



El Consejo Nacional  
para la Enseñanza y la Investigación  
de las Ciencias de la Comunicación  
CONEICC

CCC  
AI  
1174

## **SEMINARIO SOBRE EVALUACIÓN CURRICULAR PARA EL CAMPO DE LA COMUNICACIÓN Y EL PERIODISMO**

México D. F., 22 de Febrero de 2001

**DRA. OFELIA ÁNGELES GUTIÉRREZ**

Fecha de realización: martes 13 y miércoles 14 de Marzo.

Sede: Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Occidente  
ITESO, Guadalajara, Jal.

Horario: 10:00 a 13:30 y de 16:00 a 19:30 hrs

### **PRESENTACIÓN**

**E**l mundo se encuentra en una etapa de su historia caracterizada por el cambio y aunque dicho fenómeno no es privativo de esta época, difiere en varios sentidos del que se ha experimentado en el pasado. Su característica es triple: es ininterrumpido, rápido y con tendencia a acelerarse y afectando prácticamente a todas las esferas y condiciones de la vida del individuo y de la sociedad.

Se acelera y diversifica el desarrollo científico tecnológico, se modifica la actividad económica en múltiples sentidos, transformándose la noción y las condiciones de empleo; surgen y se desarrollan nuevas actividades o se modifican otras, cambian las formas de vida, las relaciones sociales y en general el papel de los diversos actores sociales. Estas mutaciones generan la necesidad de que la población activa cuente con más conocimiento, con nuevas competencias e implica, en consecuencia otros requerimientos de educación y formación permanente.

La creciente importancia del saber en el mundo actual hace imperiosa la necesidad de actualizar y perfeccionar los conocimientos generales y especializados, así como

de generar posibilidades para eventuales reconversiones profesionales colocando a la educación y, particularmente, a la educación superior, en un plano estratégico para el desarrollo futuro de los países.

Aunque el crecimiento cuantitativo del sistema de educación superior ha sido sorprendente a lo largo de los últimos 40 años, este proceso no se ha acompañado siempre de cambios conceptuales y cualitativos que respondan adecuadamente a las nuevas exigencias y necesidades sociales.

La preocupación generalizada por la calidad que debe lograr la educación superior ha derivado en la propuesta de un conjunto de estrategias y acciones que afectan todos los aspectos del funcionamiento de las instituciones del nivel: los objetivos, las estructuras, la normatividad, la gestión, la función de los docentes y las características de los programas académicos.

Con relación a este último aspecto se advierte la aparición de un conjunto de tendencias: flexibilidad, pertinencia, polivalencia, internacionalización, certificación del aprendizaje socialmente adquirido, interdisciplinariedad y pluridisciplinariedad, emergencia de nuevas disciplinas, entre otras, que marcan un cambio fundamental en la formación de los profesionales y obligan a la revisión y eventualmente a la reestructuración de los programas orientados a ello.

Sin duda, la calidad de los programas y de la educación superior en general, se relaciona directamente con una evaluación que permita identificar aquellos elementos que mejor respondan a las necesidades sociales y características de las prácticas actuales y previsibles de los profesionales.

En ese sentido, la evaluación curricular, como actividad específica que permite sustentar la orientación y reorientación de los programas académicos deberá incorporar esos nuevos criterios y tendencias, de manera que se cuente con referentes más pertinentes y eficaces que garanticen la vigencia y pertinencia de la formación.

Con base en los señalamientos anteriores, el Seminario pretende:

- 1) Reconocer las tendencias de cambio en los contextos nacional e internacional que impactan y modifican las condiciones y características del ejercicio profesional, particularmente del profesional de la Comunicación.
- 2) Analizar las implicaciones de los cambios en la práctica vigente y en la orientación de los programas de formación del profesional de la Comunicación.

- 3) Reflexionar sobre la naturaleza y características del campo de la Comunicación, como objeto de conocimiento, en el contexto del cambio.
- 4) Analizar y proponer un marco de referencia para la evaluación de los programas de formación de profesionales de la Comunicación, considerando las nuevas características del campo, el ejercicio profesional y las tendencias en educación superior.

## **CONTENIDO**

1.- Los nuevos contextos nacionales e internacionales y su impacto en el funcionamiento de la IES.

1.1.- Cambio en el orden económico, social, político, cultural, científico-tecnológico.

1.2.- Impacto en la práctica profesional, el mercado laboral y los procesos de inserción de los egresados: el caso de los profesionales de la Comunicación.

### **ACTIVIDADES:**

- Revisión en pequeños grupos sobre el tema, con base en la exposición y en la lectura de un texto.

2.- El campo de la Comunicación como objeto de conocimiento.

2.1.- Interdisciplina y pluridisciplina en el campo.

2.2.- Repercusiones en la orientación de los programas de formación: nuevas figuras profesionales, relación teoría-práctica; conocimientos-habilidades-actitudes, flexibilidad, competencia profesional; pertinencia, factibilidad.

### **ACTIVIDADES:**

- Lectura y discusión sobre textos. Presentación al grupo.
- Análisis de planes de estudio, desde la perspectiva de la conformación disciplinar. Identificación y exposición de las tendencias representativas.

3.- La evaluación curricular en el nuevo contexto de la formación profesional de la Comunicación hacia la construcción de nuevos referentes.

3.1.- La evaluación y la planeación – reestructuración curricular como proceso estratégico para el aseguramiento de la calidad de los programas.

3.2.- Características de un nuevo referente para la evaluación.

### 3.3.- Acreditación y certificación: los nuevos desafíos para la planeación y evaluación curriculares.

#### ACTIVIDADES:

- Trabajo en equipos para la propuesta de elementos para la evaluación y acreditación de programas académicos del área de Comunicación.
- Discusión sobre sus implicaciones institucionales, profesionales y personales.

#### REFERENCIAS:

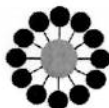
Benassini Félix, Claudia (1998): "Acercamiento a la evolución del campo profesional de la comunicación desde la perspectiva de sus egresados", en María Antonieta Rebeil y Celia RuízSandoval el poder de la comunicación en las organizaciones. México: Plaza y Valdes/UIA-Golfo Centro/AMCO/Universidad Latinoamericana.

Pacheco Méndez, Teresa (2000): "Programas de formación de profesionales universitarios: un modelo de evaluación", en Teresa Pacheco y Ángel Díaz Barriga (coords.) Evaluación Académica. México: UNAM/CESU/FCE.

Rebeil Corella, María Antonieta y Celia RuizSandoval (1998): "Memoria del encuentro La comunicación en las organizaciones: Perspectivas laborales y académicas", en María Antonieta Rebeil y Celia RuízSandoval el poder de la comunicación en las organizaciones. México: Plaza y Valdes/UIA-Golfo Centro/AMCO/Universidad Latinoamericana.

Sánchez Gutiérrez, Salvador (1998): "La visión estratégica del comunicador organizacional", en María Antonieta Rebeil y Celia RuízSandoval el poder de la comunicación en las organizaciones. México: Plaza y Valdes/UIA-Golfo Centro/AMCO/Universidad Latinoamericana.

Teichler, Ulrich (1988): "Las exigencias del mundo del trabajo", en Conferencia mundial sobre la educación superior. Paris: UNESCO/Organización Internacional del Trabajo.



El Consejo Nacional  
para la Enseñanza y la Investigación  
de las Ciencias de la Comunicación  
CONEICC

CCC  
AI  
1174

6 de febrero, 2000

MTRO. LUIS BUENO SÁNCHEZ  
UNIVERSIDAD DE COLIMA  
PRESENTE

Estimado Maestro:

Como es de su conocimiento, los días 13 y 14 de marzo del presente año, nuestro Consejo llevará a cabo el Seminario sobre Evaluación Curricular, mismo que se celebrará en las instalaciones del Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Occidente (ITESO), con sede en la ciudad de Guadalajara, México.

La inscripción y asistencia al seminario están reservadas a coordinadoras/es o responsables de las licenciaturas en comunicación o periodismo que forman parte del CONEICC. Por lo anterior, rogamos a usted se sirva realizar las gestiones correspondientes, a efecto de contar con su invaluable participación<sup>1</sup>, toda vez que ello redundará en la mejora continua de la enseñanza y la formación de los profesionales de la comunicación y el periodismo.

Sin otro particular, le reitero mi más amplia disposición para atender los aspectos relacionados con la organización académica del seminario.

ATENTAMENTE

Mtro. Luis Alfonso Guadarrama Rico  
[lagr@coatepec.uaemex.mx](mailto:lagr@coatepec.uaemex.mx)  
Coordinador Académico

<sup>1</sup> En caso de imposibilidad para tomar parte en el Seminario, su institución está en plena libertad de proponer a la persona que estime conveniente.

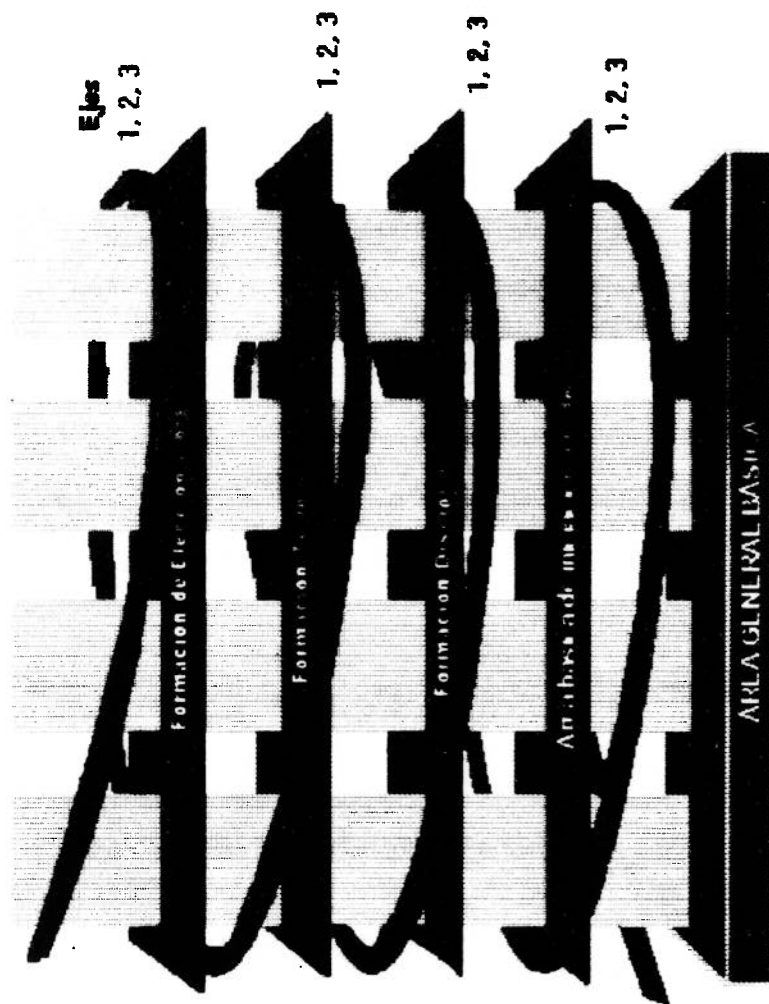
CCC  
AI  
1174

### Distribución de los Cursos y otras Experiencias Educativas

Área de Formación Básica	Área de Formación Disciplinar	Área de Formación Terminal	Área de Formación Electiva
<p><b>General</b> Taller de aprendizaje del Inglés I y II (12)</p> <p>Taller de Computación Básica (6)</p> <p>Taller de Habilidades del Pensamiento Crítico y Creativo (6)</p> <p>Taller de lectura y redacción a través del análisis del mundo contemporáneo (6)</p> <p>30 créditos obligatorios</p> <p>Iniciación a la disciplina</p> <p>Cursos y otras experiencias educativas básicas necesarias para el acceso al estudio de cada disciplina en particular.</p>	<p>Cursos y otras Experiencias educativas que definen el carácter distintivo de cada disciplina en particular.</p>	<p>Servicio Social (12)</p> <p>Experiencia Recepcional (12)</p> <p>24 créditos obligatorios</p> <p>Cursos y otras Experiencias educativas para la orientación final del perfil profesional.</p>	<p>Cursos y otras Experiencias educativas elegidas por el alumno, que pueden corresponder a cualquiera de las otras áreas y a cualquier disciplina, para complementar la formación general del estudiante.</p>
20-40 %	40-60 %	10-15 %	5-10 %

## FINES DEL MODELO

INDIVIDUAL      HUMANO      SOCIAL      PROFESIONAL



- 1.- Eje Epistemológico-Técnico;
- 2.- Eje Heurístico;
- 3.- Eje Sociológico.

## **TENDENCIAS DE LAS PROPUESTAS CURRICULARES**

- **POLIVALENCIA**
- **FLEXIBILIDAD**
- **PERTINENCIA**
- **CARACTER PROSPECTIVO**
- **REDUCCION DE LA CARGA ACADEMICA**
- **MENOR PRESENCIALIDAD**
- **ENFASIS EN LO BASICO**
- **INTERNACIONALIZACION**
- **INTEGRALIDAD**



## Factibilidad de la Propuesta Curricular

- **Educativa**
- **Normatividad**
- **Técnica**
- **Organizativa**
- **Financiera**
- **Socio-política**
- **De vinculación con sectores usuarios o beneficiarios**
- **De recursos Humanos**
- **De Recursos Materiales**

## Pertinencia de la Propuesta Curricular

- Social
- Académica-disciplinaria
- Con el mercado laboral
- Con las políticas generales (públicas, institucionales) nacionales e internacionales
- Con los intereses de los estudiantes, de sus familias
- Con la estructura y organización del sistema educativo

## **CURRÍCULUM FLEXIBLE**

- Permite que las actividades de aprendizaje se seleccionen considerando tanto los requerimientos del programa como las características del estudiante.
- No existe un listado predeterminado de materias a cursar y/o actividades escolarizadas definidas y secuenciadas.
- Se definen con precisión los objetivos, el perfil de ingreso, las características de los académicos participantes y el perfil de egreso.
- La determinación de cursos, seminarios, actividades, etc., es hecha por el tutor asignado a cada estudiante y/o una instancia colegiada y, en algunos casos, por el investigador.
- El modelo se utiliza con frecuencia en programas de tipo tutorial.

## ESTRUCTURA Y ORGANIZACIÓN DEL CURRÍCULO FLEXIBLE

Trabajo de investigación, seminario de investigación, actividades complementarias de autoaprendizaje	Requisitos de titulación
Trabajo de investigación, cursos y seminarios en apoyo al trabajo de investigación	Tesis réplica

## ESTRUCTURA Y ORGANIZACIÓN DEL CURRÍCULO RÍGIDO

TIEMPO DE DURACIÓN DEL PROGRAMA		
Listado de asignaturas		
Asignaturas organizadas por áreas del conocimiento		
Tronco común		
Asignaturas por áreas terminales		
Asignaturas obligatorias por área	Estancias en empresas	Asignaturas obligatorias por área

## ESTRUCTURA Y ORGANIZACIÓN DEL CURRÍCULO SEMI-FLEXIBLE

<b>DISTRIBUCIÓN DE LA CARGA CREDITICIA</b>		
Área básica	Área disciplinaria	Área terminal
Materias generales	Materias especializadas	
Área básica	Área mayor Área menor	Área de integración
Tronco general	Tronco básico Profesional	Área de concentración
Materias generales	Requisitos del área mayor Requisitos del área menor / cursos efectivos Otros requisitos del programa Cursos de apoyo	<i>Capstone course</i>

## MODELOS SEMIFLEXIBLES

**Institutos Tecnológicos  
Públicos**

- **Ciencias Básicas**      30 – 35 %
- **Ciencias de la  
Ingeniería**      35 – 40 %
- **Diseño de la  
Ingeniería**      15 – 20 %
- **Ciencias Sociales Y  
Humanidades**      10 – 15 %

**Universidad Autónoma  
Metropolitana – Atz.**

	Tronco General	Tronco Básico Prof.	Area de Concentración
Ciencias Básicas e Ingeniería	24 – 26 %	43 – 60 %	15 – 30 %
Ciencias Sociales y Humanidades	18 – 20 %	54 – 66 %	14 – 25 %
Ciencias y Artes Para el Diseño	25 %	53 %	22 %

	C. Básicas	C.Ingeniería	Diseño Ing.	C. Sociales	Opt.
<b>ABET (USA)</b>	25 %	10 %	25 %	20 %	12 %
<b>FEANI (EUROPA)</b>	35 %	55 %	*	10 %	10 %

# FLEXIBILIDAD CURRICULAR

- ❖ En cuanto a la fundamentación y el perfil de egreso:
  - Desempeño de más de una función profesional (polivalencia)
  - Atención a necesidades de naturaleza diversa.
  
- ❖ En cuanto a la secuencia y organización de contenidos:
  - Organización de secuencias que no tienen un orden y temporalidad previamente definidas.
  - Posibilidad(es) de que el estudiante seleccione contenidos de acuerdo con sus intereses y posibilidades.
  - Manejo de elementos comunes entre diferentes planes de estudio.
  - Incorporación y/o combinación de modelos de organización curricular.
  
- ❖ En cuanto a la participación de nuevos espacios y agentes educativos:
  - Diversificación de los perfiles del docente.
  - Uso de las nuevas tecnologías de comunicación y la información.
  - Movilidad intra-interinstitucional, internacional.
  - Introducción de prácticas, estancias, etc.
  
- ❖ En cuanto a procesos de administración y gestión académica.
  - Posibilidad de acelerar o reducir el ritmo de avance de la trayectoria escolar.
  - (Sistema de créditos, modificación en los límites de duración de la formación).
  
- ❖ En cuanto a las formas de evaluación de los aprendizajes:
  - Demostración de competencias.
  - Evaluación formativa.



# **CURRÍCULUM SEMIFLEXIBLE**

- Los conocimientos se organizan en etapas constituidas por grupos de asignaturas que no necesariamente tienen una secuencia temporal obligatoria previamente definida.
- Generalmente se organiza en tres niveles o etapas constituidas por un grupo de cursos básicos de nivel general, comunes a los programas de un área del conocimiento.
- Otro grupo corresponde a los requerimientos del programa académico seleccionado.
- El tercer grupo permite profundizar en un área del programa de estudios o de un programa distinto.
- Para determinadas asignaturas se señala una seriación obligatoria.
- Puede darse flexibilidad en cuanto al tiempo de realización de los estudios (uso del sistema de créditos).
- El estudiante selecciona las asignaturas (algunas) del currículo, lo cual permite una mejor adecuación a las aptitudes e intereses de éste.
- La posibilidad de seleccionar cursos permite mayor amplitud de matices en la especialización.

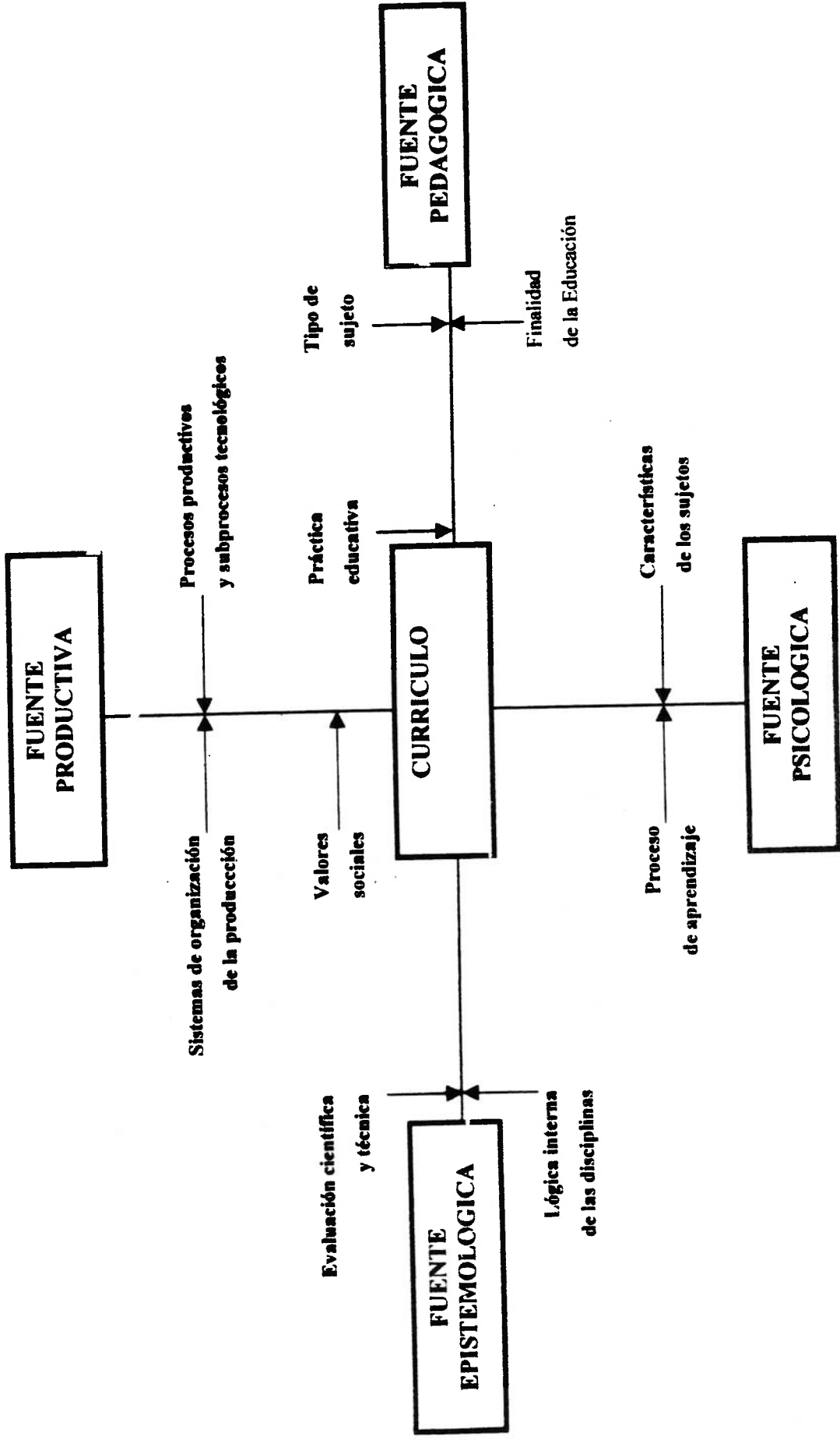


El funcionamiento de este modelo requiere una importante infraestructura de apoyo y tutoría para el estudiante.

## **CURRÍCULUM RIGIDO**

- **Basado en la disciplina como criterio para seleccionar y ordenar contenidos.**
- **Las materias para cursar un programa y obtener un título y un grado están previamente determinadas.**
- **Su secuencia temporal se establece en periodos definidos de tiempo y ciclos escolares.**
- **Existe una seriación obligatoria entre materias correspondientes a diferentes periodos escolares.**
- **Dificulta el reconocimiento de los estudios aun en programas pertenecientes a la misma institución.**

# LAS FUENTES DEL CURRÍCULO



Concepto, formación y  
profesionalización de:  
el educador social,  
el trabajador social y  
el pedagogo social

Un enfoque interdisciplinar e interprofesional

Jordi Riera Romaní

 **NAU** llibres

# Concepto de profesión

## 1.1. DETERMINACIÓN PREVIA DE LAS DIFERENTES DIMENSIONES QUE IDENTIFICAN UNA FIGURA PROFESIONAL.

Para poder realizar un estudio comparativo entre los tres profesionales que nos ocupan, es necesario que, previamente, determinemos aquellas dimensiones más relevantes que, en forma de matriz, nos permitan derivar el estudio individual de cada uno de los tres profesionales y posteriormente, el estudio comparativo-transversal.

Para determinar estas dimensiones debemos profundizar en el concepto de “profesión” y en otros muy cercanos, cosa que nos permitirá determinar qué dimensiones deben ser seleccionadas para la matriz.

La palabra de origen “*profesión*” deriva del latín *professio -onis* (declaración, manifestación), que, a su vez, deriva etimológicamente del verbo *profiteri* (declarar abiertamente, “hacer” profesión). Aparece documentado en catalán por primera vez en el **tercer cuarto del siglo XIV**, para hablar del “**acto de declarar la fe**” o “**de emitir los votos en una orden o instituto religioso**”<sup>1</sup>.

Con la acepción de “**ocupación que se ejerce profesionalmente**” aparece por primera vez en 1616 en la *Història de Sóller*, II, 931.<sup>2</sup>

¿Por qué esta nueva acepción de la palabra dos siglos después de su origen? ¿Es que tal vez podríamos establecer vínculos entre el acto íntimo y profundo de declarar la fe o, aún más, de comprometerse con el ideario concreto de una orden religiosa (primera acepción de la palabra), con el hecho de dedicar tu vida a un oficio, a una ocupación determinada, (vocación → preparación → dedicación)?

En todo caso, lo que parece claro es que el término profesión, originariamente, estaba íntimamente vinculado a una dimensión vocacional y de opción personal entendiéndose que, todo lo demás, aquello que se ejercía remuneradamente -o para recibir estrictamente una contraprestación- pero que no se fundamentaba en la expresión explícita de una vocación profunda, se podía entender como un oficio u ocupación, pero no profesión.

Haciendo un “salto” en el tiempo - y también cualitativo - nos preguntamos cuáles son las dimensiones y especificidades que han caracterizado el concepto de profesión, a lo largo y al final ya de nuestro siglo. Para determinar estas dimensiones actualizadas, nos proponemos hacer un breve recorrido documental que nos permita revisar algunas de las aportaciones más relevantes existentes entorno a este objeto de estudio.

1 *Diccionari Etimològic i Complementari de la Llengua Catalana*. Joan Coromines.

2 *Diccionari Català-Valencià-Balear*. Alcover i Moll.

Queremos destacar inicialmente las fundamentadas aportaciones de Shön (1992). Este autor analiza en profundidad el valor del aprendizaje profesional en todas sus dimensiones y, específicamente, la dimensión que por ser considerada "artística" ha sido menospreciada en muchos entornos de enseñanza profesional. En concreto, Shön nos recuerda que:

*"Cuando, en las primeras décadas de este siglo, las profesiones comenzaron a apropiarse del prestigio de la Universidad instalando sus centros de formación en el marco universitario, la "profesionalización" significó la sustitución del arte por el conocimiento sistemático, preferentemente científico.*

*A medida que se ha ido produciendo una toma de conciencia de la crisis de confianza en el conocimiento profesional, los formadores han empezado una vez más a ver el arte como un componente esencial de la competencia profesional, y a preguntarse si las escuelas o facultades pueden o deberían hacer algo sobre ello y, en este caso, cómo la preparación para el arte puede hacerse en coherencia con el currículum profesional básico de ciencia aplicada y tecnología" (1992:26)*

Habrà, pues, que tener muy en cuenta en la breve revisión que ahora iniciamos que, si aceptamos los planteamientos de Shön, el estadio último de todo proceso de "profesionalización" se encuentra incluso en el desequilibrio que supone abandonar "-lo que me hace sentir un profesional fundamentado..." (conocimientos, sistematización, tecnología...) y buscar esta acción profesional final, más intuitiva o "artística" que supera el anterior estadio sin menospreciarlo y que tanto caracteriza y distingue a los "buenos" profesionales, aquellos que consideramos de "élite".

Nos parece importante haber situado esta premisa "preventiva" en el momento en que nos disponemos a hacer un análisis detallado de cada una de las dimensiones o partes del concepto "profesión". No queríamos que el hecho de adentrarnos en la revisión de las partes nos hipotecase la posibilidad de contemplarlo a una cierta distancia - el todo - e incluso superarlo como nos sugiere Shön, redimensionándolo.

Para iniciar esta aproximación más detallada respecto al concepto de profesión nos guían las reflexiones de Jolonch (1995):

*"La distinción entre profesionalidad y profesión que hace Elisabet Bautier<sup>3</sup> en un estudio sobre las profesiones sociales en Francia es muy útil para comprender la situación de los educadores y de otras figuras recientes del ámbito social en Cataluña (...)*

*Éstas serían nuevas formas de profesionalidad que se han estado desarrollando en los últimos años sin la certificación académica ni la profesionalización correspondiente. Bautier se pregunta cuál es la relación entre profesión y profesionalidad. La respuesta que da nos permite hablar*

3 Jolonch, A. cita esta profesora del Departamento de Ciencias de la Educación de la Universidad de París. En concreto se refiere a su artículo "*Les professionnels et la professionnalisation en banlieu*", del Programa Interministerial de Investigación. Enero, 1994.

Probablemente, pero, si esta propuesta tuviese validez universal, no podrían considerar algunas profesiones que disfrutaran de reconocimiento social. Por ejemplo mismo caso del "maestro", sin un código deontológico definido y consensuado, ni colegio profesional reconocido. Aún y así, es evidente que es mayor la exigencia social a la que somete el maestro que su reconocimiento social. Sin duda por lo último que comentábam

Debemos pero diferenciar diáfamanente el concepto de "profesión" del de "ocupación" a menudo mal empleados como sinónimos. El concepto de ocupación se entiende por oposición al de ocio<sup>5</sup>: resulta de aquello en lo que se emplea el tiempo con retribución o ganancia (ganancia que no hace falta que sea económica). Podríam afirmar pues que, relacionándolo con el concepto de profesión, todas las profesiones son ocupaciones pero no a la inversa.

Otra aportación en este sentido, que nos parece menos cerrada que la de Carr-Saunders y Kemmis, la hace Barnes (1987) cuando afirma que podemos considerar que una comunidad de personas trabajan en una profesión si, fundamentalmente:

- 1º) Comparten una formación común que les lleva a pensar y actuar de una manera similar.
- 2º) Utilizan una serie de procedimientos análogos y habituales que les permiten intervenir, aprender y evaluar.

Este autor añade que la existencia de tal "comunidad" de personas garantiza la existencia de la misma profesión y de un determinado grado inicial de reconocimiento social de ella. Esta aportación de Barnes nos ayuda a simplificar los orígenes del proceso de profesionalización, en definitiva las dos coordenadas que nos permiten identificar la génesis profesional.

En otro sentido, y citando un autor español, tenemos la aportación de Fornos (1978) respecto al concepto de profesión que indica que:

*"Profesión es el conjunto de funciones públicas, socialmente valoradas, ejercidas por personas que han recibido una formación específica, se dedican preferente o exclusivamente a ellas, son dueñas de técnicas adecuadas, están organizadas asociativamente, disfrutan de autonomía laboral y se comprometen a cumplir la normativa vigente sobre su trabajo, por el que reciben una retribución económica"* (1978:157)

Así pues, y de acuerdo con este último autor, las características de máxima estabilidad y madurez de una profesión serían estas nueve:

- 1) Ejecutar unas funciones públicas, no necesariamente estatales.
- 2) Disfrutar de reconocimiento social.
- 3) Haber recibido una formación específica (universitaria o no).
- 4) Ser objeto de una dedicación preferente o exclusiva.
- 5) Tener una identidad técnica.
- 6) Estar organizada asociativamente.
- 7) Disfrutar de autonomía laboral.

<sup>5</sup> No queremos aquí mostrarnos en contra de los que defienden el trabajo, la profesión, como tiempo de ocio de ocupación libre y realizadora. Entiéndase como una contrastación simple, sin más pretensiones.

Recordemos aquí cuales son las coordenadas más importantes, que pueden ayudarnos a identificar la existencia o no de una profesión con mayor o menor grado de estabilización:

1º) La existencia de <b>un cuerpo de conocimientos</b> específico que proviene de la investigación científica y de la elaboración teórica en el ámbito que abrace cada profesión (disciplina).
2º) La existencia de una comunidad que comparte <b>una misma formación específica</b> .
3º) Desarrollo de unas <b>funciones públicas y específicas</b> con planteamientos comunes y técnicos de intervención profesional, con <b>retribución económica</b> reconocida por la tarea desarrollada y la asunción de un <b>compromiso ético</b> de la profesión hacia sus clientes o usuarios.
4º) La existencia de una <b>normativa interna para el grupo profesional</b> que permite el autocontrol de sus miembros por parte del colectivo profesional.

Como consecuencia de la anterior revisión, decidimos afrontar esta primera parte de nuestra investigación analizando cada una de las anteriores dimensiones y añadiendo la dimensión temporal respecto al ayer, el hoy y el futuro de los tres profesionales. Entre otras cosas, la revisión histórica también nos permitirá situar en qué momento se producen saltos cualitativos en la profesión estudiada, del tipo "*retribución económica*" por ejemplo.

También, esta última incorporación y selección de la dimensión histórica (pasado, presente y futuro) como dimensión objeto de estudio se justifica desde la necesidad de enmarcar nuestro estudio en las coordenadas de proceso evolutivo de cada una de las tres profesiones, para entender e interpretar mejor las vicisitudes en que se encuentran los respectivos presentes profesionales, relacionados y vinculados hoy, y probablemente más en el futuro.

A modo de síntesis, la decisión que hemos tomado para facilitar los posteriores análisis y comparaciones transversales es estudiar cada profesional siguiendo la siguiente tabla-matriz. La misma para los tres:

1) <b>Referentes históricos.</b> Indicios y evolución.
2) <b>Marco disciplinar.</b> Concepto y objeto disciplinar. Metodología.
3) <b>Formación inicial y permanente.</b> Planes de estudio. Programas. Perspectivas.
4) <b>Espacio profesional.</b> Concepto y objeto profesional. Funciones. Ámbitos.
5) <b>Cuerpo profesional y asociacionismo.</b> Colegio profesional. Asociaciones.
6) <b>Conclusiones del presente profesional y prospectiva.</b>



*"El camino a seguir mediante una serie de operaciones, reglas y procedimientos fijados de antemano de una manera voluntaria y reflexiva, para alcanzar determinados fines que pueden ser materiales o conceptuales" (1986:41)*

Dado que este "camino" está en relación directa con los fines, es probable que nos encontremos con muchas propuestas de "método" en función del fin perseguido.

La **metodología**, en consecuencia, sería el estudio sistemático de los métodos tanto en lo que se refiere al análisis lógico y científico del procedimiento seguido como en los principios en que se fundamentan. Frecuentemente, sin embargo, la palabra "metodología" se emplea para hacer referencia al "conjunto" de métodos empleados cuando una disciplina no utiliza un método único.

Entenderemos por **técnica** el conjunto de procedimientos y recursos específicos que utilizamos en una acción concreta, en un momento y contexto determinado.

En cuanto a los conceptos de "**función**" y "**rol**" profesional, a los cuales haremos referencia en el apartado que dedicaremos a los espacios profesionales, debemos distinguir entre "función" y "rol" y ambos conceptos del de "status".

Entenderemos por **función** aquel conjunto de actividades orientadas a un objetivo. Hay que destacar que un conjunto de acciones sin sentido unívoco y finalista no respondería a una función identificable. Así pues, al definir una función, debemos definir al mismo tiempo el conjunto de tareas y el sentido final de este conjunto. Fijémonos, sin embargo, en que si se definen sólo las tareas a desarrollar, no podemos en ningún caso percibir deductivamente su función. Diríamos, en este sentido, que las mismas acciones aparentes pueden ser orientadas hacia finalidades muy diversas.

Como **rol** entenderemos el papel que se juega en un determinado grupo. En este último sentido, el rol "profesional" debería ser considerado como el papel desarrollado en una organización o institución. Otros autores, a este rol profesional que se desarrolla en una organización le asocian el concepto de "status".

Finalmente, también precisar qué entenderemos por "**multi**" e "**inter** profesionalidad. De acuerdo con Rueda (1985) y Porcel (1985) hablaremos de "multi profesionalidad" siempre que interactúan profesionales de diferente formación inicial y titulación que basan su intervención como equipo en una serie de intervenciones yuxtapuestas como sumatorio de intervenciones. La caracterización que supone emplear el prefijo "**inter**" básicamente pasa por entender la intervención final del equipo como **una única intervención, unívoca**, con claros espacios de consenso de intervención planteando como estrategia metodológica la interdisciplinariedad.

La **interdisciplinariedad** es, pues, un concepto previo al anterior que supone necesariamente una integración interna y conceptual de diferentes disciplinas, que requiere la estructura de cada una de ellas para construir una axiomática nueva y común con la finalidad de dar una visión unitaria de un sector del saber.

Se puede aceptar, pues, que, siguiendo la lógica de los párrafos anteriores, el rol profesional del campo social - como el de otros campos - podrá desarrollar diferentes funciones y diferentes roles profesionales en función del momento y de la institución a la que pertenezca.

CCL  
AI  
1179

## ELEMENTOS DEL DISEÑO CURRICULAR DINÁMICO CONCEPTOS DE RAÚL FUENTES, COMENTADOS

- ◆ La primera y fundamental condición para el establecimiento y la práctica de un currículo dinámico de comunicación radica en la participación activa y comprometida del estudiante en el proceso de su aprendizaje. *Indudable el aserto para cualquier plan de estudios y no sólo el de comunicación, añadiría que parte del proceso de aprendizaje tendría que ver con el conocimiento del sujeto estudiante acerca de la manera en como el currículo fue diseñado, e incluso ciertos alumnos destacados podrían ser invitados a participar como opinantes, hay en algunos de ellos experiencia digna de ser rescatada. O, en cualquier caso, ¿de qué manera podemos acercar al educando a la fase de diseño? ¿es posible? ¿cómo?*
- ◆ Ningún diseño curricular tiene sentido si profesores y estudiantes no comparten sus postulados y no hacen propias sus definiciones y objetivos. *Si dicho compartir no fuera producto de un convencimiento vertical-descendente sería mejor, ello en el supuesto de que el conjunto del cuerpo académico entendiera el currículo, lo hubiera consensado y lo aplicara adecuadamente, y que al alumnado le interesara conocerlo y comprometerse con su proceso educativo. ¿Cuál sería la mejor manera de compartir, de poner en común?*
- ◆ Tal coparticipación debe actualizarse y operacionalizarse permanentemente, esto es, el currículo dinámico debe propiciar la transformación de su estructura como parte integral de los propios procesos formativos. *¿Profesores y alumnos deberían determinar qué, cómo, cuándo, por qué y para qué cambiar el currículo de acuerdo con la detección de necesidades nuevas objetivas y subjetivas? ¿será mejor que cada administración nos herede un nuevo currículo? ¿debe éste contener los elementos de su propia transformación y en qué consistirían?*
- ◆ Es necesario involucrar a todos los participantes en el proceso de análisis, formulación y deliberación curricular previo a la toma de decisiones. *¿Debe ser un grupo pequeño y especializado el que diseñe el currículo nuevo? ¿se debe incorporar al conjunto de la academia? ¿el estudiante debe permanecer pasivo porque no pueda aportar algo?*
- ◆ Todos los participantes deberán concebirse a sí mismos como *sujetos a transformación*, como susceptibles de cambiar al tenor de la experiencia. *Precisamente, la interacción sujeto-objeto hace que ambos factores estén en cambio constante, ¿cómo volver operativa esta idea con respecto a la dinamicidad de un currículo y una comunidad académica?*
- ◆ Para llegar a realizaciones, las necesidades y aspiraciones deben corresponderse con las posibilidades de facto. *Es cierto, podemos soñar demasiado y perder la perspectiva de nuestra realidad, en ocasiones muy triste, conviene pues conjugar lo deseable con lo posible: lo que factualmente podamos realizar.*
- ◆ La institución, como sujeto del currículo, orienta su dinámica por las definiciones que formula y que practica como instancia formativa. Pero si en ese diseño, en esa formulación y en esa práctica, la institución no asume

responsabilidad por las consecuencias de su definición y no reincorpora permanentemente a su proyecto las transformaciones que genera y las que le son impuestas por la propia sociedad, ese diseño enajena al sujeto de su realidad. *¿Ocurre tal fenómeno? ¿cómo explicarlo? ¿es posible que no ocurra?*

- ◆ En términos piagetianos, la dinámica de un diseño curricular tendría cierta analogía con la equilibración de estructuras cognitivas que constituye la inteligencia... la inteligencia es un estado de equilibrio móvil que permite al sujeto la adaptación continua a la vida, y guía su desarrollo a través de la dialéctica de la "asimilación" y la "acomodación", de la acción de transformarse y la acción de transformar. *¿Es clara la analogía? ¿puede adaptarse a una noción de diseño curricular dinámico, evolutivo, flexible, autoregulado?*
- ◆ Para la delimitación del objeto de la carrera, las claves son la teoría de la comunicación y la caracterización de las prácticas profesionales deseables; para la del perfil del comunicador, a su vez, las necesidades sociales de comunicación a atender prioritariamente y las condiciones del mercado profesional... *¿Por qué la teoría de la comunicación? ¿qué diferencia hay entre necesidades sociales prioritarias y mercado profesional?*
- ◆ Transladar el énfasis de la enseñanza al aprendizaje, de la información a la investigación, de la repetición a la teorización (*¿reflexión?*), de la competencia individual a la colaboración solidaria, de los ejercicios mecánicos a la práctica crítica...*Este es el motor de un currículo dinámico, ¿no? Y es también lo que pretendemos.*

prácticas comunicativas estén al alcance y al servicio de todos y no sólo de quienes detentan el poder.

Es evidente que ni un decreto autoritario, ni el adoctrinamiento ideológico, ni una manifestación colectiva de buena voluntad, podrán producir automáticamente los resultados pretendidos. Muchas veces se olvida que la enseñanza y el aprendizaje universitarios de la comunicación son un proceso dinámico y complejo, que debería contemplarse como un problema de comunicación educativa y que, como tal, implica una interrelación específica de factores que los mismos comunicadores deben ser capaces de desentrañar. En otras palabras, la enseñanza de la comunicación no es sólo la enseñanza *sobre* la comunicación, sino la enseñanza *en* la comunicación.

## DISEÑO CURRICULAR Y SUJETOS DE LA FORMACIÓN

Un último aspecto a tratar sobre la múltiple y compleja articulación dinámica que determina el sentido y las características de un diseño curricular es el que lo relaciona con los sujetos, individuales y sociales, que lo actualizan en la vida concreta y para quienes se instituye. Más allá de todo objetivo conductual, operativo o formal; de toda opción valoral, intelectual o ideológica; de toda actividad técnica, práctica o teórica; de toda sistematización conceptual y de toda alternativa al autoritarismo, la dispersión o la anarquía, está un conjunto de seres humanos viviendo una experiencia universitaria e interactuando con el currículo.

Cuando se trata de comunicación, sea en el plano epistemológico, teoricometodológico, de la investigación o de la práctica profesional, es ineludible reconocer, en principio, que no se trata con objetos sino con sujetos, y esto es fundamental para dar una dimensión ética a toda actividad al respecto. Cuando el trabajo consiste en diseñar los procesos de comunicación educativa a través de los cuales se formarán comunicadores, la exigencia se manifiesta doblemente: en cuanto al contenido de la formación y con respecto a la forma de desarrollarse.

La educación es, en último término, un proceso de apropiación del conocimiento y, como lo ha expresado Paulo Freire, "conocer es tarea de sujetos, no de objetos. Es como sujeto, y solamente en cuanto sujeto, que el hombre puede realmente conocer" (Freire, 1973). De esta concepción y de toda la filosofía educativa que expresa, surge la primera y fundamental condición para el establecimiento y la práctica de un currículo dinámico de comunicación: la participación activa y comprometida del estudiante en el proceso de su aprendizaje.

Por una parte, ningún diseño curricular tiene sentido si profesores y estudiantes no comparten sus postulados y no hacen propios sus definiciones y objetivos. Es en esta apropiación en donde se sustenta la dinámica del currículo y su efectividad social. Pero para ello hay dos condiciones: primero, que el diseño se elabore como un ejercicio dinámico de participación en sí mismo, que sea producto de la reflexión de aquéllos cuya carrera orientará; y segundo, que provea los espacios para que esa participación se operacionalice y actualice permanentemente, es decir, que el currículo propicie la transformación de su estructura como parte integral de los propios procesos formativos. Y no se trata de responder a caprichos, ignorancia o intereses particulares, sino de ponerlos en evidencia y de supeditarlos a metas superiores y comunes. Porque nada garantiza que esos caprichos, ignorancias o intereses no provengan de los profesores o de los expertos en diseño curricular, más que de los estudiantes. Y aun así, la participación responsable es altamente educativa. No se supone que los estudiantes sean los únicos que deban aprender... Tampoco se trata de someter las decisiones fundamentales de la institución al voto mayoritario, sino de involucrar a todos los participantes en el proceso de análisis, formulación y deliberación previo a la toma de decisiones, abriendo oportunidades para conocer y experimentar lo que se ignora y para encontrar las contradicciones, enfrentarlas, y aportar a los demás el fruto de lo aprendido.

Por último, no se trata de trabajar de la manera más cómoda en el interior de la universidad, sino de buscar la verdad, la validez y la coherencia vital de lo que se hace, en un ejercicio científico, crítico y creativo del proceso de comunicación educativa que da sustento a la formación profesional. De aquí surge y aquí confluye la necesaria dinámica del diseño curricular.

## HACIA UN DISEÑO CURRICULAR DINÁMICO

La realidad latinoamericana, constituida por una complejísima red de prácticas socioculturales, interdeterminaciones entre esas prácticas e interpretaciones diversas de su significación en la lucha por la hegemonía, es a la vez contexto y contenido de la actividad educativa de las escuelas de comunicación. Esa inserción de la universidad en la sociedad y en las condiciones en que los sujetos provenientes de ella dedican energía, tiempo y recursos a la formación para incidir profesionalmente sobre un aspecto de la vida colectiva: la comunicación y sus diversas manifestaciones ubica a la universidad como un

espacio privilegiado de transformación y renovación cultural. Pero ese privilegio es sólo una posibilidad hasta que la universidad y sus miembros no se asuman a sí mismos como sujetos a transformación; el diseño curricular expresa y concreta los límites y el sentido de la posibilidad.

Por ello, una concepción dinámica del currículo implica, a la vez que una anticipación del futuro deseable, un reconocimiento sistemático de las determinaciones como puntos de partida. Para llegar a las realizaciones, las necesidades y aspiraciones deben corresponderse con las posibilidades, y esa correspondencia debe constituir el marco del proceso educativo. De ahí que si el objeto de la carrera es la comunicación, el sujeto del currículo es la escuela y sus integrantes; son ellos quienes abordarán el estudio del objeto dentro de un rango definido de posibilidades, de condiciones de viabilidad de un proyecto académico que no dependen nada más de lo que se pretende hacer, sino de quién lo pretende y desde dónde.

Entonces, fundamentar un currículo sólo en los recursos, en un enfoque de moda, en la experiencia de otra escuela, en alguna teoría o en demandas del mercado profesional como respuesta "objetiva" a la definición del objeto de la carrera que se haya adoptado, es fundamentalmente falso, como también lo sería basarse sólo en la utopía, conformista o revolucionaria, que la voluntad de participación inventase al margen de la realidad.

La institución, como sujeto del currículo, orienta su dinámica por las definiciones que formula y que practica como instancia formativa. Pero si en ese diseño, en esa formulación y en esa práctica, la institución no asume responsabilidad por las consecuencias de su definición y no reincorpora permanentemente a su proyecto las transformaciones que genera y las que le son impuestas por la misma sociedad, ese diseño enajena al sujeto de su realidad y por tanto la formación que propone pierde su sentido, o al menos su sentido universitario.

En términos piagetianos, la dinámica de un diseño curricular tendría cierta analogía con la equilibración de estructuras cognitivas que constituye la inteligencia. Sistema de transformaciones al fin, la inteligencia es un estado de equilibrio móvil que permite al sujeto la adaptación continua a la vida, y guía su desarrollo a través de la dialéctica de la "asimilación" y la "acomodación", de la acción de transformarse y la acción de transformar (cfr. Piaget, 1971).

Concretamente, esta analogía por la cual se concibe el diseño curricular de comunicación como una estructura dinámica, lleva a la construcción de un modelo en el cual la delimitación del objeto de la carrera y la definición del perfil del comunicador, ambos elaborados en relación con el *marco valoral* adoptado por la institución, son

los elementos claves del diseño curricular que, a su vez fundamenta la práctica formativa.

Para la delimitación del objeto de la carrera, las claves son la *teoría de la comunicación* y la caracterización de las *prácticas profesionales* deseables; para la del perfil del comunicador, a su vez, las *necesidades sociales* de comunicación a atender prioritariamente y las condiciones del *mercado profesional*. Sobre estas bases, el currículo define objetivos, planes y programas, metodología y criterios de evaluación, cuya *práctica* requiere la administración de recursos humanos, técnicos, académicos, financieros, políticos, materiales, culturales y pedagógicos. Finalmente, del adecuado equilibrio y aprovechamiento de todos estos recursos dependen los resultados concretos del proyecto, expresados como capacidad de la institución y de sus egresados para incidir efectivamente en la transformación crítica de las prácticas comunicacionales de la sociedad, punto en el cual el círculo se cierra.

Estos apuntes para la construcción de un modelo dinámico de diseño curricular de comunicación son propuestos a la consideración conceptual, previa a la aplicación de un instrumento operativo que apoye la conjugación de los elementos concretos que en una institución determinada guíen la práctica educativa. Pero desde esta concepción surge una utilidad del modelo, considerando las dificultades, e incluso la imposibilidad en algunos casos, de realizar en la práctica estudios sistemáticos sobre muchos de los aspectos involucrados en la planificación y evaluación curriculares. La segunda tiene que ver con la propia formación de los responsables de las instituciones, ya que supone un desplazamiento metodológico y, a través de él, gnoseológico, que modifica las relaciones entre profesores, estudiantes y autoridades. Trasladar el énfasis de la enseñanza al aprendizaje, de la información a la investigación, de la repetición a la teorización, de la competencia individualista a la colaboración solidaria y de los ejercicios mecánicos a la práctica crítica, implica romper un esquema tradicional que puede resistirse o, incluso si esto no ocurre, no poder hacerse por cualquier razón. Enseñar y aprender la comunicación en la comunicación, entendiendo a la comunicación en su sentido participativo y horizontal, implica una transformación muchas veces radical de las instituciones y principalmente de sus miembros, de la misma manera que el autoritarismo en la comunicación impone congruencia entre la teoría y la práctica académica.

# Seminario Ev. Curricular - 1ª Sesión (Martes 13 Marzo, 2001)

CC

AI

1174

## - Códigos Curriculares (según Acuña)

- + Clásico: en las civilizaciones griega y romana, a partir del conocimiento de las gran ciencias y del surgimiento de las estrategias militares, dogma religioso.
- + Realista: surge en el Renacimiento, emergen nuevas disciplinas (historia, artes plásticas, geografía, etc.), se difunden las lenguas modernas (no solo el Latín), se utilizan objetos para apoyar "veridicisimil" (maquetas, instrumentos musicales, etc.).
- + Moral: luego de las luchas independentistas (Rev. Francesa) hay cambios en la estructura social y política, se da un énfasis de los valores (nación, religión, estado). Surgen campos disciplinares más concretos (como la administración, la psicología).

## - Transformaciones del Contexto Mundial Contemporáneo

- + Revolución Tecnológica + Globalización
- Tendencias de Evolución del Contexto
  - + Avance tecnológico de alta calidad y complejidad, predominio del sector servicios, aumento del consumo, problemas de desempleo, aumento del tiempo de "ocio" en las sociedades desarrolladas, aumento de los ancianos, desarrollo de técnicas y actividades "a la medida" (personalización productiva), paso de la producción en masa y de la comunicación de masas (sociedad industrial) a realizaciones más específicas y fluidas (sociedad informada).
  - + Énfasis en los "valores informacionales", Integración de redes especializadas (sociales, financieras, comerciales, industriales culturales)
- Preocupaciones:
  - + ¿Qué es lo que hace que aumente el interés entre la educación superior y el mundo de trabajo?  
Las exigencias se han modificado, los sujetos para los que se construyeron las propuestas curriculares se han ~~diversificado~~.

## - Tendencias que afectan la formación y el empleo

Globalización, Cambio Científico-Tecnológico, Nueva Estructuración de las Empresas, Transformación del Contenido del Trabajo, Empleabilidad y no Empleo de por Vida, Certificación.

- Tendencias Actuales del Empleo y el Trabajo
  - + La mayor concentración de empleos se da en el sector terciario.
  - + Aumento en el sector del empleo "no estructurado".
  - + Cambio en la estructura de puestos y las exigencias de calificación en toda ocupación.
  - + Pérdida de la "formalización del trabajo"
  - + Algunos sectores económicos enfrentan una reconversión masiva para hacer frente a los cambios tecnológicos y de organización del trabajo.

## - El Mercado de Empleo Actual

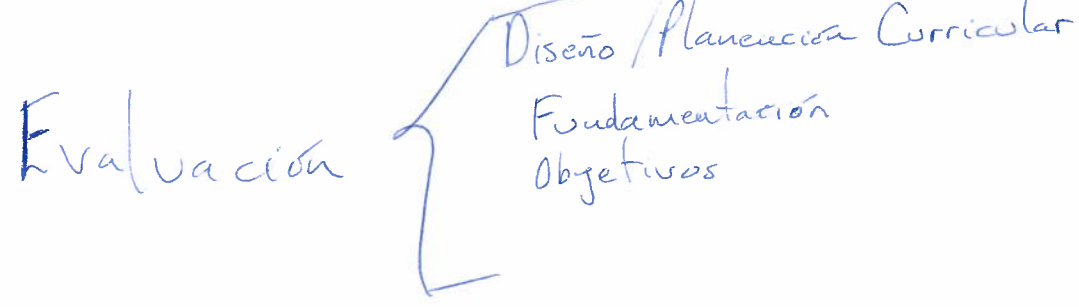
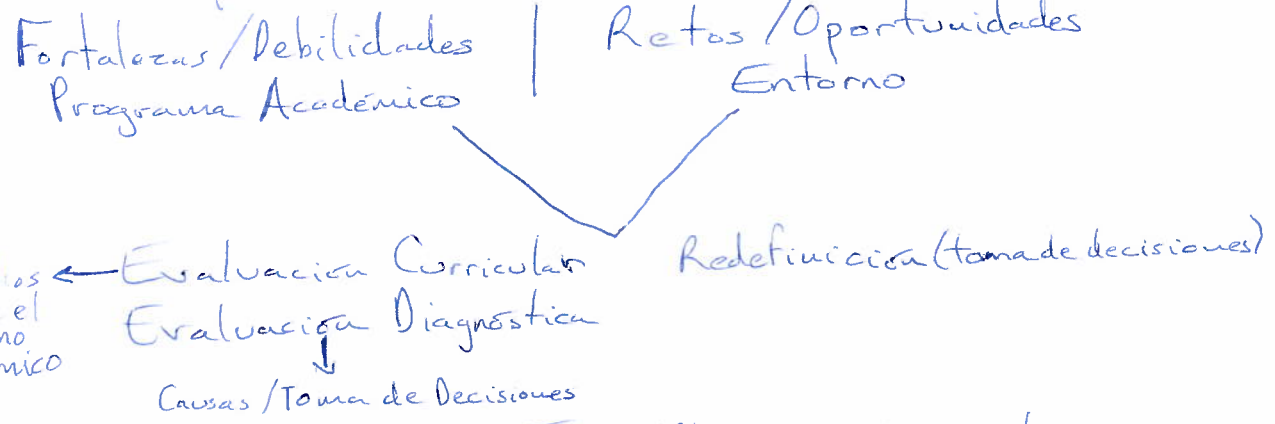
- + Erosión del trabajo de tiempo completo,
- + Desaparición del trabajo "para toda la vida"
- + Aumento de la subcontratación.
- + Aumento del autoempleo y trabajo a domicilio.
- + Reconversiones profesionales
- + Retribuciones por productividad.



Martes 13 (sesión vespertina)

La Evaluación de un Plan o Programa de Estudios busca:

- + Identificar y caracterizar lo que ha producido el plan o programa (egresados, investigaciones, proyectos, etc.)
- + Determinar las fortalezas y debilidades del plan o programa y las de la institución o dependencia responsable de su operación.



Pasos a seguir:

- 1º Determinar el objeto de evaluación (identificar los componentes estratégicos del programa) → Dimensiones, elementos, categorías

Ejercicio

- Identificar los cambios contextuales - en el ámbito nacional o internacional - que afectan (positiva o negativamente) a los comunicadores en su ejercicio profesional.
- Identificar prácticas emergentes o nuevos campos de aplicación para los profesionales de la comunicación (nuevos empleadores, nuevos competidores).

Tarea:

- + Concepto y Objeto de la Comunicación
  - ¿qué es, qué pretende la comunicación?
  - ¿para quién lo pretende?
- \* Leer el artículo primero del compendio

CCC  
AI  
1174

## CÓDIGOS CURRICULARES

### Clásico:

Trivium (gramática, retórica, lógica).  
Cvadrivium (aritmética, geometría, astronomía, física).

### Realista:

- Uso de las reglas de cognición.
  - Conocimiento adquirido a través de los sentidos enciclopedismo basado en las ciencias naturales (Bacon, Comenius, Da Vinci).
  - Estudio de disciplinas como mecánica, geografía, historia natural, dibujo, etc.
- Uso de laboratorios y material audiovisual.
- Lenguas modernas.

### Moral:

- Educación obligatoria (Revolución Francesa, cambios en la estructura social, política).
- Formación de ciudadanos.
- Énfasis en valores (nación, religión, estado).

### Racional:

- Base pragmática: El conocimiento debe servir para la vida social y laboral.
- Atención a las necesidades del individuo.
- La educación es una aplicación de la Psicología.
- La educación califica y clasifica.
- Vínculo entre política educativa y ciencia.



# Transformación del mundo

## Revolución Tecnológica

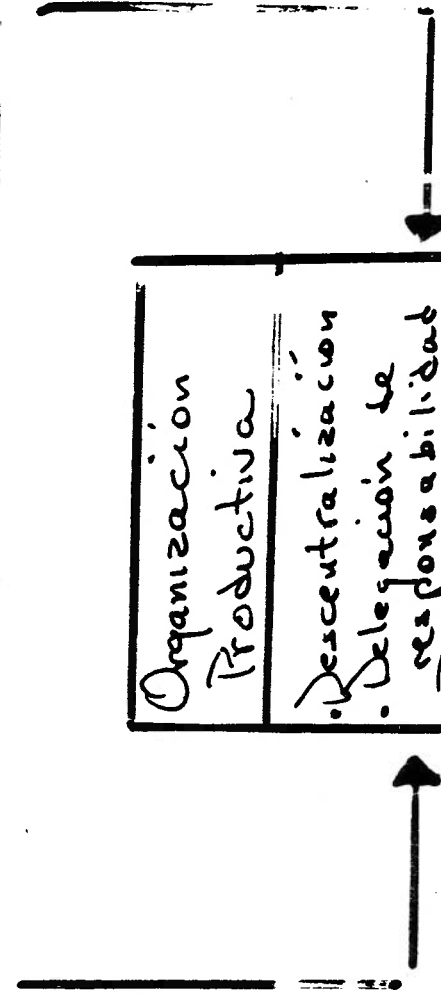
- Nuevos materiales
- Microelectrónica y computación
- Telemática
- Lenguajes simbólicos
- Automatización y Robótica

## Globalización

- Ventajas de la liberalización
- Reestructuración de la industria
- Integración de bloques económicos
- Megamercados

## Organización Productiva

- Descentralización
- Delegación de responsabilidad
- Trabajo en equipo
- Inversión en capital humano



## **Preocupaciones**

- ¿Qué es lo que hace que aumente el interés entre la educación superior y el mundo del trabajo?
- ¿Cómo están cambiando las exigencias del trabajo y las condiciones de empleo para los graduados?
- ¿Qué exigencias del empleo se observan hoy en día?
- ¿Qué se prevee que la educación “entregue” y cómo debería responder?

## **Tendencias que Afectan la Formación y el Empleo**

- 1. Globalización :** integración económica, nueva división internacional del trabajo, transnacionalización de productos y marcas.
- 2. Cambio científico-tecnológico:** avance en las tecnologías de manejo, procesamiento, acceso y distribución de información.
- 3. Nueva estructuración de las empresas:** acortamiento de las distancias entre niveles, aplanamiento de estructuras, desconcentración-descentralización de la toma de decisiones; participación; reducción de la intermediación de los “mandos medios”.
- 4. Transformación del contenido del trabajo:** sustitución del “puesto de trabajo” por el concepto de área ocupacional.
- 5. Empleabilidad y no empleo de por vida:** formación profesional de amplio espectro y no restringida a puestos de trabajo específicos (competencias clave / transferibles).
- 6. Certificación:** aseguramiento de la calidad, certificación de competencias laborales en sustitución de las credenciales educativas.

## **Cambios en la actividad productiva**

- Del énfasis en productos al énfasis en procesos
- De ciclos largos a ciclos cortos del conocimiento
- Del mantenimiento de rutinas a la innovación permanente
- De respuestas rápidas en un medio ambiente cambiante

## Tendencias de Evolución del Contexto

- Avance tecnológico de alta calidad y complejidad (electrónica, informática, etc.)
- Predominio del sector servicios
- Aumento del consumo (en los países desarrollados)
- Incremento de la participación social, económico, política de la mujer
- Problemas de desempleo
- Aumento del tiempo de "ocio" en las sociedades desarrolladas
- Aumento de la población de la Tercera edad
- Desarrollo de técnicas y actividades " a la medida" (personalización productiva)
- Paso de la producción en masa y de la comunicación de masas (sociedad industrial) a realizaciones más específicas y fluidas (sociedad informada)
- Énfasis en los "valores informacionales" (Masuda, 1984)
- Integración de redes especializadas (sociales, financieras, comerciales, industriales, culturales) "Redopolis" (Bressanddistler, 1986)

## **Cambios en la actividad productiva**

- Transformación en las estructuras empresariales
- Incremento de la presión por competitividad
- Nuevas formas de organización de la producción
- Uso intensivo de tecnologías de información
- Se intensifica la tecnología y aumenta su productividad
- El conocimiento como el recurso más importante

## **Tendencias actuales del empleo y el trabajo**

- \* La mayor concentración de empleos se da en el sector terciario
- \* Privatización de la economía, con impacto en el empleo, la movilidad profesional y la demanda de calificaciones.
- \* Disminución en las oportunidades de empleo en grandes compañías en muchos países.

## **Tendencias actuales del empleo y el trabajo**

- \* Aumento en el sector de empleo "no estructurado"
- \* Cambio en la estructura de puestos y las exigencias de calificación en toda ocupación
- \* Pérdida de estabilidad y seguridad en el empleo y creciente "informalización" de las relaciones entre empleador y empleado: trabajo independiente y autoempleo.



## **TENDENCIAS ACTUALES DEL EMPLEO Y EL TRABAJO**

- **Amplios sectores económicos enfrentan una reconversión masiva para hacer frente a los cambios tecnológicos y de organización del trabajo.**
- **Las nuevas tecnologías destruyen unos empleos y crean otros, pero transforman la manera de ejercerlos y las cualificaciones exigidas**

## **El mercado de empleo actual**

- Erosión del trabajo de tiempo completo
- Desaparición del trabajo "para toda la vida"
- Aumento de la subcontratación
- Aumento del autoempleo y trabajo a domicilio
- Reconversiones profesionales
- Retribuciones por productividad

## **Impacto en la demanda de calificaciones para el empleo**

- De la calificación profesional a la competencia laboral
- De la calificación determinada a un conjunto de competencias
- De la noción de competencia especializada a la competencia evolutiva
- Del trabajo individual al trabajo en equipo

## Tendencias en el Campo Curricular

- a) Cambio de estructuras en los sistemas de enseñanza, haciéndolos más flexibles y adaptables a las necesidades cambiantes.
- b) Cambio en los contenidos, debido al crecimiento de los conocimientos y a su adaptación al desarrollo de los sujetos, caracterizándose por una tendencia a la interdisciplinariedad, a la cultura general, al desarrollo de capacidades para el autoaprendizaje; en las reformas sobre los contenidos se busca que sean más pertinentes, consecuentes y adaptados.
- c) Variación respecto a los valores y objetivos educativos, que comportan nuevas actitudes como el sentimiento de solidaridad y justicia, respeto a los demás, sentido de responsabilidad, estima del trabajo humano, defensa de la paz y los derechos humanos, conservación del entorno, identidad y dignidad cultural de los pueblos.

- d) Cambio en el papel del profesor, que va desde su formación a su actuación docente e implicación en los proyectos de innovación. Los cambios en los contenidos, valores y estrategias han hecho más complejo el papel del profesor. Ello comportará en ocasiones: ponerse al corriente de nuevos contenidos, iniciarse en disciplinas nuevas (Nuevas tecnologías), asimilar una nueva pedagogía basada en la globalidad del contenido y las diferencias entre los sujetos (Nuevas tecnologías), enjuiciar críticamente las informaciones de los mass media y formar a los alumnos en este sentido, iniciarse en los problemas del trabajo y de la vida económica, de la educación permanente de adultos, pasar de un trabajo individual al trabajo en equipo, colaboración con otros miembros de la comunidad escolar.
- e) Cambios en la gestión y organización escolar, poniendo en marcha proyectos de innovación basados en los problemas o expectativas del centro, mejorando la estructuración administrativa, la autogestión económica.
- f) Los factores macrocontextuales capaces de influir en un futuro más lejano son: los cambios demográficos, económicos, políticos, progreso de la ciencia y la tecnología, socioculturales, el propio entorno en cuanto llegue a crear una <ética ecológica>, las relaciones internacionales.

## **Cambios en la relación trabajo y empleo**

- El proceso de transición de la ES al empleo ha tornado más complejo y prolongado
- Se aplaza el ingreso al mercado de trabajo para obtener formación
- El empleo es menos estable que en el pasado
- Las empresas requieren niveles educativos mas altos
- El perfil incluye polivalencia, flexibilidad, liderazgo, familiaridad con tecnologías de información y manejo de una segunda lengua.

# Problemática de las Nuevas propuestas Curriculares

- Conciliar Objetivos Técnicos y Propósitos Sociales
- Estructuras Curriculares que incorporen las Tendencias Mundiales
- Mejoramiento de la planta docente.
- Mejoramiento de la Infraestructura Física
- Compatibilidad con estándares internacionales

## Inadecuación de la Formación Actual

Se reconoce internacionalmente que los modelos de formación profesional resultan inadecuados frente a las características de los nuevos contextos.

La formación se reduce al espacio escolar en donde los estudiantes consumen cierta información y adquieren habilidades, actitudes y eventualmente valores implicados en los perfiles establecidos, con base en ciertas concepciones de la actividad del profesional.



## **Los Nuevos Retos de la Formación Profesional**

- **Formación para la empleabilidad no para el empleo:** fortalece la capacidad del trabajador para aprovechar las diferentes oportunidades de empleo.
- **Articulación formación-desarrollo-tecnología-empresa.**
- **Desarticulación de los circuitos formación-empleo:** obsolescencia de las calificaciones ocupacionales; nuevas referentes para la búsqueda y logro del empleo; desfase entre formación y oportunidades de incorporación al mercado laboral.
- **Igualdad de acceso a la formación, especialmente para “poblaciones excluidas”** (sector informal de la economía).

## Competencias y Formación

Las nuevas formas de trabajo y la necesidad para muchas personas de cambiar varias veces de ocupación y adaptarse a situaciones inesperadas exigen capacidades que rebasan las competencias proporcionadas por la formación específica o las disciplinas escolares o universitarias.

Adicionalmente, el éxito en la formación disciplinaria escolarizada parece depender de competencias que no transmiten las disciplinas ni les son específicas.

## **TENDENCIAS DE LAS PROPUESTAS CURRICULARES**

- **POLIVALENCIA**
- **FLEXIBILIDAD**
- **PERTINENCIA**
- **CARACTER PROSPECTIVO**
- **REDUCCION DE LA CARGA ACADEMICA**
- **MENOR PRESENCIALIDAD**
- **ENFASIS EN LO BASICO**
- **INTERNACIONALIZACION**
- **INTEGRALIDAD**

## **ENFOQUES BASADOS EN**

- **RESOLUCION DE PROBLEMAS**
- **ORGANIZACION MODULAR**
- **COMPETENCIAS**
- **PEDAGOGIAS INTENSIVAS**
- **ORGANIZACION MIXTA (COMPONENTE BASICO + COMPONENTE FLEXIBLE)**
- **MODALIDADES NO CONVENCIONALES, BASADAS EN EL TRABAJO DEL ESTUDIANTE (A DISTANCIA, TUTORIAL, ACREDITACION Y CERTIFICACION DEL APRENDIZAJE SOCIALMENTE ADQUIRIDO, EDUCACION CONTINUA, ETC.)**

## **Pertinencia de la Propuesta Curricular**

- **Social**
- **Académica-disciplinaria**
- **Con el mercado laboral**
- **Con las políticas generales (públicas, institucionales) nacionales e internacionales**
- **Con los intereses de los estudiantes, de sus familias**
- **Con la estructura y organización del sistema educativo**

## **Factibilidad de la Propuesta Curricular**

- Educativa
- Normatividad
- Técnica
- Organizativa
- Financiera
- Socio-política
- De vinculación con sectores usuarios o beneficiarios
- De recursos Humanos
- De Recursos Materiales

**Evolución de la ocupación calificada**

**Nuevos profesionales con una preparación**

**Más apropiada a la evolución tecnológica y a**

**Las capacidades y actitudes personales**

**Nuevos perfiles**

**Nuevas calificaciones**

**Nuevos profesionistas**

## **La nueva formación profesional**

- **El concepto de empleabilidad se ha ligado a la facilidad para ubicar y permanecer empleado, no necesariamente en el mismo empleo, con base en una formación profesional que responda a amplios espectros de contenidos básicos y no a puestos de trabajo restringidos**



## **La nueva formación profesional**

- **La formación no se referencia más en un puesto de trabajo, no siquiera en un empleo concreto, sino al más amplio y expresivo concepto de área ocupacional; su mejor referencia está en las características requeridas para la empleabilidad**

CCU  
AFI  
1174

## Yacimientos laborales

(Delors, 1993)

Las nuevas estructuras ocupacionales y formativas (yacimientos laborales) surgen como respuesta a demandas sociales nuevas, emergentes, como las de servicio a las personas, servicios de atención al medio ambiente, servicios culturales y de uso del tiempo libre; mejoramiento de la calidad de vida.

## **Yacimientos de Empleo**

( Delors, 1993. )

Como el mundo físico, el mundo laboral se transforma y pone al descubierto filones hasta ahora desconocidos. En el mundo del trabajo los recursos preciosos asumen la forma de puestos de trabajo, que deben ser descubiertos y explorados.

Esos "yacimientos" surgen de los cambios tecnológicos o de los nuevos hábitos sociales cuyo impacto deja al descubierto funciones sin cubrir.

## Fundamentación de la Propuesta Curricular (Nueva)

Propósito: Elaborar un conjunto de argumentos que sustenten la nueva propuesta, con base en estudios e información pertinente derivada del uso de fuentes externas que aseguren se factibilidad

Fuentes:

Socio profesional

- Vertiente social
- Vertiente laboral y profesional

Psicopedagógica

- Procesos de desarrollo y de aprendizaje del estudiante
- Conceptualización de la enseñanza

Epistemológica

- Características de las disciplinas (estructura interna, instrumentos metodológicos y técnicos para acercarse a la realidad, aplicación)

## TIPOS DE NECESIDADES

**Necesidad normativa:** carencias de un sujeto o grupo con respecto a un estándar o patrón.

**Necesidad sentida:** pretende responder a la pregunta ¿qué necesito?, ¿qué desearía tener?

**Necesidad expresada o demanda.**

**Necesidad comparativa:** se basa en la justicia distributiva.

**Necesidad prospectiva:** trata de establecer lo que se requerirá en el mediano y largo plazo.

(Bradshaw, 1972)

**Necesidades prescriptivas o exigencias:** conjunto de componentes del desarrollo intelectual, afectivo, social, psicomotor, etc. necesarios para el desarrollo de una persona o de un grupo.

**Necesidades individualizadoras, idiosincráticas:** conjunto de componentes que los sujetos o grupos quisieran ser, saber o poder hacer porque se sienten interesados a capacitados para ello.

**Necesidades de índole cultural, técnico o de uso del tiempo libre;** se relacionan con la noción del progreso, de mejora de nivel de vida.

**Necesidades sociales:** necesidades que presenta el medio ambiente.

(Volpi, 1981)

## Practica Profesional

Expresa las tareas de un profesional de un campo de trabajo determinado en un ámbito social específico.

Implica considerar una serie de determinaciones económicas y sociales que influyen en el ejercicio de una profesión

Se opone, en cierta medida, a la noción de "carrera", que parece más abstracta y universalista, asumiendo que el egresado puede aplicar conocimientos al margen de las condiciones en que esta aplicación se realiza.

En general, se identifican varios tipos de prácticas entre las cuales se señalan las siguientes:

- ❖ Vigentes
- ❖ Emergentes
- ❖ Decadentes

# Práctica Profesional

La noción de profesión se relaciona con la práctica profesional entendida como "un conjunto de actividades que deriva de los instrumentos, métodos y formas de organización social del trabajo, de las exigencias de las agencias normativas y de estándares internacionales y es condicionada por la dinámica económica y por el conjunto de interacciones y de relaciones con el público"

(Vargas, P., 1998)

**Componentes  
de la formación  
de un  
profesionista o  
de un  
posgraduado**

**1. Componentes Técnicos  
Conocimientos;  
Habilidades; Técnicas;  
Experiencia; Actualización**

**2. Valores humanos  
Valores y principios de  
respeto personal,  
profesional y social  
Actitudes hacia la  
investigación, la solución  
de problemas y la sociedad**

**Los dos componentes son indisolubles  
y fundamentales**



## **NUEVAS NECESIDADES EN LA FORMACIÓN DE UN PROFESIONISTA COMPETITIVO**

### **10. ACTITUDES Y VALORES:**

**Integridad; Diversidad cultural y capacidad de interacción; Deseo de desarrollo profesional y humano; Voluntad de cambio.**

**Capacidad de trabajar en equipo, Manejo del idioma Inglés; Liderazgo y entendimiento de su papel (rol) en la organización; Posibilidad de comunicación, (oral, escrita, simbólica, corporal); Capacidad de respuesta al cuestionamiento**

**NUEVAS NECESIDADES EN LA  
FORMACIÓN DE UN PROFESIONISTA  
COMPETITIVO**

**20. CAPACIDAD Y CALIDAD COMO  
PROFESIONISTA**

**Conocimientos básicos sólidos que sustenten su actualización y recalificación permanente; Habilidades en manejo de tecnologías (informática, telecomunicaciones); Dominio de técnicas estadísticas, etc.; Habilidades para trabajar bajo presión y desarrollar trabajo multitarea y multinivel, Experiencia y madurez para tomar decisiones**

## COMPETENCIA

La competencia de los individuos es la resultante de un conjunto de atributos (conocimientos, habilidades actitudes, valores, etc.) que se organizan en combinaciones diversas para llevar a cabo tareas específicas.

En consecuencia, el sujeto competente es aquél que posee ciertos atributos necesarios para desempeñar una actividad de acuerdo con una norma apropiada.

## **FORMACION POR COMPETENCIAS**

- ◆ La competencia implica la capacidad de resolver problemas o de alcanzar resultados con criterios de calidad.
  
- ◆ La educación – capacitación – formación – debe tener un carácter integral que combine conocimientos generales y específicos con experiencia de trabajo.
  
- ◆ **El currículo centrado en la resolución de problemas tiene como ventajas:**
  - la posibilidad de tomar en cuenta la forma de aprender.
  - el conceder más importancia a enseñar la forma de aprender que a la asimilación de conocimientos.
  - el lograr mayor pertinencia que en enfoques basados en disciplinas y especialidades académicas.
  - el lograr mayor flexibilidad que con otras modalidades curriculares.

## **FORMACION DE PROFESIONALES**

### **Enfoque tradicional / enfoque por competencias**

La preparación tradicional de un profesional incorpora tres aspectos:

- ◆ conocimiento general, disciplinario.
- ◆ conocimiento y habilidades referidas a una ocupación.
- ◆ experiencia de trabajo.

los cuales se desarrollan de manera poco articulada, enfatizando los aspectos teóricos.

Las nuevas condiciones laborales y de ejercicio profesional requieren de nuevos modelos curriculares.

**El curriculum basado en problemas  
ofrece oportunidades para mejorar la conexión  
entre teoría y práctica**

## Tipos de Competencias

### Competencias genéricas o transferibles

(capacidades generales, Francia ; core behaviors, USA ; Generic units, Gran Bretaña ; Cross Industry standards, Australia )

Describen comportamientos asociados a desempeños comunes a diversas ocupaciones y ramas de actividad productiva (analizar, planear, interpretar, negociar ... )

# Tipos de Competencias

## . Competencias Básicas

(capacidades básicas, Francia ; basic skills, USA ; Core Skills, Gran Bretaña ; Key Competencies, Australia )

Describen los comportamientos elementales que deben tener los trabajadores ; se asocian a conocimientos de carácter formativo : lectura , redacción , aritmética / matemática , comunicación oral .

Se requieren en todos los trabajadores .

## Competencias Transversales

Las transformaciones económicas a escala mundial conllevan la desaparición o reestructuración de grandes sectores: minas, metalurgia, etc. Las inevitables reconversiones y el incremento del desempleo hacen que se valore en el individuo ya no la competencia técnica ligada a un oficio o profesión específicos sino más bien una capacidad de adaptación, es decir, una competencia Transversal



Contenido de las  
Competencias

Una característica de la competencia es la de poder seleccionar y combinar diversos recursos en función de los objetivos.

Entre esos recursos se cuentan:

- los saberes : saber teórico (conceptos, saber disciplinario) (procesos)
- Saber contextual (procesos materiales / productos, social)
- saber procedimental (procedimientos, métodos, formas de operacion)

- el "saber hacer"

- formalizado (reglas para actuar)
- empírico (surge de la acción, "conocimiento de la pedagogía de la disfuncion")
- relacional (saber "saber trabajar con otros, cooperar cognitivo")

- aptitudes

- recursos emocionales

Transversalidad / Transferibilidad

Se trata de dotar al individuo de competencias generales susceptibles de movilizarse en situaciones profesionales variables e imprevisibles en los momentos de la formación

Es necesario plantear la hipótesis de la existencia (generación) de competencias las cuales, adquiridas en una situación o en un conjunto de éstas, podrían transferirse a situaciones totalmente nuevas y diferentes. Esto otorga sentido a los procesos de formación.

La nueva expresión de la transversalidad es la transferibilidad

## Tipos de Competencias

Competencias técnicas o específicas

(capacidades tecnológicas o cons-

titutivas, Francia, Industry

Specific Standards, Gran Bretaña

y Australia)

Describen comportamientos asociados

a conocimientos de índole técnica

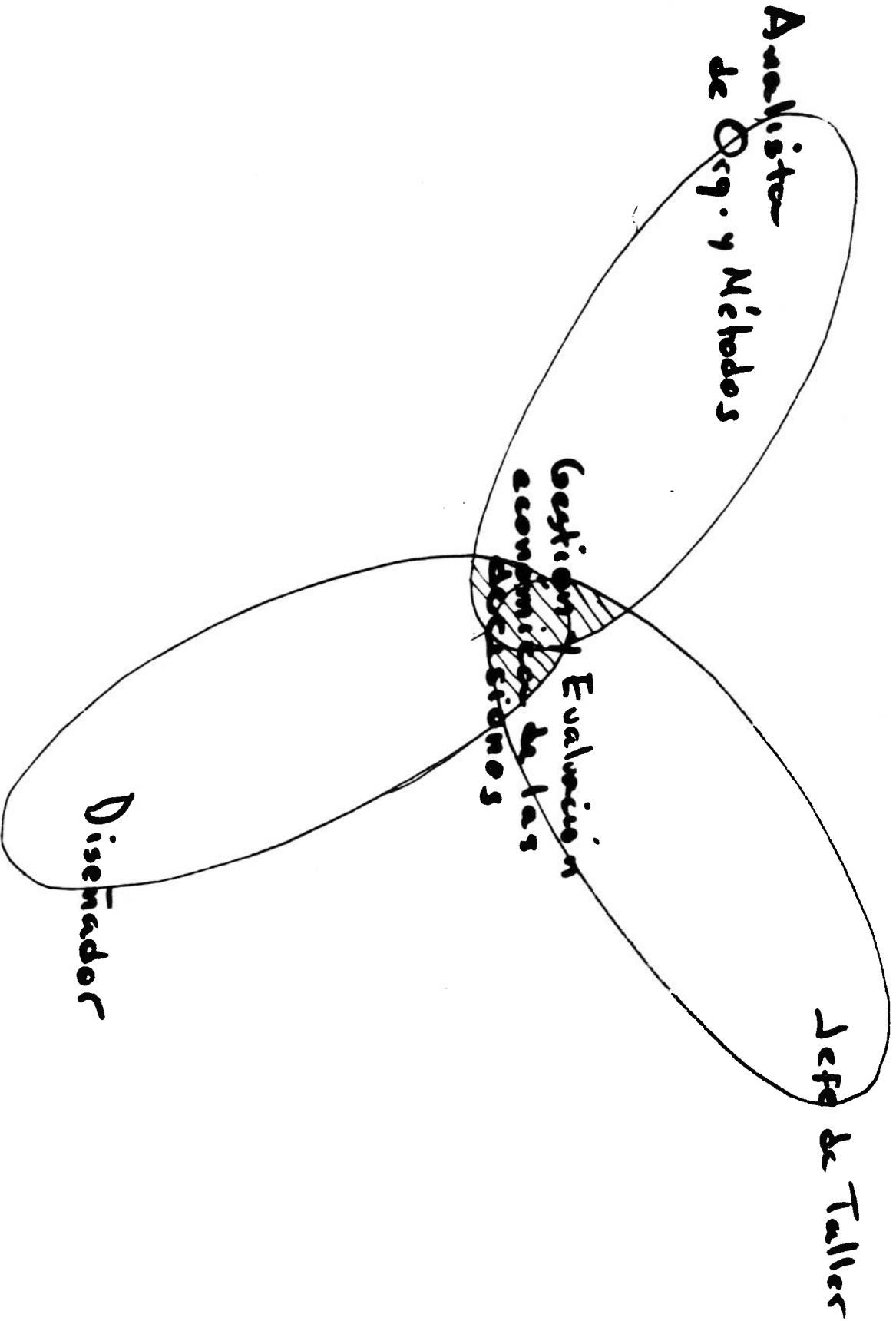
vinculados a una función pro-

ductiva (ajustar controles de

maquinas de tipo semiautomático,

cortar y pulir piezas de metal...)

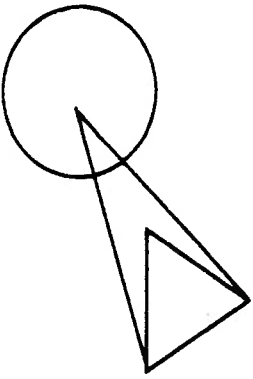
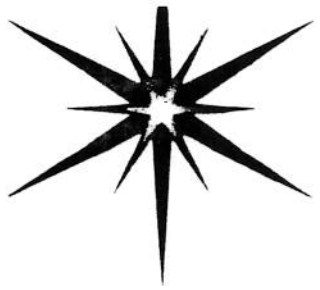
Competencias



**Multi profesionalidad / Inter profesionalidad**  
**(Rueda y Porcel, 1985)**

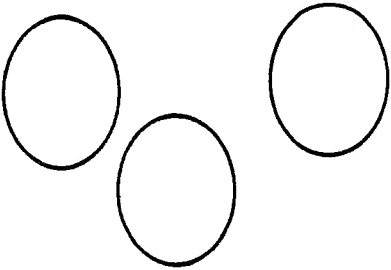
Se habla de multiprofesionalidad cuando interactúan profesionales de diferente formación inicial, que basan su intervención como equipo en una serie de intervenciones yuxtapuestas, como suma de intervenciones.

La interprofesionalidad supone la participación de un equipo como una intervención unívoca, con claros espacios de actuación y planteando como estrategia metodológica la interdisciplinariedad.



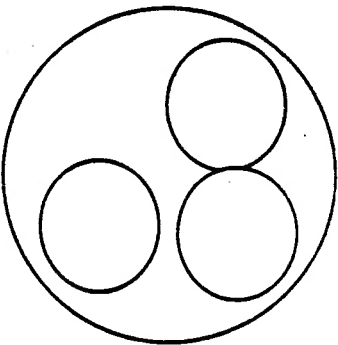
### **SUBDISCIPLINA**

Sectorización de una disciplina, tiende a la especialización, usa métodos reduccionistas



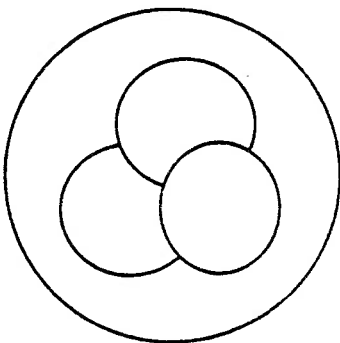
### **YUXTADISCIPLINA**

Cada una tiene un objeto de estudio, intenciones y procedimientos independientes de las otras



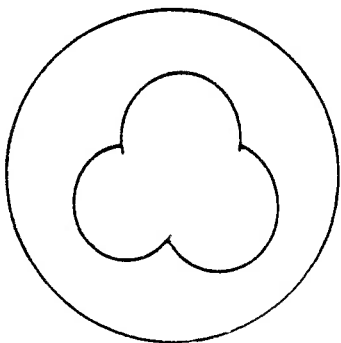
### **MULTIDISCIPLINA**

Comparte el objeto de estudio, difieren en intenciones y procedimientos



### **INTERDISCIPLINA**

Comparte objeto de estudio, intenciones difiere en procedimientos



### **TRANSDISCIPLINA**

Comparte objetos, intenciones y procedimientos de las diferentes disciplinas

## **Concepto y Objeto de la Comunicación**

Actualmente, uno de los riesgos que se corre al definir las figuras profesionales, es confundir el marco conceptual desde el que se interviene, con la identidad concreta de la figura profesional que utiliza esa denominación.

**¿Qué es, qué pretende la comunicación?**

**¿Para quién lo pretende?**

**¿Cuándo, cómo y con qué conseguirlo?**

**¿Quién es el comunicador?**