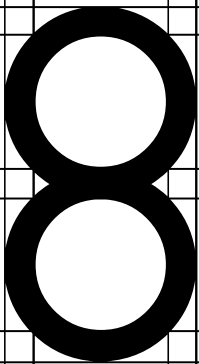


# El eslabón perdido de la implementación curricular

*Daniel Eudave Muñoz*

El enfoque tradicional del diseño del currículo universitario se sustenta en el trabajo de un equipo de especialistas de la disciplina correspondiente al programa educativo a construir. En esta perspectiva, la construcción de un plan de estudios tiene que fundamentarse en una serie de elementos que le dan sentido y dirección, como son las necesidades sociales que se espera sean atendidas por el profesionista, las tendencias regionales y nacionales en la formación del profesionista en cuestión, los requerimientos del mundo laboral, las fortalezas institucionales y la factibilidad económica. A partir de todo lo anterior, se configuran los objetivos a lograr que habitualmente están dirigidos hacia el dominio de conocimientos disciplinares específicos.

Desde hace ya varios años, en la Universidad Autónoma de Aguascalientes, los objetivos que definen cada plan de estudios y, con ello, el ideal del profesionista a lograr se estructuran con base en tres dimensiones: conocimientos, habilidades y actitudes. Los objetivos y la descripción general del profesionista que se quiere formar conforman el perfil profesional de egreso.



Desafortunadamente, para muchos usuarios y para efectos prácticos, el plan de estudios no es más que una tira de materias que los alumnos tienen que cursar y los maestros tienen que impartir. Esta visión centralista de las asignaturas subyace en la actividad docente cotidiana y en los procesos de asignación de cargas académicas de profesores y en la contratación de profesores de asignatura (que representan más de la mitad del profesorado de la Institución). No es de extrañar que un docente, al ocuparse de los contenidos de una asignatura, se olvide del plan general del que es parte y, por tanto, del perfil profesional que se pretende formar y se limite a la exposición de los rudimentos de una disciplina científica o técnica.

Estas problemáticas son típicas en las situaciones donde a un grupo de profesores le corresponde el diseño y, a otro grupo más amplio, su implementación. Esto puede agravarse en un sistema departamental como el nuestro, en donde los profesores de un departamento no alcanzan a conocer las características y necesidades de todas las carreras en la que tienen que impartir sus cursos y donde no se han instrumentado estrategias eficientes y estables de vinculación interdepartamental. El resultado son cursos descontextualizados en donde se ofrecen conocimientos y se desarrollan habilidades y actitudes útiles únicamente para ese curso y que, por tanto, los alumnos no transfieren tan fácilmente a otros campos.

La pieza clave del proceso de implementación del currículo es el programa de la asignatura, pues en él se tiene que rescatar lo particular de la asignatura, sin ignorar cómo es que contribuye a la conformación de un perfil general. Sin embargo, con mucha frecuencia, el programa responde a otras lógicas: los conceptos o procedimientos fundamentales de la disciplina (sin ningún tipo de adaptación al perfil del profesionista), la distribución de temas a impartir a lo largo del semestre (no sería sorprendente encontrar aún programas que transcriban literalmente el índice de un libro, no necesariamente actualizado), los contenidos que domina el profesor o los que a su juicio (no del plan del estudio) deben ser impartidos. En algunos departamentos académicos de nuestra Institución, el diseño, revisión y actualización de programas es una actividad de las academias de profesores, conformadas en torno a subáreas del conocimiento, pero esto no es universal, más aún, en ocasiones se encarga la elaboración de los programas a los profesores con menos experiencia.

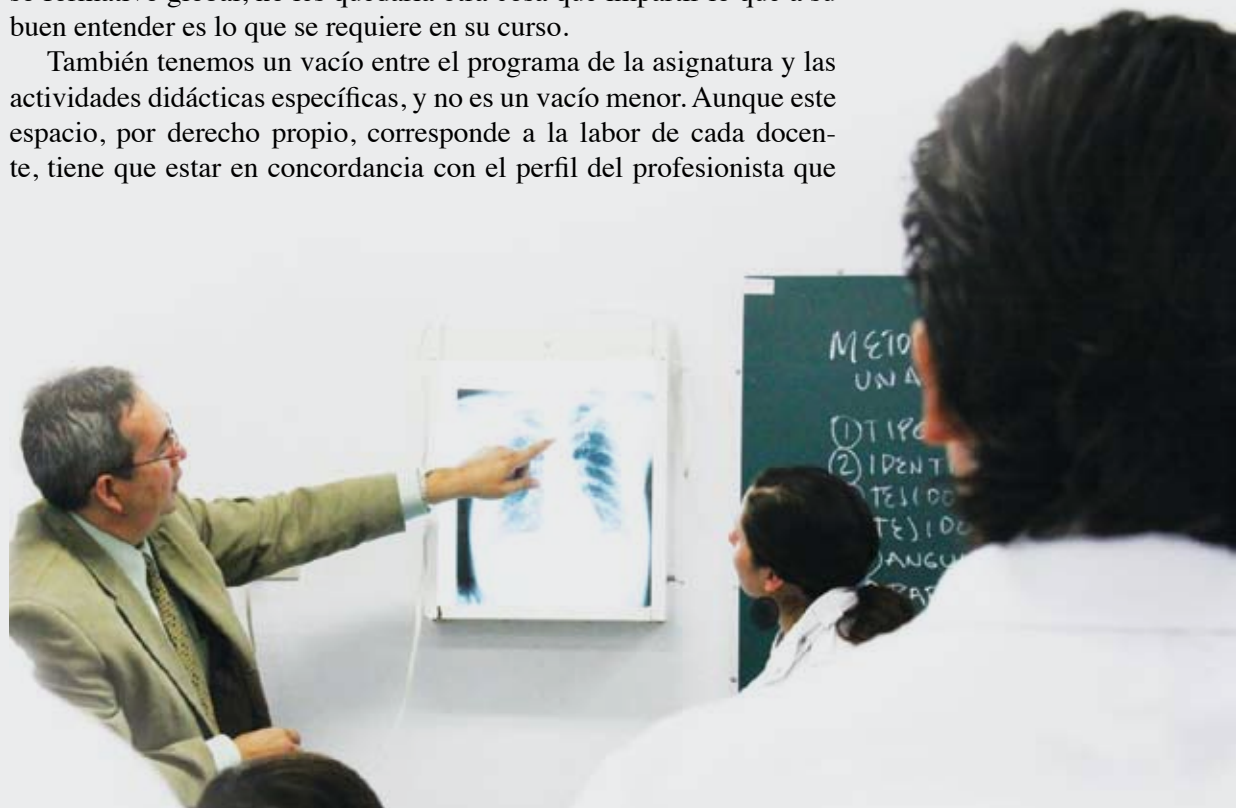
En el panorama aquí dibujado, hay que resaltar la existencia de un vacío entre el plan de estudios y el programa de la asignatura. Una alternativa pudiera ser que el mismo equipo encargado del diseño del plan de estudios también diseñara todos los programas, lo que daría mayor consistencia a la propuesta curricular en su conjunto, por lo menos al currículo oficial escrito. Esto implicaría la existencia de un comité permanente de diseño, que tendría que hacer un seguimiento del plan de estudios



por lo menos durante los cinco o seis años requeridos para una nueva revisión. Para hacer efectivo el plan, sería necesario que también se monitoreara la aplicación del mismo, requiriendo para ello una comunicación permanente con los profesores encargados de la impartición de cada asignatura y realizando pláticas o cursos de inducción a los profesores que por primera vez impartieran un curso. Como se mencionaba previamente, en algunos departamentos de nuestra Institución, los grupos de profesores reunidos en torno a las academias son quienes desde hace años realizan un trabajo similar al que se describe, pero no es una actividad generalizada y, cuando se da, es de carácter intradepartamental. Son contadas las experiencias de coordinación interdepartamental, aun al interior de un mismo Centro académico.

Un mecanismo de seguimiento y supervisión como el que se sugiere, conformado por los mismos profesores, tendría que ser muy dinámico y sensible a las necesidades internas y externas que constantemente se suscitan: aparición de nuevas tecnologías, ajustes o ampliación del campo de acción laboral, dominio de otros idiomas, y toda la cadena de requerimientos solicitados por los comités de pares que evalúan los programas y por los organismos acreditadores. En este dinamismo, se debe contemplar la incorporación permanente (y pudiera ser eventual) del resto de los profesores del departamento y de otros departamentos, para evitar que el grueso de la planta docente quede como un ejército de obreros a los que sólo les corresponde instrumentar lo que otros proponen, lo que provocaría que se desaproveche la experiencia y las propuestas de otros docentes y, lo más grave, al no ser parte del proceso formativo global, no les quedaría otra cosa que impartir lo que a su buen entender es lo que se requiere en su curso.

También tenemos un vacío entre el programa de la asignatura y las actividades didácticas específicas, y no es un vacío menor. Aunque este espacio, por derecho propio, corresponde a la labor de cada docente, tiene que estar en concordancia con el perfil del profesionista que



se quiere formar. Por poner un ejemplo: para muchos profesionistas –o para todos–, puede ser imprescindible saber trabajar en equipos interdisciplinarios; esto se ha detectado mediante el diagnóstico de las necesidades laborales y también ha sido señalado reiteradamente por los evaluadores externos. Lo anterior es un reclamo permanente de los egresados. Atendiendo a estas recomendaciones, un comité de diseño o revisión del plan de estudios puede proponer en los objetivos y el perfil profesional de egreso, las habilidades y las actitudes necesarias para el trabajo en equipo, así como los conocimientos de las principales técnicas y procedimientos para un trabajo colegiado. Esta propuesta, junto con todo el plan de estudios, puede ser aprobada y valorada por todas las instancias que tienen que dar su visto bueno, pero si no se cierran los vacíos existentes entre el plan de estudios y los programas y entre lo que dicen los programas y lo que cotidianamente se hace en el aula (didáctica), se corre el riesgo de que el trabajo en equipo, a lo sumo, sea un tema que un profesor exponga a sus alumnos (quizás hasta les dicte alguna definición de trabajo en equipo), pero sin hacer nunca trabajo en equipo y, por lo tanto, no podrán desarrollar las habilidades y actitudes necesarias ni podrán comprender en la práctica, qué es y qué implica el trabajo en equipo (obviamente, juntar a los alumnos en grupos de tres para que lean un texto no es trabajo en equipo).

El trabajo de los docentes es importante, pero el trabajo colegiado es fundamental y lo hemos descuidado. Por fortuna, en nuestra Institución hay muchas experiencias valiosas que tenemos que rescatar y que nos pueden ayudar a estructurar estrategias y mecanismos para evitar esos vacíos, que si no se cubren de manera razonada y sistemática, se llenarán –como con frecuencia sucede– con improvisaciones que no siempre resultan efectivas. Sin duda, un clima favorable para el intercambio de ideas y experiencias permitirá un mayor aprovechamiento de las valiosas e innumerables propuestas de apoyo y mejora que la Institución ofrece desde distintos frentes y quizás nos conduzca al logro de los ideales que nuestros estatutos marcan.

### *Bibliografía recomendada*

- Barrón, C. e Ysunza, M. (2003). “Currículum y formación profesional”, en Díaz Barriga, A. (Coordinador). *La investigación curricular en México. La década de los noventa*. Colección La Investigación Educativa en México 1992-2002, Vol. 5, México: COMIE, pp. 125-164.
- Díaz Barriga, A. (1997). “Modernización, calidad y crisis de la educación. Lo pedagógico, una agenda pendiente”, en Díaz Barriga, A. (Coordinador). *Curriculum, evaluación y planeación educativas*, México: COMIE/ENEP-I-CESU-UNAM, pp. 17-29.
- Orozco Fuentes, Bertha (Coordinadora). (2009). *Currículum: experiencias y configuraciones conceptuales en México*. México: UNAM-IISUE-Plaza y Valdés.