

Propuesta Metodológica de una práctica integradora para grupos de aprendizaje de alto desempeño

ORTEGA, Ana*†, SUÁREZ, Rosario, LEGORRETA, Leydi y LÓPEZ, María

Recibido 15 de Octubre, 2015; Aceptado 7 de Diciembre, 2015

Resumen

Propuesta metodológica de una práctica integradora para grupos de aprendizaje de alto desempeño.

Presentar una propuesta para el aprendizaje de competencias genéricas y específicas implementadas en grupos de aprendizaje de alto desempeño.

Las Instituciones de Educación Superior (IES) enfrentan grandes retos; la globalización de la sociedad y la evolución del conocimiento, que demandan egresados con perfiles profesionales capaces y altamente competitivos que generen cambios en la estructura social. Esta demanda replantea una revisión del quehacer educativo y de la gestión curricular, llevándonos a un modelo de competencias, donde los estudiantes a lo largo de su recorrido por la escuela puedan adquirir las competencias profesionales. Lo que exige una formación integral, por un lado, y por otro, la necesidad de una práctica docente profesionalizada, donde el desarrollo de competencias en los estudiantes sea el eje articulador del perfil del egresado.

Competencias Profesionales, Grupos de Aprendizaje, Prácticas Integradoras, Alto Desempeño

Abstract

Methodological proposal for an integrated practice for groups of high-performance learning

Submit a proposal to the generic and specific learning skills learning groups implemented in high performance

Institutions of Higher Education (IES) face great challenges; globalization of society and the evolution of knowledge, demanding graduates with professional profiles capable and highly competitive generating changes in the social structure. This claim staking a review of educational work and curriculum management, leading to a competency model, where students throughout their tour of the school to acquire the skills. This requires comprehensive training on the one hand, and on the other, the need for a professionalized teaching practice, where the development of skills in students is the linchpin of the graduate profile.

Professional skills, learning groups, inclusive practices, high performance

Citación: ORTEGA, Ana, SUÁREZ, Rosario, LEGORRETA, Leydi y LÓPEZ, María. Propuesta Metodológica de una práctica integradora para grupos de aprendizaje de alto desempeño. Revista de Sistemas y Gestión Educativa 2015, 2-5: 993-1002

* Correspondencia al Autor (Correo Electrónico: analuisa.ortega@itcampeche.edu.mx)

† Investigador contribuyendo como primer autor

Introducción

Las IES deben transitar a un modelo de gestión por competencias, según Mateo (1998), el concepto de las competencias no es nuevo, pero la gestión por competencias está creciendo en el mundo organizacional a una velocidad vertiginosa; su aplicación ofrece un nuevo estilo de dirección donde el recurso principal es el factor humano, en el que cada persona, empezando por los directivos, deben aportar sus mejores cualidades profesionales a la organización. La gestión por competencias introduce nuevos conceptos para flexibilizar la dirección de los empleados y poder adaptarla a las necesidades de organización de la empresa. En la forma en que actualmente se elaboran las estrategias y se traducen las necesidades de recursos humanos, no se tienen en cuenta los recursos disponibles y no se considera su potencial para enfrentarse a los cambios (López, 2005).

Como elemento medular de la gestión por competencias, resulta importante en el momento de su definición establecer de qué forma podremos evaluar cada competencia; es decir, establecer en paralelo el indicador o indicadores que la hacen medible. La formación de estas competencias, hace referencia a la transmisión de conocimientos (saberes) y habilidades (saber hacer), el desarrollo hace referencia a la mejora continua de los comportamientos y actitudes de la persona (ser). Lo anterior se representa en la siguiente figura:

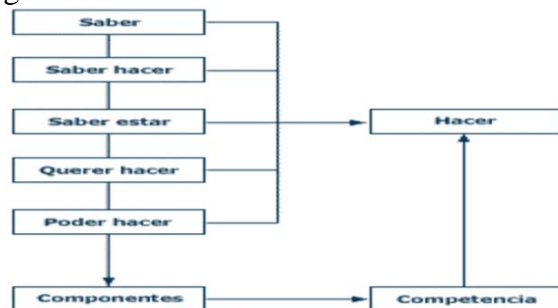


Figura 1 Competencias en la Gestión de los Recursos Humanos (García, 2003)

La importancia de la gestión por competencias se convierte en un área de oportunidad para que las IES, revaloren y replanteen su paradigma hacia este tipo de gestión, como se recomienda en el informe de la Comisión Internacional sobre Educación para el siglo XXI, donde se considera a la educación como una posibilidad al servicio del desarrollo humano para combatir la pobreza, la exclusión, la intolerancia, la opresión y las guerras. Señalando cuatro pilares fundamentales de la educación para el siglo XXI: *aprender a saber, aprender a hacer, aprender a ser y aprender a convivir* (Delors, 1996).

La gestión por competencias es un modelo directivo que permite evaluar las competencias específicas que se requieren para ejecutar las tareas de un puesto, además, es una herramienta que permite flexibilizar a las instituciones, ya que logra separar la organización del trabajo de la gestión de las personas, introduciendo a éstas como actores principales en los procesos de cambios organizacionales; y finalmente, contribuir a crear ventajas competitivas de la organización (Muñoz de Priego, 2006).

El desarrollo de competencias se centra en la mejora continua de los comportamientos y actitudes de la persona, lo cual requiere de un seguimiento continuo para ser efectivo; todas las competencias pueden ser desarrolladas y en consecuencia requieren, previamente, ser evaluadas con la finalidad de detectar áreas de oportunidad para las personas y llevar a cabo acciones precisas de acuerdo a los comportamientos esperados mejorando el desempeño o bien para mantenerlo.

Las competencias se convierten en un elemento transformador que debe hacer frente a los retos de la organización, aportando herramientas para la comprensión de los problemas, y ofreciendo, al mismo tiempo, instrumentos para la búsqueda creativa de soluciones.

La gestión por competencias consiste en diagnosticar, capacitar, evaluar y certificar los procesos claves que respaldan al plan estratégico de la organización, evaluando el desempeño del personal y su nivel de competencias, para diseñar programas de desarrollo, con la intención de promover la eficacia del personal, estimulando su desarrollo profesional, optimizando la contribución de cada persona al logro de la eficiencia en el servicio prestado.

En el ámbito educativo las competencias docentes son las que enuncian las cualidades individuales, el carácter ético, académico, profesional y social del profesor definiendo así su perfil.

Para la SEP (2008) las competencias y sus principales atributos que definen el Perfil del Docente de Educación Superior, son las siguientes:

1. Organiza su formación continua a lo largo de su trayectoria profesional.
2. Domina y estructura los saberes para facilitar experiencias de aprendizaje significativo.
3. Planifica los procesos de enseñanza y de aprendizaje atendiendo al enfoque por competencias, y los ubica en contextos disciplinares, curriculares y sociales amplios.

4. Lleva a la práctica procesos de enseñanza y de aprendizaje de manera efectiva, creativa e innovadora a su contexto institucional.
5. Evalúa los procesos de enseñanza y de aprendizaje con un enfoque formativo.
6. Construye ambientes para el aprendizaje autónomo y colaborativo.
7. Contribuye a la generación de un ambiente que facilite el desarrollo sano e integral de los estudiantes.
8. Participa en los proyectos de mejora continua de su escuela y apoya la gestión institucional.

El término de competencias es polisémico, por lo tanto es importante definirlo desde algunas perspectivas, como la capacidad de aplicar conocimientos, destrezas y actitudes al desempeño de la ocupación de que se trate, incluyendo la capacidad de respuesta a problemas imprevistos, la autonomía, la flexibilidad, la colaboración con el entorno profesional y con la organización del trabajo (CINTEFOR, 2004).

Las competencias genéricas se consideran como una serie de características requeridas por los individuos que pueden generalizarse en una empresa, entidad, consorcio, sector o estado. Su finalidad está orientada a fortalecer la identidad, considerando que nacen de las políticas y los objetivos de la organización; estas variables son el fundamento para la determinación de competencias con base en la orientación organizacional (Beneitone, 2007).

Para el CONOCER (2009) el concepto de competencia laboral es la capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño, en un determinado contexto laboral, y refleja los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes necesarias para la realización de un trabajo efectivo y de calidad.

El desarrollo de competencias en los estudiantes se plantea actualmente como el eje articulador del perfil del egresado en múltiples sistemas educativos, partiendo del supuesto de que en la sociedad actual, caracterizada por los constantes cambios en las esferas del conocimiento, la tecnología, la ciencia y la participación social, la escuela tiene que redimensionar su misión hacia la formación de un egresado capaz de identificar y resolver los problemas fundamentales que va a enfrentar en la vida, en los contextos habituales y reales para seguir aprendiendo y autogestionando su formación y desarrollo a lo largo de la vida.

Hasta este momento, se espera que al desarrollar como estrategia de aprendizaje prácticas integradoras y su implementación en el aula, ayudará a potencializar además de los conocimientos disciplinares, las competencias interpersonales de los estudiantes, el trabajo en equipo, la cooperación, la resolución de problemas complejos y los aprendizajes significativos.

El diseño curricular por competencias, debe establecer prácticas integradoras que reproduzcan un ambiente semejante al contexto real, al cual se enfrentarán los estudiantes al egresar; estas prácticas requieren de una propuesta metodológica articulada e integral de las diferentes asignaturas cursadas, sin olvidar los temas transversales.

Este diseño metodológico y didáctico de prácticas integradoras, supone trabajar por proyectos, estudios de caso, exposiciones orales, exámenes escritos, informes de actividades, ensayos o trabajos extensos sobre un tema, investigaciones de carácter empírico, entre otros. Independientemente de la vía utilizada en su concepción, la práctica debe confluir en un diseño que considere la interdisciplinariedad, donde converjan las diferentes asignaturas que cursa el estudiante, pero sólo, desde lo que cada programa de estudio aporta al perfil de egreso, para justificar conceptualmente la práctica integradora.

En las IES, los docentes con su quehacer deben responder dentro y fuera del aula al reto de formar seres humanos comprometidos con la sociedad (Suárez Améndola, Ortega Rodríguez, & López Ponce, 2012); por lo anterior, se hace necesario conformar Equipos de Alto Desempeño (EAD).

Según Gómez Fernández & Arboleda Jaramillo (2008), el EAD se define como un conjunto de personas con habilidades complementarias, con un propósito común, métodos y metas de desempeño, por las cuales se responsabilizan mutuamente; sin embargo, para lograr un equipo con estas características, se requiere un proceso de desarrollo que transita por cuatro etapas: Formación, Inestabilidad, Normalización y Desempeño.

Los EAD tienen claramente definidas sus metas y objetivos, dándole una identidad por lo que cada miembro se compromete con las metas del bien común, teniendo claramente establecidas sus tareas y responsabilidades; en este sentido se logra la confianza, colaboración y efectividad grupal.

El EAD está siempre en búsqueda del logro y la excelencia, empleando procesos específicos para la realización de sus tareas, desarrollando interacciones afectivas entre sus miembros, logrando niveles especiales de consistencia e intensidad, al internalizar estructuras efectivas para realizar las tareas de forma exitosa.

De esta manera, el docente asume el rol de líder, lo que implica dominio del conocimiento de la asignatura y del manejo de EAD como una competencia profesional; por otra parte, la práctica integradora se considera una estrategia efectiva de aprendizaje, para adquirir las competencias tanto del objetivo de la misma, como la adquisición y mejora de actitudes, por lo que deben ser integrales y holísticas; porque a partir de ella, los estudiantes planean, desarrollan, implementan y evalúan los proyectos resultantes, que tienen aplicaciones en el mundo real, más allá del aula de clase.

Por lo que se hace imprescindible, que los profesores tengan las competencias adecuadas para apoyar el talento de sus estudiantes, las demandas de sus necesidades de aprendizaje entre otras, a partir de sus propias competencias tales como la auto-trascendencia, el desarrollo integral, las habilidades para interactuar con los demás y con el ambiente, y en especial el poder hacer que sus estudiantes logren potenciar sus competencias a través del reconocimiento de las mismas (Uribe R, Molina L, Contreras T, Barbosa R, & Espinosa M, 2013).

El presente trabajo es el resultado de la experiencia realizada por el Cuerpo Académico “Gestión del Conocimiento” del Instituto Tecnológico de Campeche, con el proyecto de investigación: Grupos de Aprendizaje de Alto Desempeño.

Los datos que apoyan esta propuesta se aprecian en la siguiente tabla, el instrumento aplicado se denomina Perfil percibido de competencias personales (Arias Galicia & Heredia Espinosa, 2004). Este instrumento está diseñado en 15 Categorías, la categoría 4 Solución de Problemas, los resultados nos llamaron la atención por el rango de valor obtenido como mínimo o nulo, cabe mencionar que esta categoría está integrada por las siguientes características:

4. Solución de Problemas
 - 4.1. Detección de problemas
 - 4.2. Definición de obstáculos y limitaciones
 - 4.3. Búsqueda de causas
 - 4.4. Generación de opciones
 - 4.5. Aplicación de razonamiento a problemas

Programa educativo	Encuestas aplicadas
Ingeniería Química	14
Ingeniería Ambiental	8
Ingeniería Gestión Ambiental	34
Ingeniería en Administración	28
Ingeniería Mecánica	20
Ingeniería Civil	35
Ingeniería en Sistemas Computacionales	24
Ingeniería Informática	22
Arquitectura	20
Total	235

Tabla 1 Población sujeta a estudio

Metodología a desarrollar

Para la realización de esta propuesta académica se tomaron como grupos de estudio, los semestres donde impartieron cátedra las profesoras integrantes del cuerpo académico “Gestión del Conocimiento”, determinando como punto de partida la creación de marcos de referencia compartidos para definir la significación de la práctica integradora, definiendo los procesos de socialización a través de los cuales se estructura la resolución de problemas al interior del grupo.

En este punto las profesoras acordaron que acciones significativas serían las que se ejecutarían en conjunto para el manejo de impresiones adecuado.

Como parte de la metodología utilizada para el desarrollo de las prácticas integradoras se plantearon dentro de las asignaturas determinadas, tres momentos (Martínez Guzmán, 2010):

- **Formulación:** este momento implica determinar el fundamento y soporte teórico–metodológico. Es la fase de diagnóstico y planeación en donde se da respuesta a las siguientes preguntas: ¿Qué se quiere hacer?, ¿Por qué se quiere hacer? y ¿Para qué se quiere hacer?; elaborándose también las preguntas rectoras de la práctica integradora y su objetivo; se determina la viabilidad y la estrategia de abordaje que orientan el logro de los objetivos y se establece un cronograma de actividades.
- **Desarrollo:** se realizan las etapas planteadas, se determina la estructura y los requisitos metodológicos del producto final; se diseñan las rúbricas de evaluación; es importante mencionar que la ejecución se establece con base en la metodología de las asignaturas. En esta parte la actuación del estudiante es fundamental, porque se intenta crear marcos de referencia estandarizados, lo que permite orientar el contenido de las materias a la formación de las competencias genéricas determinadas en los programas y por consiguiente alcanzar las competencias profesionales establecidas en el perfil de egreso. Para lograr lo anterior se les proporciona a los estudiantes una carpeta de recursos de apoyo, las secuencias e instrumentaciones didácticas, teniendo en cuenta los programas de estudio, la retícula y el perfil de egreso del plan de estudios del programa educativo donde las profesoras imparten clase.

Así mismo se utilizó como una estrategia reforzadora el trabajar una sesión semanal con el grupo en el aula de clase y asesorías de manera conjunta como profesoras expertas.

- **Presentación:** los productos finales son presentados ante sinodales expertos, con el fin de que el estudiante además de lograr las competencias específicas pueda lograr competencias genéricas de su profesión. Además el estudiante realiza un proceso de Metacognición y Autoevaluación tanto del proyecto como de su propia experiencia de aprendizaje, con respecto a las competencias específica de cada asignatura. El docente de acuerdo a las rúbricas establecidas evalúa las competencias alcanzadas.

Seguidamente se presenta la propuesta:

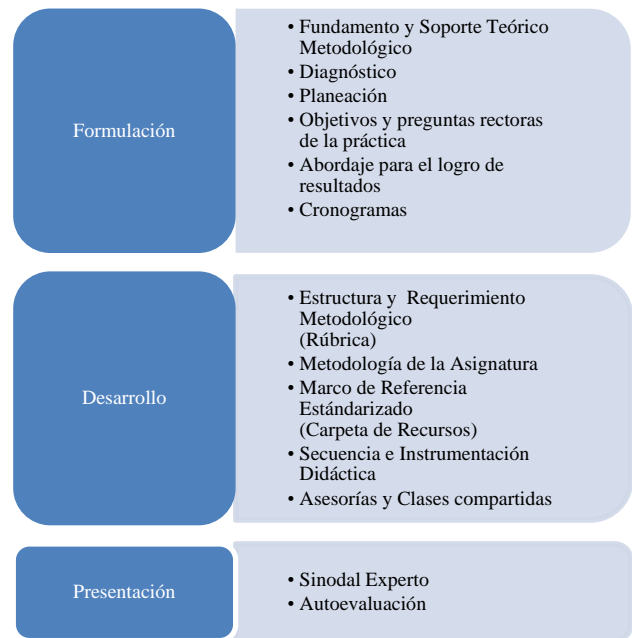


Figura 2 Propuesta metodológica de práctica integradora para grupos de aprendizaje de alto desempeño

En estos ambientes de aprendizajes significativos, el docente debe ser visto como el líder, pero a la vez debe crear las condiciones adecuadas para que este rol de liderazgo se construya y el estudiante pueda también asumir este rol. Por lo tanto, todas las partes del sistema social del aula deben funcionar en estrecha relación de armonía interna como para lograr que los conflictos producidos puedan ser rápidamente resueltos y reglamentados, por lo que la labor docente es indispensable e inherente a cada uno de los elementos de la práctica integradora.

Por ello los profesores requieren de cierta formación profesional, para convertirse en profesores de alto desempeño, a continuación se mencionan algunas:

- Conocimiento profesionalizado de la disciplina: es un saber que proviene de la disciplina propia de la carrera de formación, es un contenido escolar concreto, que le permite transformarlo en materia de enseñanza y en objeto de aprendizaje.
- Conocimiento práctico profesional: es un conocimiento que se estructura tomando en cuenta los problemas curriculares: ¿qué? y ¿cómo enseñar?, y ¿qué? y ¿cómo evaluar? ; es un saber que se fundamenta en la capacidad reflexiva del profesor y en la interacción entre teoría y práctica. Configura el núcleo central del modelo didáctico del profesor, se usa para diseñar y evaluar la acción, es un saber que orienta la práctica y ayuda para su análisis y transformación.
- Conocimiento experiencial: es un saber hacer en la acción que permanece implícito y no es verbalizado, resulta de sus experiencias en diferentes contextos, que van desde su vivencia como estudiante hasta su vivencia como profesor en las IES.

Como señala Gutiérrez, estos conocimientos son sin duda una posibilidad para el saber profesional de los profesores quienes en su compromiso con mejorar el sentido de la educación superior pueden incorporar al menos las siguientes dimensiones (Gutiérrez; 2001:187):

- Conocimiento de la materia: es decir el conocimiento en profundidad de la disciplina que imparte.
- Conocimiento psico-pedagógico: es imprescindible que el conocimiento de la materia se complemente con la comprensión de los procesos genéricos de enseñanza-aprendizaje que acontecen en la escuela.
- Conocimiento curricular: la enseñanza de un contenido escolar concreto exige la integración y armonización de todos los recursos institucionales tales como, liderazgo académico, planes y programas de estudios, entre para de manera coordinada y sinérgica se logre el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Conocimiento empírico: es el saber hacer, en la acción encierra elementos del arte de desenvolverse en situaciones prácticas, que incorpora elementos condicionantes de determinada experiencia y se desarrolla en un contexto particular.

En este sentido el profesor juega un papel fundamental en la escuela, trasmite habilidades, genera conocimientos y desarrolla actitudes para un cambio social. Por lo anterior, el docente se caracterizará por el carácter reflexivo y crítico de su saber, de cómo aprende, de qué aprende y para qué aprende; estableciendo una relación entre teoría y práctica para favorecer la socialización y profesionalización de su labor.

Sin embargo, partiendo del sentido socializador de la educación, el profesor integra y aporta su análisis a situaciones educativas como una herramienta útil para la planificación, seguimiento y evaluación del proceso educativo, centrando su acción en distintos espacios como el normativo, social, político, cultural, económico y tecnológico.

En tal sentido, será necesario, como lo señala la ANUIES (2000), construir un sistema de educación superior de cooperación intensa que propicie la movilidad de académicos y estudiantes, y la innovación permanente de los procesos educativos. De esta manera a las IES les corresponderá crear ambientes favorables para lograr una docencia que le permita ir atendiendo los cambios cada vez más comprometidos hacia una nueva e innovadora visión del mundo, con su capacidad de respuesta ante la sociedad y con la generación de conocimiento.

La innovación implica no sólo reorientar el contenido del conocimiento, facilitando su adquisición y comprensión, que es lo que le da verdadero sentido (Carbonell, 2001), sino también dar una nueva dirección a lo que se aprende y de su valor social.

La conciencia del cambio en el ámbito educativo, plantea así, la necesidad de adecuarnos a las nuevas formas de producción del conocimiento, de su presentación y de sus usos sociales; el aprendizaje que se busca implica la apropiación del conocimiento, a través de un ejercicio constante que abarque como pilares fundamentales: *el aprender a conocer, el aprender a hacer, el aprender a vivir juntos y el aprender a ser* (Delors, 1996).

Las prácticas integradoras por tanto, habrán de propiciar nuevas formas de trabajo para dar paso a la innovación en los procesos de enseñanza y de aprendizaje, que no se circunscriben sólo al ámbito del aula, sino a la institución en su conjunto, al considerar tanto su dinámica interna como su finalidad y práctica social.

Mediante nuevos planteamientos pedagógicos y didácticos, se propiciará la adquisición de conocimientos prácticos, competencias y aptitudes para la comunicación, el análisis creativo y crítico, además de la reflexión independiente y el trabajo en EAD en contextos multiculturales.

Resultados

En el punto de valoración de la experiencia, los estudiantes conforme avanzaban en el semestre, se daban cuenta de que cada vez se les hacía más fácil estructurar y realizar las tareas para cada actividad, debido al registro de las asesorías, donde se verificaba el avance real contra lo planeado según el cronograma realizado al inicio del semestre, igualmente se verificaba cada producto entregable con las rúbricas para cotejar las características del trabajo realizado con las que debían cumplir de acuerdo a lo establecido con las profesoras, las cuáles fueron mejorando conforme transcurría el semestre. Al finalizar el semestre los estudiantes realizaron las presentaciones de su proyecto, frente a un grupo de expertos para ser evaluados, de tal manera que se enriqueciera su experiencia de aprendizaje.

Agradecimiento

Este proyecto fue financiado por PRODEP, como parte del programa de fortalecimiento a los cuerpos académicos.

Conclusiones

Los resultados demuestran que es importante conocer cómo el estudiante percibe sus competencias, debido a que el docente puede ayudar a reforzarlas y a lograr que adquieran las que les hacen falta, es importante recalcar que las IES se enfrentan al hecho de tener que preparar a los futuros profesionistas que demanda la sociedad. Para ello, es importante emplear estrategias que apoyen esta labor; el formar grupos de aprendizaje de alto desempeño basados en las competencias de los alumnos apoya para reforzar el nivel que tienen, o bien para desarrollar las necesarias indicadas en el perfil profesional.

Estos son resultados parciales, se pretende su aplicación para otros grupos de la institución, y fomentar la participación de los docentes; lo anterior con el fin de cumplir con la misión del Instituto Tecnológico de Campeche y contribuir a la preparación de profesionistas de calidad. En este sentido, es importante remarcar que los resultados expuestos son de carácter preliminar, por lo tanto se está en una etapa de análisis e interpretación de los resultados finales para poder establecer la forma de trabajo de los grupos de aprendizaje de alto desempeño. Sin embargo, se puede señalar que las Academias tendrán un papel importante y deberán trabajar de manera interdisciplinaria en la orientación curricular de los contenidos de aprendizaje de los programas de estudio, para diseñar prácticas integradoras como una estrategia de aprendizaje transversal para el desarrollo de competencias.

Referencias

- Arias Galicia, L. F., & Heredia Espinosa, V. (2004). Recursos Humanos para Alto Desempeño. México: Trillas.
- ANUIES. (2000). Evaluación del desempeño del personal académico. Análisis y propuesta de metodología básica. México: Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior.
- Delors, J. (1996). La Educación encierra un tesoro, Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI. Madrid: Ediciones UNESCO - Santillana.
- Figueroa M, G. A. (septiembre de 2005). La Metodología de Elaboración de Proyectos como herramienta para el desarrollo cultural. Recuperado el Enero de 2013, de www.bibliotecarios.cl
- Galena de la O, L. (2006). Aprendizaje Basado en Proyectos. Revista CEUPROMED.
- García, M. (2003). Competencias en la Gestión de los Recursos Humanos. Recuperado el 2010, de www.gesiopolis.com
- Gómez Fernández, Á., & Arboleda Jaramillo, C. A. (enero - junio de 2008). Los Equipos de Alto Desempeño en la Gestión Curricular: Propuesta para la Facultad de Administración de Empresas de la Universidad pontificia Bolivariana. Revista de Ciencias Estratégicas, 16(19), 9-21.
- Martínez Guzmán, M. D. (2010). Aplicación de la Metodología Aprendizaje Basado en Proyectos Académicos Colaborativos (APROAC) como estrategia de aprendizaje en el modelo de educación basado en competencias profesionales Esca Tepepan IPN. Coloquio Regional de Educación Superior Basada en Competencias. Morelia: ANFECA.

Suárez Améndola, R. d., Ortega Rodríguez, A. L., & López Ponce, M. E. (2012). La Educación en las instituciones de Educación Superior ¿calidad o credencialismo? Memorias del 7o Congreso Internacional de Metodología de la Ciencia y la Investigación para la Educación (págs. 836-846). México: AMMCI.

Uribe R, A. F., Molina L, J. M., Contreras T, F., Barbosa R, D., & Espinosa M, J. C. (julio - diciembre de 2013). Liderar Equipos de Alto Desempeño: un gran reto para las organizaciones actuales. Universidad & Empresa (25), 53-71.