



Revista Electrónica "Actualidades  
Investigativas en Educación"

E-ISSN: 1409-4703

revista@inie.ucr.ac.cr

Universidad de Costa Rica  
Costa Rica

Murillo Sancho, Gabriela  
ASESORÍA ACADÉMICA UNIVERSITARIA: PERFIL DE COMPETENCIAS BÁSICAS Y GENÉRICAS  
Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación", vol. 10, núm. 2, mayo-agosto, 2010,  
pp. 1-16  
Universidad de Costa Rica  
San Pedro de Montes de Oca, Costa Rica

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44717910004>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica  
Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal  
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

---

**Actualidades Investigativas en Educación**

Revista Electrónica publicada por el  
Instituto de Investigación en Educación

Universidad de Costa Rica

ISSN 1409-4703

<http://revista.inie.ucr.ac.cr>

COSTA RICA

**ASESORÍA ACADÉMICA UNIVERSITARIA:  
PERFIL DE COMPETENCIAS BÁSICAS Y GENÉRICAS**

INNOVATIVE ACADEMIC ADVISORY:  
BASIC AND GENERIC COMPETENCES PROFILE

Volumen 10, Número 2  
pp. 1-16

Este número se publicó el 30 de agosto de 2010

Gabriela Murillo Sancho

*La revista está indexada en los directorios:*

[LATINDEX](#), [REDALYC](#), [IRESIE](#), [CLASE](#), [DIALNET](#), [DOAJ](#), [E-REVIST@S](#),

*La revista está incluida en los sitios:*

[REDIE](#), [RINACE](#), [OEI](#), [MAESTROTECA](#), [PREAL](#), [HUASCARAN](#), [CLASCO](#)

---

Los contenidos de este artículo están bajo una licencia [Creative Commons](#)



## ASESORÍA ACADÉMICA UNIVERSITARIA: PERFIL DE COMPETENCIAS BÁSICAS Y GENÉRICAS

INNOVATIVE ACADEMIC ADVISORY:  
BASIC AND GENERIC COMPETENCES PROFILE

Gabriela Murillo Sancho<sup>1</sup>

**Resumen:** El artículo se refiere a las generalidades de la asesoría académica universitaria. Trata el tema de la asesoría, la relación con algunos enfoques pedagógicos y el desempeño de la persona asesora, razón por la cual se propone un perfil que muestra los rasgos principales desde lo básico hasta lo genérico de las competencias de este profesional. La información surge de un estudio de la temática, de la experiencia en asesoría curricular y evaluativa así como de las sesiones presenciales y virtuales desarrolladas en un curso sobre competencias y diseño curricular, dirigido al personal del Centro de Evaluación Académica de la Universidad de Costa Rica a inicios de 2009. El aporte de algunos y algunas de estos colegas, fue empleado como insumo importante en la construcción del perfil de competencias de la persona asesora en currículo o evaluación.

**Palabras clave:** ASESORÍA ACADÉMICA UNIVERSITARIA, PERFIL DE COMPETENCIAS BÁSICAS Y GENÉRICAS, ASESORÍA EN CURRÍCULO O EVALUACIÓN

**Abstract:** The article presents to the audience general concepts related to curricular and evaluative advisory, including some information regarding general functions. It offers a conceptual framework on academic advisory linked to innovation management as a result of research activities; it then clarifies the relationship between pedagogical positions and counseling and the importance of a profile that showing the main characteristics of the academic adviser. This profile is composed of basic and generic competencies, the most important idea. As a conclusion the article, research pointed out the advisement as academic process in order to foster innovation in the levels such as curriculum and evaluation.

**Key words:** INNOVATIVE ACADEMIC COUNSELING, BASIC AND GENERIC ADVISORY COMPETENCIES PROFILE, ADVISORY IN CURRICULUM OR EVALUATION

---

<sup>1</sup> Magister en Psicopedagogía de la Universidad Estatal a Distancia, Costa Rica y Licenciada en Educación Primaria, de la Universidad de Costa Rica. Investigadora del Instituto de Investigación en Educación, Docente en la Escuela de Salud Pública y en el Postgrado en Enfermería de la Universidad de Costa Rica.

Dirección electrónica: [maria.murillo@ucr.ac.cr](mailto:maria.murillo@ucr.ac.cr)

**Artículo recibido:** 19 de enero, 2010

**Aprobado:** 9 de agosto, 2010

## 1. Introducción

Frente a la expresión: "*Ser asesor no es cualquier cosa*" (Portafolios sobre asesoramiento curricular, 2007), no se trata de pensar que es simplemente poder decir algo sobre algún conocimiento que se tenga, ni tampoco convertirse en el artífice de tareas y de procesos que deben construir otros, por corresponder a sus vivencias curriculares o evaluativas, por ejemplo.

Para ello, se parte de una premisa importante: el conocimiento y la habilidad para compartirlo y generarlo; por eso, se hará referencia a gestión, y no a transmisión. Entonces, se necesita de una posición activa, de un liderazgo que tiende a promover, que es proactivo; no se trata de una posición pasiva, de quien espera que los otros hagan o de quien pretende hacer el trabajo de los demás con tal de finiquitarlo. Se trata de una persona, en todo caso, que se reconoce a sí misma como asesora (ser y conocer), que sabe lo que hace (conocer y hacer) y cómo debe desempeñarse (hacer y ser), con todas las incertidumbres y los desafíos que esto pueda implicar.

En Portafolios sobre asesoramiento curricular (2007) se habla, entre otras cosas, de que en el ámbito de la educación formal, en particular, se ha entendido a la persona asesora como aquella que ha desarrollado una función instrumental en tanto externa a los procesos de transformación interna, fungiendo como mediadora entre las directrices administrativas y el personal docente en ejercicio. Se sugiere que la asesoría en principio ocurre entre profesionales del mismo status; implica un trato permeado por la confidencialidad y la colaboración; quien será asesorado inicia la relación y cuenta con la posibilidad de darle continuidad o suspender el trabajo en cualquier momento. Además, la responsabilidad primera del trabajo es de quien asesora, cuya gestión estará dirigida a lograr el empoderamiento de la parte asesorada.

Para asesorar se requiere de lo que algunos denominan: *conocimiento experto*, el que por sí solo no constituye la labor asesora, pero sí le da sustento y le favorece descubrir y atender las distintas oportunidades y situaciones problemáticas que se presentan durante el trabajo.

Entre las principales funciones, que se plasmarán más adelante en competencias, puede mencionarse que una persona que asesora diagnostica con el fin de identificar fortalezas, dificultades, carencias, posibilidades, otros; esta habilidad diagnóstica funge, también, como una acción que se convierte en punto de partida y como dimensión evaluativa continua dentro del desempeño asesor. Es importante destacar en este momento que

ninguna de las funciones es vista como el seguimiento de un modelo, pero sí como parte importante del desempeño asesor.

Otras funciones fundamentales se refieren a la habilidad de identificación, búsqueda, interacción, contextualización y apoyo sistemático en un área, dimensión o problema, además, al impulso para el aumento en la libertad de elección y para la sostenibilidad o mejoramiento. Dichas tareas o labores tienden, básicamente, a brindar ayuda a personas, grupos, organizaciones; por tal motivo, entran en juego los recursos, el talento humano, así como los procesos de resolución de problemas y búsqueda de mejoramiento, entre otros.

Y dado que las tendencias actuales en educación superior promueven la innovación, particularmente aquella que proviene de la investigación, y que además fundamentan y validan el desarrollo de actividades y proyectos surgidos o tendientes a ella, la asesoría juega un papel fundamental en esta dinámica; tiene la responsabilidad de impulsar el mejoramiento, el cambio, la transformación con base en resultados investigativos y en procedimientos metodológicos contextualizados y actualizados; además, desde esta realidad asesora, resulta entonces pertinente y oportuno la formulación un perfil de competencias que refleje los principales desempeños que sustentarán el desarrollo de las asesorías en distintos campos.

## 2. Asesoría e innovación

Cuando las innovaciones transformadoras se producen, y se pueden nombrar sus evidencias, es posible mirar hacia cualquier parte o ámbito del escenario donde se desarrolló, buscar y encontrar el rastro de los procedimientos, las intenciones y las acciones que sirvieron de apoyo y plataforma para surgir, para crecer.

Acompañamiento, cercanía, observación y mediación constituyen acciones y procesos que hablan de aquella fuerza de *gestión que promueve la innovación* y que se puede llamar **asesoría**.

Dentro de los considerandos importantes, para hablar de asesoría, se toma en cuenta el dominio que la persona debe tener en el área, la especialidad o el asunto que asesora, entendido este dominio como la autoridad que le ofrece poseer las competencias necesarias para dar apoyo.

Complementariamente, la innovación será considerada en este artículo como "innovación transformadora o cambio transformacional", esto con base en principios, como el que proponen Escotet y otros autores (2007, pp. 26-28), y que se enfoca en la transformación en tanto cambio de cultura institucional; el que apunta a que el cambio transformacional es profundo y extenso y afecta de manera conjunta a la institución; o también, el que indica que hay intención determinada en estas innovaciones y, además, aquél que recalca la importancia del tiempo como factor de crecimiento de la innovación misma, no de golpe.

Por lo tanto, se visualizará como aquel proceso de desarrollo humano, proactivo, solidario, de acceso, un punto de partida mediante el cual se realizan transformaciones en lo estructural, lo organizacional y lo operativo, en cada uno de los niveles del sistema, de tal manera que se dé, entre otros resultados, el mejoramiento del sistema mismo, sus objetivos, metas y acciones (De Souza, 2005, p. 106).

### 3. Enfoques y asesoría

De acuerdo con Elisa Lucarelli, se considera que las acciones que realiza una persona que asesora revelan una determinada concepción pedagógica y didáctica. La forma de visualizar el quehacer de una unidad académica, o el desarrollo de una actividad curricular o evaluativa, por ejemplo, evidencia la perspectiva teórica desde donde se delimitan rumbos y se toman decisiones. El trabajo cotidiano da muestra de la existencia de dicha concepción, que entrelaza, orienta y fundamenta las acciones. La conceptualización se convierte entonces en un: *"modelo que es utilizado como orientador de la práctica cotidiana en reconocimiento de su validez teórica, técnica e ideológica"* (2008, p.5).

En una visión tradicional, desde el positivismo, la asesoría se plantea como un espacio para dar directrices e indicaciones desde una posición de poder y de saber únicos, centrados en quien asesora. Se despliega un comportamiento, más que un desempeño, caracterizado por prácticas autoritarias desde el supuesto de la posesión de la verdad, como referente único; además, se presenta un apego a los procedimientos como recetarios poco o nada flexibles. En suma, se trabaja sobre objetos parcializados.

Desde un enfoque más constructivo, la asesoría se desarrolla como una labor de construcción conjunta y más participativa, basada en aspectos cognitivos y sociales relativos

al objeto de la asesoría. La persona que asesora muestra un rol mediador y facilitador de procesos. Por lo tanto, se puede hablar aquí de desempeño constructivo asesor.

Desde una visión sustentada en la epistemología de la complejidad, la asesoría puede visualizarse como la observación<sup>2</sup> de la construcción sistémica curricular o evaluativa, según el caso que ocupe la labor, donde el sujeto que observa se desempeña con una visión integradora, planetaria, participativa, de desarrollo humano, transdisciplinaria, y con todas estas dimensiones, mediar la generación del todo.

#### **4. Innovación de la asesoría y asesoría innovadora**

Por muchos años, la asesoría en el ámbito académico se ha planteado como un procedimiento de carácter eminentemente lineal, más que como un proceso articulado, integrador, interactivo, donde el conocimiento (de quien asesora), se dirige a quienes no conocen (quienes son asesorados) para obtener un resultado respecto a la problemática o carencia presentada. Generalmente se siguen etapas secuenciales.

Sin embargo, la asesoría se ha ido desarrollando de distintas maneras en la práctica académica, particularmente con procesos establecidos, lineales, pero también con modalidades que se acercan más a la realidad del desarrollo humano; se trata de una labor en red. En esta perspectiva Hodbay (citado por Gurutze, Miren, *et. al*, 2006, p.10) enfatiza en el aprendizaje dentro y entre las personas e instancias y sugiere que la innovación consista en la interrelación entre tareas, conocimientos y resultados.

Lograr la innovación de la asesoría desde una visión de red no es algo simple. Implica, entre otras cosas, aprendizaje de gestión propositiva, flexible, dinámica, interactiva, tendiente a la construcción de conocimiento, identificadora y potenciadora del talento humano y de los recursos disponibles y necesarios, impulsora de procesos de aprendizaje y de ideas propositivas, capaz de establecer redes entre las personas participantes.

Complementariamente, para pensar la asesoría como generadora de innovación, es importante considerarla como punto de partida los desafíos contextuales; de acuerdo con Wrana Panizzi (citada en: 6x4, UEALC, 2005, p. 86), estos se convierten en una tarea para

---

<sup>2</sup> Alternativamente a la dialéctica sujeto/objeto, reduccionista y simplificadora, Morin (2004, pp.16-17) expone la de sistema observante y sistema observado, donde es requisito indispensable no solo que el observador se observe a sí mismo, sino que se esfuerce por conocer el propio conocimiento.

las universidades, de tal forma que la educación superior necesita responder a las exigencias de su pertinencia, para ello, se ha de otorgar alta importancia a la investigación y a la innovación

Ante esta idea, cabe preguntarse por el impulso que dan las instancias correspondientes a nivel de educación superior, a la formación y al desarrollo de procesos tendientes a la investigación y a la innovación.

Entonces, se necesita de un tipo de gestión que propicie estos procesos, que promueva la formación para vivir la innovación como parte fundamental del quehacer universitario, y que genere condiciones favorables para el desarrollo de estas herramientas de producción de conocimiento.

## **5. El perfil de la persona asesora**

De acuerdo con Hawes (2001), resulta valioso destacar que un perfil profesional constituye una auténtica declaración de principios e intenciones. Históricamente se construye con base en la pedagogía y en la cultura de la profesión a la que apunta; toma en cuenta distintos elementos tales como la formación, el desempeño y la ciudadanía; además, se nutre de fuentes diversas, entre las que se mencionan: la filosofía institucional, las demandas sociales, los colegios profesionales, así como los pares docentes y otros académicos; del mismo modo, tiende a proyectarse al futuro, en tanto crecimiento de la persona y de la profesión misma.

Para el SUA-UNAM (s.f.), es importante que el asesor académico, además de contar con una preparación profesional pertinente, facilite la comunicación directa y personal con las personas participantes en la asesoría; al mismo tiempo, se espera que cumpla con un perfil que garantice su participación con calidad, poniendo en práctica valores, actitudes, capacidades y habilidades propios de un sistema educativo universitario a distancia, como lo es el SUA. En ese sentido, los principales indicadores del desarrollo del perfil de quien asesora en este sistema son los siguientes:

1. Identificación con la docencia.
2. Formación académica, en tanto sólida preparación en el campo que asesora, experiencia profesional, otros.
3. Capacidad para orientar las propuestas didácticas a su cargo.
4. Capacidad para incentivar al aprendizaje y sus procesos.



5. Capacidad de comunicación, como componente muy importante, cuyas características refieren al diálogo, a las acciones positivas y flexibles, entre otras.
6. Habilidad para diseñar materiales educativos, como otro elemento fundamental.

Según Martínez y otros (2008, pp. 3-4), las cualidades que un asesor académico debe poseer se clasifican en: habilidades, conocimientos y actitudes, lo que corresponde con lo que otros autores denominan: *saberes*. La última categoría, la de las actitudes y los valores, es la que resulta con mayor relevancia para favorecer transformaciones individuales y colectivas en las personas y grupos que asesora.

Esta importancia radica en que se espera que quien asesora se convierta en modelo, con expresiones concretas tales como: persona abierta al cambio, comprometida con su crecimiento personal, disposición para la colaboración, empatía, creatividad, autocrítica, sensibilidad, respeto, autodeterminación. Para estos autores (Martínez y otros, 2008, p.11), el papel del asesor académico es protagónico en los procesos que tiene a su cargo, dado que una de sus funciones principales yace en la generación de acciones y de conocimientos pertinentes para la asesoría, y en la conciencia de la evolución continua de los retos actuales.

Desde el desempeño de la persona asesora se esperarían, entonces, evidencias de esos principios e intenciones, de manera que, los saberes delimitados como genéricos, básicos y específicos se muestren articulados y coherentes. Para acordar las competencias y los saberes mismos, se necesita un proceso de análisis y de reflexión de las prácticas en asesoría, así como de una sólida fundamentación, que es importante revisar y actualizar en función de los elementos contextuales y las dimensiones de las que provienen, a saber, la vida universitaria, el currículo, la evaluación.

De aquí que los fundamentos en los que se basa el perfil de una persona asesora, provendrían de distintas fuentes: políticas universitarias, misión y visión universitaria y de la instancia que propone y asigna asesorías, el contexto socio-cultural y, sobre todo, los principios curriculares y de evaluación (o aquellos relativos al objeto de la asesoría); son estos últimos los que dan la razón a la asesoría como desempeño profesional. En su ausencia, podría hablarse de apoyos técnicos, en tanto oficios particulares que no necesitan mayor estudio, profundización preparación.

En ese sentido, el perfil profesional de la persona asesora corresponde con un proceso formativo que tiene como objetivo adquirir, precisamente, mayores competencias que le

permitan una actualización continua respecto de las tareas asignadas y las efectivamente desarrolladas; tiene una relación directa con el grado de empleabilidad y con la intensidad y profundidad de los quehaceres. En otras palabras, a mayores competencias formadas, mayores responsabilidades y posibilidades en el desempeño profesional como asesor, así como aumento en las oportunidades de empleos.

El perfil profesional en asesoría (currículo, evaluación u otro objeto) que se ha venido tratando, implica, requiere, subsiste, con, durante y desde procesos formativos, que a su vez son intencionales, continuos, fundamentados y crecientes.

El nivel de complejidad de un perfil refleja sus intencionalidades, fundamentos, proyecciones futuras, coherencia con la profesión, multidimensionalidad y otros, así como la articulación entre sus elementos y la capacidad de innovación, contextualización y flexibilización que posee.

## **6. Perfil de competencias básicas y genéricas de la persona asesora en currículo o evaluación a nivel universitario**

En primera instancia, dentro de las muchas concepciones sobre competencia, asumimos para el presente escrito la idea de que **competencia** se forma (no se adquiere automáticamente al asumir una tarea asignada), equivale a un proceso de desempeño complejo, muestra características particulares de sus dimensiones, se valora en las evidencias que presenta, y articula saberes correspondientes al tipo y objeto que atiende. En este estudio no constituyen un enfoque (el enfoque lo da el tipo de asesoría), sino una herramienta formativa para el desempeño profesional.

Asumiendo que hay distintas maneras de clasificar las competencias, se mencionarán las tres más utilizadas internacionalmente a nivel universitario, a saber: competencias básicas, genéricas y específicas; para efectos de este estudio, se trabajará con base en las dos primeras.

De acuerdo con Sergio Tobón (2006, pp. 66-76), las competencias básicas han sido caracterizadas como aquellas fundamentales para vivir en sociedad y desenvolverse en cualquier ámbito laboral; constituyen la base sobre la cual se forman los otros tipos, permiten resolver problemas de la vida diaria, y resultan un eje central en la construcción de conocimiento; se supone su desarrollo durante la educación básica y media. La formación

de estas competencias acentúa los rasgos imprescindibles para los desempeños esperados de la persona asesora.

Las competencias genéricas, también llamadas *transversales*, son aquellas comunes a profesiones u ocupaciones que permite el desempeño idóneo a nivel profesional. Con la formación de estas competencias el grado de empleabilidad aumenta, así como la gestión y sostenibilidad laboral; favorecen la adaptación a los entornos laborales, condición fundamental para afrontar los cambios en un empleo; se forman en procesos sistemáticos; no están ligadas a una profesión en particular; pueden valorarse y ajustarse según los resultados y requerimientos personales y/o institucionales.

Y, finalmente, las competencias específicas son relativas a lo propio de cada profesión, e implican especialización y procesos bastante específicos; para el caso nuestro, relacionados con los aprendizajes en docencia, evaluación y currículo.

A continuación se presenta la propuesta de *perfil de competencias de la persona asesora en currículo o evaluación, a nivel universitario*. Para su elaboración se tomaron en cuenta, entre otras cosas y de diversa forma, los aportes concretos de los y las siguientes personas del Centro de Evaluación Académica de la Universidad de Costa Rica: José Miguel Gutiérrez, Alejandra Sánchez, María Lourdes Calderón, María del Carmen Acuña, Ana Guzmán, Victoria González, Eugenia Gallardo, Carlos Mora, Lilliana Guevara y Noily Porras.

### Propuesta de perfil de competencias de la persona asesora\* \*\*

#### BÁSICAS

Comunicar asertivamente información (de sí mismo, de otras fuentes) de acuerdo con los requerimientos de la situación, el área y la temática en cuestión.

Mostrar profundidad y actualidad de conocimientos en el ámbito de la asesoría que desarrolla, desde los resultados de la investigación propia y de otras personas.

Resolver problemas globales con base en las características de la tarea en desarrollo y de las personas participantes.

## Propuesta de perfil de competencias de la persona asesora\* \*\*

<b>BÁSICAS</b>	<p>Emplear las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs) actualizadas, de acuerdo con las características y requerimientos de cada trabajo (asesoría).</p> <p>Liderar actividades, proyectos y otros, con base en el planteamiento y desarrollo del trabajo (asesoría).</p> <p>Comprender los problemas tanto del ámbito propio de cada trabajo (asesoría) como de su desarrollo, acorde con los procesos que implican su generación y búsqueda de soluciones.</p> <p>Trabajar en equipo con base en la estrategia institucional (o local) y las características de quienes participan y las tareas por desarrollar.</p> <p>Actuar éticamente como fundamento del desarrollo personal (y profesional) con base en los valores y principios personales e institucionales.</p> <p>Actuar creativa, crítica y proactivamente como rasgo fundamental de desempeño, en concordancia con las distintas situaciones personales, laborales, sociales.</p>
<b>GENÉRICAS EN CURRÍCULO O EVALUA- CIÓN</b>	<p>Diseñar propuestas de asesoramiento para las Unidades Académicas (UA), con base en las diferentes perspectivas epistemológicas sobre currículo y evaluación y en concordancia con el contexto propio de la instancia solicitante.</p> <p>Desarrollar asesorías en currículo o evaluación acordes con las propuestas diseñadas.</p>

## Propuesta de perfil de competencias de la persona asesora\* \*\*

### GENÉRICAS EN CURRÍCULO O EVALUA- CIÓN

Gestionar la construcción y/o consecución de los recursos y talento humano necesarios para el desarrollo de la asesoría en concordancia con las propuestas diseñadas.

Valorar sistemática y sistémicamente los propios desempeños como asesores/as, de acuerdo con los criterios, los saberes y las evidencias propuestas en cada competencia del perfil.

Tomar decisiones relativas a las competencias del perfil de la persona asesora, con base en los resultados de las valoraciones sistemáticas realizadas.

Meta-analizar los procesos realizados en currículo y/o evaluación de acuerdo con las propuestas planteadas, los desarrollos respectivos y las valoraciones obtenidas.

Investigar sistemáticamente el contexto, las actualidades tecnológicas, las situaciones, fenómenos o eventos relativos al objeto de trabajo, de acuerdo con las tendencias actuales en investigación cuantitativa, cualitativa y mixta, y con los requerimientos propios de una innovación.

Gestionar (y autogestionar) proyectos, planes, programas formativos de actualización, conocimiento, profundización, de acuerdo con las necesidades e intereses personales en la atención de las distintas asesorías.

Mediar procesos de construcción curricular o evaluativos en instancias, programas o actividades, de acuerdo con los requerimientos del sujeto solicitante, la normativa universitaria, la propia autogestión formativa y la gestión global de la instancia asesora.

## Propuesta de perfil de competencias de la persona asesora\* \*\*

<b>GENÉRICAS EN CURRÍCULO O EVALUA- CIÓN</b>	Atender los emergentes de los distintos escenarios donde se desarrollan las asesorías, acorde con la naturaleza y los objetivos de los mismos.
	Gestionar la innovación en la mediación asesora (desempeños propios) y en los objetos y acciones de la asesoría, según las tendencias actualizadas y pertinentes para cada dimensión.
	Actuar proactiva y creativamente en la preparación y desarrollo de cada asesoría, de acuerdo con el contexto de la misma.
	Favorecer relaciones interpersonales constructivas entre las personas participantes de los procesos curriculares o evaluativos (incluyéndose), de acuerdo con los requerimientos para el desarrollo sostenible de la asesoría.
	Incentivar la autonomía en las instancias y en los equipos participantes de las asesorías, de acuerdo con las circunstancias contextuales y los requerimientos establecidos.
	Articular las dimensiones que implica la asesoría, en concordancia con los intereses y requerimientos de la instancia, los fundamentos curriculares y/o evaluativos.
	Fomentar la inter y la transdisciplinariedad tanto en los procesos de asesoría como en sus resultados, en concordancia con las características de la instancia y las personas participantes, el tipo de asesoría en currículo o evaluación y las tendencias actualizadas al respecto.
	Promover la coherencia tanto en los procesos de construcción como entre éstos, sus resultados y seguimiento valorativo, en concordancia con las dimensiones planteadas, la visión y misión institucional (y de la instancia), y las tendencias en currículo y/o evaluación seleccionadas.

## Propuesta de perfil de competencias de la persona asesora\* \*\*

### GENÉRICAS EN CURRÍCULO O EVALUA- CIÓN

Identificar los enfoques curriculares o evaluativos (explícitos o no) asumidos por cada instancia (Unidad Académica), según las perspectivas epistemológicas y pedagógicas actualizadas en cada área.

Identificar los requerimientos y necesidades que pueda presentar una instancia, un proceso asesor, el equipo participante, en función de la propuesta de mediación y su momento de desarrollo.

*... Y otras propias de instancias universitarias asesoras, por ejemplo.*

*... Y otras que sean construidas por las personas asesoras en función de una asesoría genérica, otro ejemplo.*

*... Y otras y otras más que demuestren que las competencias son herramientas para articular y desarrollar procesos de desempeño en una profesión, área, dimensión...*

**Fuente:** elaboración propia, 2009

\* A nivel universitario en currículo o evaluación

\*\* No hay intención de desarrollo lineal en el listado de competencias

Propiamente dicho, las competencias planteadas en el perfil anterior, corresponden a una identificación esencial, primaria; se necesita, además, la construcción de las competencias específicas para complementar dicho perfil, así como la articulación entre todas y la valoración de la correspondencia de cada tipo: básicas, genéricas y específicas.

Desde una visión compleja, centrada en el desarrollo humano, y en concordancia con lo propuesto por Tobón (2006, p. 51), es fundamental que complementariamente se propongan:

- los saberes que integrarán **cada competencia** del perfil, o sea, los relativos al conocer, al hacer y al ser (valores y actitudes esperados);
- los criterios de desempeño que constituyen una demostración primera de la competencia: sus resultados;

- las evidencias que se convierten en las "pruebas" necesarias para valorar la formación de la competencia propuesta;
- las situaciones de posible caos e incertidumbre que conlleva el proceso formativo de la competencia.

Estos elementos, vistos como las partes de un todo (la competencia), entran en una sinergia mediante la cual cada competencia está en continuo dinamismo respecto de sus componentes, contenidos y desarrollo formativo.

## **7. Para puntualizar, a manera de conclusiones**

La asesoría refiere a un proceso académicamente comprometido ("no es cualquier cosa"), que implica responsabilidad, conciencia del propio desempeño, ética, dinamismo, liderazgo, entre otras cosas, por parte de la persona asesora. Puede concebirse de maneras diversas: en relación con los enfoques pedagógicos, con los servicios solicitados, con la dimensión por atender, con la caracterización contextual, con los resultados de investigaciones, o con otros asuntos, tanto por separado, como articuladamente. Lo importante radica en la claridad y coherencia con que se asuma la labor asesora.

Los procesos de asesoría, principalmente si a innovaciones se refieren, deberían contar la investigación como asidero, punto de referencia y de re-alimentación, marco estratégico y otras posibilidades que les brinden validez, confiabilidad, solidez. La persona asesora tiene un papel fundamental en estos procesos innovadores basados en la investigación, asunto que se concreta en el perfil y se espera en sus desempeños.

Este rol de la persona asesora, la puesta en práctica de su perfil, constituye una responsabilidad personal si tiene como meta la gestión de procesos innovadores. Las implicaciones de esta responsabilidad han de estar claras y deben ser asumidas como desafíos de actualidad.

Quien asesora ha de definir la orientación epistemológica y pedagógica que asumirá durante la gestión de los procesos curriculares o evaluativos. Es importante contar con toda la claridad, la coherencia y la consistencia posibles en los fundamentos y en los desempeños que integran la función asesora.

Con el fin de trascender la función instrumental, que ha tenido la asesoría en diversas ocasiones y por bastante tiempo, se propone un perfil de competencias básicas y genéricas.



La formación de dicho perfil mostrará el interés por la dialéctica: innovación de la asesoría-asesoría innovadora. Las implicaciones formativas de estos rasgos de desempeño profesional tienen que ver con la investigación, el compromiso formativo académico propio de la educación superior, la contextualización de los procesos de gestión y el empeño por el mejoramiento propio e institucional.

La asesoría se constituye en una labor fundamental en el marco de la educación superior. En lo referente a procesos de construcción curricular y evaluación, entre otros, se requiere de una persona observante que colabore en la construcción sistémica de la dimensión que se atiende.

En resumen, más allá de una prestación de servicios contractuales, la **asesoría** se concibe como un proceso innovador de acompañamiento, cercanía, observación y mediación, equivalente a *gestionar la innovación en ámbitos tales como el currículo y/o la evaluación académicos*. Proceso que implica la asunción de un perfil de competencias básicas y genéricas con una visión de compromiso profesional; complementan estos desempeños, las competencias específicas que se necesiten, según el ámbito de la asesoría, la población participante y la contextualización de la situación

## 8. Referencias

- 6 x 4, UEALC. (2005). **Primer Seminario Internacional de Seguimiento**. Colombia: 6x4
- Escotet, Miguel Ángel, Goñi, Iván José y Vila, Aurelio. (2007). **Modelo de innovación de la educación superior**. España: Ediciones Mensajero, S.A.U.
- Celis, Jorge Enrique y Gómez, Víctor Manuel. (s.f.). **Factores de innovación curricular y académica en la educación superior**. Recuperado el 01 de agosto de 2008, de <http://www.rieoei.org/deloslectores/773Gomez.PDF>
- De Souza, José. (2005). **La Innovación de la Innovación Institucional. De lo universal, mecánico y neutral a lo contextual, interactivo y ético, desde una perspectiva latinoamericana**. Ecuador: Artes Gráficas Silva
- Gurutze, Miren, Velasco, Eva, Zamanillo, Ivón. (2006). **Evolución de los modelos sobre el proceso de innovación: desde el modelo lineal hasta los sistemas de innovación**. Recuperado el 10 de 07 de 2008, de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2499438>

- Hawes, Gustavo. (2001). **El diseño de las profesiones y el "perfil profesional"**. Recuperado el 06 de noviembre de 2007, de <http://www.gustavohawes.com/Educacion%20Superior/2001PerfilProfesional.pdf>
- Lucarelli, Elisa. (2008). **Asesoría pedagógica y cambio en la universidad**. Recuperado el 27 de noviembre de 2008, de <http://www.ugr.es/~recfpro/rev121ART7.pdf>
- Martínez, Marle, Mijares, Brizeida, Prieto, Ana Teresa, Zambrano, Egilde (2008). **Profundización del perfil del asesor académico como líder formado en valores**. Recuperado el 05 de julio de 2010, de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2861923>
- Morin, Edgar. (2004). **Educare per l'era planetaria. Il pensiero complesso come metodo di apprendimento**. Italia: Armando Editore
- Portafolios Asesoramiento Curricular a Centros y Profesores. (2007). **Ser asesor no es cualquier cosa**. Recuperado el 18 de diciembre de 2008, de <http://asecu.blogspot.com/2007/03/ser-asesor-no-es-cualquier-cosa.html>
- Sayes, C. (2008). **El asesor educativo y el asesoramiento curricular**. Recuperado el 27 de noviembre de 2008, de <http://www.catolica.edu.sv/investiga/frames/revista42008/asesoreducativo.pdf>
- Tejada, Alonso. (2007). **Desarrollo y formación de competencias: un acercamiento desde la complejidad**. Recuperado el 18 de junio de 2009, de <http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/17298/2/articulo4.pdf>
- Universidad Nacional Autónoma de México, Sistema Universidad Abierta (SUA). (s.f.). **Perfil del asesor**. Recuperado el 05 de julio de 2010, de <http://fcaenlinea1.unam.mx/sua/interior/asesor/perfil.html>
- Wikipedia. (s.f.). **Consultor**. Recuperado el 18 de diciembre de 2008, de <http://es.wikipedia.org/wiki/Consultor>
- Zabalza, M. A. (2003). **CURRÍCULO UNIVERSITARIO INNOVADOR. ¿Nuevos planes de estudio en moldes y costumbres viejas?** Recuperado el 01 de agosto de 2008, de <http://www.upv.es/europa/doc/Articulo%20Zabalza.pdf>