | Nula | Es no adaptable |

| AUTOR | CONCEPTO DE COMPETENCIA | ELEMENTOS | CONFIGURACIÓN | ADAPTACIÓN |
|---|---|---|---|---|
| | dar respuesta a los problemas con los que se enfrenta a lo largo de la vida. | | | |
| 28 Proyecto Tuning (2007) | Conjunto de competencias que incluye conocimientos, comprensión y habilidades que se espera que el estudiante domine, comprenda y demuestre después de completar un proceso corto o largo de aprendizaje. | 1. Conocimientos.<br>2. Comprensión.<br>3. Habilidades. | Buena | Es algo adaptable |
| 29 Proyecto PISA (2007) | Un sistema de acción complejo que abarca las habilidades intelectuales, las actitudes y otros elementos no cognitivos, como motivación, valores y emociones, que son adquiridos y desarrollados por los individuos a lo largo de su vida y son indispensables para participar eficazmente en diferentes contextos | 1. Habilidades intelectuales.<br>2. Actitudes.<br>3. Motivación.<br>4. Valores.<br>5. Emociones.<br>6. Eficacia.<br>7. Contextos sociales. | Buena | Es algo adaptable |

| AUTOR | CONCEPTO DE COMPETENCIA | ELEMENTOS | CONFIGURACIÓN | ADAPTACIÓN |
|---|---|---|---|---|
| | sociales. | | | |
| 30 Tobón (2010) | Una competencia es una actuación integral para identificar, interpretar, argumentar y resolver problemas del contexto con idoneidad y compromiso ético, articulando el saber ser, el saber hacer y el saber conocer. | 1. Actuación integral.<br>2. Identificación.<br>3. Interpretación.<br>4. Argumentación.<br>5. Resolución de problemas.<br>6. Problemas.<br>7. Idoneidad.<br>8. Compromiso ético.<br>9. Saber ser.<br>10. Saber hacer.<br>11. Saber conocer. | Bastante | Es algo adaptable |

# UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA

## RESOLUCIÓN DEL CONSEJO UNIVERSITARIO

## N° 251-2017-UNSCH-CU



**ANEXO 02**

### PARÁMETROS MÍNIMOS DEL PROYECTO DE DISEÑO CURRICULAR DE UNA CARRERA PROFESIONAL

**Facultad:**
**Carrera Profesional:**

| N° | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | EVALUACIÓN | |
|---|---|---|---|---|
| | | | SI | NO |
| 1 | **Marco Organizacional y Legal de la Carrera Profesional (7)** Considera la Ley Universitaria N° 30220, Artículo 39, 40, 41, 42, 44, 45 y 47; **La Resolución de aprobación por el máximo órgano de gobierno de la Facultad.** | **Visión** | | |
| | | **Misión** | | |
| | | **Valores** | | |
| | | **Políticas** | | |
| | | **Objetivos estratégicos** | | |
| | | **Plan de acciones estratégicos** | | |
| | | **Resolución Decanal** | | |
| 2 | **Justificación del Diseño Curricular (2)** Estudio del entorno y de la carrera profesional a ofrecerse. Estadísticas de datos que justifiquen su creación. | **Estudio del mercado** | | |
| | | **Sustentación del diseño curricular** | | |
| 3 | **Fundamentación del Diseño Curricular (3)** Se argumenta a favor en base a la demanda del desarrollo de la carrera profesional y la sustentación de la formación profesional en función de las necesidades sociales, económicas, culturales o tecnológicas, en el contexto del desarrollo socio económico y cultura y tecnológico del contexto regional y nacional. | **Fundamentos teóricos, doctrinarios y/o filosóficos.** | | |
| | | **Fundamentos tecnológicos** | | |
| | | **Sustentación de las Competencias Profesionales** | | |
| 4 | **Competencias del ingresante (1)** Describe el Perfil de competencias del ingresante en las áreas: vocacional, emocional, organización personal, académicas básicas, sociales y cultura general; señalando en cada caso las habilidades y competencias de logro. | | | |
| 5 | **Descripción del Proceso de Selección y Requisitos de Ingreso (1)** Describir el proceso de admisión a la carrera profesional. | | | |
| 6 | **Competencias del Egresado (1)** Describe el perfil del egresado en una o más competencias profesionales, redactadas considerando todos sus elementos. (Ley Universitaria 30220, artículo 40). | **Competencias profesionales** | | |

| Nº | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | EVALUACIÓN SÍ | EVALUACIÓN NO |
|---|---|---|---|---|---|
| 7 | **Competencias de Módulos (1)** Describe los módulos certificables y sus competencias, redactadas considerando todos sus elementos (Ley Universitaria 30220, artículo 40). | **Competencias de Módulos** | | | |
| 8 | **Plan de Estudios (13)** Es la secuencia ordenada de las experiencias de aprendizaje (asignaturas y otros) y módulos distribuidos en dos niveles: Estudios Generales (35 créditos mínimo) y Estudios Específicos y de Especialidad (165 créditos mínimo). En cada nivel las asignaturas se agrupan por áreas, módulos y semestres, con 18 créditos mínimos por semestre. Para cada asignatura figuran el nivel, el área, la denominación, el código, horas de teoría y prácticas, créditos y requisitos. Se señala la flexibilidad en función de: experiencias de aprendizaje y/o módulos. | **Diez o más semestres académicos** | | | |
| | | **Niveles** | **Generales** | | |
| | | | **Específico** | | |
| | | | **De Especialidad** | | |
| | | **Módulos** | | | |
| | | **Áreas** | | | |
| | | **Flexibilidad** | | | |
| | | **Asignaturas** | **Denominación** | | |
| | | | **Nivel** | | |
| | | | **Código** | | |
| | | | **Créditos** | | |
| | | | **Número de horas** | | |
| | | | **Requisitos** | | |
| 9 | **Malla Curricular (7)** Es un diagrama que representa la secuencia de los niveles, módulos y asignaturas que conforman el plan de estudios, respetando los requisitos. Su importancia radica en que ellas aparecen justificadas por las relaciones que establecen entre sí para el logro progresivos de las habilidades y competencias de formación, en el proceso formativo de 10 o más semestres. | **Por Niveles** | | | |
| | | **Por Módulos secuenciales** | | | |
| | | **Experiencias de aprendizaje agrupadas por áreas** | | | |
| | | **Experiencias de aprendizaje secuenciales** | | | |
| | | **Relaciones establecidas entre niveles** | | | |
| | | **Relaciones establecidas entre módulos** | | | |
| | | **Relaciones establecidas entre Experiencias de aprendizaje** | | | |
| 10 | **Sumillas de las Asignaturas (6)** Es la descripción de la naturaleza pedagógica de cada asignatura, así como el nivel, el área, el módulo, el logro específico, los conocimientos, habilidades, actitudes, créditos y número de horas. | **Logro específico** | | | |
| | | **Contenidos de conocimientos** | | | |
| | | **Habilidades** | | | |
| | | **Actitudes** | | | |
| | | **Créditos** | | | |
| | | **Número de horas** | | | |

# UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA

## RESOLUCIÓN DEL CONSEJO UNIVERSITARIO

## N° 251-2017-UNSCH-CU



| N° | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | EVALUACIÓN | |
|---|---|---|---|---|
| | | | SI | NO |
| 11 | **Modalidad (1)**<br>Es la modalidad educativa en el que se desarrollará el currículo: presencial o semi presencial.<br>En el presencial los participantes asisten de acuerdo a un horario establecido en el silabo.<br>En el Semi presencial los participantes reciben clases presenciales de acuerdo a un horario y además desarrollan actividades académicas en una plataforma virtual. | **Presencial o Semi Presencial** | | |
| 12 | **Lineamientos Metodológicos de Enseñanza – Aprendizaje (2)**<br>Contiene los lineamientos metodológicos de enseñanza-aprendizaje y las recomendaciones de procedimientos didácticos aplicables al desarrollo de las habilidades, actitudes y competencias. | **Lineamientos metodológicos de enseñanza** | | |
| | | **Recomendaciones de procedimientos didácticos** | | |
| 13 | **Sistema de Evaluación (6)**<br>Es el conjunto de procesos, fechas, pesos, porcentajes, fórmulas e instrumentos que permitirán evaluar y/o medir los productos académicos, habilidades y competencias en cada experiencia de aprendizaje. | **Productos Académicos** | | |
| | | **Pesos de cada evaluación** | | |
| | | **Porcentajes de cada Unidad o Módulo** | | |
| | | **Instrumentos de Evaluación** | | |
| | | **Cronograma de evaluaciones** | | |
| | | **Fórmulas del Promedio** | | |
| 14 | **Director de Escuela Profesional (4)**<br>Acreditar al Director con la categoría de Principal. Dedicación a tiempo completo. Grado de Doctor y Título Profesional en la carrera profesional. | **Nombres y Apellidos completos** | | |
| | | **Categoría de Principal** | | |
| | | **Dedicación TC o DE** | | |
| | | **Grado de Doctor y Título en la carrera Profesional** | | |
| 15 | **Plana Docente (4)**<br>Relación de docentes que asumirán las asignaturas iniciales, señalando el grado de Maestro (mínimo), el título profesional y dedicación a la universidad. | **Nombres y Apellidos completos** | | |
| | | **Asignación de Experiencias de Aprendizaje** | | |
| | | **Grado de Maestro o Doctor y Título en la carrera profesional** | | |
| | | **Dedicación DE, TC o TP** | | |
| | **Infraestructura y Equipamiento (12)** | **Aulas** | | |

# UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA

## RESOLUCIÓN DEL CONSEJO UNIVERSITARIO

## N° 251 -2017-UNSCH-CU



| N° | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | EVALUACIÓN SI | EVALUACIÓN NO |
|---|---|---|---|---|---|
| 16 | Infraestructura necesaria para su funcionamiento, así como los laboratorios necesarios con el equipamiento requerido, en la sede correspondiente. De acuerdo a la naturaleza de la carrera profesional, señalar sedes en entidades públicas, empresas, centros educativos, hospitales, clínicas entre otras, acreditando mediante convenios u otras evidencias. | **Laboratorios** | | | |
| | | **Auditorio** | | | |
| | | **Equipamiento Audiovisual** | | | |
| | | **Equipamiento electrónico** | | | |
| | | **Sedes de práctica** | | | |
| | | **Sala de Asesoría o equivalente** | | | |
| | | **Sala de docentes** | | | |
| | | **Sala de trabajo en grupo** | | | |
| | | **Software administrativo para docentes** | | | |
| | | **Software administrativo para estudiantes** | | | |
| | | **Acceso a Internet** | | | |
| 17 | **Equipos y Recursos Didácticos (7)** Se presenta un listado de los medios de apoyo instruccional que la institución pone al servicio de los profesores y estudiantes, para el desarrollo de las experiencias de aprendizaje: computadoras, software, equipos de laboratorio, para la sede indicada. | **Biblioteca** | | | |
| | | **Sistema de Comunicación** | | | |
| | | **Software académico** | | | |
| | | **Equipos de cómputo** | | | |
| | | **Equipos multimedia** | | | |
| | | **Redes académicas de estudiantes** | | | |
| | | **Redes académicas de docentes** | | | |
| 18 | **Líneas de Investigación (3)** Señalar las líneas de investigación en pregrado, así como sus equipos de docentes investigadores, en las cuales los estudiantes deben elaborar sus tesis. | **Políticas de Investigación en Pregrado** | | | |
| | | **Líneas de Investigación en Pregrado** | | | |
| | | **Grupos de Investigadores en Pregrado** | | | |
| | **Sistema de Titulación (7)** Es el conjunto de procesos, plazos, modalidades, requisitos y asesorías que permitirán a los egresados optar el grado de Bachiller elaborando una tesis de investigación y para el Título Profesional una tesis de investigación o un trabajo de suficiencia profesional. | **Bachiller** | **Procesos** | | |
| | | | **Requisitos** | | |
| | | | **Plazos** | | |
| | | **Título Profesional** | **Procesos** | | |
| | | | **Requisitos** | | |
| | | | **Plazos** | | |
| | | | **Modalidades** | | |
| **RESULTADO DE EVALUACIÓN (88 parámetros)** | | | | | |