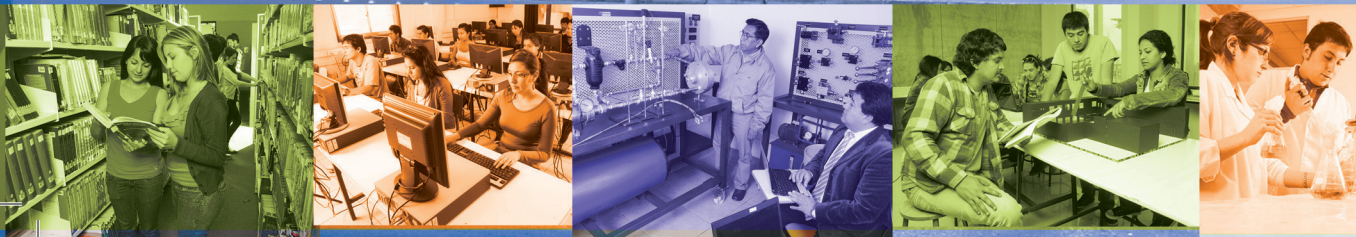




Universidad
ARTURO PRAT
del Estado de Chile

Modelo Metodológico de Diseño Curricular para la UNAP

De la Teoría a la Práctica



Universidad Arturo Prat

CIDEP

Centro de Innovación y Desarrollo Profesional
Docente Universitario

Universidad Arturo Prat

Vicerrectoría Académica
Avenida Arturo Prat 2120, Iquique

Edición General**CIDEP**

Centro de Innovación y Desarrollo Profesional Docente

Dirección: Sylvia Zamorano Z.

Fono: 057-396866

Mail: cidep@unap.cl

Co-autoras

Claudia Schiattino C.

Andrea Silva Q.

Romina Zúñiga A.

Asistencia Técnica

Dra. Herminia Ruvalcaba F.

UAG, México

Fotografías

Archivo fotográfico

Dirección Gral. de Vinculación y Relaciones Institucionales

Diseño y Diagramación

Elssie Leyton C.

Impresión

Emelnor Impresores

Primera edición, Noviembre de 2012

IMPRESO EN CHILE/PRINTED CHILE

INDICE

Prólogo	5
Presentación	6
Capítulo 1: Referencia Teórica	7
▪ El currículum y sus Concepciones	8
▪ Las fuentes del Currículum	11
▪ El currículum y la Práctica	13
▪ Diseñar el Currículum	
Capítulo 2: Innovación curricular en Educación superior	15
▪ Proceso de Innovación Curricular	16
▪ Innovación Curricular en la Unap	19
▪ Modelo Metodológico de Diseño Curricular para la UNAP	20
▪ Descripción del Modelo Metodológico de Diseño Curricular para la Unap	23
Capítulo 3: Guía Metodológica para el Diseño y Rediseño Curricular para la Unap	35
▪ Etapa 1: Diagnóstico de necesidades	36
¿Qué se entenderá por diagnóstico de necesidades?	
¿Cómo se realiza el diagnóstico?	
1.1. Tendencias de la educación y de la disciplina	
1.2. Marco referencial de la profesión	
1.3. Consulta al medio laboral	
¿Qué producto se debe obtener del diagnóstico de necesidades?	
▪ Etapa 2: Evaluación curricular	40
¿Qué se entenderá por evaluación curricular?	
Evaluación Curricular Externa	
¿Qué se entenderá por evaluación curricular externa?	
¿Cómo se realiza la evaluación curricular externa?	
¿Qué se debe obtener finalmente de la evaluación curricular externa?	
Evaluación Curricular Interna	
¿Qué se entenderá por evaluación curricular interna?	
¿Cómo se realiza la evaluación interna?	
¿Qué se obtendrá en esta etapa?	
▪ Etapa 3: Diseño Curricular para la Unap (Plan de Formación Curricular)	46
¿Qué es el diseño curricular?	47
Descripción, Procedimientos y Productos de cada Elementos del Diseño Curricular	

3.1. Fundamentación de la carrera	
¿Qué es?	
¿Cómo se elabora?	
¿Qué producto se debe obtener?	48
3.2. Perfil de Egreso	
¿Qué es el perfil de egreso?	
¿Cómo se elabora el perfil de egreso?	
¿Qué producto se debe obtener?	49
3.3. Objetivos curriculares de la carrera	
¿Qué son?	
¿Cómo se formulan los objetivos curriculares?	
¿Qué producto se debe obtener?	50
3.4. Plan de formación, su organización y estructuración curricular	
¿Qué es?	
¿Cómo organizar y estructurar el plan de formación curricular?	
3.5. Sistema de evaluación	
¿Qué es el sistema de evaluación?	
¿Cómo determinarlo?	
¿Qué producto se debe obtener?	52
3.6. Programa de actividad curricular (asignatura)	
¿Qué es?	
¿Cómo se elabora?	
¿Qué se obtiene?	
¿Qué producto se obtiene de toda la Etapa 3?	
▪ Etapa 4: Instrumentación y Aplicación Curricular	54
¿Qué se entenderá por instrumentación curricular?	
4.1. Formación docente	
4.2. Planeamiento didáctico	
4.3. Recursos	
4.4. Ajustes administrativos	
¿Cómo se lleva a cabo la instrumentación curricular?	
Formación docente	
Planeamiento didáctico	
Recursos	
Ajustes administrativos	
¿Qué se debe obtener finalmente en toda la etapa 4?	
Conclusión	57
Bibliografía	58

PRÓLOGO

La Universidad Arturo Prat ha desarrollado, en los últimos años, una serie de mejoras en las funciones de docencia con el fin de fortalecer su política de aseguramiento de calidad y mejora continua. El presente documento es parte de la síntesis de estos procesos, que se han visto favorecidos con aportes Ministeriales, por medio de la adjudicación de proyectos, específicamente hablamos del Centro de Innovación y Desarrollo Profesional Docente para la Unap, CIDEP, que corresponde a Proyecto Mecsup2 UAP0702. Dicho proyecto corresponde a una iniciativa de la Vicerrectoría Académica cuyo propósito es fortalecer el rol docente de los profesores de modo que logren aprendizajes profundos en los estudiantes, con el fin de entregar una formación integral que les permita a ellos insertarse en el mundo laboral con todas las herramientas requeridas.

Es así que la institución, conciente de la importancia de contar con un Centro propio capaz de apoyar el desarrollo profesional docente de nuestros académicos, influyendo directamente en el diseño y rediseño curricular, en la capacitación sostenida en el tiempo y en la investigación docente, ejes del Modelo Educativo Institucional, y que además se ajusta al Plan de Desarrollo Estratégico Institucional, de dar respuesta de calidad a la formación en educación continua en las regiones donde está inserta, a implementado este Centro que hoy presenta uno de sus productos.

Los cambios han de efectuarse pero en qué aspectos, a decir del académico Mario del Miguel Díaz de la Universidad de Oviedo, “es necesario efectuar un cambio de paradigma centrado el eje de la enseñanza sobre el aprendizaje autónomo del alumno”, para ello el diseño de un plan de formación o el rediseño de uno debe tener ciertos ejes que permitan la consecución de dicho objetivo. El presente Manual tendrá esta finalidad y se espera sea un modelo sencillo, pero con sustento teórico adecuado, para acometer esta tarea.

Como el conocido Steve Jobs decía: “La innovación es lo que distingue al Líder de sus seguidores”. La Universidad Arturo Prat espera eso de sus estudiantes, que sean líderes, para ello los académicos están comprometidos con la mejora continua.

María Verónica Frías Pistono
Vicerrectora Académica

PRESENTACIÓN

El mundo está cambiando aceleradamente, y por lo tanto, se hace necesario estar en una actitud de revisión constante y general de los contenidos curriculares, para detectar si los conocimientos, habilidades y actitudes que pretenden desarrollarse en el estudiante son los que requieren las sociedades actuales para responder a las problemáticas del hombre de hoy.

En el contexto de las nuevas demandas sociales, se requiere que las organizaciones establezcan procesos para el cambio continuo e innovador, como estrategia de supervivencia. Para las universidades, el reto y la responsabilidad son mayores, ya que entre los diversos productos y servicios de conocimiento que éstas generan, la formación de profesionales calificados para desempeñarse en este entorno cambiante, es uno de los servicios más evidentes.

La Universidad Arturo Prat, inserta en este escenario, tiene como componente de su misión institucional, formar profesionales de excelencia que se inserten en la región y el país de manera competente y asertiva, para los nuevos y complejos escenarios. Para el logro de este desafío, en nuestra institución se han desarrollado experiencias aisladas, a través de los fondos concursables de los proyectos Mecesus, que buscan potenciar el proceso de transformación curricular, en sintonía con la actualización del modelo educativo.

En este contexto, el Centro de Innovación y Desarrollo Profesional Docente Universitario, CIDEP, el cual nace a través de un proyecto MECESUP, se constituye como una entidad estratégica para el mejoramiento continuo de la calidad de la docencia centrada en el estudiante. Para ello y como primer desafío, busca proponer a la institución un modelo metodológico que facilite el diseño y rediseño curricular de las diferentes carreras de la Universidad, teniendo en cuenta las orientaciones estratégicas, declaradas en el M.E.I.; el que se basa en el constructivismo social, centrado en el estudiante y su aprendizaje, que propende a la consecución de un perfil de egreso por competencias y que se alcanza por medio de resultados de aprendizajes que son graduales e incrementales.

Es importante destacar, que al examinar la teoría sobre diseño curricular se puede constatar, que en función al sustento teórico elegido los diferentes autores realizan recomendaciones metodológicas para este tema, pero existe acuerdo, en que es un proceso determinado por la propia institución de educación superior, la que define cómo debe organizarse la formación de los estudiantes, para que responda a su contexto particular y a las necesidades de la sociedad del siglo XXI.

Para apoyar el proceso de renovación continua de nuestra institución, el CIDEP pone a disposición de la comunidad universitaria un modelo metodológico para los diseños y rediseños curriculares de las carreras de nuestra casa de estudios. Esta metodología, contempla una primera etapa de diagnóstico de necesidades y evaluación externa e interna del plan actual, para posteriormente, con base en los resultados obtenidos de estos procesos, tomar decisiones para la nueva propuesta.

A continuación se presenta este documento, que contiene orientaciones para el proceso de diseño y rediseño curricular. El primer capítulo contempla un marco de referencia sobre cuestiones curriculares, en el cuál se definen algunos conceptos e ideas que dan el sustento teórico para los trabajos de diseño curricular. En el segundo capítulo se hace un análisis de la necesidad e importancia del proceso de renovación curricular en las instituciones de educación superior, haciendo énfasis en la incipiente experiencia de la UNAP, y como todos estos elementos se han conjugado para concebir un modelo metodológico para nuestra universidad. Por último, en el tercer capítulo se describe la metodología a seguir para el diseño y rediseño curricular en nuestra casa de estudios.

Si bien esta guía ofrece orientaciones para los procesos de renovación curricular, por medio de un modelo metodológico de trabajo que el CIDEP pone a disposición de la comunidad universitaria, cabe mencionar que el compromiso con la innovación educativa es de todos los académicos de la Universidad. Finalmente, se reitera el apoyo permanente que brindará el Centro de Innovación y Desarrollo Profesional Docente, CIDEP, a todos los académicos y unidades que lo requieran.

Referencia Teórica

Capítulo

1

EL CURRÍCULUM Y SUS CONCEPCIONES

El estudio del currículum ha llamado la atención no sólo a pedagogos, sino a toda la sociedad, ante la búsqueda de respuestas o líneas de acción para mejorar la educación. El sentido y la relación que existe entre Hombre, Cultura y Educación, es parte fundamental en todo proyecto curricular, y por ende, demanda tener clara la comunión que existe entre ellos para poder llevarlo a cabo con éxito y evaluar los resultados obtenidos.

Al currículum, no lo podemos entender sin tener claro que es una necesidad del hombre por transmitir integralmente aquello que le permita trascender. Esta trascendencia se logra gracias a la capacidad de adaptarse al mundo, y al conservar en cada acto de nuestra existencia, aquellos valores inherentes a nuestra cultura. De ésta manera, se pretende entender el currículum a partir de lo que es el hombre, cómo es su cultura y qué mecanismos educativos o instancias utilizará para preservar sus ideales, y en consecuencia, asegurar su existencia.

Entonces, el currículum debe ser considerado una conjunción entre lo que debe ser y lo que es; es decir, entre la teoría y la práctica; entre lo que nuestra cultura nos dicta y lo que demanda la sociedad. Para este fin, proponemos una discusión bibliográfica en relación a los elementos del currículum:

Para **Taba (1974)** el currículum incluye: **a)** una declaración de las finalidades y objetivos específicos; **b)** una selección y organización del contenido; **c)** ciertas normas de enseñanza y aprendizaje y **d)** un programa de evaluación de los resultados.

Glazman y De Ibarrola (1978) establecen como elementos del currículum: **a)** el conjunto de objetivos

de aprendizaje operacionalizados; **b)** convenientemente agrupados en unidades funcionales y estructuradas de tal manera que conduzcan a los estudiantes a alcanzar un nivel universitario de dominio profesional; **c)** que normen eficientemente las actividades de enseñanza y aprendizaje que se realizan bajo la dirección de las instituciones educativas responsables y **d)** permitan la evaluación de todo el proceso de enseñanza.

Para **Arnaz (1981)** el currículum es el plan que norma y conduce explícitamente un proceso concreto y determinante de enseñanza aprendizaje que se desarrolla en una institución educativa y contiene cuatro elementos: **a)** los objetivos curriculares; **b)** los planes de estudio; **c)** las cartas descriptivas y **d)** un sistema de evaluación.

Arredondo (1981) indica que el currículum incluye: **a)** el análisis y reflexión sobre las características del contexto del educando y de los recursos; **b)** la definición tanto explícita como implícita de los fines y objetivos educativos y **c)** la especificación de los medios y los procedimientos propuestos para asignar racionalmente los recursos humanos, materiales, informativos, financieros, temporales y organizativos de tal manera que se logren los fines propuestos.

Casarini (1999) afirma que el currículum puede definirse desde “caminos de aprendizaje” hasta “el instrumento que transforma la enseñanza, guía al profesor y ofrece una retroalimentación y modificaciones al diseño original”.

De manera comprensiva, todas las definiciones revisadas señalan en el currículum la existencia de al menos los siguientes elementos:

- a) Especificación del contexto del educando y de los recursos;
- b) Definición explícita de objetivos, fines, propósitos o metas del proceso educativo;
- c) Descripción de unidades de estudio debidamente estructuradas;
- d) Descripción de los medios y procedimientos que se utilizarán para lograr los fines establecidos
- e) Sistema de evaluación del logro de los objetivos.

Si bien es cierto todos estos aspectos son comunes al concepto de curriculum, además este término se utiliza con diversos significados, lo que hace conveniente delimitar desde un principio el objeto de análisis. A continuación, se muestra una figura con las diferentes acepciones del currículum.

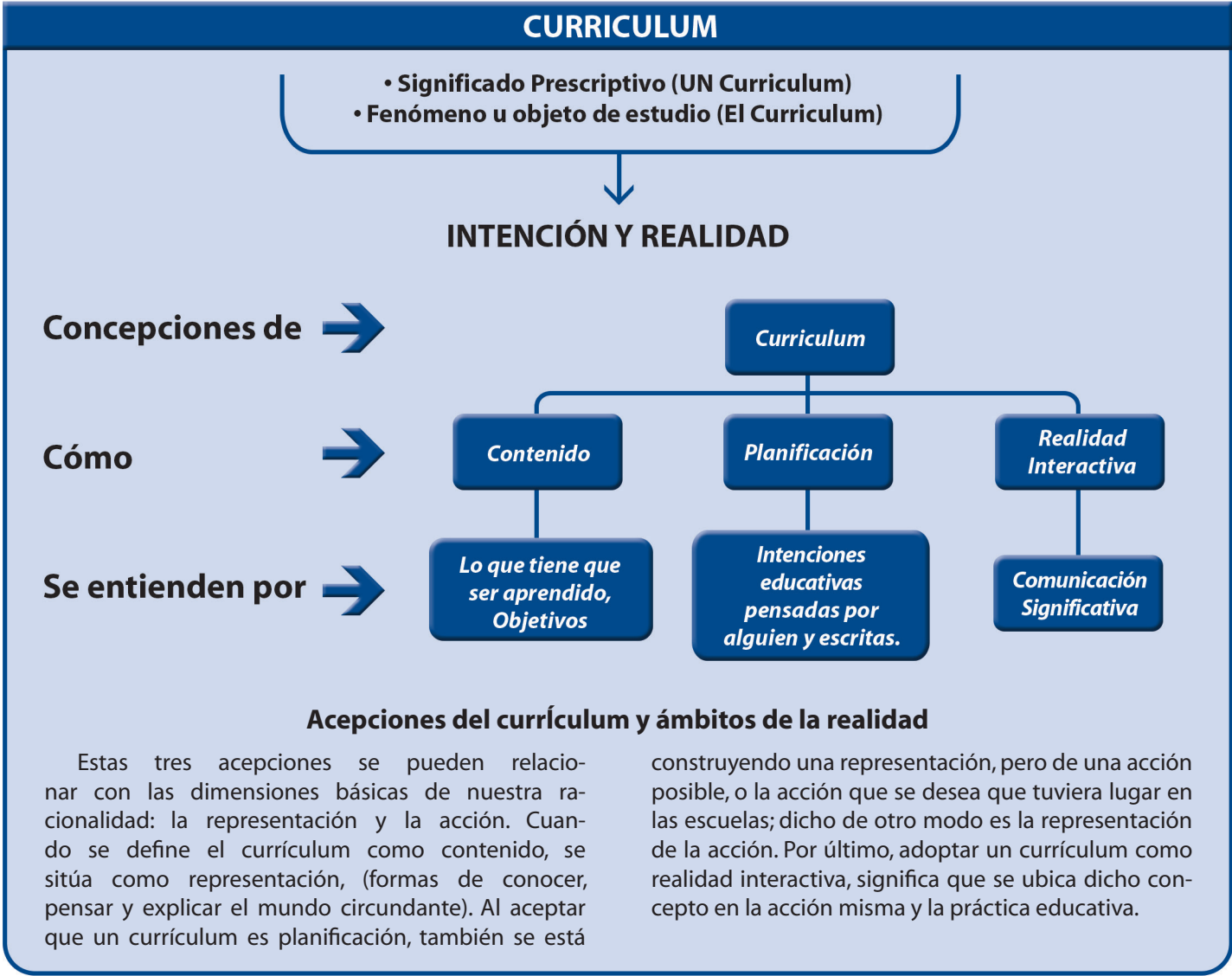


Figura 1. El concepto de “currículum” es, probablemente, uno de los más controvertidos de cualquier análisis disciplinar de la educación.

El currículum se define entonces, como una práctica social, política y educativa, presente incluso en el diseño del propio modelo curricular, en su aplicación en la vida académica de la institución educativa, y en

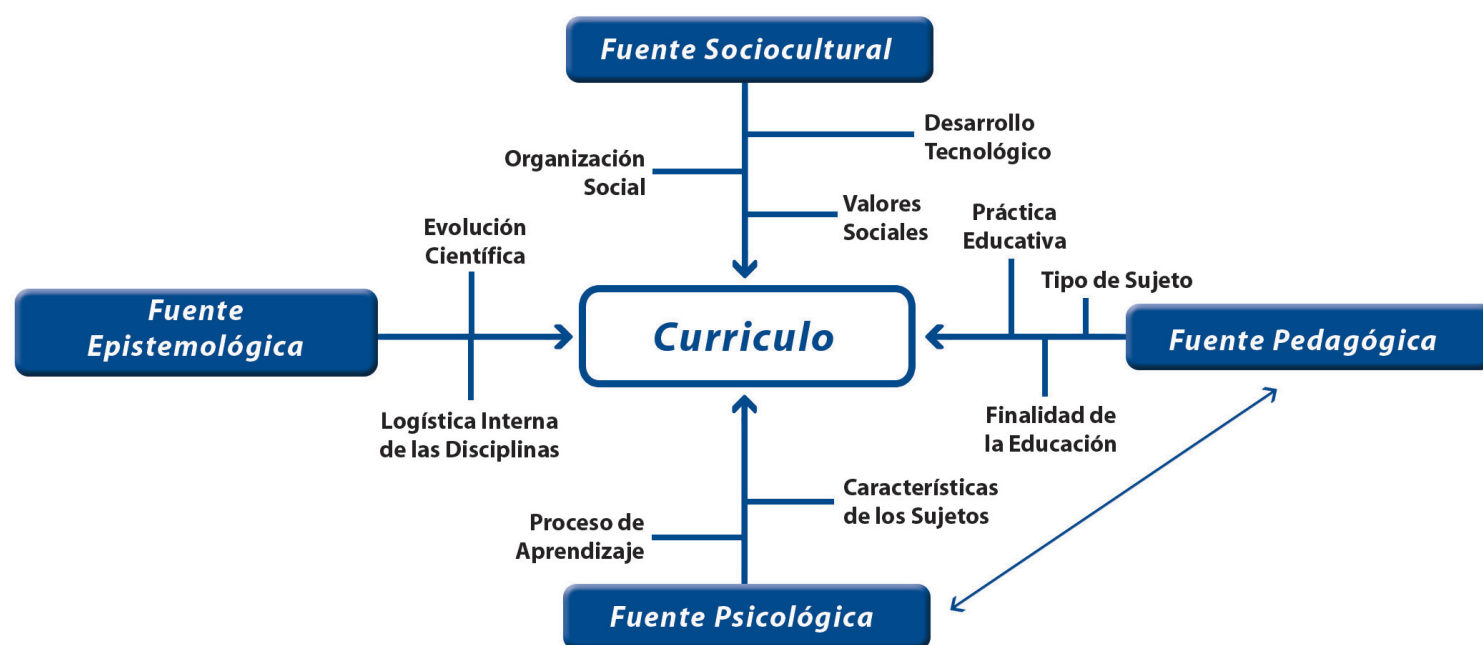
su evaluación, siempre bajo una perspectiva crítica y globalizadora.

LAS FUENTES DEL CURRÍCULUM (*)

Los estudiosos del tema del currículum, han elaborado un conjunto de fundamentos o también llamados **fuentes del currículum**, que constituyen posiciones de índole sociocultural, epistemológica – profesional y psicopedagógica, a través de las cuales se pretende derivar principios que orienten, tanto el diseño curricular como su desarrollo y evaluación. La

importancia de estas fuentes, radica por un lado, en que sirven para articular posiciones sobre aspectos ineludibles de la realidad educativa, y por otra, que son como nutrientes de la tarea alrededor del currículum, es decir, de los diseñadores, administradores y docentes.

A continuación se muestra una figura para conocer que contempla cada fuente.



11

Figura 2. Fuentes del currículum (Diseño Curricular base, 1992. Pág. 24)

Como se puede observar en la figura, el currículum se nutre de diversas fuentes. Una de ellas es la fuente sociocultural, que se refiere a los requerimientos sociales y culturales que el medio formula a la escuela. Estos, son el conjunto de conocimientos, valores y actitudes, procedimientos y destrezas que contribuyen a la socialización del estudiante dentro de las pautas

culturales de una comunidad. La institución asume las intenciones educativas de una sociedad para un determinado momento de su desarrollo, y por consiguiente, el currículum se convierte en la instancia mediadora entre ésta y la sociedad para el logro de aquellos propósitos.

Las prioridades de la enseñanza en relación con el aprendizaje de los estudiantes deben ser: **1)** adquirir mecanismos y métodos que permitan el descubrimiento, selección y utilización de conocimientos nuevos, y **2)** comprender e interpretar los hechos y fenómenos en su integridad, lo cual podría facilitar una aproximación interdisciplinar orientada hacia la solución de problemas. Con respecto al proceso de formación de los estudiantes, sería deseable que el currículum asegurara la formación general, la especialización, para posteriormente, dar paso a la profundización correspondiente a las variaciones particulares del mundo laboral. Finalmente, cabe destacar, que las preguntas que se hace todo diseñador curricular, y que responde la fuente sociocultural son, **¿por qué y para qué enseñar-aprender?**

Otra fuente es la epistemológica-profesional, ésta trata el problema del conocimiento humano y los criterios para clasificar los contenidos que los hombres elaboran en las diversas áreas del conocimiento o disciplinas; la fuente epistemológica permite tomar conciencia de que existen diversos tipos de saber, de que las características del conocimiento varían de acuerdo con su naturaleza y de lo que los estudiosos han creado, a lo largo de los siglos, entre otros, un variado repertorio de instrumentos metodológicos y técnicos para acercarse a determinados fenómenos, otorgarles algún significado y producir el conocimiento científico, artístico, técnico, etc. Esta fuente hace referencia al conocimiento, especialización y trabajo, implica contenidos relacionados con un saber, con la estructura interna de las disciplinas de conocimientos, y además un saber hacer específico referido a la dimensión profesional, de una ocupación. Cuando se diseña el currículum, esta fuente, responde a la pregunta, **¿qué enseñar y aprender?**

Al respecto, cabe mencionar, que en el nivel de educación superior, dos tipos de conocimientos son los que pueden constituirse en los contenidos organizadores de un currículum en la medida que uno u otro, o una combinación de los mismos, sean el foco de interés o enfoque esencial de los cursos.

a) El saber teórico-conceptual; se refiere a los contenidos que provienen de las ciencias (exactas, naturales y sociales) y sus ramas auxiliares: disciplinas científicas, teorías y modelos, cuya finalidad es esencialmente explicar o descubrir determinado sector de la realidad.

b) El saber técnico-práctico; referido a los contenidos acerca de tecnologías, técnicas, métodos, procedimientos, lenguajes y artes, cuya finalidad esencial es conocer y/o dominar su aplicación para actuar, controlar, crear o transformar objetos o procesos naturales o sociales en determinado ámbito de la realidad, particularmente, de una profesión.

Por último, la fuente psicopedagógica, corresponde al proceso de enseñanza y aprendizaje. Por una parte, el fundamento psicológico se refiere a los procesos de desarrollo y aprendizaje de los estudiantes, para comprender el proceso evolutivo del desarrollo humano a nivel físico, emocional y cognitivo. Y por otra, el fundamento pedagógico, consiste en los procesos y teorías respecto a "la enseñanza", considerando la didáctica, el rol docente, etc. Existiendo dos niveles de enseñanza, el teórico y el práctico; el primero se refiere a los conocimientos e investigación respecto a la pedagogía, y el segundo corresponde al conocimiento práctico adquirido desde la práctica docente, es decir, el saber experiencial que construye el profesor desde su que-hacer profesional.

Desde esta perspectiva psicopedagógica, la construcción del currículum se convierte en un reto, puesto que urge la necesidad de contar con modelos de enseñanza que incorporen en sus fundamentos y diseños, aspectos como, los procesos de aprendizaje, las estrategias cognitivas (para procesar información y resolver problemas), los procedimientos que estimulen la autonomía y la transferencia de estos procesos a las tareas académicas. Algunas de las preguntas claves sobre los aprendizajes de los alumnos, que se debe hacer el diseñador al momento de elaborar un currículum son, **¿qué se aprende de acuerdo con los procesos de desarrollo y aprendizaje?, ¿cómo se aprende?, ¿cuándo hacerlo?**

EL CURRÍCULUM Y LA PRÁCTICA

La importancia del currículum no solo se basa en mostrar una posible respuesta de lo que se quiere lograr en el ámbito educativo, sino que también ayuda a crear un ambiente libre, sencillo y, sobre todo, de apoyo para quienes lo llevan a cabo, es decir, es aplicable tanto para los docentes como para los estudiantes, debido a que es una guía que apoya para tener una visión de las perspectivas a lograr (objetivos).

Para lograrlo de manera satisfactoria, es necesario tener en cuenta que el currículum contempla cuatro fases fundamentales; estas son: Análisis previo, Diseño, Aplicación y Evaluación curricular.

Cada uno de estos aspectos son importantes, puesto que si alguno falta, el currículum ya no tendrá su esencia, que es verificar, guiar, prever, organizar, procurar que el proceso de enseñanza aprendizaje se esté dando de la manera más satisfactoria, tanto para los

docentes, como para los estudiantes.

Por tal motivo, el currículum es importante para la práctica docente, porque ayuda al profesor a manejar de manera más coherente su papel como guía de la enseñanza dentro o fuera del aula, para que así se pueda dar un proceso bidireccional que permita al estudiante crecer de una manera integral, es decir que cubra todos los aspectos importantes de su desarrollo.

DISEÑAR EL CURRÍCULUM

La actividad de diseñar el currículum se refiere al proceso de planificarlo, darle forma y adecuarlo a las peculiaridades de los contextos educativos. Desde las declaraciones de finalidades hasta la práctica, es preciso planificar los contenidos y las actividades con un cierto orden para que haya continuidad entre intenciones y acciones. Diseñar es, entonces, algo fundamental porque a través del diseño es como se elabora el currículum mismo.

Según Gimeno Sacristán (1992), en una primera aproximación al tema del diseño del currículum, basta con analizar la palabra misma para entender a que hace referencia. Diseño indica la confección de un apunte, boceto, bosquejo, croquis, esbozo o esquema que represente una idea, un objeto, una acción o sucesión de acciones, una aspiración o proyecto que sirve como guía para ordenar la actividad de producirlo efectivamente. El plan resultante de la actividad de diseñar, anticipa o representa la práctica que resultará en alguna medida.

Cuando se diseña, ésta acción se apoya en conoci-

(*) Conjunto de fundamentos, Martha Casarini Ratto.

mientos diversos sobre qué son y cómo se comportan determinadas realidades, exige conocimientos sobre las situaciones en las que operan, pero el producto al que debe llegar -el plan o modelo- es una creación singular, porque singular suele ser la situación a la que debe responder.

La enseñanza tiene una intencionalidad, pues persigue unos ideales y se suele practicar apoyándose en conocimientos sobre cómo funciona la realidad en la que interviene. Si es una acción intencionada dirigida a fines, debe tener una lógica, aunque no existan planes absolutamente seguros ni pueda pensarse en un único camino posible para desarrollarla. El que esté orientada, no significa que pueda y deba determinar-se previamente en todos sus detalles.

Por esa particularidad, la enseñanza puede concebirse como una acción y una profesión de diseño, situada entre el conocer y el actuar. En concordancia, se ha definido al docente como diseñador intermediario entre las directrices curriculares que debe interpretar y las condiciones de su práctica concreta.

He aquí la importancia de la planeación educativa a nivel universitario, ya que permite a través del diseño curricular, mantener una actualización de los planes de estudio, determinar fines, objetivos y metas, así como los cursos de acción que permitan alcanzarlos, todo esto expresado en un modelo educativo, lo cual se entiende como una interpretación que un sistema educativo o una institución hace del desarrollo del currículo. Del modelo entonces:

- Se deriva su cosmovisión educativa.
- Integra la filosofía con la práctica educativa, la universidad con la sociedad, y los fines educativos con los medios para lograrlos.

- Se relaciona con planteamientos didácticos.
- Guía el proceso de elaboración curricular, como también el proceso enseñanza-aprendizaje, con todos sus elementos.

Integrando todos estos elementos y las fases mencionadas anteriormente (Análisis previo, Diseño, Aplicación y Evaluación curricular), el modelo metodológico se convertirá en uno de los factores determinantes para el desarrollo social de una institución de educación superior y por lo tanto para un país.

Por lo tanto, es de suma importancia, que nuestra casa de estudios consciente de la actualización continua y su nuevo rol en una sociedad globalizada, cuente con un modelo metodológico para el diseño curricular, donde además de considerar las diferentes etapas o fases propuestas por diversos autores, recupere también las características propias de la institución.

Innovación Curricular en Educación Superior

Capítulo

2

PROCESO DE INNOVACIÓN CURRICULAR (*)

Existe en la actualidad una importante preocupación en los círculos universitarios por responder mejor desde el mundo académico hacia las demandas del sector productivo y a los requerimientos de los empleadores, lo cual redundará, por una parte, en una revisión de la función de la universidad en la sociedad actual, caracterizada como la sociedad del conocimiento (La Educación Superior en Iberoamérica Informe 2007), y en un replanteamiento de los diseños curriculares tradicionales por otra. A ello, se suma la masificación de la matrícula asociada a una gran heterogeneidad de la oferta de carreras y programas postsecundarios en instituciones de muy diversa naturaleza, lo que ha generado la urgente necesidad de

asegurar que los profesionales cumplan con requerimientos para el ejercicio profesional en condiciones y niveles adecuados.

Entonces el desafío de desarrollo curricular realizado por las 25 universidades pertenecientes al consejo de rectores (CRUCH), responde a una serie de decisiones sintonizadas con el contexto nacional e internacional, que pretende explorar nuevas formas de enfrentar los procesos de enseñanza-aprendizaje, incrementando la calidad y el aseguramiento de ésta. La siguiente figura representa los aspectos orientadores y vinculantes para este proceso formativo.

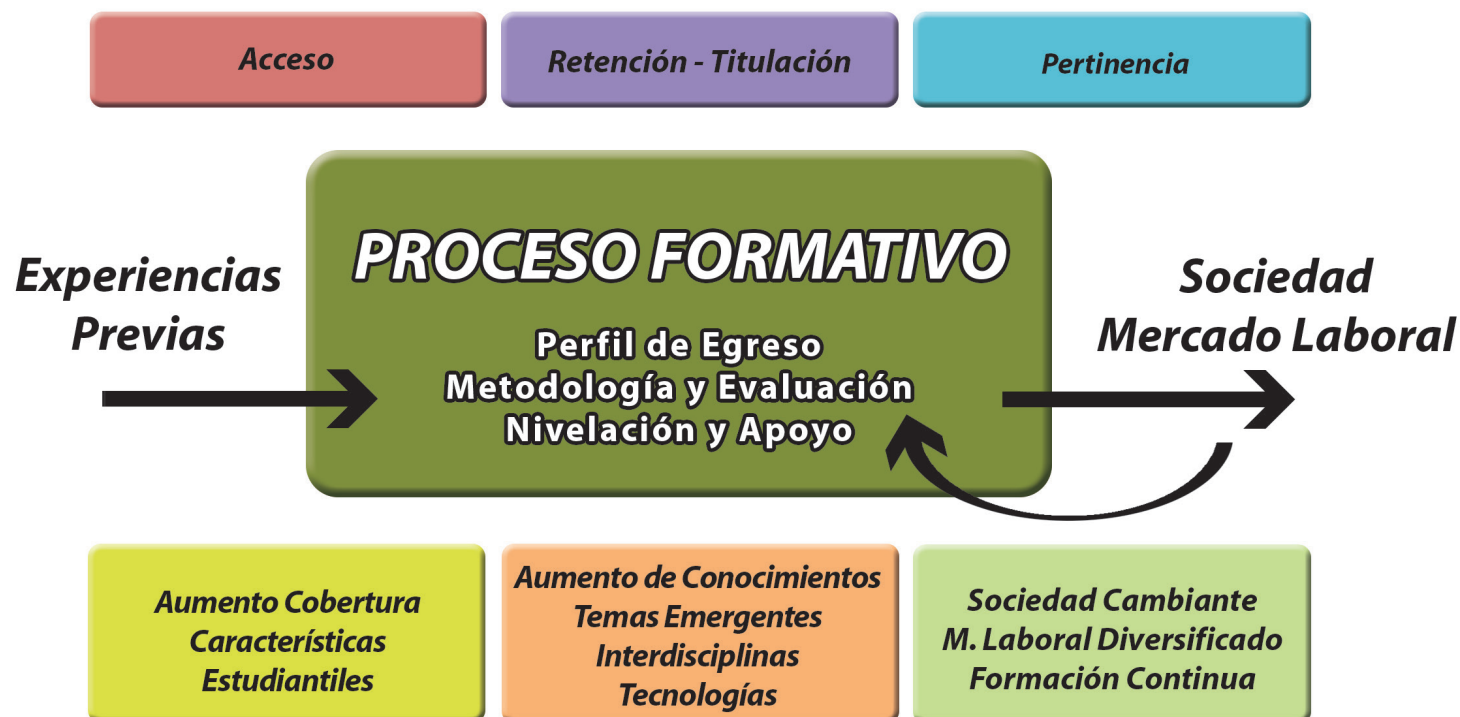


Figura 3. Necesidad de la Innovación curricular. (Informe de Innovación Curricular en las Universidades del Consejo de Rectores 2000 – 2010).

A fines de la década del 90 y al comienzo del siglo XXI, se hizo evidente la necesidad de transformar el proceso formativo. Proceso que se sustenta en la sociedad del conocimiento, donde la velocidad de generación y acumulación de éste, hace imposible transmitirlo en 4 o 5 años, independiente de la disciplina y la certeza de un mundo laboral cambiante, que implica flexibilidad y formación continua. Por otro lado, el enorme aumento de cobertura de la educación terciaria, que desafía a las instituciones a buscar estrategias de calidad y equidad, para un estudiante distinto con nuevas demandas y con un manejo nativo de las tecnologías.

El camino para responder a estas situaciones, queda plasmado en la renovación e innovación curricular. Esta innovación propende al desarrollo de competencias en función de un perfil de egreso, el que a su vez, va cambiando de acuerdo a las necesidades de la sociedad, identificando competencias genéricas y específicas para cada nivel y asignatura.

Así, la formación se centra en el proceso de aprendizaje del estudiante, promoviendo el auto aprendizaje, optimizando las horas de docencia directa y facilitando la docencia indirecta. Lo anterior requiere mejorar la calidad y equidad de la docencia mediante la innovación metodológica, la incorporación de tecnologías de la información y comunicación (TIC's) y el perfeccionamiento docente.

En Chile, el Proyecto Tuning tuvo gran impacto, por una parte la coincidencia de sus objetivos con propósitos previamente identificados en el país y por otra, por la adecuada localización del CNT (centro nacional tuning) en el programa MECESUP, que ha sido la principal fuente de financiamiento para acciones de mejoramiento institucional y de implementación de transformaciones en la educación superior. Múltiples

cambios se han derivado del Proyecto Tuning, tanto en las universidades que participaron directamente en la iniciativa, como en muchas otras que vieron en esas acciones un claro beneficio. Los principales impactos fueron:

SCT-Chile. Desde las primeras actividades del Proyecto Tuning, se vio como un elemento fundamental la instalación en Chile de un sistema de créditos académicos que fuera compatible con el sistema de créditos transferibles europeo (ECTS).

Formación basada en competencias. La mayoría de las universidades chilenas ha transformado sus programas de estudio bajo la orientación de la formación basada en competencias y el alcance de niveles de competencias genéricas y específicas.

Redes de áreas. Como una continuación del trabajo iniciado por el Proyecto Tuning, han seguido vinculados en redes los académicos y sus respectivas instituciones que se conformaron en torno a las 12 áreas temáticas que contemplaba el proyecto.

Por otra parte, los procesos de acreditación de las carreras de pregrado y de acreditación institucional, han cobrado importancia creciente y ha sido relevante examinar los criterios que la Comisión Nacional de Acreditación (CNA), explícita para esta área, con especial énfasis en los aspectos relacionados con la innovación curricular.

Entonces en la década 2000-2010, han ocurrido diversas iniciativas de innovación curricular en las universidades pertenecientes al consejo de rectores de universidades chilenas (CRUCH), incentivadas por el Programa de Mejoramiento de la Calidad y Equidad de la Educación Superior (MECESUP) con apoyos institucionales. El resultado de estas iniciativas ha sido

una profunda transformación de la función formativa universitaria.

La innovación curricular del CRUCH, sin descuidar la solvencia cognoscitiva y la competencia profesional, enfatiza la formación de sujetos reflexivos, responsables, críticos, innovadores y versátiles. Así mismo, busca revertir la rigidez del proceso educativo, la restricción de las opciones vocacionales y laborales de sus destinatarios, y entregar una formación que contrarreste la rápida obsolescencia.

Estos procesos de innovación han sido inspirados por criterios, propósitos y elementos de diseño compartidos, y han estado basados en el diagnóstico de problemas comunes. Al examinar las 25 universidades, se podría concluir que, tanto los logros obtenidos, así como las estrategias seguidas y las formas en que han sido conducidos, son heterogéneos, sin embargo, es posible hablar de un **Proceso de Innovación Curricular en el seno del CRUCH**.

(*) Extracto del Informe "Innovación Curricular en las Universidades del Consejo de Rectores 2000-2010". Informe realizado por Roxana Pey T. y Sara Chauriye B. por encargo del Consejo de Rectores.

INNOVACIÓN CURRICULAR EN LA UNAP

En nuestra institución, se distinguen dos dimensiones de los procesos de transformación curricular, por una parte, la implementación del modelo educativo institucional, centrado en fundamentar los procesos que velan por el mejoramiento continuo, y por otro lado, se encuentran las iniciativas particulares de rediseño curricular que han desarrollado diferentes unidades académicas, muchas de las cuales han sido con fondos de la convocatoria Mecesus2. De manera complementaria a las iniciativas de rediseño vía proyectos Mecesus, se encuentran las exigencias emanadas de los informes de acreditación de carreras, que significan importantes desafíos de actualización de los planes de formación curricular, de cara a las de-

mandas emergentes, internas y externas, que llevan a reflexionar sobre el rol que cumplen nuestros profesionales en la sociedad actual.

En la Universidad Arturo Prat, se asume una definición integral del curriculum, concibiéndolo no sólo como un plan educativo elaborado sobre la base de unos fundamentos, que organiza competencias, resultados de aprendizaje, contenidos, y actividades de enseñanza-aprendizaje en una forma secuencial y coordinada, sino también como un proceso continuo de diseño que es constantemente reconstruido. En este sentido, el currículum se convierte en el vehículo para la consecución de la misión institucional, como lo refleja la figura:

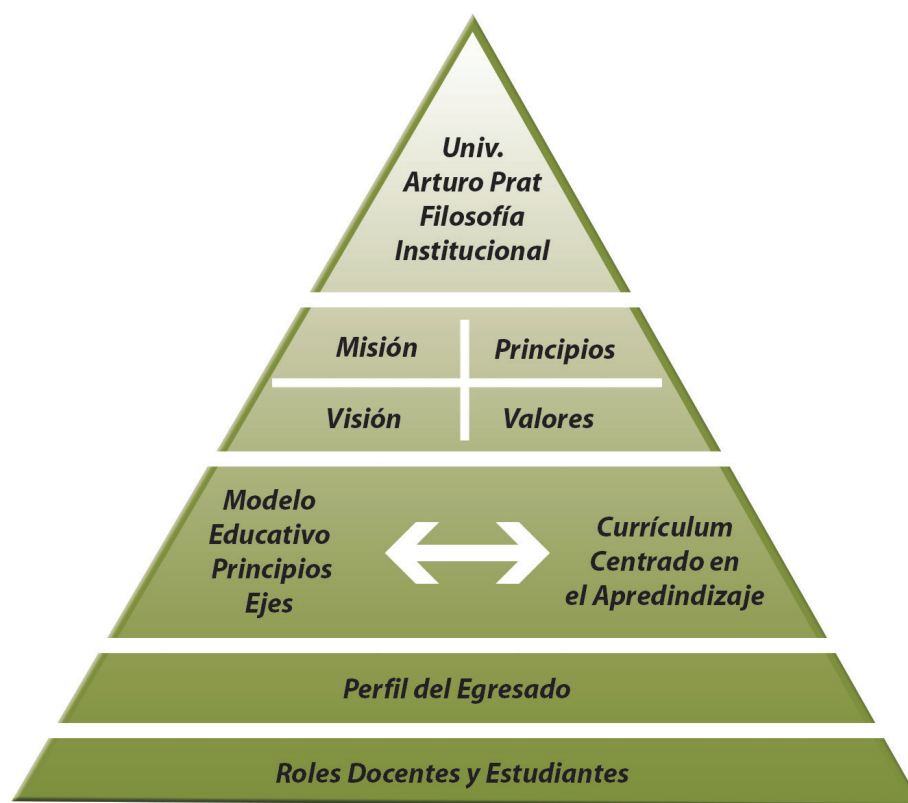


Figura 4. Articulación de la Filosofía institucional con el M.E y currículum, Plan de Desarrollo Estratégico Institucional.

La Universidad Arturo Prat, en coherencia con lo señalado anteriormente y adhiriéndose a las nuevas tendencias y paradigmas educativos, plantea en su Modelo Educativo Institucional tres ejes prioritarios: el proceso de aprendizaje - enseñanza centrado en el estudiante, la formación continua y la flexibilidad curricular, contribuyendo de esta manera a la formación de profesionales de excelencia, a través de procesos docentes de calidad, propósito declarado en el Plan de Desarrollo Estratégico Institucional.

Para reforzar, mejorar y validar estos planteamientos, es que se crea, a través de un proyecto del Programa Mecesus2, el Centro de Innovación y Desarrollo Profesional Docente para la UNAP, cuya tarea es la mejora de la calidad de la docencia. Para lograr esto, el quehacer del CIDEP contempla tres ejes: (1) Diseño curricular, generando capacidades internas que apoyen el proceso permanente de innovación y mejoramiento continuo de la docencia, asegurando la calidad de la formación de los estudiantes de la Universidad. (2) Desarrollo profesional docente, estableciendo un plan de formación que considere la reflexión de la docencia desde las propias prácticas, estrategias para generar cambios y capacitación en diversos aspectos. (3) Investigación en docencia universitaria, generando conocimiento desde el quehacer docente propio, como también de temas relevantes para la institución.

Es a través del primer eje, que se propone, contribuir mediante capacitación y acompañamiento en la evaluación y actualización de los planes y programas de las carreras de pregrado, con el propósito de generar mejoras en la formación y hacerlas más competitivas en los nuevos escenarios.

MODELO METODOLÓGICO DE DISEÑO CURRICULAR PARA LA UNAP

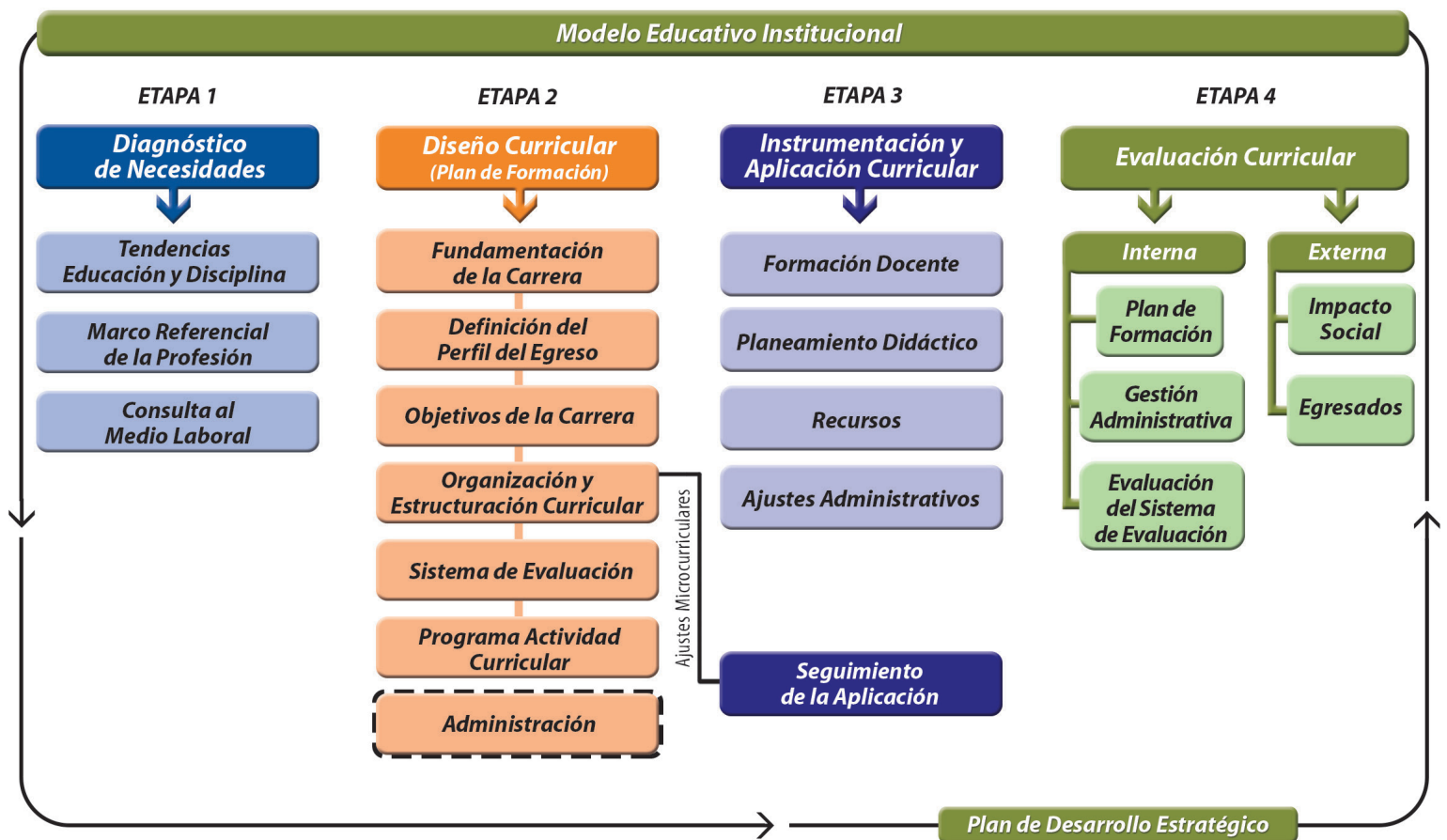
El proceso de diseño y rediseño curricular en las carreras de la Universidad Arturo Prat, se enmarca en las orientaciones estratégicas declaradas en el modelo educativo institucional, como también en coherencia con los propósitos explicitados en el plan de desarrollo estratégico institucional.

Sin embargo, por una parte existe la necesidad latente de contar con un modelo metodológico que permita armonizar las diversas iniciativas de las carreras por actualizar sus planes y programas de formación curricular, y por otra contribuir a la eficaz operacionalización del modelo educativo institucional.

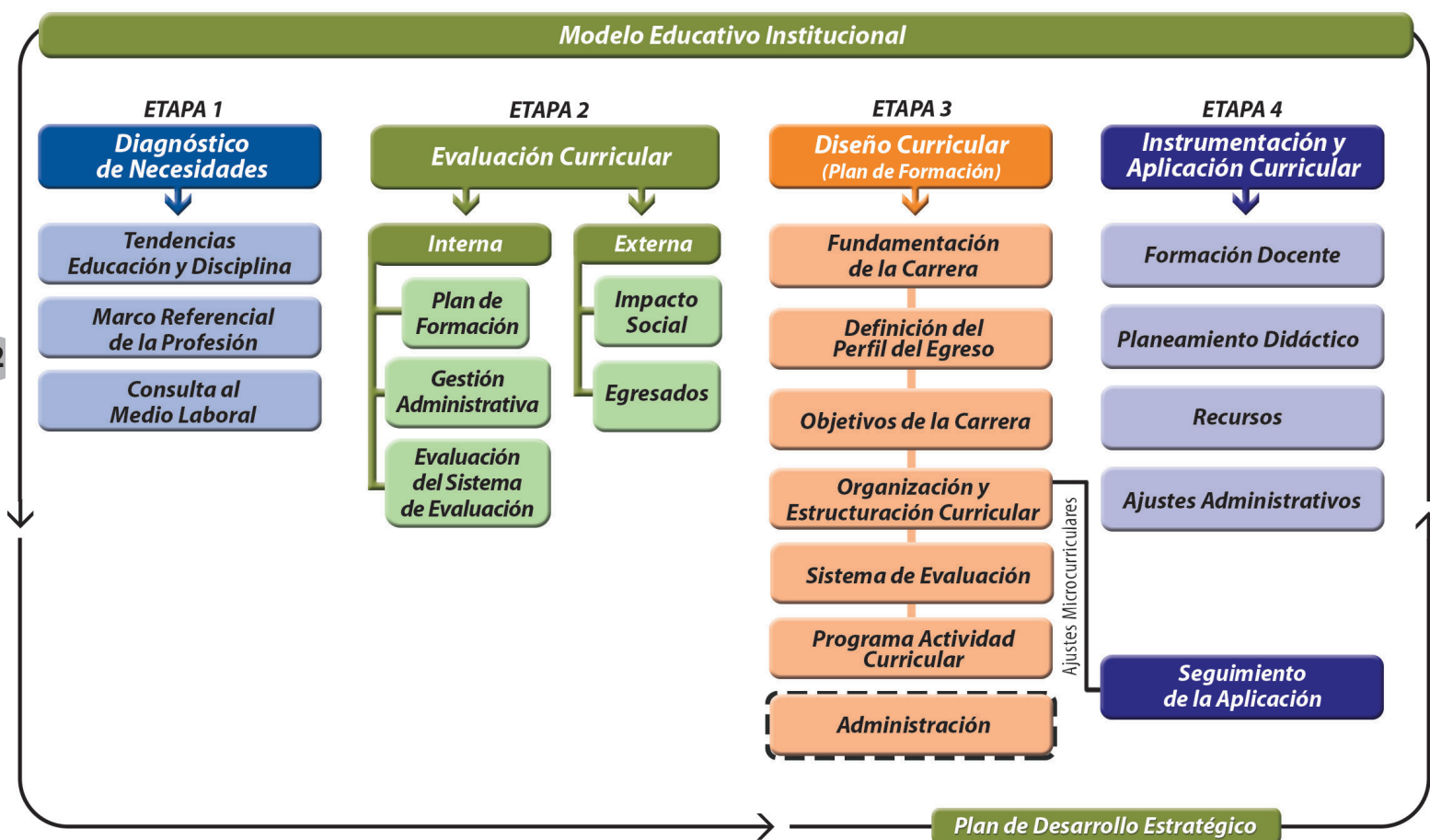
Como respuesta a ésta contingencia, el Centro de Innovación y Desarrollo Profesional Docente (CIDEP), comienza un proceso de capacitación y conocimiento de la realidad institucional, a través de diversas acciones, entre otras, la contratación de asesorías técnicas, revisiones documentales y bibliográficas respecto a los temas en estudio, la oportunidad de conocer múltiples experiencias de innovación y de renovación curricular, desarrolladas por equipos docentes de nuestra casa de estudios y otras lideradas por centros de apoyo a la gestión docente, en universidades del CRUCH; todas estas acciones han permitido contrastar la realidad institucional, con el propósito de responder a las necesidades y particularidades de nuestra institución. Acciones que sin duda han propiciado espacios de análisis, reflexión y discusión sobre temáticas curriculares.

A partir de este trabajo realizado por el equipo del CIDEP, y el aporte de académicos de nuestra casa de estudios, nace este modelo metodológico para el diseño y rediseño curricular, el cual consta de 4 etapas. A continuación, se presenta este modelo en una representación gráfica con su respectiva descripción.

ESQUEMA METODOLÓGICO DEL DISEÑO CURRICULAR PARA LA UNAP



ESQUEMA METODOLÓGICO DEL **REDISEÑO** CURRICULAR PARA LA UNAP



DESCRIPCIÓN DEL MODELO METODOLÓGICO DE DISEÑO CURRICULAR PARA LA UNAP

ETAPA 1: DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

Esta primera etapa de diagnóstico de necesidades, contempla el estudio relacionado con las condiciones y necesidades políticas, económicas y sociales, para conocer y comprender el contexto actual de la carrera en que se desempeñará el egresado. El proceso de diagnóstico, se realiza paralelamente tanto, fuera de la institución educativa, donde se investigan las características de las prácticas profesionales actuales y tendencias de la profesión, como dentro de la misma para proporcionar a la formación ofrecida el sello propio de cada Universidad, el desarrollo y los logros obtenidos en el plano del conocimiento, la tecnología y la proyección sociocultural de las profesiones.

Para ello, se deben considerar las tendencias de la educación como de la disciplina, el marco referencial de la profesión y la consulta al medio laboral. Además, se deben identificar las prácticas profesionales emergentes y las dominantes, como también aquellas que se encuentran en decadencia. Esto permitirá el diseño de planes de formación curricular pertinentes, factibles, al igual que innovadores.

1.1. Tendencias de la educación y la disciplina:

En este aspecto, cabe mencionar que las tendencias de la educación son los fines hacia los cuales propende la educación en el contexto actual, además cada disciplina y carrera tienen sus propias tendencias, tanto a nivel regional, nacional e internacional, por lo que necesitan ser investigadas y analizadas para poder ubicar el plan de formación curricular en un contexto de desarrollo y avance científico y tecnológico, así como de la formación de profesionales. En este punto,

se deben responder preguntas tales como ¿cuáles son las tendencias actuales en...? ¿Hacia dónde va la profesión en los próximos años?, ¿cuál es la orientación actual de la formación de...?, ¿cuáles son las líneas de investigación en materia de...?

1.2. El marco referencial de la profesión: Corresponde a la información proveniente de un análisis comparativo de la misma carrera (acreditada por al menos 3 años) en otras universidades. Conocer otros perfiles de egreso, mallas curriculares y otros elementos que conformen el plan de formación curricular y puedan ser insumo importante para enriquecer el plan que se quiere rediseñar.

1.3. La consulta al medio laboral: Considera investigar sobre las competencias idóneas de la especialidad en el ámbito nacional e internacional, es decir, estar en conocimiento de cuáles son las competencias profesionales requeridas en el medio laboral, para un desempeño exitoso en el campo ocupacional de la profesión.

Otro elemento importante en la etapa de diagnóstico de necesidades, es la revisión de los estándares de calidad para programas académicos de cada disciplina, así como de los aspectos normativos para el ejercicio de las profesiones. Esto se lleva a cabo, a partir del análisis de documentos estratégicos, como son los publicados por agencias acreditadoras, organismos gubernamentales, asociaciones de instituciones educativas y colegios profesionales, además de las leyes aplicables en materia educativa y de los reglamentos institucionales.

Es necesario que todos los resultados del diagnóstico de necesidades se contrasten y analicen de acuerdo con el Modelo Educativo Institucional, para determinar cuáles serán las prioridades que se retomarán

para atenderlas a partir del perfil del egresado de la carrera en cuestión.

ETAPA 2: EVALUACION CURRICULAR

La evaluación, referida a cualquier ámbito, puede ser entendida como un proceso a través del cual se recoge, analiza e interpreta información relativa a una determinada actividad con el objeto de emitir juicios y facilitar la toma de decisiones (Canquiz e Inciarte, 1997). Bajo este mismo enfoque, encontramos quienes definen la evaluación curricular como un proceso de recolección, procesamiento e interpretación de información necesarios para conocer, comprender, emitir juicios y tomar decisiones sobre un currículum determinado que conduzca a su permanente mejoramiento y transformación (Yovane, 1995).

24

“La evaluación curricular es un nexo fundamental de todo proceso educativo que permite determinar los avances, logros obtenidos en el proceso de enseñanza aprendizaje a nivel de contexto, procesos y resultados” (Díaz Barriga, 1992). En tal sentido, la evaluación curricular debe ser entendida como una actividad sistemática y permanente que permita mejorar en forma continua el currículum, ya que el mismo puede dejar de responder a las necesidades y valores que lo justifica.

La evaluación es, por lo tanto, un proceso al mismo tiempo que es un resultado. Un resultado a través del cual puede saberse hasta qué punto (con determinados indicadores) lo diseñado se cumple o no. De esta manera, conceptualizaremos a la evaluación curricular como un proceso de reflexión sistemática y permanente que permite el mejoramiento continuo del currículum, ya sea en su diseño o en los resultados que arroje, debiendo para ello integrar a los actores involucrados en el proceso.

La evaluación curricular, es un proceso participativo de toma de decisiones que posibilita la adecuación permanente del currículum a los cambios de las necesidades sociales y a los avances de la ciencia y la tecnología, siendo además, un proceso permanente de investigación que permite analizar los diferentes componentes del currículum, en relación con la realidad de la institución y del entorno social en que se desarrolla el plan de formación curricular.

Por lo tanto, una evaluación total o global del currículum implica un análisis del mismo en su conjunto; éste proceso contempla dos dimensiones: la evaluación externa e interna. A continuación se explican cada una de éstas dimensiones.

2.1. Evaluación curricular externa; está referida al impacto social que puede tener la carrera y el egresado a través del desempeño profesional, sus funciones, intervención en las necesidades y problemas sociales, etc. Esta información proviene de otras personas, fuentes externas al egresado.

Al evaluar la eficacia externa de la carrera, se busca conocer qué tanto éxito han tenido los egresados que se formaron, que cargos tienen, si estos son de renombre, cuántos de los líderes del sector público y privado son egresados de ésta universidad, cuántos se desempeñan en el extranjero, nivel de preferencia del mercado laboral, etc. Se requiere saber dónde trabajan, qué debilidades y fortalezas han tenido en su desempeño laboral, cuánto tiempo demoraron en encontrar trabajo, si han tenido ascensos, cual es el rango de remuneración, si están desempleados (cuántos y por qué) o si están desempeñándose en otro trabajo diferente a la profesión estudiada, etc.

Según Díaz Barriga, la evaluación externa se refiere al impacto social que puede tener el egresado, considerando los siguientes aspectos para su análisis:

<i>Aspectos a Analizar</i>	<i>Sugerencia de Indicadores</i>
1.- De los egresados y sus funciones profesionales	▪ Determinar cuáles funciones profesionales se desempeñan realmente ▪ Si están capacitados o no para ello ▪ Que funciones se sugieren integrar al plan
2.- De los egresados y de los mercados de trabajo	▪ Determinar tipos de áreas y sectores de trabajo ▪ Analizar si son mercados de trabajo tradicional, novedosos, o potenciales ▪ Investigar índice de empleo, desempleo, empleo en otro ámbito (diferente a la profesión) ▪ Relación de empleo, en comparación con egresados de otras instituciones
3.- De la labor del egresado a partir de su intervención en las necesidades y problemas sociales	▪ Confrontar con la realidad para ver si hay o no vínculo entre la institución educativa y el sistema social (permitirá reestructurar los fundamentos del currículo).

2.2. Evaluación curricular interna: comprende la evaluación de todos los elementos del currículum, su organización y estructura, como también sus prácticas institucionales. Según Guzmán y de Ibarrola-Arredondo, ésta evaluación trata de determinar el logro académico del estudiante con respecto al plan de formación; comprende la evaluación de los elementos curriculares, organización y estructura del plan. Su fin último es determinar si el currículo es pertinente, eficiente o eficaz para alcanzar determinados fines que la sociedad o una determinada institución se propone alcanzar.

La evaluación curricular interna considera los siguientes elementos para su revisión:

- Plan de formación curricular (Algunas fuentes de retroalimentación son: el informe de auto evaluación, informe comité de pares, cuestionario de egresados, acuerdo de acreditación institucional y de carrera).
- Gestión administrativa (Considerar indicadores institucionales, tales como: retención, deserción, titulación. Definir o actualizar el perfil de los docentes de la carrera, entre otros).

- **Evaluación del sistema de evaluación** (Implica evaluar cómo está funcionando el reglamento de evaluación existente, si es coherente al nuevo enfoque por competencias, busca verificar cómo los estudiantes acreditan el plan de formación, cuál es el sistema de evaluación, sus lineamientos, si está centrado en evidencias de desempeño, qué instrumentos se utilizan, criterios, mecanismos y procedimientos que existen para evaluar aprendizajes de una carrera, ya sea de una y/o varias actividades curriculares).

Para valorar internamente la eficiencia del currículo es importante tener en cuenta, según algunos autores, los siguientes indicadores del plan:

- **Congruencia:** Analizar el equilibrio entre los diferentes elementos que integran los planes de formación (confrontándolos con los fundamentos y con el perfil de egreso que se pretenda, a fin de detectar, inconsistencias, contradicciones, que puedan afectar la calidad del programa).
- **Viabilidad:** Pretende el estudio de los requerimientos de la propuesta y su relación con los recursos materiales y humanos existentes, como así también las formas de organización y funcionamiento institucional, a efectos de ir produciendo los cambios necesarios y la reorganización de los recursos existentes o la búsqueda de otros nuevos.
- **Vigencia:** Se valora la actualidad del plan de formación en relación con los fundamentos que le sirven de base, aspectos filosóficos, sociales y disciplinarios, además de los psicológicos y pedagógicos.
- **Continuidad e Integración:** En relación con este punto, habrá que atender a las relaciones entre los distintos elementos del plan de formación curricular; entre las competencias de egreso,

resultados de aprendizaje, SCT, áreas de formación, recursos, actividades curriculares y fundamentación de la carrera.

Una seria y consensuada evaluación interna, permitirá:

- Analizar todos los elementos que conforman el proceso curricular, integrando los aspectos conceptuales con los de la aplicación.
- Aportar elementos de administración curricular que permiten una visión permanente de la aplicación curricular y la toma de decisiones sobre cómo mejorar la práctica.
- Integrar a todos los actores del proceso y flexibilizar atendiendo a las características y significados de cada carrera.
- Recoger información sistemática y actualizada sobre el currículum y contribuir a la evaluación institucional.

Por lo tanto, la evaluación curricular interna permite, por un lado actualizar y mejorar permanentemente el currículo y por ende la formación profesional, y por otro, permite la aplicación oportuna de medidas correctivas, lo que posibilita la organización del desarrollo curricular en sus diversas etapas. Así mismo, los resultados de este proceso tienen un efecto de retroalimentación, que posibilita un mejoramiento oportuno y sistemático de la formación profesional.

Además, la evaluación interna contempla una evaluación de proceso o seguimiento, la que se inicia desde el momento en el que se aplica el currículo, que puede corresponder a un elemento del currículo o a varios, es decir, se van evaluando y haciendo ajustes sobre aquellos que lo necesiten sobre la marcha. Pero, también la evaluación interna contempla una evalua-

ción completa de todos los elementos y normalmente ésta se realiza al año de egreso de la primera cohorte de la carrera, cuando ya se tiene egresados en el campo laboral.

Una vez realizadas y finalizadas las etapas 1 y 2, se cuenta con los insumos necesarios para poder diseñar o rediseñar el plan de formación curricular, correspondiente a la Etapa 3.

ETAPA 3: DISEÑO CURRICULAR (Plan de Formación Curricular)

El diseño curricular corresponde al conjunto de etapas que se integran en la estructuración de un currículum, es decir, en la creación de una carrera nueva. En el caso de una carrera vigente, se le llamará rediseño curricular, siendo este el proceso de modificación o reestructuración del plan de formación curricular. La actividad de diseñar el currículum, se refiere al proceso de planificarlo, darle forma y adecuarlo a las peculiaridades de cada contexto educativo. Desde las declaraciones de finalidades hasta la práctica, es preciso planificar los contenidos y las actividades con orden y coherencia, para que haya continuidad entre intenciones y acciones. Diseñar es, en definitiva, algo fundamental porque a través del diseño es como se elabora el currículum mismo. Para Díaz-Barriga (1981), el diseño curricular es una respuesta, no solo a los problemas de carácter educativo, sino también a los de carácter económico, político y social.

Esta etapa de diseño o rediseño curricular, se conforma de los siguientes elementos:

3.1. Fundamentación de la carrera: Es la justificación de la carrera, representa la razón de ser y el por qué de la carrera profesional. Tiene como base una serie de investigaciones previas sobre los problemas y

necesidades de la sociedad, el campo ocupacional, el análisis comparativo de la carrera en otras instituciones, los lineamientos institucionales correspondientes, las tendencias de la disciplina y de la profesión. Para Arredondo (1981), en una parte de su definición de currículo considera la fundamentación como el resultado del análisis y reflexión sobre las características y necesidades del contexto del educando y de los recursos.

3.2. Perfil de egreso: Es una descripción general, clara y precisa de las principales características que deberá poseer el estudiante al concluir el plan de formación curricular. Se debe enunciar en competencias, que expresen el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que debe poseer el egresado, para resolver los problemas y necesidades sociales que dieron origen a la carrera. Pasa a ser, la columna vertebral de la carrera y el elemento rector más importante de un programa académico, sobre el cual se desarrollan todos los demás. Del perfil de egreso dependen los objetivos de la carrera, la determinación del contenido, los lineamientos metodológicos, la distribución de la carga académica (SCT), el perfil del docente, los recursos materiales y la infraestructura, los sistemas de evaluación, etc.

El perfil de egreso debe considerar:

- **Campo ocupacional (ámbitos de acción):** El ámbito es un campo de acción particular de la profesión, que refleja las actuaciones esenciales que la caracterizan. (No deben confundirse los ámbitos de acción profesionales, con el sector económico o modalidad de desempeño, sea público o privado, o bien, el ejercicio independiente). La selección de los ámbitos de acción de una profesión es una tarea cuidadosa y decisiva, puesto que

éstos orientan el perfil. En general, constituyen un número reducido, aun que no hay una norma sobre esto. Si la cantidad de ámbitos resultante es muy alta, conviene revisar la clasificación cuidadosamente para evitar subdivisiones innecesarias.

- Competencias: Según referencia del MEI se define como la “capacidad para responder exitosamente a una demanda, problema, o tareas complejas movilizandoy combinando recursos personales (cognitivos y no cognitivos) y del entorno”. (OCDE World Bank, 2003).

Competencias Específicas: Aquellas que representan el desempeño de cada profesión y plan de formación curricular.

Competencias Genéricas: Aquellas que permiten el desarrollo integral de los futuros profesionales, tanto en su dimensión personal e interpersonal, se encuentran presentes en la realización de diferentes actividades y contextos, y son transversales a todos los planes de formación curricular. (Distintivas UNAP: Liderazgo y Emprendimiento, Comunicación efectiva, TICs, Trabajo colaborativo y en equipo).

3.3. Objetivos de la carrera (curriculares): Son los elementos que representan el qué, el por qué y el para qué de una carrera. Definen los resultados generales que deben obtenerse en un proceso educativo y son el conjunto de propósitos que identifican y describen a una carrera profesional. Se determinan a partir del perfil de egreso y deben ir señalando en qué medida se va logrando este perfil. Los objetivos de la carrera incluyen aspectos derivados de las necesidades sociales que dan origen a la profesión.

3.4. Organización y estructuración curricular:

Corresponde a la organización y estructuración de los componentes que intervienen en el plan de formación curricular, es decir, es la expresión formal, sintética y operativa de actividades curriculares previamente definidas y organizadas tendientes a la formación de un profesional. Es la selección, estructuración y organización de los contenidos, así como la determinación del orden en que se va a desarrollar el plan, el lugar de cada componente, el tiempo necesario, las relaciones de precedencia e integración horizontal y vertical que habrán de seguirse, las metodologías de enseñanza aprendizaje, SCT, que permitirán el logro del perfil de egreso.

Para organizar el curriculum existen diferentes formas. Estos tipos de organización curricular son tres y a continuación se describen, brevemente, sus características más importantes:

a) Lineal o rígido por asignaturas: Es el tipo de organización curricular tradicional. Está basado en el contenido y es con el que se han formado la mayoría de las generaciones, está previamente determinado y se basa en objetivos instruccionales. Con tiempos y contenidos determinados por ciclos/niveles. Sus características principales son:

- Las materias están previamente determinadas. Tienen una secuencia temporal determinada en periodos definidos de tiempo y ciclos.
- Señala seriaciones obligatorias entre las asignaturas, de diferentes ciclos.
- Se estructura por áreas que agrupan asignaturas afines.
- Establece un número de créditos fijo y un tiempo obligatorio para concluir los estudios.
- Señala requisitos previos para cursar algunas asignaturas.

- Hay un listado general de materias que deben acreditarse, con un orden también preestablecido.
- Cada materia es una unidad independiente que aporta una dimensión específica para el logro del perfil de egreso.
- Las materias se organizan en áreas de similitud de contenidos o por líneas de formación.
- Se administra en forma de “paquetes” de materias, que se ofrecen anual, semestral o cuatrimestralmente.
- En su estructura generalmente se distinguen dos secciones: materias obligatorias y materias optativas, o bien, un tronco común para varias carreras y materias específicas para cada programa.

b) Flexible o Mixto: Este segundo tipo de organización curricular nace en oposición al rígido. Es una tendencia actual, conocida como flexibilidad curricular. Es flexible en cuanto a tiempos, espacios y contenidos, se estructura por áreas de formación, que es su principal característica, estas áreas son por lo regular cuatro:

- **Formación básica común,** comprende la formación general para cualquier estudiante de cualquier carrera de la Universidad. Contempla dos líneas de asignaturas: las de carácter instrumental y las de tipo axiológico. La línea axiológica contempla cursos relacionados con la filosofía y valores de la Institución, por otra parte la línea instrumental está conformada por asignaturas que proveen de competencias básicas, requeridas para lograr las competencias profesionales: inglés, habilidades comunicativas, tecnologías de la información y comunicación, computación, habilidades de pensamiento, etc. Juntas imprimen el “Sello Institucional” a los egresados.

Si se adopta un enfoque por competencias esta área estaría conformada por las competencias genéricas.

- **Formación básica particular,** comprende la formación elemental de carácter multidisciplinario proporciona al estudiante las bases contextuales, metodológicas y técnicas de una área del dominio científico. Por ejemplo, las materias del área de Negocios, de Humanidades, Ingenierías, etc.
- **Formación disciplinaria,** proporciona una formación para la aplicación del conocimiento específico de carácter unidisciplinario. Brinda al estudiante los elementos teóricos, metodológicos y técnicos propios de una profesión. Permite el logro de los perfiles profesionales específicos: Arquitecto, Ing. Civil, Ing. Mecánico, Médico Cirujano, etc.
- **Formación profesional (terminal),** permite al estudiante el desarrollo de una visión integradora-aplicativa que complementa y orienta su formación. Brinda una formación interdisciplinaria. Favorece el desenvolvimiento de perfiles profesionales alternativos.

Además de las áreas de formación este tipo de organización curricular tiene otras características que lo distinguen:

- Actividades de aprendizaje fuera del marco de una asignatura
- No hay un tiempo determinado para concluir la carrera, aunque si se establecen límites mínimos y máximos.
- Eliminación de múltiples seriaciones entre asignaturas
- Cursos libres, como complemento a la formación
- Especialización profesional
- Se establece la figura del tutor

- Se administra por créditos
- Existe salidas verticales y horizontales
- Permite la transferencia de créditos, etc.

c) Modular: En este tipo de currículo, los contenidos se encuentran organizados en módulos en lugar de materias. Un módulo es el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores integrado en la resolución de un problema del campo profesional. En el plan modular se reconoce que para analizar la realidad hay que optar por una perspectiva inter y multidisciplinaria; por ello, para la organización de un programa de estudio hay que buscar formas que permitan la integración de conocimientos de diversas áreas.

En cada período académico se cursa un módulo, donde los grupos son pequeños, el profesor es una figura que integra el papel de asesor, orientador y coordinador, y el estudiante adquiere el conocimiento a través de su relación con el objeto de transformación. El currículo se agrupa en módulos, cada uno de los cuales se relaciona con una función o tarea profesional que el egresado debe aprender. Supone un conocimiento integral y un dominio práctico de las funciones y competencias profesionales.

Esta es la organización curricular ideal para el enfoque por competencias, pues se define un módulo por competencia específica profesional.

Características de este tipo de organización curricular:

- Se orienta a la resolución de un problema, conjunto de problemas o competencias.
- Es interdisciplinario y multidisciplinario
- Requiere de un docente multidisciplinario e interdisciplinario.

- Las materias no se agrupan de manera disciplinaria, sino por módulos multidisciplinarios.
- Los fines curriculares se expresan en forma de competencias profesionales.
- Se hace un fuerte énfasis en la investigación.

3.5. Sistema de evaluación: Es un elemento del currículum, que busca establecer cómo serán las políticas, los procedimientos e instrumentos que se utilizarán en la evaluación de los aprendizajes, en primer término; y en segundo, de todos los elementos que intervienen en el proceso de enseñanza aprendizaje, incluyendo el currículum.

Según algunos autores, es importante considerar que existen tres momentos importantes, primero definir las políticas de evaluación, es decir, las normas que orientan, en lo general, las decisiones relativas a los fines, procedimientos y medios de evaluación, considerando el marco jurídico de la institución, los principios políticos, filosóficos y científicos de la misma, los objetivos curriculares, la naturaleza de los contenidos seleccionados para el plan de formación curricular, así como la organización del mismo. (En este punto se puede tomar como ejemplo: "La evaluación del aprendizaje deberá aportar resultados que en lo posible sean válidos, confiables y objetivos, para que a partir de ellos puedan evaluarse todos los elementos del proceso de enseñanza- aprendizaje").

En segundo lugar, seleccionar los procedimientos de evaluación, lo cual consiste en elegir los métodos y las técnicas que mejor respondan a las necesidades de evaluación de los aprendizajes, conforme a las políticas previamente definidas. (Un ejemplo de procedimiento para esta operación podría ser: "Al inicio de cada curso se realizará una evaluación diagnóstica, y con base en sus resultados se proporcionarán experiencias de aprendizaje como remedial a los estudiantes que lo requieren").

Finalmente, caracterizar los instrumentos de evaluación, se trata de describir las propiedades distintivas de los instrumentos necesarios para la evaluación, tomando en cuenta los procedimientos que se seleccionaron y las políticas adoptadas. Con esta declaración ya se cuenta con una aproximación al sistema de evaluación y los elementos indispensables para que los docentes planeen, con detalle, las actividades curriculares.

Al momento de realizar el planeamiento didáctico, se debe considerar la importancia de la micro evaluación, donde el docente debe evaluar de forma objetiva, tomando en cuenta las competencias declaradas en el perfil de egreso que se plantea para cada carrera, evitando que se produzca un efecto de subjetividad que impida una valoración uniforme. La evaluación debe contemplar los siguientes puntos:

- Comprobar que se han logrado los resultados de aprendizaje planteados y en qué grado.
- Aportar los datos necesarios con vistas a la toma de decisiones sobre métodos y reorientaciones para el programa de actividad curricular.
- Evaluar los propios métodos didácticos.
- Informar al estudiante sobre la eficacia de su esfuerzo y orientar su estudio.
- Reforzar positivamente sus aciertos y clarificar lo aprendido.
- Crear criterios de evaluación (claridad en la estructura de los informes y de su redacción, etc.)
- Técnicas e instrumentos de evaluación (lista de control de asistencia y participación en las distintas actividades, entre otras)
- Sistema de calificación con porcentajes (Ejemplo: portafolios 10%, prácticas 30%, etc.)
- Establecer las funciones, derechos y deberes para la evaluación (por ejemplo aclarar qué

pasa si un estudiante no presenta un trabajo, o no se presenta a un examen, etc. Para profundizar este punto ver Reglamento Régimen General de Estudios).

La evaluación del aprendizaje es un proceso mediante el cual la Facultad, a través de su cuerpo académico, y utilizando diversos instrumentos de evaluación, valora el nivel alcanzado por los estudiantes, integrándola en el proceso de formación de éste y respondiendo a los criterios de pertinencia, equidad y responsabilidad compartida.

Diseñar un sistema de evaluación en un plan de formación curricular es fundamental puesto que es un elemento inherente al proceso educativo, que permite conocer la efectividad del plan, el logro de los objetivos curriculares y por ende el alcance del perfil de egreso.

3.6. Programa de actividad curricular: Es un documento oficial en el que se describe lo que debe ser aprendido por el estudiante en un proceso específico de enseñanza aprendizaje. Atiende el desarrollo lógico de la disciplina, contiene sugerencias de aprendizaje y formas de evaluación. Además, constituye la guía pedagógica más importante para el docente, pues en él se describe y relaciona el contenido de la enseñanza, siendo la base del planeamiento didáctico del profesor. (Ver formato de programa de actividad curricular, Decreto N°1285).

3.7. Administración: Se refiere a los elementos que hacen posible operacionalizar el currículum, ya sea, pensar en los recursos humanos necesarios, docentes y administrativos, la infraestructura requerida, cantidad de salas, equipamiento, tecnología de apoyo a las metodologías activo-participativas, dependen-

cia de la carrera, dirección, como también los requerimientos financieros y la factibilidad económica del proyecto.

Se compone de 3 elementos:

- Recursos académicos, materiales e infraestructura
 - Organización y administración de la carrera
 - Factibilidad económica y financiera
- (Para estos elementos, ver Decreto N°1285)

Una vez que se ha hecho completamente el diseño o rediseño curricular del plan de formación, y éste ya ha sido decretado, es importante preparar todo lo necesario para poder aplicarlo de la mejor manera. Es decir, iniciar la Etapa 4 de Instrumentación y Aplicación Curricular.

ETAPA 4: INSTRUMENTACIÓN Y APLICACIÓN CURRICULAR

INSTRUMENTACIÓN CURRICULAR

La instrumentación curricular consiste en la preparación que hace posible la aplicación del currículum, para contar con el menor número de improvisaciones en cuanto a recursos, procedimientos y desempeño docente.

El hecho de disponer de diseños curriculares cuidadosamente elaborados, científicamente fundamentados y empíricamente contrastados, a partir de la participación activa de la comunidad educativa es indudablemente una condición básica para el éxito de la propuesta. No obstante, el gran desafío es, el impulso del desarrollo del currículum y la conversión del diseño en un instrumento de trabajo e indagación en

el marco de su implementación. Los elementos que conforman esta etapa son:

4.1. Formación docente: Se refiere a la mejora de la acción docente, es decir, capacitar a los académicos en las tareas específicas que deben desempeñar cuando asumen el compromiso de guiar el proceso de enseñanza-aprendizaje. Al respecto, Arnaz (2003) indica “Si los docentes tienen que aplicar un nuevo currículum, deben tener la oportunidad de prepararse para hacerlo, con una capacitación especialmente para ellos, lo cual significa considerar los conocimientos y habilidades que les resultan necesarios, y las posibilidades prácticas que disponen para adquirirlos”.

En la instrumentación curricular, hay una nueva mirada al docente como profesional del currículum, implica ir más allá de lo que podría significar el referirnos a él en la acepción más habitual de “profesional de la enseñanza”. Sobre ésta temática, Zabalza (1991), señala “se trata de un cambio de cultura profesional. De la visión del profesor como profesional que conoce su materia y trabaja (casi siempre a solas o como mucho coordinado con otros profesores de su misma área o nivel) en clases aisladas (puede ser una o varias, pero el objeto de su intervención es la unidad clase) se pasa a una visión del profesor como miembro de un equipo de formadores, a cuyo proyecto conjunto aporta tanto sus propias competencias como especialista en un área cómo todos los recursos que como educador disponga”.

Esta perspectiva profesional trasciende el trabajo sobre la materia o área en la que uno es especialista, el docente no sólo enseña su materia sino que

desarrolla un currículum, es decir integra su trabajo en un proyecto formativo global del que él mismo es responsable como miembro de un equipo y de una institución.

Cabe destacar, que la necesidad de capacitar a los docentes no se restringe de ninguna manera a los casos en los que se cuenta con un diseño o rediseño curricular, sino que, el incremento en todo sentido del conocimiento disponible, hace que la formación continua de los docentes sea una necesidad de primer orden y no sólo un ideal; dicha necesidad se satisface en parte con programas y cursos de capacitación, sobre todo cuando éstos están estructurados y conforman un sistema coherente que favorezca la formación integral según las necesidades y posibilidades que presenten los docentes.

4.2. Planeamiento didáctico: Corresponde a la planificación del proceso de enseñanza aprendizaje, que cada docente debe realizar en sus actividades curriculares, con el fin de contar con todo lo necesario para lograr el aprendizaje esperado. (Considerando actividades, metodologías, evaluación, recursos, tiempos, espacios, etc.).

4.3. Recursos: En este aspecto, se deben preparar los recursos didácticos necesarios para llevar a cabo el proceso de enseñanza aprendizaje, ya sean guías, ejercicios, casos, elaboración de material, etc. La importancia de este punto, radica en que al momento de realizar el planeamiento didáctico, se han de diseñar las experiencias de aprendizaje para cada curso, como también preparar los recursos necesarios para dichas actividades, ya sea seleccionar si es que ya existen o elaborarlos.

4.4. Ajustes administrativos; Se deben revisar los aspectos de administración, enunciados en la etapa 3, y hacer los ajustes necesarios para poder implementar adecuadamente el diseño o rediseño curricular.

Luego, de haber preparado a los docentes, los recursos, etc., se está en condiciones de poder aplicar la propuesta curricular.

APLICACIÓN CURRICULAR

La Etapa de Aplicación curricular corresponde a la operacionalización del nuevo plan de formación curricular, es la puesta en marcha del currículo, realizando el trabajo directo de los docentes, centrado en los estudiantes.

Un currículum se está aplicando cuando realmente orienta, directa o indirectamente, todas las actividades particulares y concretas que constituyen un determinado proceso de enseñanza-aprendizaje. Según Arnaz, (2003) "todo currículum es necesariamente una abstracción, pues en su elaboración no es posible, ni deseable considerar todos los aspectos, todas las variables, la totalidad de alternativas; se toma en consideración solo lo que se juzga (bien o mal) como lo más importante". Por lo anterior, aplicar un currículum, es también necesariamente, adaptarlo a casos concretos, a determinados estudiantes en un tiempo determinado, al "aquí y ahora".

▪ **Seguimiento de la aplicación;** una vez que se ha puesto en práctica el currículum, es fundamental, realizar el seguimiento para conocer como está resultando, que debilidades y fortalezas

se están presentando en la nueva propuesta y así poder realizar los ajustes micro curriculares en la organización y estructuración del plan, sistema de evaluación, programas de actividades curriculares para la mejora oportuna del plan de formación curricular.

Según Arnaz, la importancia del currículum es tal, que su seguimiento y evaluación debe ser una actividad deliberada, sistemática y permanente, desde el momento mismo en que se inicia la elaboración o diseño del currículum.

Guía Metodológica para el Diseño y Rediseño Curricular

Capítulo

ETAPA 1. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

ETAPA 1

***Diagnóstico
de Necesidades***



***Tendencias
Educación y Disciplina***

***Marco Referencial
de la Profesión***

***Consulta al
Medio Laboral***

Qué se entenderá por diagnóstico de necesidades

El diagnóstico de necesidades comprende todos los estudios relacionados con las condiciones y necesidades políticas, económicas y sociales del contexto en que se desarrollará el egresado. Esto contempla tanto el desarrollo actual y perspectiva del campo profesional en que prestará sus servicios el futuro profesional, como también las características y condiciones de la institución, los recursos humanos y materiales disponibles, requeridos para cumplir la formación de un determinado profesional.

Para conocer y comprender el contexto actual de la carrera, es necesario recopilar, analizar, estudiar y sistematizar diversa información, la cual permitirá identificar necesidades, proyecciones, y tendencias actuales de cada profesión. Este diagnóstico de necesidades debe recopilar datos acerca de: **a)** las tendencias de la educación como de la disciplina, que garanticen la actualidad de los planes de formación curricular y permitan a la institución estar a la vanguardia, **b)** el marco referencial de la profesión y **c)** la consulta al medio laboral, puesto que resulta imprescindible definir cuál será el campo ocupacional para los egresados de cada programa.

Cómo se realiza el diagnóstico

Para llevar a cabo el diagnóstico de necesidades, se sugieren las siguientes acciones:

1.1. Tendencias de la educación y de la disciplina: Estas corresponden a la información actualizada y contextualizada de la disciplina como también de la formación profesional. Algunas acciones a realizar son:

- Revisión bibliográfica respecto a las tendencias actuales en educación superior. Para esta búsqueda se contará con la información actualizada que el CIDEP pondrá a disposición de los académicos.
- Analizar las tendencias científicas y tecnológicas en cuanto a la disciplina (previamente identificadas).
- Consultar estudios de la disciplina, expertos en el área.
- Identificar las principales tendencias de la disciplina o profesión en particular, considerando distintas áreas, como: investigación, avances teóricos, desarrollo tecnológico, campos de aplicación, etc. Algunas fuentes de consulta pueden ser: bibliotecas, redes electrónicas, revistas especializadas, memorias de congresos nacionales e internacionales recientes, organismos educativos y científicos de alto nivel nacionales e internacionales, centros de investigación especializada, instituciones y empresas líderes, instituciones de educación superior consideradas de calidad.
- Consultar a líderes y expertos en el campo disciplinario, por ejemplo colegios y asociaciones profesionales, agencias evaluadoras y acreditadoras, organismos reguladores de la práctica profesional de esa disciplina o carrera, entre otros.
- Considerar las opiniones de los académicos de la carrera, puesto que generalmente ellos son los especialistas en su disciplina, y además conocen el plan de formación curricular y a los estudiantes.

1.2. Marco referencial de la profesión: Éste se refiere a la recopilación, análisis y discusión de datos obtenidos de la misma profesión o carrera que se im-

parten en distintos contextos. Algunas acciones a realizar:

- Recopilar mallas, perfiles de egreso y programas tanto del ámbito nacional e internacional. (Carreras acreditadas por al menos 3 años).
- Considerar criterios de evaluación de agencias acreditadoras nacionales e internacionales para conocer estándares mínimos a considerar en los planes de formación de la disciplina.

1.3. Consulta al medio laboral: Esta consulta se refiere a la búsqueda de las competencias del egresado en el campo ocupacional, para esta disciplina. Algunas acciones son:

- Consultar a empleadores del área o carrera.
- Consultar al consejo asesor externo de la carrera, organizaciones gremiales, agrupaciones profesionales.
- Indagar el campo ocupacional: empleabilidad, demanda del profesional, proyecciones de la profesión.

Cabe destacar, que cada comité curricular debe identificar las fuentes de consulta, acceder a ellas y decidir cuáles son las más importantes y pertinentes, considerando que éstas sean amplias, variadas y actualizadas.

A continuación un listado de posibles fuentes de consulta:

Organismos internacionales:

- Tuning América Latina
- UNESCO
- OCDE
- Organismos Europeos (ENQA, EUA, EURYDICE)

- Americanos (OEI, OIT-CINTERFOR, AERA)

Organismos nacionales:

- Ministerio de Educación de Chile (MINEDUC-DIVESUP)
- Consejo de Rectores de Universidades Chilenas (CRUCH)
- Comisión Nacional de Acreditación (CNA)
- Consejo Nacional de Educación (CNED)
- Consejo Nacional de Innovación para la competitividad (CNIC)

Corporación:

- CINDA

Documentos nacionales o internacionales:

- Políticas públicas (para cada sector o área)
- Ley de educación general N° 20.370 (LEGE)
- Estudios de inserción laboral de los titulados durante el último quinquenio
- Estrategia regional de desarrollo
- Publicaciones científicas
- Otros informes nacionales de interés

Documentos institucionales de la UNAP:

- Plan de Desarrollo Estratégico Institucional (PDEI)
- Modelo Educativo Institucional (MEI)
- Plan de desarrollo estratégico de unidad académica
- Informes de Autoevaluación (Acreditación)

Futuros empleadores (público y privado):

- Empresas
- Instituciones
- Organismos

Estudiantes y egresados

Expertos en el área (público y privado)

Otras Universidades; tener presente que para analizar programas de otras universidades se debe contar con los perfiles, mallas curriculares, objetivos, para luego realizar un análisis en un cuadro comparativo, considerando rasgos del perfil, materias, orientaciones etc., para finalmente sacar conclusiones y repensar la carrera.

Para realizar el diagnóstico se puede hacer uso de diversas técnicas e instrumentos de recogida de datos. Algunas técnicas pueden ser: entrevistas, encuestas, focus group, revisión documental, técnica de grupo nominal (TGN), entre otras. Algunos instrumentos: cuestionarios, registros, pautas, fichas, etc.

Qué producto se debe obtener del diagnóstico de necesidades

Una vez realizada la recogida de datos y el análisis correspondiente al diagnóstico de necesidades, se debe obtener un documento que sintetice las tendencias de la disciplina y de la educación, es decir, de la formación de profesionales en ese campo, que facilite el rediseño del perfil de egreso y del plan de formación curricular de la carrera, como también que incorpore avances e innovaciones científicas y profesionales. Este reporte es especialmente importante si se quiere tener actualizada la carrera, competir con otras instituciones de educación superior y contribuir a convertirse en una casa de estudios líder e innovadora.

ETAPA 2. EVALUACIÓN CURRICULAR



Qué se entenderá por evaluación curricular

Es el proceso permanente de investigación y evaluación, que permite analizar los diferentes componentes del currículum. Este proceso contempla dos dimensiones; la evaluación externa e interna, siendo estas las que permiten conocer en profundidad la efectividad del plan de formación curricular.

EVALUACION CURRICULAR EXTERNA

Qué se entenderá por evaluación curricular externa

Esta evaluación busca, por una parte conocer el impacto que ha tenido la carrera en el medio externo, y por otra recoger las nuevas necesidades, tendencias y requerimientos de la profesión. Considerando:

- **Impacto social:** Permite conocer el impacto que han tenido los profesionales de la carrera en sus diversos ámbitos de desempeño, sus funciones, intervención en las necesidades y problemas sociales, etc. Esta información proviene de otras personas, fuentes externas al egresado.
- **Egresados:** Es necesario realizar el seguimiento de los egresados de la carrera, conocer su ocupación, éxito, empleabilidad, cuánto tiempo demoraron en emplearse, entre otros indicadores, que permitirán dimensionar los resultados del proceso formativo.

Cómo se realiza la evaluación curricular externa

Para realizar la evaluación curricular externa, las técnicas a utilizar serán variadas y tendrán que estar cuidadosamente seleccionadas y contar con instrumentos adecuados. En todos los casos es importante contar con información proveniente de distintas fuentes, especialmente de las personas bajo cuya conducción se encuentren los egresados, como así también de ellos.

- Opinión de empleadores, ocupación de titulados, éxito de titulados.
- Considerar reuniones de pares evaluadores con titulados y empleadores (acreditación).
- Consultar a la Oficina de egresados de la institución, ya que aquí se cuenta con un Sistema de Seguimiento de Egresados (SISE), instrumentos y procesos sistematizados respecto a este tema.

Para llevar a cabo la evaluación curricular externa, se pueden utilizar diversos medios como instrumentos de recogida de datos, tales como: cuestionarios, entrevistas, análisis demográfico de estudiantes y docentes, registros de seguimiento de egresados, instrumentos de observación y valoración del desempeño profesional.

Qué se debe obtener finalmente de la evaluación curricular externa

Posterior a la realización de la evaluación curricular externa del plan de formación curricular, se debe obtener un documento que sintetice el análisis de los datos obtenidos del seguimiento de egresados y del impacto social de la carrera. Este documento junto

con el reporte del diagnóstico de necesidades será la base para la evaluación interna y la toma de decisiones para la nueva propuesta de rediseño curricular.

EVALUACIÓN CURRICULAR INTERNA

Qué se entenderá por evaluación curricular interna

Esta evaluación trata de determinar el logro académico del estudiante con respecto al plan de formación curricular. Comprende la evaluación de:

- Plan de formación curricular
- Gestión administrativa
- Sistema de evaluación

Cómo se realiza la evaluación interna

Para la realización de la evaluación curricular interna de una carrera es preciso hacer un análisis de los componentes del currículo. Este análisis se realiza con base en los resultados del diagnóstico de necesidades y de la evaluación curricular externa. La metodología contempla una serie de instrumentos que permiten orientar de manera sistemática este proceso de investigación y que faciliten la tarea a los involucrados.

El procedimiento metodológico está organizado de la siguiente manera:

Proceso (actividades); Se refiere a una serie de análisis que se realizarán, en cada uno de los elementos o aspectos objetos de la evaluación. Para facilitar este trabajo de investigación se proveerá de algunos indicadores, que orientarán la evaluación.

Medios; Se identificarán todos los documentos, dependencias, bancos de datos, personas, etc., que puedan proporcionar información para esta investigación (por ejemplo unidades como UPRA, Análisis institucional, o indicadores tales como titulación, retención, deserción, informe de autoevaluación, entre otros.)

Producto; Posterior al análisis de la información, se elaborará un reporte sencillo, claro y preciso de la información más relevante que se haya encontrado en cada aspecto evaluado. Es conveniente considerar en este reporte los resultados y ajustes realizados durante la evaluación de seguimiento.

A continuación se presenta, a modo de sugerencia, los elementos que son objetos de la evaluación curricular interna y algunos de sus indicadores de evaluación:

OBJETO DE EVALUACIÓN	INDICADORES
1.-Fundamentación de la carrera.	■ Si la justificación de la carrera corresponde con los resultados de diagnóstico y de la evaluación externa ■ Si tiene elementos explícitos que señalen el por qué de la carrera ■ Si contempla o está articulada con el modelo educativo institucional (misión y visión) ■ Si en ella se describen las necesidades que se atenderán y la orientación que tendrá la carrera
2.- Perfil de egreso.	■ Si el perfil es congruente con la fundamentación y por lo tanto con las necesidades sociales y profesionales ■ Si considera las competencias genéricas propuestas en el modelo educativo institucional ■ También se analizará la estructura del mismo, es decir, si está enunciado adecuadamente por competencias
3.-Objetivos de la carrera (curriculares)	■ Determinar si son realistas y evaluables ■ Su congruencia con la fundamentación y el perfil del egresado ■ Si están enunciados de manera clara y precisa ■ Si hacen una relación directa con la carrera ■ Si son suficientes ■ Si hay una articulación entre ellos
4.-Organización y estructuración curricular	4.1) Malla curricular: ■ Relación vertical y horizontal del contenido. ■ Cumplimiento de todos los requisitos de forma y contenido 4.2) Contenidos curriculares: ■ Pertinencia en cuanto a la profesión ■ Grado de actualidad ■ Relación con el perfil del egresado y los objetivos de la carrera ■ Como se organizan los contenidos ■ Presencia de contenidos relacionados con el modelo educativo de la institución y con el tipo de formación que se pretenda lograr ■ Pertinencia de las actividades curriculares en cada nivel 4.3) Actividades curriculares: ■ Congruencia con el perfil de egreso ■ Cantidad de actividades curriculares ■ Incorporación de Sistema de créditos transferibles ■ Si las actividades curriculares de tipo práctico se realizan en ambientes profesionales propicios para el logro del perfil de egreso

OBJETO DE EVALUACIÓN

INDICADORES

- La evaluación, seguimiento y retroalimentación de las mismas, los responsables etc.
- Las actividades extra-curriculares (deportivas, culturales y artísticas) que promueva la carrera para el logro de una formación integral

4.4) Metodologías de enseñanza-aprendizaje:

- Pertinencia de las metodologías, es decir, si estas ayudan al logro de los objetivos curriculares y del perfil del egresado
- Si son congruentes con la relación teoría y práctica
- Inclusión de metodologías activo-participativas
- Utilización de tecnología y recursos didácticos eficientes y actuales

4.5) Sujetos del currículum:

Docentes:

- Analizar cuestiones relacionadas con su formación en las diferentes áreas: disciplinaria, pedagógica, investigación, uso de la tecnología, etc.
- Grados académicos, las investigaciones que realizan, las publicaciones, la capacitación que requieren, etc.
- Determinar si el docente tiene el perfil adecuado para la carrera

Estudiantes:

- El análisis del rendimiento académico
- Identificar las áreas o semestres con mayor y menor índice de aprobación, los índices de reprobación, de deserción, de titulación, retiros temporales, etc.
- Análisis de las causas de estos resultados para la toma de decisiones para modificar los contenidos, las metodologías y el sistema de evaluación

5.- Sistemas de evaluación

- Revisar si existe un sistema de evaluación congruente con el perfil del egresado
- Análisis de los mecanismos y criterios para acreditar la carrera
- Congruencia y explicitación clara de los criterios de evaluación del aprendizaje
- Existencia de políticas, reglamentos e instrumentos de evaluación del aprendizaje

6. Programa de actividad curricular (asignaturas)

- Revisar si el programa reúne todos los elementos correspondientes
- Existe descripción y articulación entre todos los elementos
- El grado de actualidad del contenido (Saberes)
- Bibliografía suficiente y actualizada

7.- Administración

7.1) Recursos: (académicos, materiales e infraestructura)

- Cantidad de docentes, tipo de jornada
- Salas (ubicación, extensión, iluminación, recursos disponibles...)
- Laboratorios, talleres (funcionalidad y condiciones)
- Espacios para los docentes (salas, oficinas), lugares para brindar asesoría a los estudiantes etc.

OBJETO DE EVALUACIÓN

INDICADORES

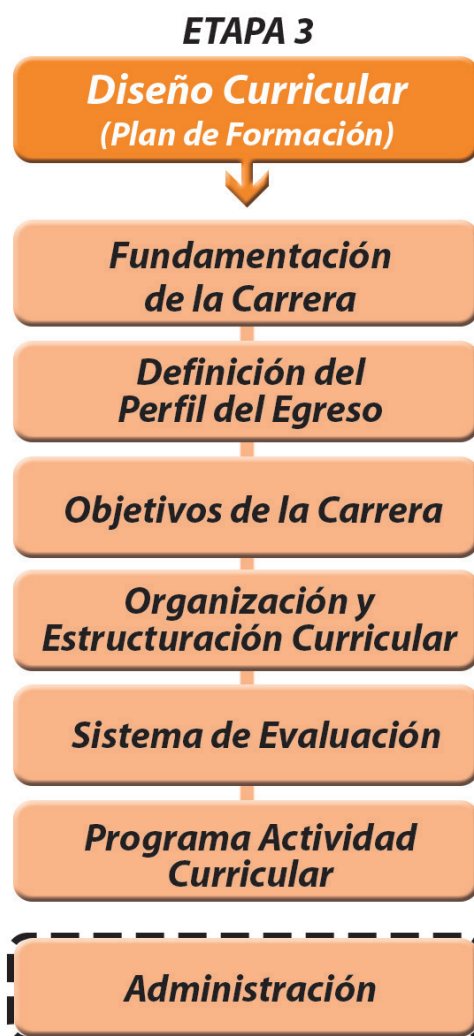
- Equipamiento y tecnología.
- 7.2) Organización y administración de la carrera
- 7.3) Factibilidad económica y financiera
(Para revisar estos elementos remitirse a las unidades correspondientes)

*Nota: si del informe de autoevaluación o del reporte de pares, se recoge información para alguno o varios de los aspectos anteriores, entonces se debe señalar como un medio de donde se va a obtener la información.

Qué se obtendrá en esta etapa

Un documento que reúna los reportes de cada uno de los procesos anteriores, a partir de los formatos que se utilicen para recabar información, con su respectivo análisis, observaciones y propuestas. Este informe debe ser claro y preciso, es un documento de trabajo que junto con el informe del diagnóstico y la evaluación externa llevará a determinar la propuesta de rediseño curricular

ETAPA 3. DISEÑO CURRICULAR (PLAN DE FORMACIÓN)



Qué es el diseño curricular

Esta etapa se refiere al proceso de planificar el currículum, darle forma y adecuarlo a las características y condiciones de cada contexto educativo. Este diseño o rediseño curricular, se conforma de los siguientes elementos: Fundamentación de la carrera, Perfil de egreso, Objetivos de la carrera, organización y estructuración curricular, sistema de evaluación, programas de actividades curriculares (asignaturas), administración.

DESCRIPCIÓN, PROCEDIMIENTOS Y PRODUCTOS DE CADA ELEMENTO DEL DISEÑO CURRICULAR

3.1. Fundamentación de la carrera

Qué es

Es el resultado del análisis y reflexión sobre las características y necesidades del contexto del egresado, la justificación y razón de ser de la carrera. La fundamentación expresa de manera explícita la vinculación de los planes de formación universitaria con el entorno social y laboral. La fundamentación de una carrera responde a interrogantes como: ¿cuál es la razón por la que se desarrolló? ¿cuál es su importancia?, ¿a quién va dirigida?, ¿qué necesidades satisface? Dentro del currículo, la fundamentación debe expresarse en términos de justificación ya sea empírica o teórica. Cabe mencionar, la importancia de revisar continuamente los fundamentos, para orientar los contenidos educativos, en el sentido de cubrir las necesidades que originaron la creación de la carrera.

Cómo se elabora

Toda carrera debe responder a ciertas necesidades específicas, ya sean sociales, científicas o profesionales. La formulación de la fundamentación se hace por medio de la investigación de las necesidades del ámbito en que trabajará el profesional a corto, mediano y largo plazo, de esta manera se sitúa a la carrera en una realidad y en un contexto social. Por otra parte, es necesario analizar como la disciplina responde a esas necesidades de manera adecuada y cuál es el campo laboral para el profesional (considerar los resultados de la Etapa 1 y 2).

Para la formulación de la fundamentación se sugieren las siguientes acciones:

- Analizar los reportes del diagnóstico y de la evaluación, tanto interna como externa.
- Identificar los principales hallazgos del diagnóstico y de la evaluación externa e interna.
- Seleccionar los datos más relevantes para argumentar o justificar el por qué de los cambios o modificaciones, se trata de considerar la información relevante que nos lleve a los cambios que se darán en el nuevo diseño (rediseño). En el caso de una nueva carrera no se consideran los reportes de la evaluación curricular, pero sí los estudios de factibilidad o de mercado.
- Elaborar la justificación de manera clara, precisa y bien argumentada, pues esta es el apartado que nos va a decir el por qué del diseño o rediseño.
- Considerar los valores y el tipo de formación que pretende la institución, así como su misión y visión, que junto con las necesidades sociales y profesionales, orientarán la carrera en cuestión.

Qué producto se debe obtener

La fundamentación de la carrera, redactada en un documento preciso y profundo en contenido, presentado de manera clara, que contenga una síntesis de los principales hallazgos encontrados tanto en el diagnóstico como en la evaluación curricular. Estos hallazgos serán las problemáticas que realmente se atenderán con el proceso formativo establecido en la carrera a través del currículo. También debe señalar los cambios y las orientaciones de la carrera de acuerdo con los datos anteriores.

NOTA. No se trata de hacer un listado de las necesidades y problemas identificados, que al final no tengan nada que ver con la propuesta de diseño o rediseño, sino que sea lo que se va a atender y que esto se manifieste en todos los demás elementos del currículo.

48

3.2. Perfil de Egreso

Qué es el perfil de egreso

Es la descripción clara y precisa de las principales características que deberá poseer el estudiante al concluir el plan de formación curricular. Debe contener:

- Campo ocupacional (ámbitos de acción)
- Competencias genéricas y específicas

Teniendo como base la información del diagnóstico de necesidades, la evaluación curricular, tanto interna como externa y los datos considerados en la fundamentación, así como los cambios y orientación de la carrera, se procede a la definición del perfil de egreso, éste debe expresar las competencias que el egresado debe tener al finalizar su proceso formativo. Generalmente se enuncian en términos de lo que el

egresado debe saber, saber hacer y saber ser, es decir saber actuar para resolver situaciones complejas y variadas, en función a las problemáticas y necesidades identificadas durante el diagnóstico de necesidades y establecidos en la fundamentación de la carrera. El egresado de la carrera es la persona preparada tanto en lo académico como en lo valórico para dar respuesta a las demandas y necesidades del contexto social y profesional.

Cómo se elabora el perfil de egreso

- Analizar y seleccionar la información obtenida en las etapas 1 y 2 (Diagnóstico de necesidades y Evaluación curricular externa e interna).
- Determinar los ámbitos de acción o campos ocupacionales donde se desempeñará el egresado.
- Definir las funciones o tareas generales que habrá de ejercer el egresado en cada uno de los ámbitos o campos de acción, poniendo especial énfasis en una visión de futuro de la profesión.
- Estandarizar y ordenar estas tareas y funciones según alguna jerarquía.
- Revisar si las funciones están bien asignadas a los ámbitos; la jerarquización de las funciones en términos de su respectivo nivel de especificidad, esto es, desde lo más general a lo más específico. El resultado de estas tareas es una ordenación jerárquica y clasificada, donde las tareas más generales constituirán los desempeños esenciales y serán candidatas a ser formuladas como las competencias de cada ámbito de acción del perfil de egreso.
- Definir las competencias específicas (conocimientos, habilidades, actitudes y valores) que deberá poseer el egresado para la realización de dichas funciones o

tareas propias del campo profesional (entre 6 a 8 competencias).

- Considerar las competencias genéricas que declara la institución formadora e integrarlas al perfil (actitudes y valores propios de la universidad).
- Tener presente los aspectos considerados en la Misión y Visión de la Universidad.
- Elaborar el perfil de egreso con una visión entre cinco y diez años.
- El perfil se enuncia en saberes acabados, es decir un profesional que reúne las competencias o bien los conocimientos, habilidades actitudes y valores. Por ejemplo el egresado de la carrera..... de la Universidad Arturo Prat es un profesional con una amplia formación que está preparado para desempeñarse en....

Qué producto se debe obtener

El perfil de egreso de la carrera enunciado en competencias. Documento claro y preciso que contenga:

- Un párrafo introductorio que sintetice lo que el egresado es capaz de hacer.
- Las competencias específicas y genéricas.
- Campo ocupacional (ámbitos de acción).

Perfil de Egreso

El egresado de la carrera....
de la Universidad Arturo Prat
.....es un profesional capaz
de... preparado para...

Competencias Específicas y Genéricas

-
-
-

Campo Ocupacional

1....2....

3.3. Objetivos curriculares de la carrera

Qué son

Los objetivos son los fines que dan contexto, orientación y justificación al proceso formativo, constituye su congruencia y equilibrio interno. Toda la información recabada, vertida en el perfil de egreso permite establecer los objetivos curriculares. Los objetivos se derivan de las necesidades sociales y profesionales.

Cómo se formulan los objetivos curriculares

Para formular los objetivos curriculares de la carrera, es necesario identificar los elementos centrales del perfil de egreso, que permitan enunciar los fines que la carrera pretende desarrollar a través del proceso formativo. Los objetivos deben ser claros, precisos y deben distinguir claramente una carrera de otra.

Qué producto se debe obtener

Los objetivos curriculares de la carrera, congruentes, claros, precisos y articulados.

3.4. Plan de formación, su organización y estructuración curricular

Qué es

El plan de formación curricular se entiende, como un conjunto de actividades curriculares que forman un sistema pedagógicamente organizado en conocimientos, habilidades, actitudes y valores, seleccionados de una rama correspondiente a una ciencia, para ser estudiados en un centro educativo. En el plan de formación curricular se seleccionan y organizan los contenidos necesarios para el logro del perfil de egreso y los objetivos de la carrera. Cada actividad curricular aporta al estudiante un conjunto de conocimientos sobre aspectos de la realidad para contribuir a que se formen en él las habilidades intelectuales y prácticas, el desarrollo de actitudes y valores que lo formen integralmente.

50

Cómo organizar y estructurar el plan de formación curricular

Como se menciona en el capítulo anterior, existen tres tipos de organización curricular, la organización curricular que esta institución ha adoptado es de tipo lineal semiflexible. Es decir, es lineal por sus actividades curriculares, con tiempos y contenidos determinados por ciclos/niveles, como también considera áreas de formación propias de la organización curricular flexible. De acuerdo al modelo educativo institucional, este se presenta como un curriculum de autodeterminación. Algunas características a tener presente de este tipo de organización curricular, son:

- Los saberes o contenidos están previamente determinados. Tienen una secuencia temporal determinada en periodos definidos de tiempo y niveles académicos.
- Señala seriaciones obligatorias, entre las actividades curriculares (asignaturas), de diferentes niveles.
- Señala requisitos previos para cursar algunas actividades curriculares.
- Debiera haber un listado general de saberes, con un orden también preestablecido.
- Cada actividad curricular es una unidad independiente que aporta a una dimensión específica para el logro del perfil de egreso.
- Los saberes o contenidos se organizan por ámbitos de acción, reconocidos en el ambiente profesional.
- Establece un número de créditos fijo y un tiempo obligatorio para concluir los estudios.
- Se administra en forma de “paquetes”, que se ofrecen anual o semestral. En su estructura generalmente se distinguen dos secciones: actividades curriculares obligatorias y optativas, o bien, un tronco común para varias carreras y actividades curriculares específicas para cada carrera.

Para nuestra institución, las áreas de formación son:

a) Formación General: Comprende la formación general para cualquier estudiante. Contempla la línea instrumental que está conformada por asignaturas que permiten desarrollar en los estudiantes una visión integral del ser humano y la sociedad, así como también, generar competencias y saberes en diversas disciplinas y áreas del conocimiento. Juntas imprimen el “Sello Institucional” a los egresados.

b) Formación Básica: Comprende la formación elemental de carácter multidisciplinario, proporciona al estudiante las bases contextuales, metodológicas y técnicas de un área del dominio científico.

c) Formación Disciplinar: Proporciona una formación para la aplicación del conocimiento específico de carácter unidisciplinario. Brinda al estudiante los elementos teóricos, metodológicos y técnicos propios de la profesión.

d) Formación Profesional: Permite al estudiante el desarrollo de competencias profesionales específicas, indispensables para actuar en la resolución de los problemas propios de un determinado sector del conocimiento y campo laboral, brindando una formación interdisciplinaria.

Para la organización curricular del plan de formación, es necesario considerar los siguientes elementos: (Ver Decreto N° 1285).

Malla curricular, Contenidos curriculares, Actividades curriculares (cursos obligatorios, optativos, disciplinares, pre-requisitos, acumulativas, etc.), Metodologías de enseñanza-aprendizaje, Sujetos del currículum, Áreas de formación (formación general, básica, disciplinar y profesional), Créditos (SCT).

Salidas intermedias, Cuadros sinópticos, Resumen del plan de formación curricular, Tabla de convalidación masiva de actividades curriculares (asignaturas), Reglamento de carrera (incorporar opciones de titulación).

Además establecer el número de créditos para cada área de formación (esto es un porcentaje aproximado):

▪ Área Formación General	5-10%
▪ Área de Formación Básica	20-30%
▪ Área de Formación Disciplinar	40-50%
▪ Área de Formación Profesional	10-20%

A partir de este proceso, paralela y coherentemente se construye la **Malla curricular**, que es una representación gráfica del plan de formación. En ella aparecen los contenidos organizados en cursos, materias, módulos y/o áreas de formación, estructurados en forma de esquema o listado, con secuencia lógica, relación entre teoría y práctica, número de créditos, tiempos, etc. Este documento es de suma importancia para el docente, pues manifiesta y determina las relaciones verticales y horizontales del contenido, que en su práctica se convierten en secuencia, continuidad e integración de los saberes.

Para elaborar la malla curricular es necesario analizar los contenidos determinados en el plan de formación retomando todas las consideraciones señaladas, como también es importante que se realice con la participación de los docentes de la carrera. (Para efectos de formato ver Decreto N° 1285).

Otras acciones a tener presente para el diseño del plan de formación curricular son:

- Considerar los lineamientos institucionales para la determinación de los créditos para las carreras.
- Revisar y analizar los reglamentos y normas para acreditar una carrera, prácticas profesionales, serviciosocial, proyectosintegradores, incubadora de negocios, etc., así como los sistemas de evaluación: calificación mínima para acreditar

las materias, mecanismos y procedimientos para evaluar etc.

- Seleccionar los contenidos más relevantes y actualizados para lograr los objetivos y el perfil de egreso definidos anteriormente.
- Organizar el contenido considerando espacios de integración curricular.
- Establecer la relación teórica y práctica de las actividades curriculares (asignaturas).

3.5. Sistema de evaluación

Qué es el sistema de evaluación

El sistema de evaluación es el conjunto de todos los principios, normas, y procedimientos que establece la institución para la evaluación de los aprendizajes y para los elementos que intervienen en el proceso de enseñanza aprendizaje y que se aplican de manera general a todas las actividades curriculares (asignaturas). La evaluación estará referida principalmente al logro de los resultados de aprendizaje que de manera gradual e incremental permitirán alcanzar el logro del perfil de egreso.

Cómo determinarlo

Para establecer el sistema de evaluación, es necesario realizar las siguientes acciones:

- Analizar las políticas y reglamentos que sigue la institución.
- Definir el sistema de evaluación y de acreditación, considerando las políticas institucionales y las características del plan de formación curricular.
- Determinar los mecanismos, procedimientos y criterios de evaluación.
- Caracterizar y/o construir los instrumentos de evaluación requeridos.

Qué producto se debe obtener

Documento que sintetice lineamientos, procedimientos y criterios y mecanismos de evaluación que sean congruentes con el reglamento institucional.

3.6. Programa de actividad curricular (asignatura)

Qué es

El programa de actividad curricular (asignatura) es el documento oficial más concreto del currículo. Tiene gran valor pedagógico, tanto para docentes como para los estudiantes, pues sirve de guía y orientación para la labor docente. En él se describe y relaciona el contenido, se presentan propuestas metodológicas y de evaluación de acuerdo con las características del contenido. El docente hace suyas estas propuestas y las especifica en el planeamiento didáctico.

Cómo se elabora

El Comité curricular dejará establecido, desde el plan de formación y la malla curricular la orientación de cada programa, un esbozo de los contenidos y la descripción general de cada actividad curricular (asignatura), así como los créditos, carácter (teóricas y prácticas), horas semanales (presenciales y autónomas) etc. La elaboración de los programas queda en manos del grupo de docentes con mayor experiencia en las disciplinas. (Para efectos de formato ver Decreto N° 1285)

Qué producto se obtiene

Programa oficial para cada actividad curricular, el que debe ser consistente con el perfil de egreso y acorde con la normativa vigente.

*Aspectos administrativos de la carrera

Administración: Corresponde al análisis de los recursos humanos, físicos, financieros, equipamiento, etc., que se requiere para aplicar el diseño o rediseño curricular. Aspectos a considerar en este punto:

- Recursos (académicos, materiales e infraestructura)
- Organización y administración
- Factibilidad económica y financiera

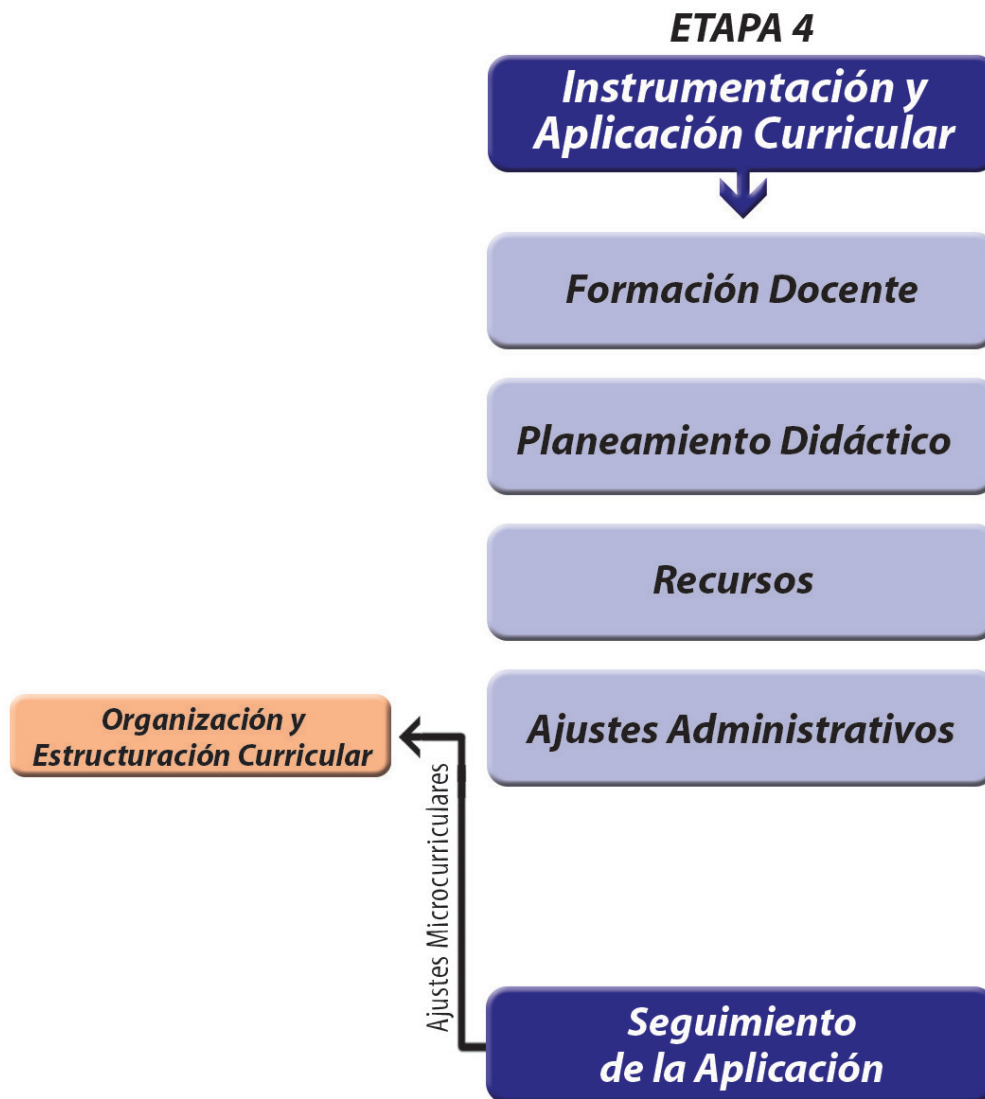


Qué producto se obtiene de toda la Etapa 3

Un documento escrito (Plan de formación curricular), con validez oficial, concordante con la misión y visión de la universidad. Constituye un conjunto organizado de todas las actividades curriculares, cuya aprobación satisfactoria y total conduce a la obtención de un grado académico y/o título profesional. Este documento debe contener la malla curricular, con las características antes mencionadas y de acuerdo a la normativa vigente.

Una vez concluida la etapa de diseño curricular, se tiene un documento estructurado de acuerdo con el proceso metodológico de diseño curricular propio de la UNAP. Posterior a la revisión y aprobación en las instancias correspondientes, se procederá a la siguiente etapa que corresponde a la Instrumentación y posteriormente a la aplicación de la nueva propuesta, etapas que se describen a continuación.

ETAPA 4. INSTRUMENTACIÓN Y APLICACIÓN CURRICULAR



Qué se entenderá por instrumentación curricular

La etapa de instrumentación corresponde a la preparación que hará posible la aplicación del currículum, para contar con el menor número de improvisaciones en cuanto a recursos, procedimientos y desempeño docente. Los elementos que conforman esta etapa son:

4.1. Formación docente: se refiere a la mejora del quehacer docente, es decir, capacitar a los académicos en las tareas específicas que deben desempeñar cuando asumen el compromiso de guiar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

4.2. Planeamiento didáctico: corresponde a la planificación del proceso de enseñanza aprendizaje, que cada docente debe realizar, con el fin de contar con todo lo necesario para lograr el aprendizaje esperado.

4.3. Recursos: son los requerimientos y/o herramientas didácticas necesarias para llevar a cabo el proceso de enseñanza aprendizaje, ya sean guías, ejercicios, casos, elaboración de material, etc.

4.4. Ajustes administrativos: se refiere a la revisión de los aspectos de administración, enunciados en la etapa 3, y hacer los ajustes necesarios para poder implementar adecuadamente el diseño o rediseño curricular.

Cómo se lleva a cabo la instrumentación curricular

Formación docente; para llevarla a cabo, se implementará un plan de desarrollo profesional docente,

dando acompañamiento pedagógico a los académicos de la carrera que ejecutarán el rediseño curricular.

Planeamiento didáctico; para elaborar los planeamientos didácticos de cada actividad curricular, se realizarán talleres donde cada docente tendrá la oportunidad y orientación para planificar su asignatura, seleccionando las metodologías adecuadas como también elaborar los instrumentos de evaluación, idealmente con suficiente anticipación para que existan así las condiciones que permitan la participación conjunta de los docentes en la tarea, así como una adecuada realización de la misma.

Recursos; Seleccionar y/o elaborar los recursos didácticos, de tal manera que sean coherentes con el fin de la actividad curricular y cuenten con un procedimiento intrínseco de evaluación que requieran el mínimo de supervisión, que permita proporcionar retroalimentación inmediata al estudiante. Esta tarea de los docentes, es recomendable realizarla en equipos de trabajo, para optimizar recursos humanos, tiempo, etc.

Ajustes administrativos; Es necesario, asegurarse de que exista un ajuste adecuado del sistema administrativo al proceso de enseñanza-aprendizaje. Considerar la capacitación de la gestión educativa, en el caso que se requiera. En coherencia con la etapa 3 del aspecto “Administración”, se sugiere revisar los recursos académicos, materiales e infraestructura.

Luego de la etapa de instrumentación, se están dando condiciones de iniciar la **Aplicación Curricular (seguimiento)**, esta etapa corresponde a la puesta en práctica del nuevo plan de formación, es la puesta en marcha del currículo, realizando el trabajo directo de los docentes, centrado en los estudiantes y su aprendizaje, poniendo en acción todo lo planificado previa-

mente, como las metodologías activo participativas, recursos, evaluación, retroalimentación, etc.

Una vez que se ha puesto en práctica el currículum, es fundamental, realizar el seguimiento para conocer como está resultando, que debilidades y fortalezas se están presentando en la nueva propuesta y así poder realizar los ajustes micro curriculares en la organización y estructuración del plan de formación curricular, como también las mejoras de manera oportuna.

Qué se debe obtener finalmente en toda la etapa 4

Por su parte la instrumentación, permitirá contar con equipos docentes capacitados y habilitados pedagógicamente para liderar la aplicación de la nueva propuesta curricular, además de un sistema administrativo y recursos materiales que brinden soporte adecuado a ésta.

56

Desde la aplicación curricular y su seguimiento, se espera involucrar a todos los actores del curriculum en la evaluación permanente del desarrollo curricular para la mejora continua del proceso de formación profesional.

CONCLUSIÓN

El diseño curricular debe ser entendido como un proceso más que un marco conceptual o guía académica, es decir, como estructura de transformaciones enmarcadas históricamente y en relación constante con las prácticas sociales y profesionales de la realidad en que se ubica.

En este contexto el perfil de egreso debe considerarse como una búsqueda constante de adecuación a la realidad. Por lo que al diseñar es necesario tomar en cuenta las necesidades sociales que va a satisfacer el egresado, para establecer el campo de acción profesional.

Toda propuesta curricular debe fundamentarse en un proceso reflexivo y comprometido, que considere los aspectos contextuales de la profesión, entre otros el marco referencial, necesidades del medio, tendencias de la disciplina y de la educación, etc. Lo que nos lleva a comprometernos con la calidad y la mejora continua en la formación profesional de los egresados.

Finalmente, este modelo metodológico de diseño curricular para la UNAP, es un marco conceptual que no agota en forma definitiva y absoluta la interpretación de la realidad, por lo tanto, tiene que ser flexible, ecléctico, operacional y dinámico para poder ser pertinente y factible a nuestro escenario, pero sin duda para hacerlo realidad, lo más importante es el compromiso de todos quienes somos actores fundamentales en la formación de los futuros profesionales.

BIBLIOGRAFÍA

ARREDONDO, Víctor. (1981). Comisión temática sobre desarrollo curricular. Artículo presentado en el Congreso Nacional de Investigación Educativa. México.

ARNAZ, José A. (2003) La planeación curricular, Unidad Evaluación del proceso de enseñanza aprendizaje. Editorial Trillas, novena reimpresión, México.

CANQUIZ, Liliana e INCIARTE, Alicia. (2006). Desarrollo de Perfiles Académicos Profesionales Basados en Competencias. Maracaibo Universidad del Zulia.

CASARINI, Martha. (1999). Teoría y diseño curricular. México.

DÍAZ BARRIGA, Frida. (2008). Metodología de Diseño curricular para Educación Superior. México.

GIMENO SACRISTAN, José y PEREZ GOMEZ, Ángel. (1992). Comprender y Transformar la Enseñanza, 11ª edición. España.

GLAZMAN, Raquel e IBARROLA, María (1978) Diseño de Planes de Estudios. CISE-UNAM, México.

PERRENOUD, Philippe. (2011). Diseño, desarrollo e innovación del currículum 1ª edición. Ediciones Morata, Madrid, España.

SÁNCHEZ GONZALEZ, Ma Paz (2010). Técnicas docentes y sistemas de evaluación en educación superior. Ediciones Narcea S.A. Madrid, España.

YOVANE, K. (1995). Una propuesta de evaluación curricular para la Universidad de los Andes. Mérida. ULA.

ZABALZA, M.A. (1991). Fundamentos de la Didáctica y del conocimiento didáctico. En A. Medina y M.L. Sevillano (coord.): El currículo Fundamentación, Diseño, Desarrollo y Educación. Universidad Nacional de Educación a Distancia, Madrid, España.

ZABALZA. M.A; ZABALZA CERDEIRIÑA (2010). Planificación de la docencia en la universidad, elaboración de las guías docentes de las materias. Narcea, S.A. de ediciones. Madrid, España.

Informes y otros:

INFORME (2007). La educación superior en Iberoamérica.

INFORME (2011). Innovación curricular en las universidades del consejo de rectores 2000-2010. Informe realizado por Roxana Pey T. y Sara Chauriye B. por encargo del Consejo de Rectores.

Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) / World Bank (2003).

