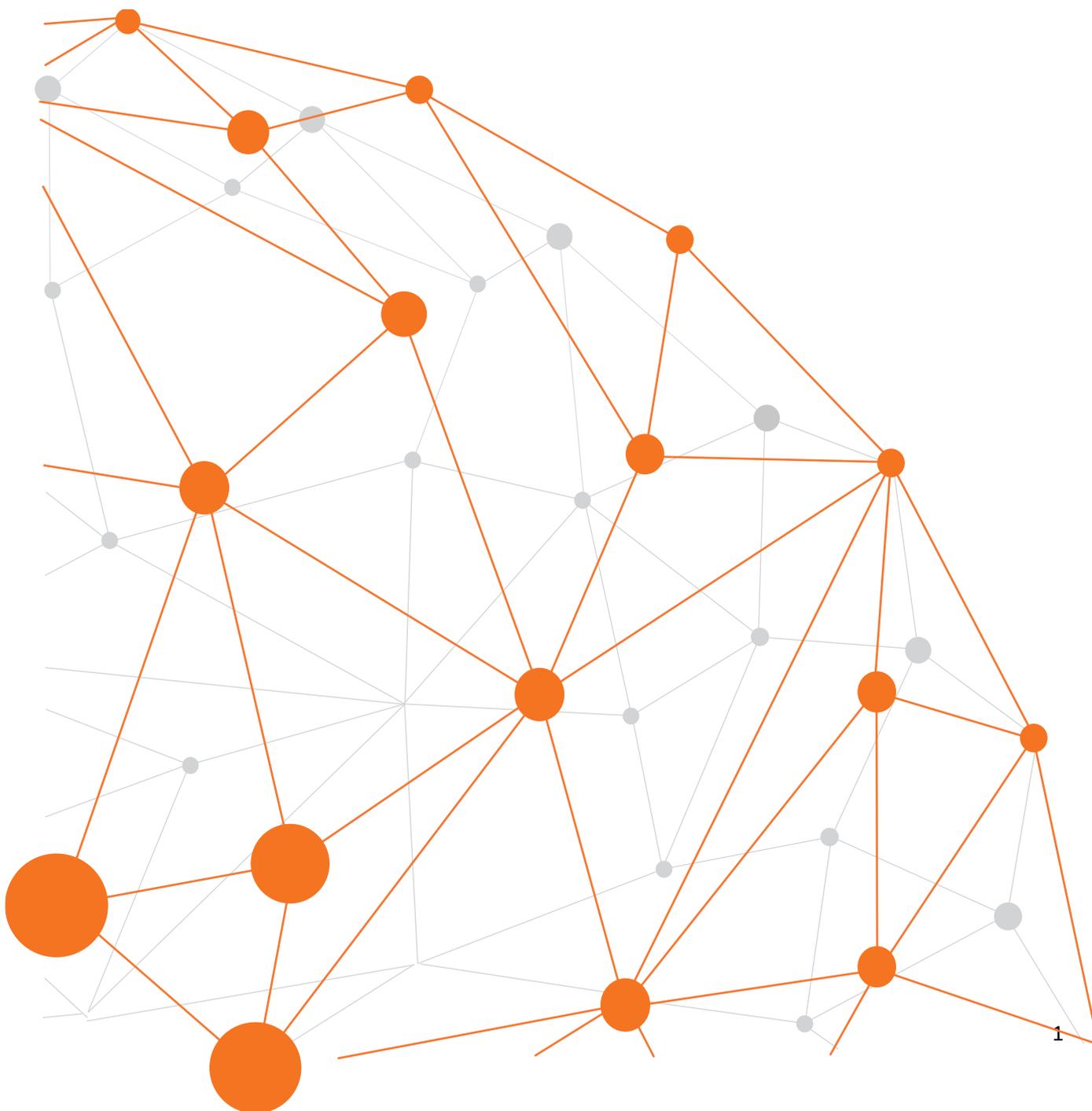


MODELO PARA EL MAPEO Y REVISIÓN CURRICULAR

Nivel Técnico Superior



Este documento fue preparado por FHI 360 para el Programa Regional de Desarrollo de la Fuerza Laboral (Avanza), acuerdo de cooperación número AID-OAA-A-15-00076. Esta publicación ha sido posible gracias al generoso apoyo del Pueblo de los Estados Unidos de Norteamérica, a través de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID). El contenido de este es responsabilidad del autor y no necesariamente refleja el punto de vista de USAID o del Gobierno de los Estados Unidos.

CONTENIDO

PRESENTACIÓN	5
PARTE I. EL MODELO DE AVANZA EN REPUBLICA DOMINICANA (RD)	7
INTRODUCCIÓN	8
Capítulo 1: BASES DEL MODELO	15
Capítulo 2. DESARROLLO DEL MODELO	20
Fase 1. ORGANIZACIÓN	20
Fase 2. EJECUCIÓN	21
Etapas de ejecución del Modelo	22
Fase 3. VALORACIÓN	30
Capítulo 3: RESULTADOS DEL MODELO	32
3.1. Principales logros	32
3.2. Claves del éxito de la revisión	33
3.3. Barreras en el MODELO	36
4.4. Recomendaciones	37
PARTE II. SISTEMATIZACIÓN DEL MODELO	38
ACCESO A LOS RESULTADOS	39
CARACTERÍSTICAS DEL MODELO	42
REFERENCIAS	44
ANEXOS	46
Anexo 1. Ficha de integrantes del comité curricular	46
Anexo 2. Acciones con el coordinador de la IES.....	46
Anexo 3. Cronograma de actividades	51
Anexo 4. Lista de empleadores consultados para la fundamentación.....	52
Anexo No. 5. Lista de expertos/profesionales externos consultados para la fundamentación (si los requerimos)	53
Anexo 6. Lista de egresados consultados para la fundamentación del rediseño ..	53
Anexo 7. Lista de profesores consultados para la fundamentación.....	54
Anexo 8. Lista de estudiantes consultados para la fundamentación	54
Anexo 9. Guía para el análisis interno	55
Anexo 10. Guía para la construcción del perfil de egreso	55
Anexo 11. Identificación y evaluación de los estudiantes/egresados	57
Anexo 12. Lista de empleadores consultados para la fundamentación del perfil de egreso.....	60
Anexo 13. Lista de expertos/profesionales externos consultados para la fundamentación del perfil de egreso	60

Anexo 14. Lista de egresados consultados para la fundamentación del perfil de egreso.	61
Anexo 15. Lista de profesores consultados para la fundamentación del perfil de egreso.....	61
Anexo 16. Lista de estudiantes consultados para la fundamentación del perfil de egreso.	62
Anexo 17. Instructivo para la elaboración de los programas.....	62

PRESENTACIÓN

La finalidad del presente documento es dejar constancia del proceso seguido en el desarrollo del mapeo y revisión curricular de los planes de estudio de las carreras apoyadas por Avanza en dos instituciones del Nivel Técnico Superior en la República Dominicana: el Instituto Técnico Superior Comunitario -ITSC- y el Instituto Tecnológico de Las Américas -ITLA-.

Se trata de un recurso que puede ser útil como apoyo para el mapeo y revisión curricular en otras carreras de la propia institución y en contextos similares. También podría servir como guía para la sistematización de procesos de revisión curricular y sus resultados. Para ayudar en su lectura y utilidad, el documento se ha estructurado en tres grandes partes: el modelo, los resultados y el proceso.

La primera parte corresponde al MODELO seguido, con su contenido y estructura. Se ha organizado en una especie de secuencia, tal cual se ejecutaron las acciones; en su esencia, un ABC auténtico de cómo se ha procedido. Modelo al fin, este no constituye un esquema rígido que se deba seguir tal cual; por el contrario, su riqueza y vitalidad se concibe en los necesarios cambios que se podrían incorporar y que, seguramente, lo irán robusteciendo y consolidando.

En la segunda parte del documento (LOS RESULTADOS) aparecen muestras de los logros alcanzados durante el mapeo y revisión curricular en estas instituciones. Las evidencias que se comparten podrían ser utilizadas como aval de la efectividad del modelo. Asimismo, las brechas detectadas y aquí declaradas podrían derivar en ajustes pertinentes para la consecución de mejores resultados, incluso en otros contextos. Algunas experiencias y percepciones de los actores del proceso incluidas en esta parte patentizan la labor realizada y ayudan a una sólida sistematización del modelo.

La tercera parte, EL PROCESO, describe la secuencia seguida en la conformación del modelo de revisión curricular en las referidas instituciones. Las bases teóricas y conceptuales, los antecedentes, las normativas y regulaciones son de gran valor como soporte de lo ideal y lo permitido en materia curricular en

la educación técnica superior en la República Dominicana. En esta parte, no menos importante resulta la alusión a los diferentes actores y recursos que han sido necesarios. Todos estos elementos son decisivos en la intención de comprender el modelo y emplearlo en procura de buenos resultados en el mapeo y revisión curricular.

PARTE I. EL MODELO DE AVANZA EN REPUBLICA DOMINICANA (RD)

INTRODUCCIÓN

El Programa Regional de Desarrollo de la Fuerza Laboral de América Latina y el Caribe –Programa Avanza– trabaja para asegurar que los jóvenes, especialmente los que provienen de poblaciones desfavorecidas, puedan obtener un nuevo o mejor empleo mediante la mejora de la calidad de los programas de estudios técnicos y el acceso a ellos. Para cumplir con este objetivo, el Programa se ha asociado con varias instituciones de educación técnica de la región, incluyendo la República Dominicana, las cuales han sido seleccionadas en base a los resultados de estudios transversales iniciales que el Programa llevó a cabo. En el marco de este Programa, “jóvenes desfavorecidos” se refiere a las poblaciones que han terminado la escuela secundaria y tienen un acceso limitado a la educación terciaria. Esto incluye las zonas rurales y urbanas, los jóvenes que viven en comunidades con altos índices de delincuencia o violencia y pobreza, y los marginados debido a su origen étnico, género, religión, discapacidad, orientación o identidad sexual.

Avanza proyecta dos resultados principales con cinco resultados intermedios. Primero, los estudiantes de las carreras académicas demuestran un aumento de las competencias relevantes para el mercado laboral, lo que contempla: diseño curricular y pedagogía, formación del personal y del profesorado, y vinculación con el mercado laboral; segundo, acceso equitativo de los jóvenes desfavorecidos en ámbitos específicos, que contempla acceso y becas.

Las intervenciones de Avanza en la República Dominicana se centran en el desarrollo de la capacidad institucional, con énfasis en el fortalecimiento de cursos específicos de estudio o formación dentro de las dos instituciones socias. El ITLA es una institución técnica de estudios superiores, única especializada en educación tecnológica en la República Dominicana. Ha sido ganadora de diversos reconocimientos por el prestigio y calidad de sus servicios. Es la primera institución académica en recibir el Premio Nacional a la Calidad que otorga el Ministerio de Administración Pública del país. El ITLA se plantea como misión

“Formar profesionales en alta tecnología, promoviendo la educación especializada, sustentada en la innovación y el emprendimiento, contribuyendo al desarrollo de los sectores productivos de la nación”.

Mientras, el ITSC es una institución pública estatal que otorga título de nivel técnico superior y certificaciones académicas en diferentes áreas de la educación permanente. Cuenta con una oferta curricular de 27 carreras, distribuidas en 7 áreas: salud, informática, artes, hostelería, construcción, industrial y electromecánica. Su misión es “Orientar la formación de profesionales, del nivel técnico superior, con las competencias necesarias para responder con eficiencia y calidad a las necesidades del país, así como a las constantes exigencias del mundo global, a fin de que sus egresados puedan insertarse al mercado laboral, acceder a grados superiores y contribuir con el desarrollo integral de la comunidad y del país, abiertos a las mejores prácticas académicas y gerenciales”. El programa Avanza ha brindado apoyo en la revisión de los planes de estudio de 6 carreras del ITSC y 2 del ITLA (Tabla N°.1), con alcance diverso en cada uno, según necesidades institucionales.

Tabla N°. 1. *Planes de estudio revisados por institución*

Instituto Técnico Superior Comunitario -ITSC-	Instituto Tecnológico de Las Américas -ITLA-
1. Técnico Superior en Enfermería. 2. Técnico Superior en Gastronomía. 3. Técnico Superior en Producción de Eventos. 4. Técnico Superior en Logística.	1. Tecnólogo en Desarrollo de Software. 2. Tecnólogo en Manufactura de Dispositivos Médicos.

El contexto determina en gran medida el desarrollo y los resultados del proceso de revisión realizado. En ese contexto han sido fundamentales la cultura institucional, la comunidad educativa en su conjunto, las carreras que se ofrecen y los espacios a los que se incorporan los egresados. Por eso, tanto para la ejecutoria de la revisión como para la sistematización del proceso, ha sido

pertinente tener en cuenta la realidad sociocultural de ese conglomerado de elementos que definen qué y cómo hacer en materia curricular.

El alcance de la revisión curricular ejecutada se ha subordinado a la realidad de cada una de estas instituciones y carreras. En dependencia de sus antecedentes, su cultura y la realidad de cada una así se ha procedido. Aquí se resumen los procesos, fases y etapas más generalizados en ambas instituciones para acercar la propuesta de procedimientos y acciones a un tronco común que se resume en lo que se ha llamado “modelo”.

Desde la perspectiva de Avanza en República Dominicana, se asume el modelo como el conjunto de elementos cohesionados y flexibles en su estructura y relación que dan sentido a unas maneras de actuación en procura de objetivos concretos. Así que la revisión curricular es el proceso a través del cual se garantiza la necesaria coherencia de los elementos que configuran el plan de estudio. A la vez, el mapeo curricular implica concebir y obtener una mirada horizontal de los diferentes elementos del plan de estudio para verificar si se ha sido efectivo en el establecimiento de las relaciones y dependencias que demanda dicho plan. Como consecuencia, se obtiene el ajuste necesario para un adecuado desarrollo de las competencias profesionales del plan de estudio en función de aportar los egresados del nivel técnico superior que demanda el empleador.

En los procesos de revisión curricular en estas instituciones intervienen profesionales con formación e intereses diversos y en variados roles (Tabla N°. 2).

Tabla N°. 2. *Actores de la revisión curricular, en Avanza RD*

Actores	Descripción	Roles	Tareas
Docentes	Profesionales que imparten docencia en las diferentes carreras	Revisión y aplicación de la mejora	Participar en la revisión de los programas y planes de estudio. Aplicar las mejoras y adecuaciones realizadas. Validar los cambios aplicados con la sistematización del proceso.
Directivos	Rectores, vicerrectores, coordinadores de carrera)	Organización, observación, seguimiento y evaluación	Planificar, organizar y orientar las acciones de revisión curricular. Gestionar los recursos necesarios para el proceso. Liderar el proceso, guiar la toma de decisiones con el equipo de trabajo, velar por el cumplimiento de las actividades y plazos, presentar los niveles de avance del trabajo.

			Dar seguimiento a la puesta en práctica de las adecuaciones realizadas.
Especialistas curriculares	Profesionales internos o externos a la institución (si es necesario) con experiencia suficiente en materia curricular.	Acompañamiento de la revisión y su empleo en el aula	<p>Estudiar la realidad institucional en materia curricular.</p> <p>Analizar la documentación requerida para proceder con el mapeo y revisión curricular.</p> <p>Diseñar metodológicamente las acciones de revisión.</p> <p>Participar como guía del proceso de revisión.</p>
Estudiantes	Personas matriculadas en carreras de la educación técnica profesional.	Asunción activa de las adecuaciones curriculares.	<p>Asume las actividades</p> <p>Evalúa la calidad de los cambios y mejoras.</p> <p>Retroalimenta sobre la efectividad de los cambios y mejoras.</p>
Empleador	Empresas que reciben estudiantes en pasantía o egresados	Valorar la efectividad de las adecuaciones a partir de las competencias de los pasantes y egresados.	<p>Evalúa las competencias de los pasantes y egresados contratados.</p> <p>Propone posibles mejoras en materia de competencias necesarias en los egresados, según</p>

			<p>requerimiento de la empresa.</p> <p>Retroalimenta a la institución sobre la efectividad de los cambios y mejoras.</p>
--	--	--	--

Entre los actores tienen un rol protagónico los profesores: ellos intervienen en todo el desarrollo del currículo y guían las distintas actividades de enseñanza-aprendizaje. Generalmente, los docentes de estas instituciones tienen una amplia formación en el área técnica a la cual pertenecen; sin embargo, en ellos son observables grandes brechas en el dominio de las herramientas pedagógicas. De manera que, abordar temas curriculares con ellos demanda la preparación previa o en paralelo en el ámbito de desempeño docente. Desde Avanza, se ha reconocido la importancia de esta realidad y, como parte de la revisión curricular se ha incidido en la formación integral de los docentes.

También los directivos (rectores, vicerrectores, coordinadores de carrera) especialistas curriculares y estudiantes de estas instituciones son protagonistas de las mejoras y modificaciones al currículo. Han asistido a mesas de trabajo, debates y encuentros formativos necesarios para el logro de las mejoras curriculares necesarias.

El empleador, agente clave

En el modelo de revisión curricular desarrollado por Avanza República Dominicana, se reconoce el rol determinante del empleador. Las empresas y sus miembros aportan valiosas ideas acerca de qué y cuánto se necesita del egresado en la práctica laboral de la empresa, en la obtención de productos y servicios. Varios elementos se han considerado:

a) Integración. Los miembros del sector empleador, aunque son agentes externos, se integran a los equipos de trabajo que analizan el componente curricular y otros con incidencia en el desarrollo de competencias. Puede ser de

manera puntual, para determinados procesos o temas, también de manera permanente en comisiones de trabajo donde su punto de vista es determinante en la determinación de objetivos y tareas. Por ejemplo, son invitados a la definición de competencias que deben ser desarrolladas y al análisis y propuestas de cómo deben ser abordadas en el currículo.

b) Interacción. La interacción constante de las empresas se da desde los acuerdos de apoyo (pasantías, por ejemplo), las visitas recíprocas, y el análisis de proyectos y tareas. La institución técnica superior integra a representantes de las diversas áreas en estos procesos para crear un espacio de aportaciones y enriquecimiento para todos: docentes, estudiantes, directivos...

c) Relación sostenible. La institución formadora de profesionales del nivel técnico debe procurar una relación dinámica y sostenible con el sector empleador, una relación donde ambos se beneficien. El hecho de que los empleadores se sumen a la elaboración de planes de trabajo, a la evaluación de resultados constituye parte de la cultura de trabajo institucional; además de participar en las revisiones curriculares se integran en un proceso continuo de mejora institucional. Todo esto porque, al final, son los receptores de los egresados y, por tanto, se muestran interesados en que la institución propicie el desarrollo de competencias para el trabajo.

A juzgar por las evidencias y resultados, el equipo técnico del Programa Avanza ha jugado un importante papel en la ejecución de la estrategia de revisión curricular. Su tarea ha sido modelar a los actores de las instituciones socias cómo ejecutar estas actividades de forma sistemática y efectiva. La planificación, organización y ejecución de las acciones, junto con la persistencia en la convocatoria, son de los elementos que destacan y que se podrían replicar en otras carreras.

Cada encuentro con los actores del proceso de mapeo y revisión curricular ha derivado en importantes decisiones respecto de cómo desarrollar los procesos de enseñanza-aprendizaje. El foco ha estado en el logro de las competencias que corresponden a un profesional egresado de las carreras del nivel técnico superior.

Capítulo 1: BASES DEL MODELO

El mapeo y revisión curricular en carreras del nivel técnico superior liderados por Avanza en instituciones dominicanas asume determinadas bases conceptuales, teóricas y normativas. En este caso, dada la perspectiva asumida en el modelo, se ha partido de conceptos básicos, como “currículo” y “enfoque de competencias”.

Para el caso de las carreras del nivel técnico superior apoyadas por la USAID a través de Avanza, se considera al currículo como

...el conjunto de elementos relacionados con el diseño, la organización y la planificación de una actividad educativa o formativa, entre los que se incluyen la definición de objetivos de aprendizaje, los contenidos, los métodos (incluida la evaluación) y los materiales... (Arbizu Echávarri, 2015, p.17)

También, el currículo es entendido como “el referente y organizador de las finalidades educativas en el ámbito formal y también de lo que realmente sucede en el mismo; es articulador de la vida escolar y núcleo en el funcionamiento de ésta; configura la práctica educativa y motiva la actividad diaria del aula” (INEE, 2019).

Desde Avanza, respecto del alcance de la revisión curricular, con Tobón y Pimienta (2010), se asume que:

Los fines y medios del currículo para alcanzar la formación integral de las personas se basan en un continuo análisis y reflexión en torno a las dinámicas sociales, culturales, económicas y organizacionales, considerando las situaciones presentes y las tendencias hacia el futuro. Así, se pretende que el currículo sea un macroproyecto formativo en continua evolución... (Tobón y Pimienta, 2010)

Esta perspectiva deja claro que es pertinente la revisión continua del currículo para garantizar que responda a las demandas sociales del momento.

Un currículo desactualizado, además de inconcebible sería incoherente con las necesidades de la sociedad. Revisar y adecuar la estructura y contenido curricular es necesario y de inapelable obligación de parte de las instituciones del nivel técnico superior.

Es que, cada vez son más las demandas de adecuaciones soportadas en el desarrollo sociocultural y los cambios que le son inherentes. Desde aquí se procura dar respuesta a la petición de que "...la educación superior garantice una confrontación sistemática entre las formas de pensar y resolver problemas dentro de los ámbitos académicos, por una parte, y desde las áreas de desempeño profesional o del trabajo, por otra" (Martínez Lobatos, 2014).

Otro elemento al que se recurre con obligada frecuencia en la revisión curricular ejecutada por Avanza es al plan de estudio, objeto en el que recaen las diversas acciones. Aquí el plan de estudio es asumido, esencialmente, como:

Documento prescriptivo de un nivel de la educación obligatoria que expresa de manera general, las finalidades, los contenidos fundamentales organizados secuencialmente por unidades de aprendizaje, las orientaciones o los principios metodológicos y los criterios, procedimientos de evaluación y acreditación que orientan la formación de los estudiantes en una institución educativa. (INEE, 2019, p.6)

De hecho, en el caso de estas instituciones dominicanas, que han asumido el enfoque de competencias en la formación de profesionales, las exigencias son superiores. No se trata de la disposición de un sistema de contenidos teórico-prácticos, sino del trabajo constante y organizado en procura de que sus egresados, capaces y responsables, cumplan con eficiencia las tareas que su espacio de ejercicio profesional le demandará. En su esencia, se trata de desarrollar "un conjunto de conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión, resolver problemas profesionales de forma autónoma y flexible, y ser capaz de colaborar en el entorno profesional y en la organización del trabajo" (Bunk, 1994).

A propósito de esta definición de competencia, hay otras de igual valía y que no entran en contradicción con ella. Cedefop (2014), según Arbizu Echávarri

(2015), define las competencias como “Capacidad de una persona para poner en práctica adecuadamente los resultados de aprendizaje en un contexto concreto... para utilizar conocimientos, destrezas y habilidades personales, sociales y metodológicas en situaciones de trabajo o estudio, y en el desarrollo profesional y personal” (p.14).

En la educación técnica profesional, la competencia no contempla simples elementos cognitivos, abarca también aspectos funcionales, valores éticos y cualidades intrapersonales e interpersonales. En ese sentido, lo asumido en el ITLA y el ITSC es coherente con las bases de la revisión y actualización curricular en República Dominicana (MINERD, 2014), donde las competencias son tomadas como la capacidad para actuar de manera autónoma en contextos y situaciones diversas, movilizándolo de manera integrada conceptos, procedimientos, actitudes y valores.

Tener en cuenta los lineamientos y regulaciones que se establecen desde los organismos que rigen el sistema de educación técnica se ha visto como una obligación en los procesos de revisión curricular. Por eso, en este caso de las carreras del nivel técnico superior, se toma en cuenta el Marco Nacional de Cualificaciones (Arbizu Echávarri, 2015), que aparece definido en el Sistema Nacional de Cualificaciones de República Dominicana.

También se atiende lo contenido en el Reglamento de Instituciones y Planes de Estudios del Nivel Técnico Superior, con adaptaciones para la aplicación del Marco Nacional de Cualificaciones de la República Dominicana en la Educación Técnica Superior (MESCyT, 2019). En este caso, se atiende lo estipulado en la “Guía para el Diseño y Rediseño de Planes de Estudio del Nivel Técnico Superior (MESCyT, 2029a)”, que se corresponde con la metodología del Catálogo Nacional de Cualificaciones. Dicha guía aporta los criterios e indicadores de calidad que deberán establecerse en los programas de formación del nivel técnico superior.

Para el mapeo y revisión curricular en las carreras seleccionadas, las instituciones se apoyan en acciones y productos precedentes, como el Estudio del mercado laboral en la República Dominicana (Avanza RD 2020). En este proceso, han tenido en cuenta sus convenios con Avanza, de manera especial, el alcance de las acciones dirigidas al mejoramiento del componente curricular.

Mientras, el plan de trabajo concebido de manera conjunta entre Avanza y cada institución ha guiado las acciones que corresponden en cada momento y su respuesta a lo acordado.

También se han apoyado en el plan de trabajo acordado entre Avanza y especialistas externos que participan como consultores. La planificación, además de determinar los tiempos de ejecución, define el alcance de la intervención. Dicho plan responde al número de asignaturas en revisión, el nivel de apoyo que se requiere y que se ha definido entre las partes. En su conjunto, sirve de experiencia para acciones instituciones similares.

Un elemento al que se le ha dado mucha importancia al definir y ejecutar las acciones que competen a la revisión curricular es el Modelo Educativo Institucional. Respetar los valores, la visión y misión de la institución ha sido determinante; en cada una de las actividades y acciones que se ejecutan, se considera cuál es la filosofía de trabajo, cuál es la cultura que han ido construyendo los colectivos de esas instituciones en la natural interacción con toda la comunidad educativa. Por tanto, se toman en cuenta las opiniones, puntos de vista y recomendaciones de los diferentes actores como base de la tarea asumida en el ámbito curricular.

De cada acción, encuentro, mesa de trabajo o reunión de análisis se derivan acuerdos que tienen un alto valor y que muchas veces inducen a determinados ajustes. Las fechas de ejecución, por ejemplo, son de los elementos que más precisiones han demandado; pero también, ha sido necesario hacer adecuaciones en la planificación en lo relativo a participantes y recursos necesarios.

Las instituciones han dispuesto de recursos materiales propios y otros aportados por la USAID para este componente del programa, como son los de orden tecnológico. Toda vez que durante un amplio período de tiempo ha sido necesario el distanciamiento impuesto por la pandemia del COVID-19, la comunicación virtual fue una necesidad que, poco a poco, pasó a formar parte de la cotidianidad. No solamente los primeros pasos de la revisión curricular se ejecutaron desde espacios virtuales, muchos encuentros, reuniones y sesiones de trabajo se ejecutaron a distancia y con la efectividad necesaria. Así queda como experiencia esta modalidad de trabajo para empleo en cualquier realidad.

Las instituciones han desplegado una amplia estrategia de selección e involucramiento de profesionales internos y externos, a partir de los que mejores aportaciones pueden realizar como guías del proceso. Involucran a los más entusiastas para animar y contagiar. Las convocatorias para las actividades se realizan con suficiente tiempo y por diversas vías: directa, por email, llamadas telefónicas... De cada uno de los profesionales involucrados, las instituciones han recibido aportaciones de alta calidad, lo que se refleja en los resultados y en las valoraciones de los miembros de la comunidad educativa participantes.

Capítulo 2. DESARROLLO DEL MODELO

El mapeo y revisión curricular guiada por Avanza en República Dominicana, en su natural desarrollo, ha ido configurando un proceso al que podría denominarse “el modelo”. Los pasos, acciones y tareas concretas que se han ido planeando, organizando y ejecutando, por demanda de la realidad de las instituciones socias y las disposiciones del país, han derivado en un producto de orden metodológico que deja ver cómo se ha procedido. Eso significa que otros espacios podrían tomar en cuenta ese quehacer para acometer acciones de revisión curricular similar.

Hay que reiterar que no se trata de un esquema rígido e inflexible, todo lo contrario, y como tal debería ser valorado o asumido. Así se ha resumido en las características que aparecen más abajo. De igual importancia es tener en cuenta que esta definición y posible asunción como “modelo” es desde la perspectiva que otorga mirar al proceso desde diferentes evidencias, de opiniones de actores involucrados y de los resultados alcanzados en su proceso de configuración.

En la configuración de este modelo, que podría ser útil no solamente en la Educación Técnica Superior, se han seguido diferentes fases. Son identificadas las fases de organización, ejecución y valoración, cada una con sus etapas, acciones y características muy propias. Entre esas fases es perceptible una concatenación que le otorga coherencia y justifica el resto de los elementos de la red.

Fase 1. **ORGANIZACIÓN**

La preparación inicial del proceso de mapeo y revisión curricular ha requerido una meditada y precisa toma de decisiones. Esta es el punto de partida. No se trata solamente de lo convenido en los términos de colaboración o apoyos de todo el programa sino de llegar a detalles determinantes de lo curricular. Se definen las carreras, materias, alcance del trabajo que se va a realizar y docentes que se involucran, entre otros elementos que condicionan el

resultado. Esto significa tomar en cuenta todos los factores de la institución y colaboradores que participan en este componente. De manera conjunta y colaborativa, se prevé cada uno de los detalles que inciden en el cumplimiento de lo previsto.

Un momento importante dentro de esta fase es la planificación de las actividades y tareas. Entre todos los involucrados procuran un plan conscientemente estructurado, con detalles de tiempo, actores y recursos necesarios. Ese momento exige reuniones y mesas de trabajo continuas que deriven en acuerdos precisos, con tiempos y responsables de su cumplimiento. Estos elementos se recogen en una minuta que se comparte con todos los participantes en el proceso.

La selección de los actores del proceso es sustancial en esta fase de organización. El equipo institucional se responsabiliza con el convocar y seleccionar los mejores profesionales para que guíen el proceso de revisión. Estos, por su función, pasan a ser el rostro de la revisión, bajo los lineamientos institucionales. El nivel de preparación y disposición para guiar la revisión curricular son factores determinantes para su incursión en la tarea. Luego llega el acercamiento a las pretensiones y necesidades de la institución educativa. En trabajo conjunto, los actores del proceso (especialistas en currículo, coordinadores de carreras, vicerrectores, docentes, empleadores, egresados), definen el qué, cuándo, dónde y cómo hacer. En cada uno es fundamental el perfil, las características personales y profesionales.

Dentro de esta fase, es determinante la coordinación de las acciones. Se tiene en cuenta cada tarea que pueda ser ejecutada y cada detalle que pueda incidir en su resultado. Son valorados y reconocidos los aportes que hacen los diferentes actores de la revisión para el logro de los resultados esperados.

Fase 2. **EJECUCIÓN**

Una vez organizado el trabajo que se realizará, se pasa a la ejecución. Esta es la fase en la que se concreta la revisión, en la que, a la vez, se puede valorar si la organización previa fue efectiva.

La fase de ejecución contempla el desarrollo de instrumentos para el trabajo con los profesores, la revisión puntual de las competencias, el mapeo de competencias y el desarrollo de los espacios formativos en los que se incluye el componente socioemocional. En esta etapa ha sido de suma importancia la retroalimentación constante en la propia marcha de la revisión, la atención a las necesidades que van surgiendo y frente a las que ha habido que ser suficientemente flexibles, sin renunciar al propósito final. Asimismo, ha sido de gran valor el acompañamiento del proceso a lo interno de la institución, el seguimiento a las tareas de implementación y reporte de resultados.

En el modelo seguido por Avanza República Dominicana para la ejecución de la revisión curricular, son visibles diferentes etapas o momentos.

Etapas de ejecución del Modelo

La revisión curricular en el nivel técnico, bajo el modelo de Avanza República Dominicana, ha seguido diversas etapas coherentemente interconectadas.

Etapa I. Diagnóstico exploratorio con docentes y estudiantes

Los equipos de la institución técnica realizan encuentros generales con docentes y estudiantes para analizar las expectativas que tienen sobre los elementos a considerar en la revisión curricular. Se identifican necesidades formativas, competencias previas que deben ser tomadas en cuenta, maneras de abordar la puesta en práctica del currículo y recursos de todo tipo que deben ser considerados.

Etapa II. Selección de especialistas en el área curricular

Esto incluye la definición del perfil de los especialistas a incluir en su función de guías del proceso de mapeo y revisión. Deben ser los más destacados miembros del equipo institucional o, de ser necesario y viable, personal externo con las competencias necesarias. Ellos tienen el encargo de acompañar, de manera grupal e individual, a los docentes de las asignaturas incluidas en la revisión.

Etapa III. Establecimiento de la ruta a seguir

La institución define los elementos generales que constituyen la base del proceso de revisión curricular. Esto incluye:

1. Principales acciones que debe incluir la revisión curricular.
2. Referencias científicas y académicas y documentos institucionales que sirven de punto de partida, entre ellos: el Modelo Educativo Institucional; normativos, como el Marco Nacional de Cualificaciones (MESCyT, 2019), y la Guía para el diseño y rediseño de planes de estudio del nivel técnico superior (MESCyT, 2019a).
3. Acuerdos sobre las carreras y asignaturas en las que se realizará la revisión. Selección de las más necesitadas y con más estudiantes matriculados, entre otros elementos de interés institucional.
4. Análisis del perfil de egreso. Las aportaciones de los docentes, coordinadores de carrera, empleadores y de egresados permiten validar el perfil que se demanda.
5. Análisis de las necesidades de la institución y sus antecedentes en materia de revisiones curriculares.
6. Análisis de las competencias que deben procurarse en el egresado y sus tipos.
7. Análisis del campus ocupacional del país.
8. Debate de la realidad del cuerpo docente que debe participar en la revisión: formación, características, actitudes, disposición...
9. Determinación de espacios, posibles horarios, modalidad de los encuentros (presencial o virtual).
10. Identificación de recursos necesarios para cada jornada de trabajo.
11. Preparación de agendas para cada encuentro de revisión o formativo.
12. Organización de modalidad de trabajo: secuencial o a la par (por ejemplo: trabajo en competencias y diseño de instrumentos).

Etapas IV. Acercamiento al sector empleador

Esta etapa busca dar respuesta al Artículo 19 del Reglamento de Instituciones y Planes de Estudios del Nivel Técnico Superior, que establece: “Todo programa del Nivel Técnico Superior debe contribuir a la satisfacción de las necesidades del medio en donde se va a implementar y ser coherente con las demandas del entorno y de la comunidad nacional e internacional”.

Para estos encuentros:

- a) En trabajo conjunto, se identifican las empresas a las cuales se incorpora el mayor número de egresados de cada carrera y aquellas con tradición en el apoyo a la formación.
- b) Convocatoria para empleadores, autoridades, coordinadores de carreras, docentes, especialistas en currículo de las institucionales.
- c) Organización y desarrollo de mesas de trabajo, atendiendo a la realidad de cada institución y a los planes de estudio que se trabajan.
- d) Análisis de los procesos productivos del sector y de las competencias que deberían tener los egresados para cada puesto de trabajo.
- e) Distribución de los documentos contentivos de las competencias que se pretende desarrollar en cada carrera y otros materiales importantes para el proceso.
- f) Análisis de cuáles competencias (con sus indicadores) deberían ser enriquecidas, modificadas o sustituidas, en consonancia con la realidad del mercado laboral y la demanda social del momento y a futuro.
- g) Registro cuidadoso de todas las propuestas y posterior análisis de su posible incorporación, según pertinencia y viabilidad.
- h) Validación de los cambios aplicados al plan. Se aplican en la práctica del aula, donde se enriquecen con el acompañamiento sistemático y la retroalimentación de colegas y especialistas.

Etapa V. Mesas de trabajo institucional

Estos espacios se ejecutan a lo largo del proceso de revisión y tienen la finalidad de realizar análisis y debates académicos sobre necesidades de revisión de las competencias fundamentales que definen a la institución.

A estas mesas son convocadas las autoridades (rector y vicerrector), una representación de los docentes y de los estudiantes, coordinadores de carrera, y equipo curricular de la institución. Son invitados también representantes de otras áreas, como admisión y registro que, gracias a su interacción con los estudiantes, pueden hacer importantes aportaciones al proceso.

Es fundamental la invitación de empleadores para que expongan sus perspectivas respecto de las competencias que debe mostrar el egresado que requieren en sus empresas. Este es un espacio para estrechar relaciones y obtener el apoyo en los procesos institucionales.

¿Cómo gestionar las mesas de trabajo?

Para el desarrollo de las mesas de trabajo con los empleadores es recomendable seguir ciertos consejos:

Primero: Definir de manera colegiada del tema y la intención del encuentro. También, posible fecha y lugar.

Segundo: Determinar quiénes serán convocados a la mesa, según el tema que se va a trabajar y bajo qué roles lo harán.

Tercero: Preparar de manera meticulosa la agenda que se va a desarrollar: objetivo claro y preciso, tiempo para cada momento,

Cuarto: Llenar la minuta de la jornada con cada detalle: aportaciones, propuestas, acuerdos (detalles de qué se hará, cómo, cuándo, quién, fecha de cumplimiento y manera de rendición de cuenta).

Quinto: Como cierre, los asistentes a la mesa de trabajo realizan valoraciones sobre su efectividad y áreas de mejora.

Etapas VI. Trabajo de revisión con los docentes

Esta etapa o momento es de las más importantes. Constituye el centro del trabajo de mapeo y revisión curricular.

- a) Se establece un plan con acciones (paso a paso) que contempla detalles relativos a participantes, espacio, tiempo, recursos, etc.
- b) Análisis con los participantes acerca de los resultados de las mesas de trabajo con el sector empleador.
- c) Organización de comunidades de aprendizaje con docentes de las mismas asignaturas para que puedan elaborar los programas de clase:
 1. Convocatoria de los docentes que comparten roles por la carrera o materia,
 2. Análisis de la necesidad de integración para debatir temas relacionados con los contenidos y la metodología que se debe seguir,
 3. Motivación para la integración en comunidad,
 4. Elaboración del plan de acción con sistema de tareas, responsabilidades y fechas de cumplimiento.
- d) Determinación de los elementos en los que debe enfocarse la revisión: de forma, coherencia interna, identificación o priorización de contenido, temas de estrategias, bibliografía, resultados de aprendizaje.
- e) Revisión de planes y programas de asignatura previos.
- f) Diseño de instrumentos para el trabajo, ejemplo: instructivo para la elaboración de los programas, de acuerdo con el formato establecido.
- g) Observación de los lineamientos del Ministerio de Educación Superior, Ciencia y Tecnología (MESCyT) para garantizar la aprobación de su plan de estudio.
- h) Como parte del mapeo, análisis de las competencias específicas y genéricas correspondientes, según lo establecido en el Marco Nacional de Cualificaciones. Se ubican los diversos elementos en una tabla de Excel: competencias fundamentales, genéricas y específicas, resultados de aprendizaje... Luego, se ubican las asignaturas.

- i) Sesiones de revisión y socializaciones generales combinadas con trabajo individual y en equipo: adecuaciones al plan, movimiento de asignaturas, cambios en el número de créditos...
- j) De manera individual, los docentes revisan los ajustes a los programas y los especialistas asignados o contratados hacen una nueva revisión.

Etapas VII. Talleres especializados con docentes

A partir del diagnóstico inicial, según la carrera, de manera virtual y presencial, se ejecutan encuentros formativos para fortalecer determinadas áreas que son base o inciden en la efectividad del proceso de mapeo y revisión curriculares. En dependencia de si el docente es pedagogo o no, se ejecutan talleres. Entre los que se han desarrollado se encuentran:

- a) Enfoque de competencias: cómo trabajar las competencias, sus indicadores, resultado de aprendizaje, recursos pedagógicos, estrategias de aprendizaje y evaluación.
- b) Estrategias pedagógicas novedosas, metodologías activas y variantes efectivas en el manejo de grupo.
- c) Desarrollo socioemocional para una comunicación y proceso de aprendizaje efectivos.

En todos los casos, modelaje para el trabajo en la clase con sus propios estudiantes.

Etapas VIII. Espacios de socialización de resultados

Análisis general del nivel de avance de los programas y seguimiento al proceso de entrega de los programas. Se integran todos los actores del proceso: docentes, autoridades, coordinadores.

En el cumplimiento de estas etapas hay determinados momentos que presuponen la esencia de la revisión. De manera particular, en la revisión de una

asignatura determinada, se desarrolla un sistema de actividades en unos momentos específicos.

Momentos y actividades de la revisión curricular

La tabla N°. 3 refleja los momentos y actividades a través de los cuales se ejecuta la revisión curricular. Como es propio en el modelo asumido, puede variar entre una situación y otra, sin que se afecten los resultados. Esto, siempre que se tenga como esencia el cumplimiento de los objetivos previstos.

Tabla N°. 3. *Momentos y actividades de la revisión del plan de estudio.*

MOMENTOS	ACTIVIDADES
Organización y nombramiento del equipo.	1. Convocar a la junta académica para la formación del equipo responsable.
Análisis y diagnóstico curricular.	1. Diagnóstico de las debilidades y fortalezas del plan de estudio. 2. Evaluación del plan de estudios: a nivel global, según las tendencias internacionales, y a nivel nacional tomando en cuenta las políticas, estándares de acreditación, tasa de empleabilidad, grado de satisfacción de egresados y empleadores, tendencias de la profesión, análisis de los puestos ocupacionales y validación con el sector empleador. 3. Aplicar instrumentos de evaluación al plan de estudios y socializar el informe derivado. 4. Integrar el informe final de evaluación del plan y los programas, así como las propuestas de mejora, por programa educativo.
Revisión del perfil de egreso.	1. Realizar un análisis del perfil de egreso.

	<ol style="list-style-type: none"> 2. Realizar un análisis de las opciones afines de cada profesión y su campo ocupacional. 3. Identificar los valores que permean en los distintos aspectos del plan de estudios, analizando las necesidades sociales, campo profesional, opciones profesionales afines y sus lineamientos. 4. Validar el perfil según los principios filosóficos institucionales. 5. Identificar las competencias profesionales. 6. Validar el perfil con el sector empleador, egresados y docentes. 7. Redactar el perfil de ingreso requerido para garantizar la permanencia del estudiante en el plan de estudios.
<p>Estructuración curricular</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Revisar las competencias fundamentales, a partir de la filosofía institucional. 2. Analizar los contenidos y unidades didácticas. 3. Revisar las competencias genéricas a partir de análisis del campo ocupacional. 4. Revisar las competencias específicas en los programas de asignaturas. 5. Identificar los resultados de aprendizaje.
<p>Ajustes del programa de clases</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Organiza el programa acorde con los lineamientos establecidos. 2. Redactar los programas de las asignaturas con el equipo de especialistas de cada área, con los lineamientos establecidos. Jornadas de revisión, estableciendo las acciones necesarias

	para su puesta en marcha dentro del modelo educativo institucional y en coherencia con el plan de estudios.
--	---

Etapa IX. Implementación en el aula

La implementación de las mejoras curriculares es un momento medular. Todo lo que ha acontecido con antelación tiene como finalidad que los cambios se traduzcan en mejores competencias en los estudiantes. Esto ocurre a través de la clase, momento fundamental del proceso docente educativo. La esencia está en que se ejecute el currículo, con los recursos y las estrategias, según la realidad del grupo de estudiantes para lograr el aprendizaje.

En esta etapa, es muy importante la observación de aula; es decir, el acompañamiento al desarrollo de las clases. Diagnosticar las necesidades pedagógicas y de aprendizaje, programar acciones y asegurar condiciones para su efectividad (actores, recursos, momentos, formas de evaluación).

El seguimiento a los programas de clases, a través de los que se concreta el plan de estudio revisado, es sustancial para el aseguramiento de la calidad de la ejecución curricular. Cualquiera de las modalidades de acompañamiento al desarrollo de las clases será beneficioso: por un colega, un superior (coordinador de carrera, por ejemplo), por un especialista externo... Se determinará qué variante es la ideal desde la perspectiva del docente y del resto del equipo institucional, según la realidad y necesidades.

Fase 3. VALORACIÓN

La valoración del proceso es una acción conducente a conclusiones acerca de la mayor o menor efectividad de las actividades realizadas. La sistematización constante de los procesos, el análisis y reflexión respecto de los avances es la fuente que aporta elementos para continuar o reencausar acciones determinadas. Si los resultados van siendo coherentes con las expectativas, se

continúa con las estrategias en ejecución. Si, por el contrario, se observan determinadas brechas, será pertinente redireccionar las acciones.

Al término de una etapa, como al final de la revisión, se hace un balance donde se definen los principales logros y brechas. Por eso, en cada una de las jornadas de trabajo, se ejecuta una serie de acciones que permiten conocer resultados y áreas de mejora. Los resultados son coherentes con el esfuerzo y la inversión, gracias a su valoración de forma objetiva. Para esto, se cuenta con el criterio de todos los actores involucrados y, de manera especial, se constata si el producto responde a lo previsto. Cada caso puede optar por la vía que considere más propicia para el referido balance. Se pueden emplear y combinar diálogo directo, entrevistas, encuestas, observación y grupos focales, para obtener, procesar y utilizar datos de manera efectiva y trascendentes.

Capítulo 3: RESULTADOS DEL MODELO

Esta parte contiene de manera sucinta algunos de los resultados de la revisión curricular ejecutada en estas instituciones de educación técnica superior dominicanas (ITSC e ITLA). En su esencia, son evidencias del modelo seguido y construido entre los diferentes actores y a través de cada actividad. Es necesario hacer referencia, además de los logros, por qué fue posible (las asumidas como claves del éxito). También referir las barreras o brechas detectadas y las recomendaciones que se han derivado.

3.1. Principales logros

El modelo de revisión curricular seguido deja evidencias de su efectividad en diferentes aspectos. Estos logros son visibles en los productos que quedan en cada institución y en los datos que aportan los diferentes actores. Algunos de esos logros son los siguientes:

1. Planes de estudio revisados: en el ITSC. Este es un paso de avance importante, si se parte de que muchas de ellas llevaban mucho tiempo sin ser incluidas en la revisión: 6 planes de estudio revisados.
2. La cantidad de docentes involucrados (50) en la revisión y que han incorporado competencias para continuar el perfeccionamiento de su trabajo, incluso en otras materias.
3. Lograr que los profesores se sientan parte del proceso, que no lo vean como una indicación de niveles superiores, sino actores del qué y el cómo.
4. Planes de estudio listos para ser sometidos al Ministerio de Educación Superior, Ciencia y Tecnología (MESCyT) para su aprobación.

5. El modelaje durante el acompañamiento a los procesos de revisión curricular.
6. Los cambios introducidos en el formato de programa de clases.
7. Las precisiones en la formulación de competencias que emergieron del trabajo conjunto con docentes y empleadores.
8. El acercamiento e integración de acciones conjuntas y acuerdos de colaboración entre la institución de nivel técnico superior y los empleadores.
9. El haber modelado a las instituciones cómo proceder en la coordinación, orientación y apoyo permanente del proceso, sobre cómo lograr la articulación de la labor de especialistas y los equipos pedagógicos.
10. Fortalecimiento del cuerpo docente mediante las formaciones sobre la metodología que se debe seguir al desarrollar el mapeo y revisiones curriculares.
11. Insumos y herramientas de utilidad para las instituciones seguir trabajando, incluso en otros programas.
12. Capacidad instalada para hacer las reflexiones necesarias al analizar un plan de estudio y hacer un rediseño.

3.2. Claves del éxito de la revisión

Mediante las diferentes herramientas de obtención de datos que se han empleado, ha sido posible identificar diferentes elementos que constituyen vías esenciales del éxito que se puede exhibir en los resultados antes referidos. En todos los casos, comparten valoraciones sobre el trabajo en el componente curricular que sirven de evidencia del impacto logrado por el Programa Avanza. Las opiniones de los actores reflejan importantes elementos al valorar la efectividad de la revisión realizada:

1. Excelente organización y planificación de las actividades. El equipo de Avanza fue muy profesional, también los consultores que buscaron (coordinador de carrera).
2. Muy bonita experiencia, nos deja muchos aprendizajes y competencias para el trabajo (docente).
3. Fue un éxito porque pudimos sacar los productos que estaban previstos en la revisión (coordinador de carrera).
4. Me alegra que pude utilizar el programa después de la revisión y fue excelente. Antes no usaba las rúbricas y otros productos que ahora empleo y son muy valiosas (docente).
5. Las personas que guiaron el proceso son muy buenas profesionales, se entregaron a cada actividad y nos ayudaron de manera increíble (coordinador de carrera).
6. Me gustó mucho el trabajo individualizado con cada uno de nosotros. Eso nos hizo crecer como docentes y como profesionales (docente).
7. Los encuentros con los empleadores es de las cosas que más provecho nos ha brindado. Es algo que debemos hacer con regularidad (especialista curricular interno).
8. Hacía mucho que necesitábamos actualizaciones y ahora se lograron (coordinador de carrera).
9. Ahora se están implementando las actualizaciones y eso es muy bueno para el aprendizaje de los estudiantes (docente).
10. Estas actualizaciones me sirven de modelo para hacer otras, incluso en otro lugar de trabajo (docente).
11. Los talleres y otras actividades fueron oportunas y necesarias. ¡Qué bueno que pensaron en esas necesidades de nosotros! (docente).

Entre las claves, los actores del proceso en función de informantes clave mencionan las que tienen que ver con tres elementos: los recursos, los actores y las características de las acciones propias de la revisión. A continuación,

aparece una síntesis de los elementos referidos como determinantes en los logros alcanzados en el proceso de mapeo y revisión curricular:

A. Los recursos puestos a disposición del proceso

1. Disposición de insumos generales para desarrollar el mapeo y la revisión curricular.
2. Instructivos con detalles precisos en lugar de manuales o protocolos extensos.
3. Informaciones generales sobre procesos anteriores. Los insumos que se han ido produciendo en contextos similares y que han servido de punto de partida.
4. Manuales y guías para diferentes momentos del trabajo. Por ejemplo, para el llenado del programa de clases. “Es más fácil leer un instructivo que un manual detallado o un protocolo sumamente extenso” (especialista curricular externo).
5. Videos tutoriales sobre el modelo de desarrollo basado en competencias.
6. Condiciones creadas para los encuentros presenciales: “Trabajar a tiempo completo, con almuerzo incluido” (especialista curricular interno).

B. Los profesionales

1. “Selección como consultores de especialistas de reconocido prestigio por su profesionalidad en el área de trabajo” (docente).
2. La socialización con los especialistas consultores que aportan experiencias de otros contextos (coordinador de carrera).
3. El acompañamiento cercano, tanto a los especialistas curriculares como a la institución, durante todo el proceso.
4. Sensibilización y motivación de los equipos institucionales y demás participantes.
5. El trabajo colaborativo de todos los involucrados en el proceso.

6. El alto nivel de competencias de los coordinadores de carrera.

C. Las acciones

1. Constatación de las necesidades institucionales y de los docentes.
2. Diversificación de las vías de convocatoria para el trabajo (comunicación directa, llamadas telefónicas y correos electrónicos, entre otras) para motivar a los convocados sobre la necesidad y el valor de su participación.
3. Desarrollo de procesos diferenciados, según la realidad de cada asignatura y plan de estudio.
4. Actividades ajustadas a los horarios de los docentes y demás participantes en los procesos.
5. La selección de un lugar adecuado para los encuentros: accesible, limpio, ventilado, organizado y con la capacidad necesaria, según el número de convocados.
6. Estímulo y reconocimiento individual y grupal a los participantes.

3.3. Barreras en el MODELO

La sistematización de la revisión curricular revela las que aquí se han denominado “barreras”. Si bien no han evitado el logro de los objetivos propuestos, estas constituyen elementos que de alguna manera inciden de forma negativa y que deberían tenerse en cuenta en espacios y acciones similares. Las más recurrentes o significativas son las siguientes:

1. El tiempo de respuesta de las instituciones, coordinadores de carrera y profesores, debido a sus múltiples ocupaciones, no es proporcional al tiempo en que se espera transcurra cada etapa y actividad.
2. No es suficiente el número de especialistas internos que puedan guiar con eficiencia la revisión curricular.
3. Las deficiencias pedagógicas en algunos docentes “limitan la comprensión básica de elementos como competencias, elaboración de resultados, estrategias de enseñanza...” (especialista curricular externo).

4. Bajo aprovechamiento del tiempo y los recursos debido a la cultura institucional y a situaciones internas que afectan el desarrollo de las actividades y su eficiencia.

4.4. Recomendaciones

Durante la revisión, los actores del proceso ofrecen determinadas recomendaciones que podrían ayudar al logro de mejores resultados en la revisión curricular, incluso en contextos similares. Entre sus aportaciones más significativas se encuentran:

1. Lograr una profunda formación pedagógica de los docentes antes del trabajo directo con ellos en la revisión curricular.
2. Garantizar la secuencialidad de las actividades de los diferentes momentos del proceso.
3. Previo al trabajo con los docentes de cada asignatura, proceder a una revisión preliminar de los programas de asignatura con los coordinadores de carrera.
4. Dedicar más tiempo al mapeo y revisión de los planes de estudio para brindar más y mejor apoyo a los docentes.
5. Integrar en la institución un equipo directamente vinculado a la revisión curricular, sin exceso de otras tareas institucionales.
6. Dar seguimiento a la implementación de los programas revisados para validarlos en el aula.
7. Seguir formando a profesionales de las diversas áreas, que no son pedagogos, sobre instrumentos y métodos de enseñanza.
8. Profundizar en el desarrollo de buenas relaciones con el sector empleador para su involucramiento en todos los procesos académicos-formativos, no solamente curriculares.

PARTE II. SISTEMATIZACIÓN DEL MODELO

ACCESO A LOS RESULTADOS

Para acceder a los resultados que ha arrojado el mapeo y revisión curricular en ambas instituciones fue necesario el apoyo en diversas herramientas: el estudio de documentos, la encuesta y la entrevista en profundidad.

El estudio de los documentos de Avanza y de las instituciones, mediante una guía permitió valorar la lógica y coherencia de las acciones en procura de una efectiva revisión curricular.

Los acuerdos entre Avanza y ambas instituciones contemplan la incursión en el componente curricular. Los planes de trabajo elaborados de forma conjunta reflejan ese componente incluyen detalles sobre período de ejecución y recursos necesarios. Asimismo, establecen responsabilidades y los límites de la labor que corresponde a cada parte.

Los términos de referencia y el contrato de los especialistas en currículo externos que asisten como consultores en el Programa son coherentes con los acuerdos previos en materia de intervención en el componente curricular. Así que, tanto sus planes de trabajo como los correspondientes cronogramas de ejecución contemplan los elementos curriculares referidos desde el nacimiento de los acuerdos entre Avanza y cada institución.

En las planificaciones conjuntas y específicas para la revisión aparecen acciones concretas que son coherentes con lo esperado. Los resultados muestran que ha sido efectiva la estrategia implementada y por tanto es aval de que el modelo construido funciona.

La disposición, organización y uso eficiente de recursos permiten que se ejecuten las acciones planificadas en el componente curricular. Analizar qué hacer se sustenta en qué apoyo logístico se posee. En este proceso se observa coherencia entre lo aspirado y lo logrado. Así lo avala la adecuada y coherente planificación de cada una de las actividades y la conexión entre ellas.

Mediante encuestas completada por docentes, coordinadores de carrera y especialistas en currículo del ITSC y del ITLA se conoció la percepción que

tienen los beneficiarios acerca del modelo de trabajo empleado en la revisión curricular. Los datos reflejan que el trabajo en este componente beneficia las ejecuciones pedagógicas y con ellas las competencias de los estudiantes, fin último de las acciones ejecutadas.

Un 100% de los encuestados señala que las actividades de revisión en las que han participado son claras. El 75% de los que respondieron a la encuesta señalan que la cantidad de actividades realizadas son suficientes; el 25% restante, que las consideran insuficientes pueden tener como motivación el manifiesto interés de que se incluyera mayor cantidad de tiempo. Algo similar ocurre en su percepción respecto del tiempo para la revisión cuando lo consideran insuficiente. Mientras, el 100% de ellos asegura que los recursos empleados en las jornadas de mapeo y revisión curricular fueron suficientes.

Como parte de la sistematización del componente, se realizaron 10 entrevistas a igual número de sujetos con diferentes roles (Tabla No. 4) como parte de la búsqueda de datos relativos a la efectividad de la estrategia de mapeo y revisión curricular empleada.

Tabla N°. 4. Cantidad de sujetos entrevistados, según su rol

Rol	Entrevistados
Docente de las instituciones socias	2
Coordinador de carrera	2
Especialista en currículo de la institución	2
Especialista en currículo (consultor)	3
Especialista curricular de Avanza	1
Total de entrevistados	10

Su información, se pudo contrastar atendiendo a los roles de los informantes claves. La diversidad respecto de la labor que desempeñan

alrededor del componente curricular ha sido vital para obtener valiosas perspectivas.

El acceso al proceso de revisión curricular ha tenido lugar antes, durante y después de llegar a los resultados. La opinión de una importante muestra de los actores internos y externos del proceso ha permitido acceder a conclusiones respecto de la estructura y elementos de identidad del modelo seguido. Para acceder a los datos necesarios se ha apelado a diferentes vías de información complementarias de la observación directa de determinados procesos. Han sido de gran utilidad el análisis de documentos, el cuestionario y las entrevistas en profundidad como herramientas para la recogida de información.

Para **el análisis de documentos** se elaboró una guía a través de la cual se obtienen detalles acerca de la planificación, ejecución y evaluación de las revisiones. En esencia, se han buscado datos en documentos propios de Avanza República Dominicana, en los preparados por especialistas curriculares externos a las instituciones y que han fungido como consultores. También, en el producto de las mesas de trabajo y en los informes derivados de las distintas actividades de revisión de los planes de estudio de cada carrera.

Para el **cuestionario** se empleó un formulario de Google. Este permite que los docentes y equipos institucionales aporten información valiosa respecto del proceso de revisión curricular. El cuestionario ofrece datos acerca del nivel de aceptación de las acciones, sobre todo en lo relativo a cantidad y calidad de las actividades; también, sobre el tiempo que se dedica a los procesos y los recursos que se emplean.

En el estudio de la revisión curricular, una técnica de gran valor ha sido la **entrevista**. Se hicieron con coordinadores de carrera y especialista en currículo de las instituciones, docentes, la especialista del área curricular de Avanza y especialistas que actuaron como acompañantes del proceso. En cada una de ellas se ha podido constatar y contrastar datos relativos a la secuencia seguida y sobre la calidad de las actividades ejecutadas. También, se obtiene información relativa a los participantes y sus aportaciones. Al cierre, se constató la percepción de los entrevistados respecto de las brechas o áreas de mejora y se obtuvieron algunas sugerencias que podrían tomarse en cuenta para el desarrollo del mapeo y la revisión curricular en otras carreras e instituciones.

En cuanto a la sistematización y las diferentes técnicas de búsqueda de información se sigue una serie de pasos.

Primero. Definición de las técnicas e instrumentos según el dato que se desea obtener.

Segundo. Elaboración de los instrumentos correspondientes para cada técnica seleccionada.

Tercero. Identificación de los informantes clave que se convocarían para cada caso.

Cuarto. Calendarización de ejecución y convocatoria de los participantes.

Quinto. Desarrollo de cada una de las técnicas.

Sexto. Aislamiento de los datos más relevantes y procesamiento de la información.

CARACTERÍSTICAS DEL MODELO

A partir de los datos aportados, se ha podido identificar un “modelo” de actuación en el mapeo y revisión curricular, que aplica, al menos, para las carreras del técnico superior apoyadas por Avanza en el país. En dicho modelo, entre otras, se pueden identificar ciertas particularidades que le otorgan identidad.

Tabla N°. 5. *Características del MODELO*

1. Flexible	El modelo que se ha construido puede “acomodarse” a la realidad de diferentes contextos y situaciones. Los actores que decidan usarlo, seguirlo, no deben verlo como algo que no puede sufrir variaciones.
2. Coherente	Es coherente en su estructura y contenido. En su conjunto, sus elementos constitutivos marchan hacia una misma dirección, tienen un mismo fin. Es coherente -por excelencia- con las necesidades hacia las cuales apunta.
3. Integrador	Incluye los posibles elementos que requiere una adecuada revisión del currículo en carreras del nivel

	técnico superior. Contempla todo tipo de recurso y ofrece espacio para las diversas perspectivas y voces respecto de cómo proceder en el proceso.
4. Participativo y dinámico	El modelo ofrece la oportunidad a los diferentes actores para que intervengan y se involucren en un dinámico intercambio que, al final, deje aportaciones en beneficio de la formación profesional.
5. Enfocado en resultados	Hace centro en lo más importante del ámbito educativo: el desarrollo de competencias en los participantes. Todo el análisis del quehacer curricular, desde este modelo, apunta a que los egresados puedan emplear lo aprendido a su espacio de ejercicio profesional. El sistema de competencias privilegia, entre otras, las que definen actuación y conducta.
6. Adaptable	Asimismo, podría ser adaptado a otros espacios que buscan resultados similares con la revisión curricular en instituciones del nivel Técnico Superior. Incluso, se podría adaptar a contextos y niveles educativos diferentes.
7. Inacabado	Como todo modelo que huye de los esquemas rígidos, este abre la posibilidad de enriquecimiento, de incorporación de nuevos elementos. Debería ser visto como un ente modificable, que se puede variar y enriquecer.

Estas y otras características del modelo de revisión curricular asumido en Avanza República Dominicana han sido definidas a partir de su estudio. El análisis de las acciones ejecutadas, de la percepción de los actores participantes y de las evidencias inducen a considerar las siete categorías antes asignadas y descritas.

REFERENCIAS

- Avanza RD (2020). USAID, Programa Regional de Desarrollo de la Fuerza Laboral (Avanza) de América Latina y el Caribe (diciembre 2020).
- CEA (2015). Aspectos por considerar al elaborar propuestas de modificación parcial o integral de planes de estudio y para la creación de carreras. Documento elaborado por el Programa de Desarrollo Curricular del Centro de Evaluación Académica (© Universidad de Costa Rica).
- García Retana, J. Á. (2011) Modelo Educativo Basado En Competencias: Importancia Y Necesidad Educational Model Based In Competency: Importance And Necessity Volumen 11, Número 3 Setiembre-Diciembre pp. 1-24 Este número se publicó el 15 de diciembre de 2011
- lafrancesco Villegas, G. (23 de noviembre de 2017). *Los principales problemas en las transformaciones curriculares*. <https://www.magisterio.com.co/articulo/los-principales-problemas-en-las-transformaciones-curriculares> [Links]
- INEE, Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (2019). Marco referencial y metodológico para la evaluación de contenidos y métodos educativos. México.
- MESCyT (2019). Marco Nacional de Cualificaciones de la República Dominicana en la Educación Técnica Superior. Santo Domingo: MESCyT
- MESCyT (2029a) Guía para el Diseño y Rediseño de Planes de Estudio del Nivel Técnico Superior. <https://proetp2.edu.do/publicaciones/guia-para-el-diseno-de-planes-de-estudio-del-nivel-tecnico-superior>.
- MINEDUC. (s/f) Diseño curricular basado en competencias y aseguramiento de la calidad en la Educación Superior. Centro Interuniversitario de Desarrollo – CINDA. Grupo Operativo de Universidades Chilenas. Fondo De Desarrollo Institucional. Chile
- Martínez Lobatos, L. (2014). Currículo y vinculación. Una relación socioeducativa aplazada para la formación profesional

Sinéctica No.43 Tlaquepaque jul./dic. 2014. versión On-line ISSN 2007-7033 versión impresa ISSN 1665-109X

Sergio Tobón Tobón, Julio H. Pimienta Prieto, Juan Antonio García Fraile,
Secuencias didácticas: aprendizaje y evaluación de competencias
Pearson 2010

ANEXOS

Anexo 1. Ficha de integrantes del comité curricular

Nombre completo	Cargo	Correo electrónico	Teléfono

Anexo 2. Acciones con el coordinador de la IES

Lista de cotejo

Elemento	Se observa	No se observa	Observaciones
Se entregan los datos de la carrera.			
Se define el responsable			

Se definen los integrantes			
Se fundamenta la necesidad de rediseñar en base a la realidad del mercado laboral			
Se incluyen datos de la empleabilidad			
Se hace un análisis de la carrera actual en relación con otras propuestas que compiten en el mercado			
Se recoge la percepción de los empleadores sobre la carrera			
Se incluye la lista de empleadores consultados			
Se recoge la percepción de los egresados sobre la carrera actual (se incluye la lista			

de egresados consultados).			
Se recoge la percepción de los expertos/profesionales.			
Se entregan los instrumentos y la descripción de la metodología utilizada para recaudar la información de los expertos.			
Se entrega información sobre la carrera actual y sus indicadores (tasa de retención, rendimiento).			
Se evidencia cómo la propuesta de rediseño permite una mejor implementación del Modelo Educativo Institucional.			

Se recoge la percepción de los docentes.			
Se incluye la lista de profesores.			
Se recoge la percepción de los estudiantes sobre la carrera actual.			
Se incluye la lista de los estudiantes consultados.			
Se mencionan las debilidades para la implementación del proyecto de rediseño curricular.			
Se mencionan las fortalezas para la implementación del proyecto de rediseño curricular.			
Se mencionan las oportunidades de la implementación del proyecto de			

rediseño curricular.			
Se mencionan las amenazas/dificultades de la implementación del proyecto de rediseño curricular.			

Anexo 3. Cronograma de actividades

CALENDARIO DE REVISIÓN CURRICULAR

Etapa	Duración	Fecha de inicio	Fecha término	Nivel de avance	Responsable
Planificación					
1- Formulación, presentación y aprobación del rediseño curricular.					
2- Conformación del comité curricular.					
3- Organización de equipos y acuerdos preliminares.					
I. Diagnóstico curricular					
1- Revisión de antecedentes internos y externos.					
2- Fundamentación del cambio curricular (rediseño).					

3- Identificación de componentes del Plan de Estudios a actualizar.					
II. Perfil de egreso					
III. Perfil de ingreso					
IV. Estructura curricular					
V. Asignaturas					

Anexo 4. Lista de empleadores consultados para la fundamentación

Nombre completo	Correo electrónico	Teléfono	Cargo	Empresa	¿Recibe egresados de la IES...?

Anexo No. 5. Lista de expertos/profesionales externos consultados para la fundamentación (si los requerimos)

Nombre completo	Correo electrónico	Teléfono	Cargo/área de trabajo	Empresa

Anexo 6. Lista de egresados consultados para la fundamentación del rediseño

Nombre completo	Correo electrónico	Teléfono	Cargo/área de trabajo	Empresa	¿Cuándo egresó de...?

Anexo 7. Lista de profesores consultados para la fundamentación

Nombre completo	Correo electrónico	Teléfono	Tipo de contrato	Asignatura (s) que imparte

Anexo 8. Lista de estudiantes consultados para la fundamentación

Nombre completo	Correo electrónico	Teléfono	Cuatrimestre en curso	Año de ingreso a la carrera

Anexo 9. Guía para el análisis interno

1- Indicadores relacionados con el estado actual de la carrera:

Tasa de retención, rendimiento académico, tiempo de titulación, ¿en qué medida la propuesta permite mejorar estos indicadores?

2- Características reales de los estudiantes que ingresan a la carrera.

3- Coherencia de la propuesta con el Modelo Educativo de la Universidad.

4- Levantamiento de la percepción de los docentes y estudiantes respecto al estado actual de la carrera.

Nota: Principales conocimientos que ellos consideran deben tener el técnico, habilidades, dónde puede trabajar

Anexo 10. Guía para la construcción del perfil de egreso

Debemos definir las áreas de dominio o de desempeño. Esta definición puede orientarse a través de preguntas como:

1. ¿Qué hace un profesional determinado, que lo diferencia de otros, pero que abarque todas las áreas en las cuales se desempeña?
2. ¿Cómo tendría que ser el desempeño?
3. ¿Con quién trabaja?
4. ¿A quiénes se dirige su accionar?

Interrogantes

- ¿Qué hará?.....principales funciones
- ¿Dónde se desempeñará?.....área de desempeño profesional
- ¿Con qué lo hará?.....principales funciones
- ¿Qué deberá saber?.....principales conocimientos.
- ¿Que deberá saber hacer?.....principales habilidades, destrezas y capacidades.
- ¿Qué tipo de persona deberá ser?..... principales actitudes y valores.

Nombre y apellidos:

Empresa a la cual representa:

Fecha: _____

Las siguientes preguntas servirán de base para la evaluación de la pertinencia laboral de la propuesta: _____

Análisis:

Pertinencia laboral de la propuesta:

1. ¿Consideran que la carrera responde a las demandas del mercado laboral? En caso de ser positivo, ¿a cuáles demandas?
2. ¿Cuáles son las variables sociales, políticas, culturales y económicas que ayudan a conocer y comprender el contexto actual de las carreras en que se desempeñará el egresado?
3. ¿Cuál es el sello o valor agregado que aporta la institución para la formación de egresados a través de un plan de formación pertinente e innovador?

4. ¿Qué tipo de habilidades socioemocionales (blandas) necesita el egresado?

Anexo 11. Identificación y evaluación de los estudiantes/egresados

Carrera:	
De acuerdo con el desempeño laboral del estudiante/egresado, ¿cómo califica la formación profesional recibida?	<p>Muy apropiada</p> <p>Apropiada <input type="checkbox"/></p> <p>Regularmente apropiada <input type="checkbox"/></p> <p>Inapropiada <input type="checkbox"/></p>
Califica el desempeño del estudiante/egresado como:	<p>Bueno <input type="checkbox"/></p> <p>Regular <input type="checkbox"/></p> <p>Deficiente <input type="checkbox"/></p>
<p><i>¿Cuál(es) es la razón por la que usted está satisfecho?</i></p> <p>Porque conoce y realiza bien las tareas de su especialidad. <input type="checkbox"/></p> <p>Por sus habilidades básicas para el desempeño laboral <input type="checkbox"/></p> <p>Posee un perfil múltiple y completo. <input type="checkbox"/></p> <p>Demuestra aptitudes de autoformación y disciplina. <input type="checkbox"/></p>	<p><i>¿Cuál(es) es la razón por la que usted no está satisfecho con el desempeño del egresado?</i></p> <p>Le falta mayor relación entre la teoría y la práctica profesional.</p> <p>Necesita actualización y profundización de los contenidos. <input type="checkbox"/></p> <p>Le falta mayor relación entre la teoría y la práctica profesional. <input type="checkbox"/></p> <p>Demuestra dominio limitado de los recursos tecnológicos. <input type="checkbox"/></p>

Es puntual y responsable.

Escasa experiencia y actualización
en su área.

Es impuntual e irresponsable

¿Qué competencias o habilidades
han favorecido en el ejercicio
profesional del egresado?

- Capacidad de innovación
- Conocimiento de la tecnología
- Habilidad comunicativa
- Responsabilidad social y ética
- Organización del trabajo y disciplina
- Capacidad de trabajo grupal y en equipos

¿Qué competencias o habilidades
entiende usted deben reforzarse o
incluirse en el egresado?:

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

¿Qué puntos débiles observa en el
desempeño del egresado?

¿Podría mencionar los requisitos de la
empresa para la contratación en este
puesto de trabajo?

¿Qué sugerencias haría usted para mejorar la formación profesional?

*****Al igual que en la consulta realizada para el rediseño, debe enlistarse a los consultados para la validación del perfil de egreso.**

Anexo 12. Lista de empleadores consultados para la fundamentación del perfil de egreso

Nombre completo	Correo electrónico	Teléfono	Cargo	Empresa	¿Recibe egresados de la IES...?

Anexo 13. Lista de expertos/profesionales externos consultados para la fundamentación del perfil de egreso

Nombre completo	Correo electrónico	Teléfono	Cargo/área de trabajo	Empresa

Anexo 14. Lista de egresados consultados para la fundamentación del perfil de egreso.

Nombre completo	Correo electrónico	Teléfono	Cargo/área de trabajo	Empresa	¿Cuándo egresó de...?

Anexo 15. Lista de profesores consultados para la fundamentación del perfil de egreso

Nombre completo	Correo electrónico	Teléfono	Tipo de contrato	Asignatura (s) que imparte

Anexo 16. Lista de estudiantes consultados para la fundamentación del perfil de egreso.

Nombre completo	Correo electrónico	Teléfono	Cuatrimestre en curso	Año de ingreso a la carrera

Anexo 17. Instructivo para la elaboración de los programas
(Estos siguen el formato establecido)

Área Académica

I. DATOS GENERALES DE LA ASIGNATURA			
Carrera:	Escriba el nombre de la carrera donde se imparte la asignatura		
Familia profesional:			
Nombre:		Código:	

Nombre de la asignatura		Prerrequisito:								
Periodo académico:	Seleccione el periodo académico		Correquisitos:							
Componente de formación:		Especializado								
Modalidad de estudio:		Elija un elemento.		Carga académica						
Carácter:	Obligatorio			Cuatrimestral			Semanal			
Coordinador:	Seleccione el coordinador de la asignatura			C	HT	H	HI	HT	H	H
				R		P			P	I
Fecha de actualización:	Seleccione la fecha			C	HT	H	HI	HT	H	H
				R		P			P	I
<p>En la sección de datos generales de la asignatura se deben incluir las informaciones que aparecen en el plan de estudios, o el documento curricular vigente. Allí se incluyen las referencias básicas de la asignatura, el lugar donde está ubicada en el plan, así como las informaciones sobre la carta académica que implica la misma.</p>										
Perfil del docente que la imparte										
<p>En este espacio se colocan los elementos profesionales que son requisitos del profesional que impartirá la asignatura.</p> <p>-Académico:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Preferiblemente con un doctorado en el área... 										

- Maestría (debe ser en el área en que vamos a formular el programa)
Ejemplo: si es un programa de Lengua española I, Maestría en Lingüística, Maestría en Letras u otras áreas afines.

- Titulación de nivel de grado en... o en áreas afines.

-Laboral: (Aspectos a considerar)

- Preferiblemente con experiencia en docencia universitaria.

- Tener experiencia vinculada al entorno profesional de... (dependerá la asignatura o el área).

- Capacidad de trabajo en equipo participando activamente, de manera responsable y colaborativa, motivando y liderando el equipo, para alcanzar metas comunes.

- Capacidad para emprender y gestionar nuevos proyectos.

- Habilidad en el uso de las tecnologías de la información y la comunicación en las diferentes instancias para lograr un aprendizaje significativo.

- Capacidad de investigación aplicando metodología científica y el uso de herramientas tecnológicas.

II. DESCRIPCIÓN DE LA ASIGNATURA

En este espacio se debe colocar la información esencial de la asignatura, describiendo los siguiente:

1. Breve descripción de la naturaleza e importancia de la asignatura: justificación de la asignatura.
2. Impacto de la asignatura en la formación profesional: objetivo general de la asignatura.
3. Principales temáticas para abordar en la asignatura: mención de las unidades.

4. Describir brevemente las metodologías de enseñanza aprendizaje, acordes al modelo basado en competencias.

Ejemplo de descripción de asignatura del área de enfermería:

La asignatura Enfermería Clínica I, es una asignatura teórico-práctica, se desarrolla en el tercer cuatrimestre de la carrera Técnico Superior en Enfermería, trata todo lo relacionado a la Atención de Enfermería, Integral, humanizada con enfoque holístico, continuo y libre de riesgos, dirigida al paciente en condición aguda o crónica de las patologías más comunes en el país y en los diferentes niveles de atención.

Está diseñada para dotar al estudiante de los conocimientos, habilidades intelectuales y destrezas en la asistencia de afecciones comunes y de poca complejidad, así como técnicas y procedimientos especializados de las áreas de medicina interna: cardiología, respiratorias, gastroenterología, endocrinología, ortopedia que alteran la homeostasis de las personas que solicitan servicios de salud. En esta asignatura se utilizará y manejará el expediente clínico, bajo supervisión de enfermeras especializadas, ejecutará y evaluará los planes de cuidados en base a problemas y necesidades, preparando a la familia o al paciente para dar seguimiento al cuidado en el hogar.

Esta asignatura se dedica a tratar los aspectos relacionados con la fisiopatología de las afecciones que en esta se enfoquen con la finalidad que las(os) discentes puedan ofertar cuidados a las personas con afecciones agudas o crónicas más comunes como causa de la morbilidad y mortalidad en adultos en República Dominicana.

III. COMPETENCIAS QUE TRIBUTA

CF1.....
.....

CG3.....
.....

CE1.....
.....

En este espacio se deberán colocar las competencias relacionadas al perfil de egreso. Estas aparecen en el plan de estudio de la carrera, y en el ejercicio de mapeo de competencias, desde donde debe seleccionarse. Utilice el formato propuesto para enlistar las competencias: CG1, CG2, CG3, etc.

IV. RESULTADOS DE APRENDIZAJE

RA1.....
.....

RA2.....
.....

RA3.....
.....

Los resultados de aprendizaje “son enunciados acerca de lo que se espera que un aprendiz deba saber, comprender y/o ser capaz de demostrar una vez finalizado el proceso de aprendizaje” (ECTS Users' Guide, 2005). Son unidades manejables que indican un determinado nivel de desempeño, es decir lo que debe enunciar lo que se espera que el estudiante pueda hacer, aplicar y/o demostrar al finalizar la asignatura.

Los resultados de aprendizaje se elaboran a partir de las competencias seleccionadas en el punto III de este formato de programa. Para la redacción de los resultados de aprendizaje debe seguir las siguientes orientaciones:

1. Mantenga la misma forma de nomenclatura de las competencias.
2. Redacte de manera clara y precisa lo que se espera del estudiante, evitando ambigüedades en las implicaciones para el proceso de enseñanza aprendizaje.
3. Utilice la siguiente fórmula para la redacción: verbo en infinitivo + objeto + finalidad (opcional) + contexto o calidad de desempeño.
4. Integre elementos conceptuales, procedimentales y actitudinales relacionados con la asignatura.
5. Para cada competencia debe haber uno o más resultados de aprendizajes.

Tome en cuenta que las actividades formativas y todo el proceso de evaluación de la asignatura deberá estar orientado a los resultados de aprendizaje, en tanto que se pueda evidenciar que los estudiantes han alcanzado el desarrollo de los mismos.

V. CONTENIDOS

Unidad 1 / Tema

1.....
.....

Unidad 2 / Tema

1.....
.....

Unidad 3 / Tema

1.....

La organización de los contenidos debe asegurar que los estudiantes puedan hacer conexiones y relaciones entre los contenidos conceptuales abordados en la asignatura. Es importante tomar en cuenta la cantidad de horas teóricas y prácticas que debe cumplir el programa de la asignatura.

Disponga los contenidos colocándolos en viñetas o números. Asegure mantener una redacción clara y concisa, secuencialidad de los contenidos conceptuales, vinculación con la práctica, relación con los contextos reales, y la integración de distintos tipos de conocimientos (conceptuales, procedimentales, actitudinales).

Ejemplo de presentación de contenidos:

UNIDAD I: EQUILIBRIO Y DESEQUILIBRIO HIDROELECTROLÍTICO DEL ORGANISMO HUMANO

- I.1. Conceptos Generales de Agua y Electrolitos.*
- I.2. Medios de transporte de los Líquidos.*
- I.3. Alteraciones y complicaciones.*
 - I.3.1. Deshidratación*
 - I.3.2. Hiperhidratación*
 - I.3.3. Shock*
 - I.3.4. Coma*

1.3.5. Manifestaciones Clínicas

VI. ESTRATEGIAS METODOLOGICAS

EM1.Exposiciones

EM2.Talleres

EM3.Demostraciones

Actividades:

Las estrategias metodológicas deben ser coherentes con las estrategias especificadas en el plan de estudio, así como ser coherentes con las competencias fundamentales, generales y específicas que se presenten desarrollar en los estudiantes. De igual manera, se deben tomar como punto de referencia los resultados de aprendizaje.

VII. SUBSISTEMA DE EVALUACIÓN

-Resultados de aprendizaje

-Tipos de evaluaciones

-Técnicas e instrumentos de evaluación

-Criterios de evaluación (generales y específicos)

-Niveles de dominio

-Evidencias

-Ponderaciones

Todo el sistema de evaluación debe ser coherente con las competencias que se esperan desarrollan en la asignatura. Los tipos de evaluación, así como las técnicas e instrumentos de evaluación deben tener un carácter formativo, de modo que permita al estudiante dar seguimiento a su desempeño, y tomar las previsiones para lograr el desempeño esperado.

VIII. RECURSOS DE APOYO AL APRENDIZAJE

Los recursos deben elegirse de manera cuidadosa y manteniendo la coherencia con las estrategias metodológicas planteadas para el logro de los aprendizajes esperados de la asignatura. Es de gran valor considerar que los recursos sean significativos, pertinentes, innovadores, sean fáciles de usar y accesibles.

IX. RECURSOS BIBLIOGRÁFICOS

-Básicos

-Complementarios

-En Web

La bibliografía básica debe presentar los textos y principales fuentes que son requeridos para el abordaje de los contenidos conceptuales de la asignatura.

La bibliografía complementaria son fuentes que permiten ampliar y/o profundizar en los temas abordados en la asignatura.

Los recursos en la Web se consideran aquellos recursos informáticos que complementan los dos tipos de recursos anteriores. Estos pueden ser, audiovisuales, producciones cinematográficas, documentales, entre otros.

Es de capital importancia que, además de los clásicos, se incluya bibliografía de fuentes directamente relacionada con el área de conocimiento de la asignatura; que las fuentes sean fidedignas; y que en su mayoría las referencias se hayan publicado en un período no mayor a cinco años del momento de elaboración del programa.