

# **Experiencia en la implementación de la Metodología del Rediseño Curricular por Competencias. El Caso del Instituto Tecnológico de Sonora (ITSON)**

Patricia Aída García de la Garza  
Clara Isabel Gallardo Quintero  
Nayat Lucía Amparán Valenzuela  
Gisela Margarita Torres Acuña  
Nora Iveth Torres Salazar  
Aracely Ballesteros Beltrán  
*Instituto Tecnológico de Sonora*

## **Objetivo General**

**L**levar a cabo el rediseño curricular bajo el enfoque por competencias 6 bloques de la Dirección de Educación Superior de Ciencias Sociales y Administrativas (Licenciado en Administración, Licenciado en Contador Público, Licenciado en Economía y Finanzas y Licenciado en Psicología) y un bloque de la Dirección de Educación Superior de Educación y Humanidades (Profesional Asociado en Desarrollo Infantil) para garantizar la relevancia y la pertinencia de dichos bloques, así como su alineación al proyecto institucional.

## **Antecedentes**

La sociedad y la economía del conocimiento han impuesto a las organizaciones de todo tipo, el establecimiento de procesos, el cambio continuo e innovador como estrategia de supervivencia; para las universidades, el reto y la responsabilidad son mayores, entre los diversos productos y servicios de conocimiento que éstas generan, la formación de profesionistas cualificados para desempeñarse en este entorno cambiante es uno de servicios más evidentes.

Ante este contexto el Instituto Tecnológico de Sonora (ITSON) atento a las necesidades del entorno y con la intención de ofrecer servicios educativos innovadores, a partir del 2002 adapta el enfoque por competencias como un modelo de desarrollo / transformación que le

permita ofrecer servicios de calidad y con pertinencia social; no obstante la adopción de este modelo a nivel institucional no se llevó a cabo fielmente en la práctica cotidiana de las aulas, en los quehaceres de los maestros y los actores de los alumnos; por lo que en noviembre de 2005 a mayo de 2006 se inicia la construcción de la norma de competencia profesional de 6 bloques, para posteriormente (noviembre 2006 a julio 2007) proceder a la fase de rediseño curricular teniendo como condicionantes para el currículum esté bajo el enfoque por competencias, sea internacionalizable y se encuentre alineado al proyecto estratégico institucional.

### **Descripción de los hechos**

El desarrollo del proceso de rediseño curricular, tuvo lugar durante el periodo enero – julio del presente, en el cual participaron profesores de distintas áreas, entre las que se encuentran: Administración (bloque de conceptual y bloque de consultoría), Contabilidad (bloque de contabilidad), Economía (bloque de economía), Psicología (bloque de Evaluación) y Educación (bloque psicológico de PADI). Así mismo se conformó a un equipo de consultores curriculares quienes apoyarían a los grupos de profesores, proporcionándoles el soporte conceptual requerido para el proceso.

La metodología que se llevó a cabo para el Rediseño Curricular consta de seis fases: fase 0 Inducción al proyecto, 1ª Establecimiento de las características del Diseño Final; 2ª Planeación Estratégica del Bloque, 3ª Estructura Curricular del Bloque 4ª Diseño de Estrategias Didácticas y 5ª Validación interna de los Diseños curriculares.

La fase 0 ó de *Inducción* consistió en brindar a los participantes una panorámica general del proyecto de rediseño, así como del contexto institucional. Durante esta fase se conformaron los equipos de trabajo, integrados por representantes de las diversas dimensiones de todo proceso educativo: el sector productivo, del sistema de gestión y administración del programa educativo, los profesores, estudiantes y egresados, así como expertos en contenido.

En la primera fase: *Establecimiento de las Características del Diseño Curricular Final* se apoyó a los participantes en la comprensión de los lineamientos institucionales para el diseño curricular a los cuales debería responder el diseño. Dichos lineamientos son: alineación a la Visión institucional, internacionalización, enfoque por competencias y acreditable. Cada uno de estas variables fue operacionalizada en 4 listas de verificación.

Durante la segunda fase los equipos de trabajo realizaron la *planeación estratégica* del bloque, tomando como metas los indicadores de las

listas de verificación mencionadas anteriormente, además en esta fase se identifican los posibles escenarios de práctica de los estudiantes, para finalmente elaborar el perfil de egreso del bloque.

La tercera fase referida propiamente al *Estructura Curricular del Bloque* planteó la elaboración del diseño como un problema de construcción, en donde se les proporcionó, de manera dosificada, a los equipos la información necesaria para abordar el problema desde su propia lógica.

Una vez concluida la estructura curricular del bloque cada equipo de trabajo administró un taller para el diseño de estrategias didácticas centradas en aprendizaje. En esta cuarta fase se involucran a otros profesores de la academia del bloque; el resultado de este proceso se concretó en un compendio de estrategias didácticas construido a la medida de los requerimientos de cada bloque.

La última fase del proceso que fue la Validación Interna del Diseño Curricular de cada bloque, consistió en verificar el grado de cumplimiento de los requerimientos establecidos en la segunda fase que son: alineación a la Visión institucional, internacionalización, enfoque por competencias y acreditable.

### **Confrontación de alternativas (pros y contras de la implementación)**

Como resultado de la implementación de la metodología de rediseño curricular por competencias, en su prueba piloto, básicamente se obtuvieron los siguientes resultados: seis documentos en los que se describe el currículum rediseñado para cada bloque en función de su norma; lineamientos curriculares probados y validados; cuatro listas de verificación para la validación de los diseños curriculares; cuatro compendios de materiales didácticos centrados en aprendizaje (primera versión) dos en proceso; 61 profesores que pueden planear estrategias didácticas centradas en aprendizaje; 25 profesores que comprenden la lógica de competencias, los procesos de alineación al proyecto institucional e internacionalización; seis perfiles de ingreso para cada bloque; un compendio de materiales para dar apoyo a los equipos de rediseño; la formación inicial de grupo de cinco consultores junior en diseño curricular, así como un consultor curricular senior; finalmente se generó un documento en el que se describe metodología del rediseño curricular por competencias en el ITSON el cual fue entregado a la Coordinación de Desarrollo Académico con la finalidad de que sea esta coordinación quien se encargue de implementarla al resto de los programas educativos que conforman la institución, apoyados por el Centro de Innovación y Transferencia de Tecnología en Ecuación (CITTÉ), consultores externos

y otras áreas de la institución a quien corresponda los diversos procesos involucrados.

Entre uno de los muchos beneficios que se pueden obtener en este proceso es el enriquecimiento personal e institucional, debido a que es un tiempo de investigación, análisis, reflexión, toma de decisiones y de cambios curriculares, esto genera a su vez una nueva forma de pensar y actuar en el área profesional y personal, por consecuencia surgen nueva propuestas que contribuyen a cumplir con la visión institucional.

El principal obstáculo que se presentó en la implementación fue el tiempo que los maestros requerían para el proyecto, debido a lo detallado y minucioso que requiere este proceso.