

## CAPÍTULO III

# DISEÑO CURRICULAR POR COMPETENCIAS

*El otro día platicábamos en el salón de maestros sobre los nuevos programas que se encuentran diseñados por competencias, y varios opinaban que eran la misma gata pero revolcada. Yo les decía que no, y esto sólo por intuición, porque la verdad no alcanzo a explicar en dónde está la diferencia, yo la veo, sé que son diferentes de los objetivos y propósitos de antes, pero no sé exactamente en qué.*

Maestra Paquita

### **Bases teóricas del diseño curricular**

Se le llama diseño curricular al proceso de organización sistemática y reflexiva que permite traducir los principios de aprendizaje y mediación en planes de trabajo, materiales, actividades, recursos de información y evaluación, teniendo en cuenta las fuentes filosóficas (teleológicas-de fines-epistemológicas), psicológicas, sociohistóricas, culturales, pedagógicas,<sup>1</sup> administrativo-financieras y de recursos humanos.

El diseño curricular entonces es una actividad dirigida a establecer metas por alcanzar, actividades para lograr esas metas y mecanismos para evaluar en qué medida hemos llegado a ellas.

Existen varios tipos de currículo según cómo se aplica en la práctica docente:

- Formal, que es el escrito
- Real, el que se practica

<sup>1</sup> Patricia L. Smith y J. Ragan Tillman, *Instructional Design*, Wiley & Sons, Nueva Jersey, 2005, 3ª ed.

- Oculto, que se transmite con la actitud y en la socialización entre los educadores y los estudiantes así como entre ellos, y otros actores del proceso educativo y los mismos alumnos/as

Un currículo o plan de estudios se elabora contestando las siguientes preguntas:

- ¿Para qué llevar a cabo la mediación? ¿Cuáles son los fines a los que nos dirigimos? Son metas teleológicas, que no necesariamente son las metas terminales, definen qué se persigue de manera general (formar ciudadanos responsables, honestos)
- ¿Qué tipo de persona, de ciudadano, se espera formar? Esto implica definir un perfil de egreso a partir de los aspectos teleológicos que se han precisado.
- ¿Qué debe incluir la mediación? ¿Cuáles son las metas que se definirán como objetivos o propósitos?
- ¿A quiénes está dirigida la mediación? Es decir, ¿qué población será beneficiaria del programa?
- ¿Quiénes participarán en la mediación? Tanto el que educa como el que estudia, de manera que se determine el perfil del docente y el perfil de ingreso del alumno/a.
- ¿Cuándo se generará la mediación? ¿Cómo será la secuencia para impartir los contenidos?, su distribución a lo largo del tiempo y la definición de cuánto durará y en qué tipo de sesiones y horarios se brindará. ¿Qué tanto tiempo durará?
- ¿Cómo aprende el sujeto que participa en la mediación? Esto conlleva establecer una teoría de aprendizaje.
- ¿Cómo y en qué condiciones se dará la mediación? La modalidad incluye varias opciones: escolarizada, semiescolarizada, abierta, etcétera. Así como la metodología y las estrategias que se utilizarán en la enseñanza: conductista, constructivista, efectiva,<sup>2</sup> entre otras.
- ¿Con qué se realizará la mediación? Los recursos que se utilizarán: infraestructura, superestructura (material didáctico).
- ¿Qué y cómo se evalúa en la mediación? El balance que se llevará a cabo para identificar en qué medida se avanza en el logro del currículo, así como los obstáculos que se presentan; así se aplicará una mejora continua.

Por tanto, para diseñar un currículo se requieren fuentes teóricas que, al contrastarse con la realidad y lo cotidiano, producen la materia del plan de estudios o programa de enseñanza-aprendizaje. Dichas fuentes provienen de diferentes orígenes de producción del conocimiento:

La educación efectiva es una nueva propuesta educativa que consiste en diseñar procesos de aprendizaje que incluyen varios momentos en los que se aplican estrategias múltiples articuladas por un solo propósito: que las metas terminales se logren de manera eficiente y eficaz.

- **De la filosofía.** Qué fines se persiguen con la mediación (teleología), qué decisiones éticas deben tomarse sobre lo que se enseña (qué se enseña y qué no se enseña y cuáles son las razones), a qué tipo de sociedad se aspira, qué tipo de hombre y mujer se requiere formar (axiología, análisis de valores), etcétera.
- **De la epistemología.** Cómo se produce el conocimiento por parte del estudiante, qué tipo de conocimientos o capacidades debe desarrollar para hacerlo según las diferentes corrientes.
- **Del entorno sociocultural e histórico.** En qué contexto se mueve el alumno/a, qué necesidades plantea la cultura que le toca y le tocará vivir. Esto incluye análisis de género, ambiental, étnico, de clase social, por citar algunos, pero además la adopción de una corriente para analizar lo que sucede en dicho contexto.
- **De la psicología.** Qué teoría de aprendizaje explica cómo aprende el sujeto; ello implica analizar las corrientes que definen el fenómeno y tomar una postura, pero también examinar los resultados de la práctica de cada una. Así, una teoría conductista tendrá efectos distintos cuando se aplica en el aula, que una constructivista, pero, además, ambas obtendrán diferentes resultados en el aprendizaje.
- **De la pedagogía.** Qué metas, procesos y resultados se pueden diseñar de acuerdo con las teorías didácticas, la administración del tiempo y la secuencia que se debe emplear según los principios sobre el aprendizaje. Cuáles son las implicaciones de su aplicación, qué resultados se obtienen; esto último permitirá determinar también la eficiencia y la eficacia de cada una. Eficiencia entendida como el logro de los resultados que se prevé alcanzar; eficacia, como la satisfacción de las necesidades del entorno.
- **De la administración.** Qué condiciones financieras y administrativas se tienen, lo que define en gran medida el tipo de recursos físicos, la infraestructura, los materiales con los que se cuenta. Además, cómo puede ser más eficiente y efectivo el manejo administrativo.
- **De la gestión de recursos humanos.** Con qué recursos humanos se cuenta o se requerirá contar para la práctica. Esto dependerá de si la planta laboral ya está instalada o no. Si no existe nada aún, entonces se define el perfil de ingreso del docente o capacitador que participará, asunto que está íntimamente relacionado con los recursos que se posean; pero si ya existe entonces se debe instrumentar un mecanismo para generar la apropiación del currículo, de manera que rompa las resistencias potenciales.

Con base en lo anterior, los currículos se ponen en práctica de diversas maneras. Considerando cada fuente, se introducen diferentes perspectivas al diseño curricular. Si tenemos en cuenta sólo las fuentes administrativa y de gestión de los recursos humanos, un currículo de cualquier tipo tendría tres opciones:

- **Instrumental:** cuando el docente es un instrumento del currículo, todo está escrito y a su disposición: metas, contenidos, actividades y materiales, sólo tiene que ejecutarlo