

## Teoría curricular

**Publicado por: Enrique Cejas Yanez**

Múltiples son los autores que han investigado la temática curricular, entre los que se encuentran R. Tyler, H. Taba, F. Díaz Barriga, S. Sabat, L. Stenhouse, C. Álvarez de Zayas, F. Addine, J. García, A. Castañeda, R. Fraga, G. Ayes, L. Lazo, Jiménez Vielsa, entre muchos otros.

Se asume la concepción de Lazo (2001:4) que establece las dimensiones del currículo en 5 aspectos:

- a) Teoría: abarca conceptos de currículo, enfoques, fundamentos y modelos.
- b) Diseño: comprende leyes, principios, tendencias, concepción y metodología.
- c) Desarrollo: integrado por diagnóstico, preparación de recursos, planificación, organización, ejecución y control.
- d) Evaluación: referido a la calidad del profesional egresado, al proceso curricular y al proyecto.
- e) Investigación: Para el diseño y para la evaluación del currículo.

Es necesario definir que conceptos se asumen de currículo y diseño curricular:

“El currículo es un proceso educativo integral con carácter de proceso que expresa las relaciones de interdependencia en un contexto histórico social, condición que le permite rediseñarse sistemáticamente en la medida en que se producen cambios sociales, los progresos de la ciencia y las necesidades de los estudiantes, lo que se traduce en la educación de la personalidad del ciudadano que se aspira a formar.”  
(García y Addine, 2001:3)

“El diseño curricular es el resultado del trabajo que da respuesta a las exigencias sociales en la formación de profesionales, constituyendo un proyecto educativo, que sirve de guía y condiciona el desarrollo del proceso. El diseño curricular se elabora a partir de las bases mediante una teoría curricular, es el puente entre la teoría curricular y la práctica. “ (Lazo y Castaño, 2001: 6)

Los problemas del currículo son múltiples y uno de ellos la integración curricular se asume los criterios de Fogarty (en Lake, 1994:3-4) que establece 10 niveles de integración:

- 1) Fragmentado: Las disciplinas diferentes están separadas, por lo que hay una visión clara y discreta de la misma, no hay conexión para los estudiantes; menos transferencia de aprendizaje.
- 2) Conectado: Dentro de una disciplina hay temas relacionados. Hay conceptos claves conectados, promueven la revisión la revisión de conceptos, la reconceptualización y asimilación de ideas dentro de una disciplina. Las disciplinas no se relacionan, el enfoque del contenido se queda dentro de la disciplina
- 3) Concéntrico: El contenido se concentra dentro del área de la asignatura. Se puede atender varias áreas a la vez, lo que lleva a un contenido enriquecido. Los estudiantes pueden confundirse y perder de vista el concepto principal de la actividad.
- 4) Secuencial: Se enseñan ideas similares en un concepto, aunque las asignaturas están separadas. Se facilita la transferencia de aprendizaje a través de áreas de contenido. Se requiere colaboración y flexibilidad, pues los profesores tiene menos autonomía en la secuencia del currículo.
- 5) Compartido: La planeación de grupo y/o de enseñanza que involucra dos disciplinas se enfoca en contenidos compartidos. Se logra experiencias institucionales compartidas, con dos maestros en un grupo es más fácil colaborar. Se requiere de tiempo, flexibilidad, obligación y compromiso.

6) Radial: La enseñanza es por temáticas, se usa un tema como base para relacionar varias disciplinas. Se motiva a los estudiantes y los ayuda a ver las conexiones entre las ideas. Los temas deben ser cuidadosamente seleccionados para que sea significativo, con contenidos relevantes y fuertes.

7) Concatenado o lineal. Se enlazan las habilidades de pensamiento y las sociales, las habilidades de estudio y de inteligencia múltiple. Los estudiantes conocen como están aprendiendo, lo que facilita la transferencia futura de aprendizaje. Las disciplinas permanecen separadas.

8) Integrado: las prioridades se solapan en múltiples disciplinas. Estimula a los estudiantes a ver las interconexiones e interrelaciones entre disciplinas lo que los estimula. Requiere equipos interdepartamentales con planificación y horas de clases comunes.

9) Inmersos: Los estudiantes se integran visualizando todo el aprendizaje a través de la perspectiva de una tarea de interés. La integración ocurre dentro del estudiante pero se puede estrechar el enfoque del mismo.

10) Enrejado: El estudiante dirige el proceso de integración a través de la selección de una red de expertos y recursos. Es productivo con el estudiante estimulado por nuevos contenidos. Los estudiantes pueden aprender solo superficialmente, los esfuerzos pierden efectividad.

Guerra (2001:10) establece la pertinencia de los diseños curriculares, en los que engloba los requisitos que debe cumplir un buen diseño curricular en su elaboración, ejecución, control y evaluación. Estos son: consideración de los ejes transversales y programas directores; integración de los componentes académico, laboral e investigativo; participación de profesores y alumnos en su evaluación y elaboración; correspondencia con las necesidades educativas de la enseñanza y nivel; contribución a la formación de valores ideopolíticos en los estudiantes y aseguramiento de la base material de estudio. Entre las tendencias actuales del desarrollo de la teoría curricular están los modelos

curriculares: centrado en los objetivos, centrado en la tecnología educativa, de construcción personalizada, centrado en la globalización, de investigación . acción y modelo desde un enfoque histórico – cultural. (Carballo, 2003:3)

Para organizar los currículos existe la estructura por asignatura, la estructura disciplinar, la estructura por problemas, la estructura por competencias. En la educación técnica y profesional cubana se utiliza el currículo por asignatura con mayor frecuencia. Además los modos de ejecución son lineal o modular. En el caso que ocupa es el modo lineal el de mayor frecuencia. No se puede dejar de mencionar la forma mixta donde se combina algunas de las variantes.

Independiente del modo de implementación del currículo, se debe proporcionar a los alumnos durante el desarrollo del currículo, la posibilidad de descubrir cuando y por qué es necesario utilizar el procedimiento específico, ayudarles a reflexionar sobre como adaptar los procedimientos apropiados a nuevas situaciones y favorecer en ellos, a través de un proceso sistemático y continuo, la autonomía, la reflexión y la regulación de su proceso de aprendizaje.

El currículo por problemas, comprende el planteamiento de problemas profesionales que en la medida que se solucionan por los alumnos, se va creando el conocimiento, desarrollando las habilidades y relaciones. La estructura por problemas genera una la dinámica de trabajo dentro del proceso que promueve al estudiante a ir analizando y valorando durante el enfrentamiento a los diferentes elementos de la situación problemática los proyectos que dan solución a los problemas planteados. El tiempo del plan de estudio, en este tipo de estructura, para dar solución a las situaciones problemáticas no siempre se precisa de antemano como en los otros casos, a pesar de ello por la profesionalidad en unos casos y por elementos organizativos y de experiencias en otros, se suele precisar un tiempo estimado para la solución de cada problema, esto permite que el estudiante se pueda mover durante el desarrollo de los proyectos con mayor o menor ritmo, de acuerdo con sus posibilidades reales y sus particularidades, por lo que la atención individualizada con talleres y debates en colectivos, permite una apropiación mejor y mas rápida al exponerse criterios de

variantes para la solución de los problemas profesionales , en muchos casos esta técnica de trabajo grupal participativa, permite que ideas aisladas fecunden en educandos desmotivados o desorientados, dando luz alas posibles soluciones.

El papel de los profesores facilitadores o guías, deben lograr una dirección del proceso pedagógico tal, que le impriman la dinámica conducente a lograr la transformación del educando, la ruptura con lo tradicional, la de recibir conocimientos preelaborados, y pasivamente, la ruptura con la dependencia, la pasividad en el proceso de enseñanza y aprendizaje, por la independencia, la seguridad, el espíritu crítico y creativo, capaz de transformarse en el profesional que se requiere.

Los criterios del vínculo con la vida, con el trabajo, la apropiación del método de la enseñanza - aprendizaje y la forja de la personalidad, son aspectos que se abordan y están presentes en las estrategias de trabajo con los estudiantes. La estructura curricular por problemas brinda las ventajas siguientes:

Promueve el movimiento activo del conocimiento, motivando al alumno a construir su proceso de aprendizaje en un contexto determinado.

Da la posibilidad de profundizar en actividades complejas que permiten una mayor preparación el educando.

Durante el proceso de solución de las situaciones problémicas concretas, se desarrollan las posibilidades de identificación y de interrelacionar conceptos, métodos, habilidades, valores y hábitos inherentes al proceso de aprendizaje de forma independiente y constructiva.

Adquiere conciencia del proceso por ser el su constructor, desde un punto de vista profesional y social. Favorece la autonomía de los educandos.

Dentro de las desventajas que se le señala a este tipo de organización estructural es que al centrarse la actividad en la solución de problemas, si no se orienta el proceso adecuadamente, se puede afectar la preparación cultural del educando minimizando aspectos que redundarían en su formación integral.

## **Diseño curricular por competencias laborales**

La aplicación de la formación por competencias laborales comienza en 1973 se instrumenta en una escuela de enfermería de nivel medio en Milwaukee, Estados Unidos. En 1984 se aplica en un colegio de enseñanza general de Canadá y se instrumenta en Escocia, Gran Bretaña (nivel obrero). Estas experiencias tienen un marcado carácter conductista y son rechazadas por algunos investigadores en materia educacional. En 1986 comenzó en el nivel medio profesional en Québec, Canadá, con buenos resultados, a partir de las condiciones materiales que tienen los colegios profesionales (CEGEP) que permiten la utilización de simuladores, medios de enseñanza, computadoras, etc. En 1988 se aplica en el nivel de técnico medio en Escocia, Reino Unido. En 1993 se aplica de forma general en la formación básica y preuniversitaria de Québec, Canadá. Estas últimas experiencias tienen resultados satisfactorios, aunque basadas en el constructivismo.

En la actualidad la formación por competencias laborales se aplica en numerosos países, entre ellos están: México, España, Argentina, Canadá, Francia, Alemania, Australia, Gran Bretaña, Brasil, Chile y otros de América Latina.

A continuación se analiza qué es la formación por competencias laborales.

“La formación por competencias laborales puede ser entendida como un proceso abierto y flexible de desarrollo de competencias laborales que, con base en las competencias identificadas, ofrece diseños curriculares, procesos de enseñanza - aprendizajes, materiales didácticos y actividades y prácticas laborales a fin de desarrollar en los participantes, capacidades para integrarse en la sociedad como ciudadanos y trabajadores.” (Irigoín y Vargas, 2003:67)

Esta definición tiene como aspecto negativo identificar competencias como capacidades. Como elemento positivo que reconoce el carácter flexible de los diseños curriculares para desarrollar la formación por competencias laborales.

Se puede concebir la formación por competencias laborales como un proceso en el que los resultados esperados son las competencias laborales y los objetivos de aprendizaje, las metas a lograr por medio de las actividades a desarrollar durante el proceso de educación técnica y profesional. El contenido, los medios de enseñanza y las formas de organización de la clase se estructuran en función de la competencia a formar. La evaluación y sus indicadores se especifican anticipadamente por escrito. Además, estos elementos están estrechamente relacionados con un proceso de educación técnica y profesional, pero necesita que durante la formación se desarrollen los procesos motivacionales y metacognitivos del estudiante, y por supuesto sus cualidades para formar un sujeto productivo y transformador de la sociedad.

Es necesario, entonces, definir qué se entiende por formación por competencias laborales: La formación por competencias laborales es el proceso de educación técnica y profesional, que se estructura de manera que contribuye a proporcionar conocimientos, habilidades, hábitos, procedimientos, valores, actitudes, motivos, componentes metacognitivos y cualidades de la personalidad donde el individuo alcance un desarrollo del pensamiento y formaciones psicológicas más amplias y profundas que traen como resultado un desempeño efectivo de su labor y que queda organizado en un diseño curricular por competencias laborales.

Un diseño por competencias laborales es aquel diseño, que se estructura didácticamente respetando lo que un individuo necesita saber, hacer y ser, según las exigencias de la profesión para la que se está formando, potenciando su preparación para la vida.

Por lo que un diseño curricular por competencias laborales debe tener en cuenta los siguientes elementos: Considerar la perspectiva humanista martiana en la educación intelectual; sociopolítica y para el trabajo. La formación y desarrollo de una cultura general integral. Valorar los recursos humanos no solo como un portadores de conocimientos y habilidades, sino ante todo como seres humanos.

La integración plena del trabajador en la sociedad. Las necesidades y exigencias socioeconómicas del país y las específicas del puesto de trabajo y de la profesión.

Desarrollar en la formación más procedimientos y actitudes y potenciar el conocimiento, el autoconocimiento, el desarrollo de intereses, motivaciones y de recursos personológicos.

Una mayor integración escuela – entidad productiva – sociedad. Con un diseño curricular por competencias laborales no se forma un “super-técnico” , pero sí se puede formar un persona más integral, mejor preparada para la vida porque en el proceso de formación por competencias laborales, se demanda que haya una conjugación entre los conocimientos, las habilidades, los procedimientos, los motivos, los componentes metacognitivos, los valores, las cualidades de la personalidad y las actitudes que el individuo debe poseer para enfrentar su vida futura y nunca como una infalible herramienta de producir y de competir.

Como otros tipos de diseños curriculares, un diseño curricular por competencias laborales se caracteriza por poseer principios para su estructuración. Estos principios según Robitaille y Daigle, (1999) son:

- 1.Los programas de formación se organizan y estructuran a partir de competencias a formar y/o desarrollar.
- 2.Las competencias varían en función del contexto en el que se aplican.
- 3.Las competencias se describen en términos de resultados y normas.
- 4.Los representantes del mundo del trabajo participan en el proceso de diseño, durante el desarrollo y en la evaluación curricular.
- 5.Las competencias se evalúan a partir de los componentes que la integran.
- 6.La formación tiene un alto contenido práctico experimental.

Estos principios se explican, según el criterio del investigador de la siguiente forma:

**1. Los programas de formación se organizan y estructuran a partir de competencias a formar y/o desarrollar.** Es uno de los principios más importantes.

Se considera el logro de competencias laborales como el objetivo principal de la formación. Se trata de un cambio de perspectiva en comparación con los modos de enfocar tradicionalmente los programas, que tenían la tendencia a considerar el campo disciplinario como el principio organizador de la formación. Sustituyendo el diseño disciplinario por el de competencias, se potencia la necesidad de poner en primer plano la aplicación de conocimientos y habilidades, así como el desarrollo de los componentes metacognitivos, motivacionales, valores y cualidades de la personalidad.

## **2. Las competencias varían en función del contexto en el que se aplican.**

Este principio se deriva del principio anterior. Se torna necesario precisar lo que debe realizarse y esto evidentemente depende del contexto en el cual se aplican y llama a la formación profesional y a la formación general. En el contexto de la formación general, la principal referencia para definir las competencias a adquirir en el programa de formación, es la función de trabajo. Esta puede referirse a un oficio, a una técnica o a una profesión, o englobar las funciones de trabajo de la misma naturaleza. Las competencias laborales se derivan a partir de tareas específicas de una función de trabajo y del contexto en que ella se desempeña. Resulta, en consecuencia, un programa de formación específica por función de trabajo.

## **3. Las competencias se describen en términos de resultados y normas.**

Es necesario definir, lo más exactamente posible, cada una de las competencias de un programa, de manera que queden bien delimitadas. Por ello para cada competencia debe establecerse: los resultados asociados a la demostración de la competencia, los criterios de evaluación que van a permitir medir el éxito de la formación y el medio en el cual se desarrollará la evaluación. Es necesario cumplir con una serie de indicaciones que garanticen el desarrollo de la personalidad del sujeto, para lo cual hay que tener presente no solo el componente cognitivo, sino también, los componentes motivacionales, metacognitivos y las cualidades de la personalidad que deben formar parte de la descripción de la competencia.

## **4. Los representantes del mundo del trabajo participan en el proceso de diseño, durante el desarrollo y en la evaluación curricular.**

Las competencias laborales definen las necesidades de formación, por lo que las personas relacionadas con los sectores industriales o de servicios, deben poder intervenir en el proceso de elaboración de los programas, así como durante la formación y la evaluación de la competencia. Esta participación se solicita en el momento de la identificación, la descripción y la evaluación de las competencias. La determinación de las competencias se realiza mediante el Análisis de la Situación de Trabajo. (AST). Para el caso de la industria farmacéutica cubana hay que tener presentes a los representantes de las distintas industrias, así como a los centros de desarrollo de medicamentos, pues contar con industrias avanzadas como Medicamentos Sólidos (MEDSOL) en La Lisa e industrias algo artesanales como la empresa “Saúl Delgado” permitirá encontrar un balance para la caracterización de la profesión y las perspectivas de la formación de los técnicos de la rama farmacéutica.

En Cuba la relación teoría – práctica se concreta de manera muy sólida mediante la relación estudio – trabajo donde se establece un sistema de influencias educativas que en este caso actúan en función de la formación de las competencias laborales.

## **5. Las competencias se evalúan a partir de los componentes que la integran**

Evaluar las competencias es primero y ante todo, evaluar el salto cualitativo de los sujetos en el marco de la realización de la actividad de carácter profesional, la demostración de las cualidades de los sujetos, los otros componentes de la competencia laboral y cumplir las funciones técnicas, más que conocer la situación de los conocimientos de los estudiantes. Este principio tiene un impacto sobre los medios de evaluación, privilegiando todas las formas de control, que van a permitir al estudiante demostrar lo que realiza de forma independiente y como es, hace, actúa. Los resultados asociados a la demostración de una competencia se evalúan a partir de criterios que se establecen por el mundo del trabajo, los profesores y los estudiantes. Este principio implica finalmente que un centro de formación por competencias, tiene que establecer vínculos muy estrechos con los organismos empleadores con el objetivo de recibir la información que le permita actualizar o desarrollar nuevas competencias. La evaluación de los programas de formación se hace de acuerdo con el

medio al cual se sirve. Es necesario que el estudiante se autoevalúe, participe de forma activa en su proceso de evaluación, que reflexione sobre sus debilidades y fortalezas ante de enfrentar la evaluación final y/o parcial de la competencia. Es imprescindible que el alumno conozca los criterios de evaluación y participe conjuntamente con los evaluadores en su determinación.

Se asume los criterios de Chirino (2002:85) respecto a la evaluación. “Deben quedar atrás los exámenes fríos (...) para ser actividades científico - productivas de carácter profesional.” Se exige la participación de los estudiantes en la evaluación, para eso se tiene presente los criterios e indicadores de la autora: (Chirino, 2002:85-86) y se realizan algunas adecuaciones al contexto laboral en el que se evalúan las competencias.

Criterios	Indicadores
Domínio del contenido	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Uso del vocabulario técnico</li> <li>•Independencia cognoscitiva</li> <li>•Amplitud para analizar el objeto de estudio</li> <li>•Profundidad para explicar el objeto de estudio</li> <li>•Transferencia de conocimientos a nuevas situaciones</li> <li>•Desarrollo de habilidades</li> </ul>
Participación	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Compromiso y disposición a realizar tareas</li> <li>•Asumir posición científica</li> <li>•Tomar parte en el debate</li> <li>•Actitud reflexiva</li> </ul>
Creatividad	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Iniciativa para resolver problemas</li> <li>•Audacia para plantear soluciones originales</li> <li>•Flexibilidad en el abordaje de tareas</li> <li>•Perseverancia</li> <li>•Apertura al cambio</li> </ul>
Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Respeto a criterios ajenos</li> <li>•Escucha atenta</li> <li>•Precisión y claridad para expresar sus ideas</li> <li>•Respeto al derecho de la palabra</li> <li>•Cordialidad en el diálogo</li> </ul>
Rol laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Reconocimiento de la importancia social de la labor</li> <li>•Responsabilidad ante las tareas</li> <li>•Reconocimiento de errores ya ciertos personales</li> <li>•Reconocimiento de la obra de los demás</li> <li>•Capacidad de tomar decisiones</li> <li>•Satisfacción personal por su trabajo</li> </ul>

## 6.La formación tiene un alto contenido práctico experimental.

Dado que las competencias se refieren a situaciones reales, los profesores tienen que reproducir las mismas lo más posible, o poner al alumno directamente en contacto con la realidad en la producción o los servicios. Esto significa lograr la unidad teoría – práctica, la unidad docencia – producción, todo ello en el vínculo del estudio y el trabajo.

Es por ello que toda la organización pedagógica relacionada con las actividades de enseñanza y aprendizaje, están definidas en función de la formación de competencias laborales. De ahí, la importancia vital de la colaboración de la industria al proceso de educación técnica y profesional. El principio martiano de vinculación estudio - trabajo crea magníficas condiciones para este tipo de formación. En la formación del técnico en farmacia industrial, las modalidades de prácticas de producción, prácticas preprofesionales, prácticas tecnológicas contribuyen al desarrollo de este principio, no obstante, debe estructurarse más tiempo de permanencia del estudiante en la empresa, por ejemplo, las competencias específicas de elaborar medicamentos y operar equipos deben desarrollarse directamente en las diferentes industrias garantizando la rotación de los estudiantes por todos los puestos de trabajo para que puedan ejecutar las tareas inherentes a la profesión y contribuir a su desarrollo multifacético desde el mismo inicio de la formación.

El diseño curricular por competencias laborales se caracteriza por propiciar un aprendizaje más cercano a la vida real, que no se opone al diseño por objetivos, y determina la estrategia pedagógica de seguir situando al estudiante en el centro del proceso de educación técnica y profesional. También se caracteriza por la integración y la obligación de entregar resultados según normas establecidas con la colaboración del ámbito laboral.

Según Popa (2003) son exigencias del diseño curricular por competencias laborales, que se asume: Orientación y apoyo del Ministerio de Educación Participación del sector productivo Planificación y organización de recursos humanos y materiales Motivación y concertación entre profesores Cambios de comportamientos y

adaptación de los profesores Preparación de los estudiantes ante la formación por competencias laborales

Transformar el proceso de educación técnica y profesional, que sitúe al estudiante en el núcleo del mismo, promover la resolución de problemas, potenciar el empleo de métodos productivos de enseñanza-aprendizaje y formas organizativas que permitan desplegar todas las potencialidades de los alumnos, que desarrolle la independencia cognoscitiva del estudiante y la búsqueda científica, lograr que el alumno sea responsable de su propio aprendizaje. Recalificar al profesorado para que logre desarrollar en los estudiantes competencias que él previamente debe adquirir. Transformar los diferentes tipos de prácticas que los estudiantes realizan en la producción o los servicios, de modo que incremente cualitativamente su papel, para la formación de competencias, que sólo es posible adquirir en ese ámbito. Desarrollar un trabajo profundo para la determinación y perfeccionamiento de las habilidades y capacidades rectoras de la especialidad. Lograr que la evaluación cumpla una función esencial en la formación por competencias laborales: la evaluación para la autoevaluación.

### **Elaboración del diseño curricular por competencias laborales**

Para elaborar un diseño curricular por competencias laborales se hace necesario:

- a) Determinar competencias laborales Además de las caracterizaciones de la industria o sector productivo, de la especialidad y de la institución, después que se realice el análisis de la situación de trabajo se debe tener: la definición del profesional; las tareas y funciones que realiza; el proceso de trabajo en que se desempeña; las operaciones y suboperaciones que realiza; las habilidades, conocimientos y hábitos a adquirir; las cualidades de la personalidad, actitudes, valores que debe desarrollar; los equipos a manejar; las condiciones en la industria, los requisitos para ejercer las funciones de la especialidad y el modo de ejecución de las tareas.
- b) Descripción de la competencia laboral desde el punto de vista del diseño curricular Cada competencia se describe en términos de objetivo y de norma, a esto se nombra

plan marco o descriptor de la competencia. El objetivo tiene dos componentes: enunciado de competencia y elementos de competencia. (Robitaille y Daigle, 1999) En el capítulo 3 se describe cada competencia.

El enunciado de competencia se expresa con un verbo de acción y un complemento directo. Es necesario señalar que sólo el verbo de acción no marca la diferencia. Los elementos de competencia son etapas o resultados ligados a la demostración de la competencia. La norma tiene dos componentes: el contexto de realización de la competencia y los criterios de desempeño por cada elemento. El contexto de realización determina lo que necesita el estudiante o lo que puede utilizar al momento de demostrar la competencia. Los criterios de desempeño determinan las exigencias que tiene que cumplir el estudiante para alcanzar los resultados esperados en términos de logros cognitivos, metacognitivos, motivacionales y de cualidades personales.

c) Elaboración del plan de curso o programa de la competencia (Robitaille y Daigle, 1999)

El modelo propuesto tiene cuatro partes y cada una tiene informaciones que se completan. La primera parte tiene todas las informaciones que permitirán sacar una visión global de la formación dentro de ese curso. La segunda parte describe las etapas de la formación. Cada etapa es en realidad una secuencia de aprendizaje y por eso es la parte más importante del plan de curso. La tercera parte presenta el procedimiento de la evaluación y la última presenta la bibliografía.

La formación por competencias laborales y su diseño tienen su fundamento pedagógico en la Pedagogía de la Educación Técnica y Profesional (Abreu, 2004) donde se logre una educación desarrolladora que considera al hombre como un sujeto productivo y protagonista del proceso. Los componentes personales del proceso son el alumno, el profesor, instructor de la empresa y el grupo de estudiantes. El profesor debe ser mediador del proceso de educación técnica y profesional, en tanto cree situaciones de enseñanza y aprendizaje que pongan al estudiante en una posición crítica, reflexiva, participativa, productiva, donde tenga un papel protagónico, que reflexione, que analice cómo aprende, qué le falta, cómo es como persona. El

contenido se determina sobre la base de las competencias laborales y en función de las condiciones de la escuela. Los métodos de enseñanza, los medios y las formas organizativas que se apliquen deben estar en función de una enseñanza y aprendizaje desarrolladores que permitan la formación del sujeto protagonista y productivo al que se aspira.

Otro fundamento pedagógico importante está en el principio estudio – trabajo. Como se explicó anteriormente.

La formación del profesional por competencias laborales que se necesita en las condiciones cubanas encuentra su fundamento psicológico en la psicología materialista dialéctica con su enfoque histórico cultural. Creada por el psicólogo ruso L.S.Vigotsky y desarrollada posteriormente por muchos seguidores, como por ejemplo A. Luria, A. N. Leontiev, P. Ya. Galperin; N. Talizina y otros, la teoría histórico-cultural expresa la interrelación sujeto-objeto a partir de una relación de interacción y de transformación recíproca iniciada por la actividad mediada del sujeto. Se produce una relación interaccionista dialéctica. “El aprendizaje no existe al margen de las relaciones sociales; no ocurre fuera de los límites de la zona de desarrollo próximo y el aprendizaje y la educación preceden al desarrollo.” (Morenza en Cejas, 1998:16)

También se tiene en cuenta que el profesor es el mediador entre el alumno y las competencias, le permite que “se trabaje con el alumno para poder ver su potencial de saber; propone que las actividades realizadas en el aula, laboratorio, o empresa se realicen en grupo y de manera individual”. (Siqueira en Cejas, 1998: 16) El papel del alumno debe ser protagónico, que pueda tomar decisiones, que se autoprepere correctamente para todas las actividades y que pueda participar en las cuestiones importantes del proceso de formación, por lo que se crearán espacios de reflexión y discusión de cómo el estudiante va desarrollando sus competencias, de que estrategias de aprendizaje debe desarrollar, cómo son sus métodos de estudio, cómo y cuánto ha crecido como persona.

### **Diseño curricular modular**

Para estructurar el diseño curricular por competencias laborales se necesita lograr integración entre los componentes de las competencias laborales, por lo que el diseño modular es una posibilidad para lograr este proceso y es el que se asume en este artículo.

Se define el concepto de módulo desde dos perspectivas:

Desde el punto de vista del diseño curricular, un módulo es la unidad que posibilita organizar los objetivos, los contenidos, las actividades referentes a un problema de la práctica profesional y de las cualidades que se pretenden desarrollar, las que se infieren sobre la base de los elementos de competencia. Es una de las unidades que constituyen la estructura curricular. Tiene relativa autonomía y se relaciona con los elementos de competencia.

Desde el punto de vista del proceso de educación técnica y profesional, el módulo constituye una integración de contenidos\*, actividades y cualidades relativos a un "saber hacer reflexivo" que se aprende a partir de una situación problémica derivada de la práctica profesional. De esta manera, el módulo se considera como la forma más adecuada de responder, desde la perspectiva de la formación, a una definición de competencia que integra los componentes cognitivos, motivacionales, metacognitivos y cualidades de la personalidad. Tiene por objeto la integración de objetivos, contenidos, métodos, medios, formas organizativas y evaluación en torno a situaciones creadas a partir de problemas de la práctica profesional.

Un módulo, a diferencia de una forma de organización curricular tradicional, propone un recorrido, un guión, un argumento a desarrollar configurado por las problemáticas del campo profesional que se van trabajando y en torno a las cuales se articulan los contenidos. Ellos convergen porque son convocados por la situación problemática derivada de la práctica profesional. No se trata de una yuxtaposición o una acumulación de contenidos provenientes de diferentes fuentes sino de una estructuración en torno a una situación que, vinculada a un problema, posibilita la selección de los contenidos necesarios para desarrollar las competencias que permitirán su resolución.