



ISSN: 2448-6574

Rediseño curricular para los procesos de reacreditación académica: actores y elementos organizacionales clave para su desarrollo

Juan Carlos Pérez Durán¹
secretaria@conac-ac.org

Consejo de Acreditación de la Comunicación y
las Ciencias Sociales, A. C. (CONAC)

Evaluación curricular, acreditación de programas e
impacto de las acciones de evaluación en el currículo.

Resumen

El proceso de evaluación con fines de reacreditación académica no se circunscribe sólo a la visita de campo y mucho menos al cúmulo de evidencias históricas generadas durante la vigencia del reconocimiento de programa acreditado, sino conlleva este proceso, a una revisión permanente del programa de estudios desde una visión holística integrada por: programas, procedimientos, reglamentos, normativas, entre otros, que generan en su conjunto, una red de interrelaciones organizacionales que se entretajan para generar una triada axiológica (acciones periféricas, integrales y transversales) que exige la naturaleza de la constante evaluación de un sistema complejo al que identificamos como mapa curricular, el cual adquiere un rol protagónico para que dicha triada se articule para fortalecer el perfil de egreso que se oferta a la sociedad; este trabajo, se ubica en el supuesto de un rediseño curricular, haciendo énfasis en la descripción de qué actores y elementos organizacionales se deben considerar para fortalecer dicho proceso.

Palabras Clave

Acreditación Académica, CONAC, Perfil de egreso, Reacreditación, Rediseño curricular.

¹ Doctor en Ciencias y Humanidades para el Desarrollo Interdisciplinario por la UAdeC-UNAM. Secretario Académico-Administrativo del CONAC. Línea de investigación: sociología de las organizaciones educativas. Correo electrónico personal: juancarlosperezdurán@gmail.com

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En México la acreditación académica tiene un periodo de vigencia de 5 años² por lo que a partir de ésta, las Instituciones de Educación Superior (IES) tienen la responsabilidad de desarrollar planes, programas, mecanismos y procedimientos que muestren al organismo acreditador que otorgó este reconocimiento al programa de licenciatura evaluado, una mejora a partir de las observaciones y recomendaciones contenidas en el informe de resultados, motivo por el cual, se entiende que no se genera una acción unilateral para atender una *recomendación*, sino que ésta, debe ser integral e impactar en diversos ámbitos del programa de estudios, por lo que la pregunta es ¿el mapa curricular es el elemento articulador que detona la mejora continua de un programa acreditado?

JUSTIFICACIÓN

La reacreditación³ académica es un ejercicio de mejora continua que requiere una permanente evaluación por parte del organismo académico que la otorga, como de la Universidad a través del programa de licenciatura que la recibe, por lo tanto, es de suma importancia que la carrera realice un seguimiento sistemático en el que se evalúe el proceso formativo del estudiante en su totalidad el cual se ubica en un *espacio curricular*⁴ para enfocarse en el plan de estudios, en esta dirección, dentro del marco de referencia del Consejo para la Acreditación de la Educación Superior (COPAES), se evalúa en la categoría 3. Plan de estudios, “*si se cuenta con estudios que permitan apreciar la pertinencia del plan de estudios en función de las demandas de la sociedad y del mercado laboral; así como del avance científico-tecnológico*” (2016, pág. 21) para que “*la actualización o modificación del plan de estudios se lleve al cabo por lo menos cada cinco años*” (2016, pág. 24), ante esta lógica, el rediseño curricular asume un rol protagónico dentro del proceso de reacreditación para lo cual es necesario que la Institución de Educación Superior (IES) lleve a efecto a través de la evaluación curricular un proceso metodológico que garantice la

² De acuerdo con COPAES “*en el caso de que el programa haya sido acreditado, señala las recomendaciones y el plazo en el que la IES debe solventarlas (de 1 a 5 años). En forma posterior, la IES recibe la constancia de acreditación –con una vigencia de cinco años–.*” (COPAES, 2016).

³ “*Re-acreditación*” la define COPAES como la renovación de la acreditación. Indica el organismo que la IES debe cumplir con una serie de requisitos durante la vigencia de la acreditación para ser evaluados nuevamente, de cumplirlos cabalmente, se otorga la *Re-acreditación* (COPAES, 2016).

⁴ Un *espacio curricular* se organiza y articula en función a criterios pedagógicos, epistemológicos y psicológicos, el cual opera bajo lógicas administrativas y normativas.



ISSN: 2448-6574

evolución del programa de estudios desde la transversalidad de éste. Afirma Brovelli (2001, p.102) *“Evaluar el currículum y las instituciones educativas es comenzar a mejorarlas, es un punto de partida importante que implica tratar de sacara la evaluación del lugar del “control” en el que tradicionalmente se le había ubicado, para considerarla como un insumo imprescindible para iniciar procesos de mejoramiento de la calidad educativa”*.

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

El modelo que se plantea para el rediseño curricular (Figura 1) se soporta en actores y elementos que entretujan una red que se divide en cuatro subprocesos: Diagnóstico de actores y procesos; Análisis curricular; Gestión y evaluación de la implementación curricular; Evaluación del logro del perfil de egreso, (UFRO, 2018) que a continuación se detallan:

Primer subproceso: El Diagnóstico de actores y procesos

Bajo la premisa ¿qué profesionista se requiere formar? las IES deben generar las condiciones e instrumentos de obtención de información para construir un diagnóstico soportado en la opinión de actores organizacionales que de manera directa o indirecta generan referentes que se basen en la experiencia de campo desde sus diversos ámbitos de acción que sumados, recreen una fotografía del programa de estudio, que se traslade al mapa curricular, las IES, deben gestionar diferentes técnicas para recabar información como encuestas, entrevistas grupales, entrevistas individuales, encuentros de egresados, entre otros. Una vez obtenida la información se debe sistematizar y analizar ésta bajo un rigor científico.

Otra parte del diagnóstico se soporta en la generación de estudios sobre el estado del arte de la profesión. Es de suma importancia que los investigadores del mismo programa de la carrera, desarrollen estudios sobre las disciplinas centrales de la profesión atendiendo las dimensiones nacionales e internacionales y los desafíos que enfrentará en los próximos años el egresado, titulado y profesionista.

Brovelli, (2001) afirma que si bien la cuestión de la revisión del currículum no es nueva para las instituciones de educación superior, esta revisión *“no incluye, por lo general, una crítica de los supuestos básicos ni la consideración del currículum de manera global. El interés por la*



ISSN: 2448-6574

evaluación curricular ha aumentado como consecuencia de nuevas ideas que cobran fuerza en el discurso pedagógico actual”, siguiendo esta idea, el interés de las IES por desarrollar mayor coherencia y eficacia en su funcionamiento obedece a la búsqueda de la calidad de la educación (Brovelli, 2001).

Un elemento fundamental para el diagnóstico organizacional (Rodríguez, 2008) parte de la lógica que la Universidad es un sistema basado en procesos que en la medida que crece, también aumenta su conectividad y su complejidad, si generamos una imagen de ella, la estructura de la IES se asemeja a una red cerebral humana, la cual no dispone de un núcleo o centro de información, ni de toma de decisiones; sus funciones están repartidas a lo largo de toda la red (López, 2005) por lo que la formalidad de ésta se soporta en la formalización de sus procesos, de su autorregulación y de los mecanismos de comunicación, López hace una clara distinción al respecto (2005) *“En las comunidades, creamos nuestra vida social junto a otros que tienen intenciones similares a las nuestras. En las organizaciones, las relaciones que mantenemos son construidas por otros”*; -continúa- nuestra posición teórica consiste en *“suponer que en toda organización se desarrollan diferentes sistemas sociales que pueden definirse en términos similares”* siguiendo esta idea, la evaluación de la autorregulación no debe limitarse a desarrollar un marco jurídico y procedimental sino de evaluación constante al cual se le identifica como *reingeniería* (Macazaga y Pascual, 2007) por lo que dentro de la estructura organizacional, se debe analizar la pertinencia y coherencia de procesos, procedimientos y normativas que se desarrollan en la vida institucional a partir de varios aspectos, uno de ellos proviene de la Autopoiesis de la organización que busca que la IES se convierta en un sistema en el que cada parte depende de la otra, y en la que el conocimiento de la misma se refleje en la visión de ser un organismo vivo que debe aprender y evolucionar respondiendo a las exigencias de su entorno (Gibert y Corre, 2001).

El aprendizaje organizacional señala Zapata, (et al. 2008) es la generación de conocimiento que trae consigo un aprendizaje dentro de la organización y éste, a su vez, genera conocimiento, con esta referencia, las autoridades de las IES deben establecer mecanismos como la comunicación estratégica y organizacional que se asumirá como la acción comunicativa con una metodología de trabajo orientada a la gestión eficiente de procesos y procedimientos (Garrido, 2004) que darán como resultado una cultura organizacional en la que los miembros de la comunidad universitaria



ISSN: 2448-6574

desarrollarán una identidad de carácter colectivo y un conocimiento de la forma óptima en que juntos puedan trabajar de manera efectiva para el alcance de resultados. Dentro de este contexto, las IES deben considerar el impacto que tiene el diagnóstico sobre la estructura y procesos organizacionales a partir de una variable adicional: *el ambiente* en el cual se desarrolla el levantamiento de datos y construcción de éste (Rodríguez, 2004).

Segundo subproceso: Análisis curricular

Partamos por el final, el análisis curricular es un proceso cíclico de evaluación que al mismo tiempo es un resultado. Por lo que se evalúa lo que está concebido, diseñado y ejecutado, si el currículo está basado en competencias ¿qué se debe analizar? dentro de este subproceso elementos clave son:

- Coherencia y pertinencia de las asignaturas del mapa curricular.
- Estrategias de enseñanza-aprendizaje.
- Evaluación de aprendizajes.
- Revisión de la carga académica: entre lo esperado y lo alcanzado.
- Actividades co-curriculares.
- Servicios periféricos institucionales.

La importancia de este subproceso, radica en la valoración que se tiene del mapa curricular desde su articulación entre los ejes formativos con las asignaturas en acuerdo a la progresión del conocimiento con el grado de madurez que va adquiriendo el estudiante durante el tránsito de la malla curricular, bajo esta lógica, las instancias organizacionales de la IES deben considerar el análisis en varios sentidos que van desde las líneas formativas que soportan el perfil disciplinario de la carrera, como por ciclos formativos. Los insumos provendrán del diagnóstico de actores y procesos.

Es de suma importancia que el análisis no sólo se soporte en los contenidos temáticos de cada asignatura sino en la articulación de los contenidos con las actividades co-curriculares y los servicios periféricos institucionales (centro de aprendizaje de idiomas, talleres de extensión cultural, servicios de atención psicológica, entre otros) para observar cómo se van construyendo



ISSN: 2448-6574

las competencias que definen el perfil de egreso del programa de estudio, Moreno (2009) advierte al respecto:

- El problema no se reduce a si las competencias se saben o no se saben, sino cuál es el grado de eficiencia con el que éstas se aplican.
- Para ello, las actividades dirigidas a conocer el proceso y los resultados del aprendizaje deben corresponderse con los medios para dar respuesta a una situación-problema que pueda entenderse como real.
- La simple exposición del conocimiento que tiene un alumno sobre un tema y la capacidad de resolver problemas estereotipados no son estrategias evaluadoras apropiadas para la evaluación de competencias.
- Si queremos que la enseñanza forme en competencias, los exámenes de admisión para ingresar a la universidad también deben estar basados en competencias.
- La información para la evaluación de competencias no debe limitarse al conocimiento adquirido en los exámenes, sino que debe ser el resultado de la observación de las actividades del aula.
- La valoración de los procesos y los resultados deben incluir tanto la evaluación criterial como la normativa.

Tercer subproceso: Gestión y Evaluación de la implementación curricular

La gestión curricular “*se asocia a la definición de políticas y su implementación, el establecimiento de procedimientos y el desarrollo de determinadas prácticas. El propósito central de estos procesos es asegurar que el currículum prescrito se enseñe y aprenda adecuadamente*” (Volante et al., 2015 en Ulloa y Gajardo, 2017, p.4) en este contexto, el principal objetivo de este subproceso es evaluar cómo se desarrolla la gestión del mapa curricular a partir de:

- Desarrollo temático de las asignaturas.
- Evaluaciones de los aprendizajes.
- Estrategias de transmisión del conocimiento docente-alumno.
- Evaluaciones alumno-docente.
- Marco normativo y operativo del programa de estudios.



ISSN: 2448-6574

- Impacto de las actividades co-curriculares en el tránsito de la malla curricular (UFRO, 2018).

Es importante destacar que la gestión curricular, reflejada en procesos claves como la evaluación y la enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes, está mediada fuertemente por los equipos institucionales de gestión de la Universidad, ya que éstos generan mecanismos por lo cuales se obtienen datos provenientes de las percepciones y opiniones de estudiantes de todos los niveles, docentes de tiempo completo, medio tiempo y asignatura, personal directivo y administrativo que atiende la carrera. Es de observar que las IES deben implementar evaluaciones con regularidad y de manera *temprana* (primeros ciclos) en el que se documente cómo se van construyendo las competencias de los alumnos para gestionar los cambios que se requieran para ir “*ajustando a la organización a las condiciones cambiantes y contingentes internas y del exterior*” (Anderson, 2010; Bolívar, López, & Murillo, 2013; Leithwood, Day, Sammons, Harris, & Hopkins, 2008 en Ulloa y Gajardo, 2017).

Cuarto subproceso: Evaluación del logro del perfil de egreso

El último aspecto que evaluar es el formativo del estudiante a partir de actividades más enfocadas al desarrollo de las competencias transversales, por lo que la participación de los alumnos de último ciclo de la carrera, egresados, titulados, jefes inmediatos durante estancias es de rigor ya que se observa el desarrollo de actividades formativas como servicio social y prácticas profesionales, mientras que a los empleadores se les pregunta sobre su percepción de las competencias profesionales que presentan sus subordinados en el desarrollo de sus responsabilidades laborales. Brovelli (2001) plantea que el seguimiento y análisis de los titulados y de sus prácticas profesionales, permite indagar acerca del tipo de funciones que desempeña realmente, las competencias que debe abordar y las necesidades de capacitación en torno a las nuevas exigencias del mercado laboral, por su parte Díaz Barriga (2005) plantea que las universidades deben considerar dos visiones para la realización de las actividades de seguimiento de egresados y empleadores, la primera como un proceso meramente sistemático de información para la acreditación del plan de estudios y la segunda como un insumo de evaluación para el mejoramiento constante del programa educativo.



ISSN: 2448-6574

¿Qué se debe observar dentro de este subproceso? de acuerdo con Gorelick y Tantawy-Montou en Zapata, (et al. 2008, p.160) la gestión del conocimiento puede ser un medio que ayude en forma sistémica a los individuos, grupos y organizaciones a:

- aprender qué es lo que saben;
- aprender qué saben los otros;
- aprender qué saben las organizaciones;
- organizar y diseminar, efectiva y sencillamente, el aprendizaje;
- crear un nuevo conocimiento.

Con estos referentes las IES a través de sus instancias organizacionales no deben perder de vista que las competencias transversales se pueden abordar desde aspectos ubicados en el desempeño profesional del sujeto, García en Zapata, et al. (2008) afirma que las competencias se relacionan con:

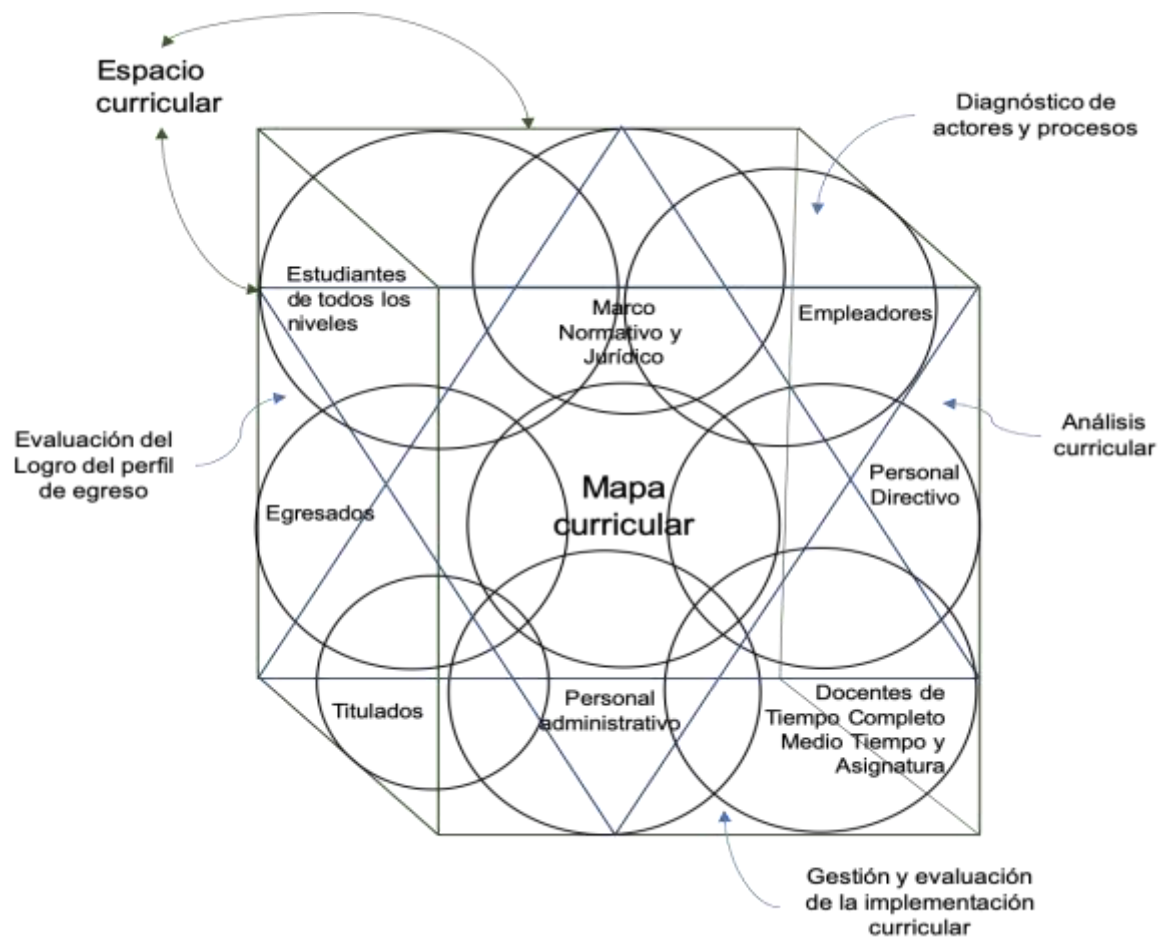
1. *El saber*: conjunto de conocimientos relacionados con los comportamientos implicados en la competencia ya sea de carácter técnico o de carácter social.
2. *Con el saber hacer*: conjunto de habilidades que permiten poner en práctica los conocimientos que se poseen.
3. *Con el saber estar*: conjunto de actitudes acordes con las principales características del entorno social.
4. *Con el querer hacer*: conjunto de aspectos motivacionales responsables de que la persona quiera o no realizar los comportamientos propios de la competencia.
5. *Con el poder hacer*: Facilidad con que alguien mostrará un comportamiento determinado o sobre su potencial de aprendizaje desde los puntos de vista individual y situacional.

En este subproceso la IES debe tener en claro que la evaluación del logro del perfil de egreso no se quedará sólo a nivel de generar un directorio o una base de datos para una bolsa de trabajo, sino que se tienen que generar las condiciones estructurales para gestar, implementar y desarrollar programas orientados al fortalecimiento de las competencias transversales.

CONCLUSIONES

Como se describió a lo largo de este texto, se responde a la pregunta que se planteó como problema en el que podemos afirmar que el mapa curricular sí detona la mejora continua a partir de su rediseño bajo la perspectiva de un proceso de reacreditación académica, dado que se convierte en el elemento que aglutina, alimenta y muestra el grado de madurez del modelo académico a través de las competencias que desarrolla el estudiante durante su formación, constante evaluación y análisis del impacto de las competencias transversales que se hacen evidentes en el perfil de egreso de la carrera, siempre y cuando si el *ambiente* organizacional y sus actores muestran el grado de madurez que exige un ejercicio de tal naturaleza.

Figura 1. Modelo de rediseño curricular



Elaboración: JCPDURAN.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Brovelli, Marta. (2001). *Evaluación curricular Fundamentos en Humanidades*.

Recuperado el 12 de mayo de 2019 en

http://cvonline.uaeh.edu.mx/Cursos/Lic_virt/LITE/DITE029/Unidad_4/LEC_411_La_evaluacion_curricular.pdf

Consejo para la Acreditación de la Educación Superior. (2016). *Marco General de Referencia para los Procesos de Acreditación de Programas Académicos de Tipo Superior (Ver. 3.0)*. Recuperado el 13 de mayo de 2019, en

https://www.copaes.org/assets/normateca/Marco_de Referencia V 3.0 0.pdf

Díaz Barriga, A. (2005). *Evaluación curricular y evaluación de programas con fines de acreditación. Cercanías y desencuentros*. Conferencia para el Congreso Nacional de Investigación Educativa. En Sonora. Disponible en:

http://www.angeldiazbarriga.com/ponencias/conferencia_cnie2005.pdf

Garrido, F. (2004). *Las claves de la comunicación empresarial en el siglo XXI*. Comunicación Estratégica. Gestión 2000: España.

Gibert, J. y Corre, B (2001). *La Teoría de la Autopoiesis y su Aplicación en las Ciencias Sociales. El Caso de la Interacción Social*. Recuperado el 16 de mayo de 2019 en: <http://www.redalyc.org/pdf/101/10101203.pdf>

López, J. (2005). *La Ecología Social de la Organización una perspectiva educativa*. Editorial Muralla: Madrid.

RIACES. Glosario de Términos. <http://saidem.org.ar/docs/Glosario/RIACES>

Rodríguez, D. (2008). *Diagnóstico Organizacional*. Ediciones Universidad Católica de Chile, Alfaomega: México.

Rodríguez, D. (2004). *Organizaciones para la modernización*. Universidad Iberoamericana: México.

Macazaga, J. y Pascual, A. (2007). *Organización basada en procesos*. Alfaomega: México.

Moreno, T. (2009). Competencias en educación superior: un alto en el camino para revisar la ruta de viaje. *Perfiles Educativos*, vol. XXXI, núm. 124, 2009, pp. 69-92 Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación Distrito Federal, México.

Recuperado el 17 de mayo de 2019 en:

https://www.redalyc.org/pdf/132/Resumenes/Resumen_13211178006_1.pdf



ISSN: 2448-6574

Ulloa, J. y Gajardo, J. (2017). Gestión de la implementación curricular. Informe Técnico N° 5. *LIDERES EDUCATIVOS*, Centro de Liderazgo para la Mejora Escolar: Chile. Recuperado el 16 de mayo de 2019 en:

https://www.lidereseducativos.cl/wp-content/uploads/2017/12/IT5_JU_L1.pdf

Universidad de la Frontera. (2018). *Manual de diseño Curricular*. Temuco, Chile.

Universidad de la Frontera. (2018). *Orientaciones para la Evaluación Curricular en las Carreras y Programas de Pregrado*. Temuco, Chile.

Zapata, L. (coord.). (2008). *Aprendizaje organizacional*. McGraw-Hill Interamericana Editores: México.