



Implementación del currículo para desarrollar competencias en las carreras de la UNAN-Managua 2023

Erika Janeth Navarrete Mendoza

Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua
UNAN-Managua.

<https://orcid.org/0000-0001-6460-061X>

erika.navarrete@unan.edu.ni

Samanta María Espinoza Rivera

Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua
UNAN-Managua.

<https://orcid.org/0000-0003-0994-5185>

samanta.espinoza@unan.edu.ni

Enviado el 22 de abril, 2024 / Aceptado el 03 de diciembre, 2024

<https://doi.org/10.5377/rtu.v14i39.20051>

Palabras clave: Competencias, currículo, modelo educativo.

RESUMEN

En una mejora continua en la implementación del currículo para desarrollar competencias en las carreras de la UNAN-Managua, es pertinente realizar una reflexión sobre el proceso de transformación curricular que busca identificar logros, debilidades y oportunidades de mejora a partir de las experiencias, aprendizajes y buenas prácticas experimentadas por los actores claves responsables de implementar el proceso curricular. Este estudio parte de una investigación descriptiva, retrospectiva y transversal que explora la gestión de la ejecución del modelo para desarrollar competencias en la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua (UNAN-Managua) desde las miradas de diferentes protagonistas: decanos, directores a nivel central y de departamentos. A partir de estas reflexiones conlleven a un plan de acción que asegure la continuidad del proceso de transformación curricular para el desarrollo de competencias con mayor calidad y pertinencia que garanticen un desarrollo efectivo del proceso en beneficio de los estudiantes, académicos, institución y sociedad.

Keywords: Competencies, curriculum, educational model.

ABSTRACT

In a continuous improvement in the implementation of the curriculum to develop competencies in the UNAN-Managua courses, it is pertinent to reflect on the process of curricular transformation which seeks to identify achievements, weaknesses and opportunities for improvement based on experiences, learning and good practices experienced by the key actors responsible for implementing the process.

This study is based on a descriptive, retrospective and transversal research that explores the management of the execution of the model to develop competencies at the National Autonomous University of Nicaragua, Managua (UNAN-Managua) from the perspectives of different protagonists: deans, directors at the central level and departments. Based on these reflections, they lead to an action plan that ensures the continuity of the curricular transformation process for the development of competencies with greater quality and relevance that guarantee effective development of the process for the benefit of students, academics, institution and society.

INTRODUCCIÓN

La Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua (UNAN-Managua), es una institución de educación superior comprometida con su quehacer educativo, por lo que, asegura el mejoramiento continuo de sus procesos a fin de brindar un servicio de calidad, correspondiente con las demandas de la sociedad y el contexto global. En este sentido, desde el año 2020 se inicia un proceso de modernización y actualización de su quehacer, lo que conllevó a una evolución de su modelo curricular por objetivos a un modelo curricular por competencias, a través del que se busca desarrollar las competencias de los graduados y que implica el entramado y articulación entre los saberes, la investigación y la extensión, al igual que, la preparación de los académicos para que su implementación sea efectiva y asegure la mejora continua y la calidad del proceso de formación.

En este contexto, el propósito del presente artículo es compartir las valoraciones traducidas en logros (fortalezas), debilidades y oportunidades de mejora identificados en la implementación del currículo por competencias en las carreras de la UNAN-Managua alcanzados en un período de tres años de ejecución.

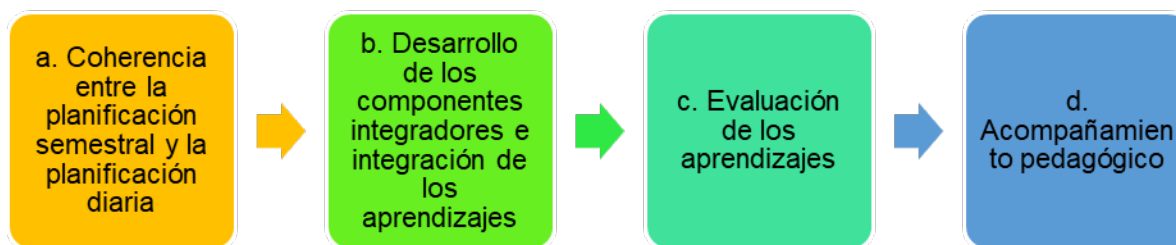
MATERIALES Y MÉTODOS

Para la presente investigación se fundamentó en el enfoque cualitativo, es descriptiva, retrospectiva y transversal que explora la gestión de la implementación del currículo para

desarrollar competencias en la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua (UNAN-Managua) desde las miradas de diferentes protagonistas. El muestreo para este estudio fue no probabilístico por conveniencia y la selección de informantes claves responde con las siguientes características: autoridades de las Facultades y del Instituto Politécnico de la Salud (POLISAL) y directores de departamento docentes de las carreras de la universidad. Por otro lado, los principales aspectos para analizar fueron (Figura 1)

Figura 1

Aspectos relacionados a la implementación del currículo para desarrollar competencias



Para la recopilación de los datos, se aplicaron las siguientes técnicas de investigación: El **conversatorio** es una técnica que permitió un espacio de análisis y reflexión sobre la implementación del currículo por competencias. Este se realizó con la participación de las autoridades de las Facultades del Instituto Politécnico de la Salud (POLISAL).

Figura 2

Directores de departamento docente participando activos en el taller.



El **taller de reflexión pedagógico**. Este se nombró “Reflexión sobre el proceso de transformación curricular para desarrollar competencias”. Para ello, se contó con la de directores de departamento docentes de las Facultades antes mencionadas. Se utilizó la técnica de metaevaluación que, generó un espacio de análisis y reflexión sobre la ejecución del currículo en sus unidades académicas (Figura 2).

El **análisis documental** se realizó tomando de referencia documentos oficiales de la UNAN Managua para la implementación del currículo por competencias. Se construyó una matriz con preguntas directrices que centrara la discusión en los aspectos de análisis (Figura 1).

RESULTADOS

a. La coherencia entre la planificación semestral y la planificación diaria

La UNAN-Managua (2021), plantea que la planificación semestral es:

realizada por los equipos de académicos en un semestre o un año académico. Esta ocurre desde la concepción de los programas de componentes curriculares que se derivan de cada eje curricular disciplinar (básico, profesionalizante, integrador y transversal). En cuanto a la planificación diaria, es efectúa por el colectivo docente que desarrolla un componente curricular en un semestre determinado, en especial cuando haya componente curricular s que se integren hasta finalizar con tareas finales comunes. En el plan de clase, se concretiza toda la planificación macro y meso curricular operativizadas en acciones que permitan al estudiante alcanzar los objetivos de aprendizaje y el desarrollo de las competencias (p.6-9)

En este sentido, tanto, las autoridades de la Facultad como los directores de departamento docente señalaron los siguientes logros en cuanto a la coherencia entre la planificación semestral y la planificación diaria:

- Existe coherencia entre el documento curricular de la carrera y la planificación semestral/ diaria. Esto es importante porque la planificación de los componentes curriculares se relación con los aspectos que se declararon en el documento curricular de las carreras, permitiendo la respectiva congruencia.
- La planificación del componente integrador se hace en conjunto con los demás componentes curriculares de cada nivel. Esta acción fortalece el trabajo en equipo en el colectivo de académicos.
- El desarrollo de estrategias de integradoras (protocolo de investigación, informe de investigación, estudio de casos, simulaciones, giras de campo, entre otras), porque permiten evidenciar los aprendizajes de los estudiantes.

- Se evidencia la importancia del trabajo colectivo en cada etapa del proceso de aplicación del modelo por competencia.
- El fortalecimiento en la vinculación universidad-sociedad-estado que permite a los estudiantes acceder a los ámbitos de actuación.
- El tiempo que se requiere para la planificación didáctica y el consenso del colectivo docente en esta.

Con respecto a lo anterior, los directores de departamento docente de la Facultad de Educación e Idiomas (comunicación personal, 07 de junio, 2023) expresaron: “La consolidación del trabajo en equipo, aceptación del modelo por parte de los estudiantes, formación de los estudiantes en correspondencia con las competencias. Los coordinadores de carrera y de integración han demostrado liderazgo en la implementación del diseño curricular”. En cuanto a las debilidades encontradas en el proceso de planificación, se considera que la mayoría de los docentes son horarios, por tanto, se hace difícil reunirlos para la planificación integrada. Esto no permite la integración con el 100% de los componentes. Sumado a lo anterior, se complementa con los decanos cuando señalaron que la cantidad de profesores horarios superan en gran medida, por tanto, se requiere la contratación de personal docente para fortalecer los colectivos académicos y las reuniones de integración.

b. El desarrollo de los componentes curriculares integradores e integración de los aprendizajes

La UNAN-Managua (2021) en su documento de Metodología para la evaluación del currículo por competencias, señala que los componentes curriculares integradores son aquellos que desarrollan la práctica laboral investigativa y el vínculo universidad-sociedad, articulando los aprendizajes del semestre o del año. En estas se evidencia el nivel de las competencias alcanzado por el estudiante, por lo que es necesario implementar estrategias de aprendizaje integradoras. En estos componentes curriculares, se desarrollará la práctica laboral investigativa, operativizando así las funciones docencia, investigación y extensión en la carrera. En este sentido, se destacan las fortalezas en el desarrollo de los componentes integradores, tales como:

- La planificación integrada ha contribuido a aumentar la organización del proceso educativo y el trabajo en equipo.
- Las capacidades investigativas de los estudiantes han mejorado.
- La inserción temprana de los estudiantes en los ámbitos de actuación, que permite la visibilidad del aporte disciplinar a la formación profesional y su aplicación mediante las prácticas.

- El fortalecimiento de los valores, tales como: trabajo en equipo, respeto, tolerancia en los colectivos académicos y estudiantes.
- El liderazgo de los coordinadores de carrera se demuestra en la implementación del currículo.

Con relación a lo anterior, la Facultad de Ciencias Médica (comunicación personal, 07 de junio, 2023), expreso “Gracias a los espacios creados para las reuniones de colectivos docentes, profesores principales y directores de departamento se han mejorado las planificaciones semestrales. Hemos aprendido a trabajar en equipo, aprendiendo a hacer proactivos y a respetar el papel protagónico que tiene el estudiante en este plan de estudio”.

Respecto a las debilidades en este aspecto, los directores de departamento docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria (FAREM), señalaron que existen distintas interpretaciones para la elaboración de las Bases de la Orientación del Aprendizaje (BOA)¹.

c. El acompañamiento pedagógico

La UNAN-Managua (2021) establece que el acompañamiento pedagógico es un proceso orientado a realizar un conjunto de acciones, en sentido amplio, enfocadas a la mejora de la docencia y del aprendizaje de los estudiantes, por consiguiente, de la calidad educativa, siendo, una de las fortalezas que se cuenta con acompañamiento de representantes capacitados en el currículo por competencias de las Facultades.

Sumado a lo anterior, la UNAN-Managua (2021) en su documento de *Metodología para la evaluación del currículo por competencias*, establece dos modalidades de acompañamiento: interno y externo. El primero asume y conduce las estrategias y acciones del acompañamiento pedagógico, el equipo de acompañantes de la carrera o del departamento docente: director, coordinador o docentes acompañantes. El acompañamiento interno se desarrolla tanto a nivel individual y colectivo. El segundo es externo, lo realiza el equipo de acompañantes de la facultad, los ejecutivos de la Dirección de Docencia que puede invitar a acompañantes externos a la facultad o la institución.

En este sentido, los directores de las carreras de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Carazo (comunicación personal, 07 de junio, 2023), expresaron que “se cuenta con una Comisión de acompañamiento, conformado por representantes de cada departamento de la facultad, los cuales fueron capacitados en los temas correspondientes a dicha función”. Por otro lado, las debilidades en torno al proceso de acompañamiento se destacan:

1. Es la ruta crítica que indica las operaciones que se deben realizar para la solución de una tarea (resolución de problemas, estudio de caso, proyectos, simulaciones, entre otros) de manera secuencial y lógica. Por medio de estas, los estudiantes fortalecen de manera coherente los conocimientos sobre el objeto de estudio de los componentes curriculares, por tanto, van interiorizándolos a fin de lograr los objetivos de aprendizaje que están directamente relacionados con el desarrollo de las competencias (UNAN-Managua 2021).

- Las orientaciones metodológicas por parte de los ejecutivos de la dirección de docencia de grado han sido precisas, pero no suficientes.
- Existe poca o nula sistematización de los procesos de acompañamiento pedagógico desde lo interno de las carreras.

d. Evaluación de los aprendizajes

La UNAN-Managua (2021), en su documento sobre la Metodología Para la Evaluación del Currículo por Competencias, señala que:

La evaluación de competencias ayuda a cualificar de manera objetiva–reduciendo las subjetividades– el desarrollo alcanzado por los estudiantes en relación con los objetivos de aprendizaje. La evaluación de las competencias, desde el punto de vista de la formación brinda retroalimentación a los estudiantes y docentes, sobre cómo se van desarrollando las competencias declaradas, es decir, qué se ha aprendido bien y a qué nivel, qué se ha aprendido con errores y cuáles son los aspectos por mejorar (p.17).

Los directores del departamento docente señalan que las fortalezas del proceso de evaluación son:

- Los integradores han permitido desarrollar acciones pertinentes para la aplicación de los conocimientos.
- La evaluación que se lleva de los componentes del semestre de manera coherente y organizada y con la participación de los todos los componentes.
- Fomento del uso de los diferentes canales de comunicación ha permitido organizar los contenidos de manera que permita la relación de los contenidos con la acción integradora propuesta en cada semestre y año.
- El fomento de diferentes tipos de evaluación de (autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación) y diseño instrumentos de evaluación por parte de los docentes de forma colectiva.
- Se ha promovido la retroalimentación en los distintos momentos pedagógicos.

Las debilidades encontradas en la evaluación de los aprendizajes son (Figura 3):

Figura 3

Las debilidades en el proceso de evaluación.

La persistencia de algunos docentes en cuanto a las perspectivas cuantitativas de la evaluación de los aprendizajes

Las evaluaciones se realizan por semestre, y en algunos casos, no se logra evidenciar el alcance de las competencias alcanzadas por nivel

La ambigüedad en los criterios de evaluación entre ejes disciplinares y componentes integradores y su aplicación.

Asimismo, se indicó que es importante la revisión de la coherencia de la normativa de evaluación y la programación del Sistema de Registro Académico de la universidad para prever las gestiones académicas (registro de evaluación, planificación de horas docente, componentes electivos y optativas, entre otros). De igual manera, el manejo de criterios fundamentado en las normativas de evaluación, de la planificación integrada, así como la lógica de la oferta de componentes electivos y optativos por parte de los directores de departamento docentes.

Oportunidades de mejora

Las oportunidades de mejora para la implementación del currículo por competencias están orientadas a los procesos de planificación, acompañamiento y evaluación, por tanto, se considera lo siguiente:

- Desarrollo de un plan de capacitación sobre la gestión y ejecución del currículo de competencia a autoridades y docentes.
- Mejorar la organización para la planificación y ejecución exitosa, así como la implementación de las herramientas TIC´C.
- Agregar la integración de la planificación académica en el calendario de gestión institucional.
- Elaboración de convenios con las instituciones que permita llegar a todos los ámbitos de actuación.
- La revisión de la normativa de evaluación que se corresponda con el currículo por competencias, haciendo énfasis en la evaluación de los componentes curriculares y los componentes integradores.
- Desarrollar procesos de evaluación que genere ajustes al diseño curricular para proponer acciones de mejora a la integración de los aprendizajes.

- Mejorar los procesos de comunicación para obtener un acompañamiento pedagógico pertinente, donde se logre sistematizar las experiencias vividas en la aplicación del currículo por competencias.
- Crear estrategias para la implementación del acompañamiento interno y externo, donde los docentes que participen tengan los conocimientos y capacidades para lograr ese acompañamiento.

CONCLUSIONES

Dentro de las fortalezas, se resalta la coherencia entre los documentos metodológicos y la implementación del currículo por competencia, evidenciado en el desarrollo de las competencias de los estudiantes mediante los productos integradores, donde se destaca que el perfil del estudiante de hoy no es el mismo del formado con el currículo tradicional, gracias a la planificación y organización del proceso de integración. En este sentido, los valores como trabajo en equipo, el respeto y la tolerancia se manifiestan en el trabajo colaborativo de los docentes.

En cuanto a las oportunidades de mejora, es importante el fortalecimiento del acompañamiento pedagógico interno y externo, por lo tanto, es necesario la organización de los ejecutivos en cada uno de los momentos de desarrollo, asimismo de continuar con la apropiación de conocimientos actualizados para prevenir alguna interpretación fuera de las orientaciones.

En términos generales, la implementación del currículo por competencias en la UNAN-Managua se valora por los actores claves como positivo, donde se resaltan logros importantes a nivel de la planificación, acompañamiento y evaluación de los aprendizajes, sin embargo, es importante profundizar en las oportunidades de mejora y retomar las experiencias exitosas en su ejecución. La universidad está en constante mejora continua de los procesos del diseño, implementación y evaluación del currículo por competencia que, responda al contexto socioeconómico nacional y mundial.

REFERENCIAS

- UNAN Managua (2021). Diseño Curricular para Desarrollar Competencias, aprobado por el Consejo Universitario en sesión ordinaria N° 16-21, del 06 de agosto del 2021.
- UNAN-Managua (2021). Metodología Para la Evaluación del Currículo por Competencias en la UNAN-Managua.1a Edición. Numeral 5.6.6.1 p.17
- UNAN-MANAGUA (2021). Metodología para la evaluación del currículo por competencias en la UNAN-MANAGUA. Cap. II - 3,1 Pág. 37
- UNAN-MANAGUA (2021). Planificación semestral y diaria para desarrollar competencias en la UNAN-Managua. Editorial Universitaria UNAN-Managua. Numeral 6, página 6
- UNAN-MANAGUA (2021). Metodología para la evaluación del currículo por competencias en la UNAN-MANAGUA. Editorial Universitaria UNAN-Managua. Numeral 6.6, página 6
- UNAN Managua (2021). Planificación semestral y diaria para desarrollar competencias, aprobado por el Consejo Universitario en sesión ordinaria N° 09-21, del 23 de abril del 2021.