****

Guía de reflexión individual.

Capítulos 2 y 3

Libro: Metodologías para la innovación curricular universitaria basada en el desarrollo de competencias.

Coordinadores: Oscar Corvalán, Jacques Tardif, Patricio Montero.

Autores: Johanne Goudreau, Gerard Lachiver, Miguel Méndez, Marianne Poumay, Pamela Urra.

Equipo 3

De la Torre Guerrero José Arturo

Huerta Cabildo Rosa Adriana

Orduña Sosa Mónica

Pérez García Teresita

27 de Noviembre de 2015.

**Reflexión y respuestas del capítulo 2**

1. **¿Cuáles son las recomendaciones metodológicas que harías para determinar necesidades educacionales y formular objetivos de formación en los distintos niveles educativos?**

No importando el nivel de educación básica, media y/o superior, es necesario que en todos exista en plena concordancia y una determinación a mejorar la calidad en la educación, siendo inclusivos pero respetando lo heterogéneo de la población, a centrarse en el aprendizaje pero nunca haciendo de lado la importancia del docente en el proceso de construcción y apropiación de nuevos conceptos.

Por tanto y atendiendo a la lectura de Metodologías para la innovación curricular universitaria basada en el desarrollo de competencias, se sugieren las siguientes recomendaciones y objetivos de formación:

* Se parte de la idea de que los objetivos de formación están relacionados con el perfil de egresado de un determinado nivel de estudios y ello está unido con lo que solicita el nivel siguiente de estudios, esto quiere decir que no son escolaridades aisladas sino que se deben trabajar de manera ligada y unida, considerando lo anterior, las necesidades educaciones y la formulación de objetivos están sujetas a las solicitudes de uno de los actores principales en la educación que son los estudiantes (Corvalán, Tardif, & Montero, 2013).
* Una de las primeras necesidades educaciones a detectar es la de diagnosticar el nivel de conocimientos que posee cada estudiante, es decir identificar los conocimientos previos con los que cuenta cada uno, para que de esa manera la institución a la que llega el estudiante pueda nivelarse y todos cuenten con por lo menos con los mínimos básicos que exige el nivel educativo al que ingresan. Aquí se determina un objetivo de formación, lograr que todos los estudiantes cuenten con el nivel educativo determinado por el nivel a ingresar.
* Apoyo al desarrollo de las competencias, una vez detectado los conocimientos a adquirir por los estudiantes para que la entrada a un nuevo nivel educativo sea satisfactorio, éstas deben desarrollarse a lo largo de sus estudios.
* Que los programas de estudios de todos los niveles sean construidos con base en competencias, tomando en cuenta las necesidades de formación de las personas, siempre considerando su educación previa pero sin hacer a un lado las constantes transformaciones de la sociedad y las exigencias laborales y productivas. Es necesario que los programas de estudios estén construidos siempre considerando el carácter multidimensional de las personas.

Para saber más sobre las necesidades educativas y los objetivos de formación es necesario conocer y llevar a cabo indicadores mixtos, es decir cualitativos y cuantitativos. Desprendiendo de la oración anterior una necesidad fundamental es la de utilizar el aprendizaje basado en problemas cuyo objetivo es que los estudiantes desarrolle la consciencia sobre sus necesidades educaciones para resolver los problemas ya sea del siguiente nivel educativo o de su profesión, según sea el caso (Corvalán *et al*, 2013).

**2.- ¿Qué estrategias metodológicas consideras pertinentes para construir un perfil de competencias de egresados que  tenga en cuenta las profesiones y las interacciones de los factores que en ella inciden, así como los componentes de cada profesión?**

Para elaborar un perfil de competencias se deben considerar diversos factores, para empezar el área a diseñar, después es importante tener en cuenta los objetivos del programa, ya que ellos apoyarán al diseño del perfil de competencias de egresados, también es importante contar con el apoyo de la comunidad académica, estudiantil (personas internas) y de los empleadores (personas externas), ya que los primeros (los internos) apoyan a las necesidades académicas y los externos tienen relación con las competencias que se requiere en la vida laboral. “Se propone la profesionalización continua del docente mediante el desarrollo permanente de sus competencias” (Corvalán *et al*, 2013, pág. 69).

Las estrategias metodológicas deberán comprender, entre otras cosas:

* Un trabajo colaborativo e interdisciplinario bajo un enfoque sistémico, en el que cada parte aporte desde su campo específico de acción, conociendo su rol y sus límites, y que permita complementarse y enriquecerse mutuamente en el establecimiento de las competencias. Esto evitará, además, que en el establecimiento de competencias se dé una lucha de poderes, o bien la influencia desmedida de intereses personales o grupales
* Bajo este enfoque sistémico, debe haber momentos de formulación de competencias y momentos de validación de las mismas. Dicha validación deberá ser hecho en colaboración con personal externo (expertos, profesionistas, acreditadores, mundo laboral, autoridades desde la filosofía institucional, etc.). Se requiere de mucha apertura al diálogo y a la colaboración.
* La clara distinción entre competencias genéricas y específicas, así como la definición de cada una de ellas.
* Bajo esta clara distinción, debe trabajarse en su jerarquización. Ésta deberá ser revisada y validada por los todos los actores.

En el perfil de competencias de egresados debe estar siempre presente como referente la filosofía fundante de la Institución particular que elabora la innovación curricular, pues es la que da el sello y la distingue de otras IES. Bajo esta perspectiva, es muy importante la conciencia de tienen bajo su cuidado la formación de personas, no sólo profesionistas expertos en una disciplina; de ahí la necesidad de tener siempre presente una perspectiva ética. Esto está unido a lo que afirman los autores respecto a la responsabilidad de las IES: “Al acreditar a un egresado entregándole una licencia profesional, la universidad da fe ante la sociedad y se hace responsable de que el/a graduado/a está en condiciones de ejercer la profesión con eficiencia, eficacia, ética y propiedad” (Corvalán *et al*, 2013. pág. 76).

A lo anterior le agregaría la filosofía institucional, puesto que ello hace que los estudiantes salgan con un sello que los distinguen ante la sociedad.

Para construir un perfil por competencias es importante considerar, quién realiza la profesión, los conocimientos, habilidades, reglas y dimensiones éticas, el rol de la profesión ante la sociedad y personas que apoyen al proceso de dar los resultados de la profesión (Corvalán *et al*, 2013).

Así mismo, Corvalán *et al* (2013, pág. 60) destacan varias etapas para la construcción de un perfil de competencias de egresados:

1.- Consultar con los académicos y asociados sobre su interés en fundamentar y rediseñar un currículo sobre la base de la definición de un perfil de competencias del egresado.

2.- Realizar un análisis de la literatura sobre tendencias de la profesión y de las ciencias y humanidades que la fundamentan

3.- Convocar a profesionales, especialistas expertos, egresados y empleadores relacionados con la profesión o especialidad, a fin de conocer el estado actual de la profesión.

Los autores mencionan que se deberá procesar la información con base en criterios analíticos, que integren todas las acciones. Lo anterior permitirá documentar el perfil profesional del egresado, el cual indica que cuenta con los elementos, habilidades y competencias para el ejercicio de su profesión y ejecución la cual será medible al poner en operatividad en el logro de los estándares de desempeño.

**3. ¿Cuáles son las limitaciones que identificas en las etapas de construcción de un perfil de egreso por competencias y qué recomendaciones haces para superarlas?**

La incorporación de expertos al análisis, revisión y construcción de un perfil de competencias, es una de las más grandes limitaciones, se presenta como tal porque a veces esos expertos son ajenos al campo de la educación, es decir tienen la academia y los estudios pero se presentan como personas lejanas a los procesos educativos en el país y sólo rediseñan perfiles y programas sustentados con experiencias internacionales poco aplicables a la realidad nacional.

Una limitación más es que aunque algunas universidades pretenden ser multidisciplinarios y que sus diversas carreras en teoría estén construidas en dicho marco, la realidad es que los perfiles se muestran reduccionistas y no cumplen con la parte de ser funcionales y atentos con la sociedad.

Otra limitación es la referente a las tareas, si bien son diligencias que tienen como finalidad la culminación de una actividad determinada, pueden convertirse en situaciones engorrosas y burocracia administrativa.

Una situación más es la referente a las comparaciones extranjeras o con algunas otras universidades. Las comparaciones pueden resultar equivocas ya que el contexto, historia, económica, cultura y hasta religión son distintas de una geografía a otra, sí sólo se trabajara para tener un referente sería de ayuda pero tomar como base esos modelos puede ser una limitaciones porque no son las mismas características de un país a otro.

**4. ¿Cuál es la importancia de validar y legitimar socialmente un perfil de egreso por competencias?**

Para la validación resulta importante contar con la aportación y opinión de expertos en la materia, de manera especial que sean externos para que puedan mirar desde otro ángulo.

Los perfiles pueden ser validados desde los actores interesados o grupos hasta ciertos puntos experimentados, es decir académicos o sindicalistas, estudiantes, egresados y sus familias y los que llevan a cuestas las políticas de mercado y en una parte más integradora la sociedad misma. También para la validación participan los intereses y están dados por la calidad en la formación académica y la posible inserción del recién egresado al mercado laboral.

Para validad el perfil es necesario tener ciertos formatos estos pueden ser, el control del diseño, la transparencia de la certificación sobre las competencias y los procesos de evaluación y autoevaluación.

Los criterios de validación se relacionan con el grado de aceptación que exista entre los académicos, sindicalistas y empleadores y la manera en que los egresados cumplen con la función social que deben representar.

Como menciona Corvalán *et al* (2013) “validar un perfil significa básicamente determinar hasta qué grado representa lo que se espera del mismo”.

La relevancia de los perfiles profesionales se relacionan con los siguientes aspectos: la fe pública a la certificación otorgada a los egresados, la orientación a la acción pedagógica, la facilidad a la conducción institucional y el control interno y por último los procesos organizados conceptual y coherentemente que deben ser revisados periódicamente sobre su desempeño.

El perfil tiene la obligación de establecer un compromiso institucional explícito de calidad eficiencia con la sociedad, sus estudiantes y los grupos interesados.

**Reflexión y respuestas del capítulo 3**

1. **¿Cuáles son los componentes que identificas en el proceso de escalamiento del desarrollo de competencias del perfil del egresado y qué función tienen en dicho proceso?**

Los componentes que se identifican en el proceso de escalamiento del desarrollo de competencias del perfil del egresado deben considerarse de manera integral los conocimientos, habilidades, actitudes y valores.

Hay que recordar que el escalamiento parte con la observación de los niveles de competencias requeridos en el trabajo y referidas a la familia de situaciones profesionales. Apoya a la examinación del nivel esperado a ser certificado al egreso del programa de pregrado. Además del fomento en la construcción de hito o etapa precedente que permita el desarrollo lógico y coherente de la trayectoria misma, para lograr esas competencias, tal y como lo describe Corvalán *et al* (2013, pág. 85), cada plan de formación debe reflejar un perfil de competencias de egreso.

Con respecto a la función en el proceso es que al estar apoyados de una programación se puede medir y a su vez controlar los avances que se tienen al desarrollar esos programas y también tener datos que verifiquen el cumplimiento del logro de objetivos y de las competencias descritas para alcanzar el perfil de egreso. En este sentido, los perfiles profesionales deben traducirse “en perfiles académicos, que constituyen la base del diseño curricular en la lógica de competencias, para evitar la tendencia a desagregarlas el punto de construir unidades de competencia que rápidamente se asocian a la pedagogía por objetivos, vaciándose el carácter integrador, interdisciplinario, contextualizado, evolutivo y su desarrollo durante toda la vida que tienen las competencias Corvalán *et al* (2013, pág. 86).

También debe haber una distinción y descripción de competencias genéricas y específicas, dependiendo de su nivel de especificidad. Al igual debe existir una distinción entre competencias finales o intermedias, dependiendo del lugar que ocupan en el plan de formación. Y debe aparecer claramente, y de manera distinta, el desarrollo de competencias automatizadas y reflexivas, de manera que el egresado (en cada nivel escolar) sea competente en el hacer y en el pensar crítico.

De lo anterior se observa que la función se debe considerar de una manera separada, es decir, aquellas instituciones que poseen un escalamiento de las competencias o resultados de aprendizaje dentro del plan de estudios, y aquellas que solo poseen el perfil de egreso sin escalamiento, entendiendo por ello la asignación explícita que se hace de determinadas competencias a cada asignatura, dentro de un marco de progresión. Lo anterior es coherente con las propuestas de mejora emanadas de los estudiantes, orientadas a lograr una evaluación que pueda medir de mejor manera el desarrollo de competencias declaradas en el programa, en donde se señala la necesidad de contextualizar de mejor modo los planes evaluativos a las características y necesidades de los estudiantes.

1. **¿Cuál es el papel deseable del profesorado en el proceso de escalamiento de competencias del perfil de egreso y su importancia en el desarrollo curricular y en el desarrollo profesional del docente?**

El papel deseado del profesorado es que sea comprometido y actualizado durante su desarrollo profesional docente y que fomente las competencias del egresado establecidas en el currículum. En el nivel de lo deseable, el profesorado debería participar, al menos de manera indirecta, en la elaboración del diseño curricular basado en competencias, desde su propia especialidad y experiencia, pero siempre asegurando una visión integral.

Hay que considerar que el docente es uno de los ejes importantes para el desarrollo de las competencias de los estudiantes, y a para ello se requiere que ellos también estén preparadas para dirigir sus clases, para lo cual se solicita que sean evaluados para observar el cumplimiento que tienen en su desempeño docente y así también identificar las áreas a potencializar. En este sentido Perrenoud (2004) en Corvalán *et al*, (2013) propone diez competencias docentes que son claves para enfrentar a las demandas que se tienen en la actualidad. Asimismo, hay que recordar que la formación de docentes en los principios, implicaciones y herramientas del enfoque de competencia es fundamental e indispensable en el proceso de cambio. Y es nuevo el rol que cumple el docente dentro de la formación orientada hacia la generación de competencias.

En este sentido, se observa, que lo mencionado ayuda a dimensionar cada materia en el conjunto de competencias que deberán lograrse, de acuerdo al nivel de progreso en el que se ubican sus materias, así como en el desarrollo de los programas operativos. En este contexto, el profesorado debe elaborar, de manera interdisciplinaria y en equipo, el conjunto de situaciones problemáticas (estrategias de enseñanza) que llevarán a desarrollar las competencias en los estudiantes desde una perspectiva de complejidad. Y con ello se crean implicaciones muy serias en el profesorado, pues ya no se trata simplemente de enseñar contenidos de materias, sino contribuir a la formación (básica, media o superior) de sus estudiantes de manera colegiada; por otra parte, este rol exige de los profesores una formación suficiente en el modelo por competencias y en el propio desarrollo de sus competencias, tanto específicas como genéricas. Tan es así que se trata de facilitar la cesión de conocimientos y a la vez activar en el alumno la capacidad de aprender por sí mismo. Los procesos de formación a lo largo de la vida requieren que las competencias desarrolladas en el estudiante lo habiliten, no solo para lograr su inserción al empleo, sino también a la vida ciudadana. Como tal el docente debe virar hacia la generación de incógnitas y problemas que el estudiante resuelva, así como guiarlo en la búsqueda de soluciones en medio de actividades de inserción en la vida grupal y el trabajo en equipo, ya lo mencionan Corvalán *et al* (2013, pág. 100) parafraseando a Montero (2004) “la educación es intencionada ya que se pretende cambiar las formas de pensar, sentir y actuar de los sujetos. Para tener así una acción social competente”.

La relación que se establece entre estos tres elementos: desarrollo de competencias, perfil de egreso y currículum no es sólo de sincronía, ni es de convergencia de elementos, considerados desde una perspectiva técnica sino que, considerando todo lo afirmado, transciende a la esfera de lo cultural, definiendo dicha relación una opción axiológica, adecuada a los intereses de cada escuela en concreto, considerada como organización que aprende. Es así como se reconoce la aportación de la postmodernidad a la escuela.

1. **¿Cuáles son las distinciones que consideras relevantes entre las competencias genéricas y específicas en las distintas categorizaciones que prevalecen?**

Según los autores, “la distinción entre competencias genéricas y específicas, según el nivel de especificidad, resulta útil a los efectos de planificar el diseño curricular” (Corvalan *et al*, 2013, p. 86). Las genéricas deben estar presentes a lo largo de todas las etapas de la formación (sea básica, media o profesional), y las específicas están acotadas en función del perfil de competencias profesionales o competencias de fin de periodo (o ciclo, programa, pregrado, etc.). Desde esta primera distinción, deben enumerarse y agruparse las competencias genéricas y específicas, así como desglosarse en sub-competencias.

Las competencias genéricas son transversales en el currículum y son compartidas por todos los estudiantes (como pueden ser las relacionadas con la ética y los valores, por ejemplo, aun cuando el énfasis pueda variar de acuerdo al área profesionalizante).

Las competencias específicas pertenecen al área particular del pregrado, se diferencian de las demás carreras y son necesarias para el desarrollo y el ejercicio profesional.

Los docentes universitarios deben asumir el nuevo reto de un aprendizaje basado en el desarrollo integral de competencias genéricas y específicas, pensando no solo en la empleabilidad de los recién titulados sino también en la formación de ciudadanos responsables, comprometidos y con capacidad de reacción suficiente ante los desafíos que han de enfrentar en la nueva sociedad de la información y del conocimiento.

1. **¿Qué recomendaciones metodológicas consideras necesarias para realizar el escalamiento de competencias en los distintos niveles del diseño curricular?**

Se presentan a continuación las siguientes recomendaciones metodológicas para realizar el escalamiento de competencias en los diferentes niveles del diseño curricular:

* Tener un proceso establecido por la IES que esté diseñado de acuerdo a las características de la misma (misión, visión, objetivos estratégicos) y a las necesidades de la sociedad (contexto).
* Tener considerado en el proceso un estudio de análisis, a través de modelos y procedimientos claros y concretos, que lleve al diseño e implementación gradual de competencias, el cual debe estar en constante evaluación para su mejora continua, para que a partir de los resultados se puedan tomar decisiones en el cumplimiento del currículum.
* Adoptar una definición clara y precisa del concepto de competencias y de los conceptos relacionados, y promover su adopción por parte de todos los docentes, y desde ahí elaborar el desarrollo de las mismas.
* Establecer el perfil de ingreso y de egreso del nivel al que se refiere, para permitir el desarrollo de la trayectoria de las competencias (Corvalán, Tardif, & Montero, 2013).
* Definir por dimensiones las competencias genéricas y específicas que deben desarrollarse de acuerdo al perfil de egreso.
* Clasificar las competencias entre intermedias y finales, pues esto “tiene una utilidad a efectos de diseñar el currículo de un programa de formación, (así como) para distinguir con claridad la interrelación entre las competencias, los momentos de inicio de unas y otras, así como los niveles esperados en cada escalón del currículo” (Corvalán *et al*, 2013, pág. 96).
* A partir de la anterior clasificación (de competencias intermedias y finales), definir los criterios y la periodicidad de evaluaciones intermedias de progreso en la obtención de las competencias. Es decir, establecer los hitos del diseño curricular.
* Establecer y seleccionar los materiales de aprendizaje que estarán a disposición de los estudiantes.
* Establecer las situaciones problemáticas en las que el estudiante debe involucrarse, tanto en la parte del hacer como en el de reflexionar (la metacognición debe estar presente siempre).
* Al igual que las competencias, evaluar y actualizar constantemente todos los indicadores que la institución tenga en el diseño curricular.
* En consonancia con lo anterior, tener una visión dinámica del diseño curricular, que deberá ser continuamente revisado y modificado de acuerdo a la experiencia y a los cambios internos y externos (sociales, laborales, etc.).

# **Referencias**

Corvalán, O., Tardif, J., & Montero, P. (2013). *Metodologías para la innovación curricular universitaria basada en el desarrollo de competencias.* México: ANUIES.