

LO HUMANO COMO INSTANCIA DE VIVIFICACIÓN Y ACOMETIDA DEL PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN CURRICULAR EN LA FACE-UC

THE HUMAN AS AN INSTANCE OF VIVIFICATION AND ATTACK OF THE CURRICULUM IMPLEMENTATION PROCESS AT FACE-UC

Brígida Ginoid Sánchez de Franco

ginoiddefranco@gmail.com

ORCID 0000-002-3808-5092

Decanato de la Facultad Ciencias de la educación. Facultad Ciencias de la Educación. Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela

María Auxiliadora González

dora0709@gmail.com

ORCID 0000-0002-9785-6387

Dirección de Escuela de Educación. Facultad Ciencias de la Educación. Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela

María Cristina Arcila Franceschi

mcacademicofaceuc@gmail.com

ORCID 0000-0001-9156-4933

Dirección de Docencia y Desarrollo Curricular. Facultad Ciencias de la Educación. Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela

Recibido: 28/05/2024 - Aprobado: 26/07/2024

Resumen

Toda transformación curricular requiere más que el dominio teórico, la acción humana como motor principal. El desarrollo curricular es un proceso intrínsecamente humano, que demanda la atención y el acompañamiento para garantizar el éxito en cada etapa. En la Facultad de Ciencias de la Educación, la implementación curricular, cobra especial relevancia por iniciarse en el período de reincorporación gradual a la presencialidad, convirtiéndose en un escenario ideal para observar y apoyar lo humano. El resultado de las acciones tomadas permite proseguir exitosamente la implementación del nuevo diseño por competencias, confirmando que en la acción humana recae el éxito de todo proyecto educativo y curricular para una mayor efectividad.

Palabras Clave: Implementación Curricular, factores actitudinales, fenomenología hermenéutica del desarrollo curricular.

Abstract

Any curricular transformation requires more than theoretical mastery; it requires human agency as its primary driver. Curriculum development is an intrinsically human process, demanding attention and support to ensure success at every stage. At the Faculty of Education Sciences, curriculum implementation takes on special relevance as it begins during the period of gradual return to in-person learning, becoming an ideal setting for observing and supporting the human element. The results of the actions taken allow for the successful implementation of the new competency-based design, confirming that the success of every educational and curricular project relies on human agency for greater effectiveness.

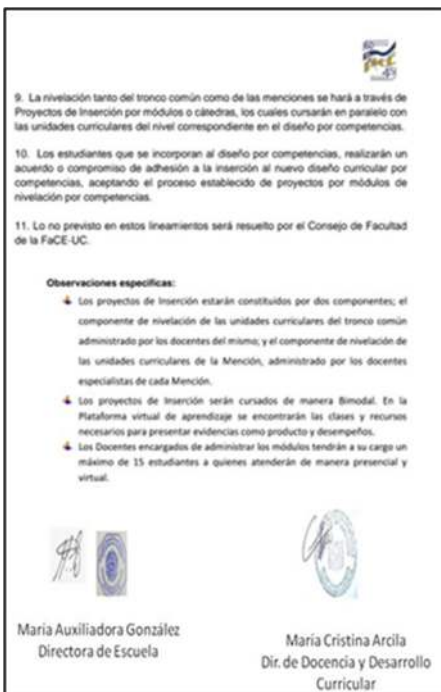
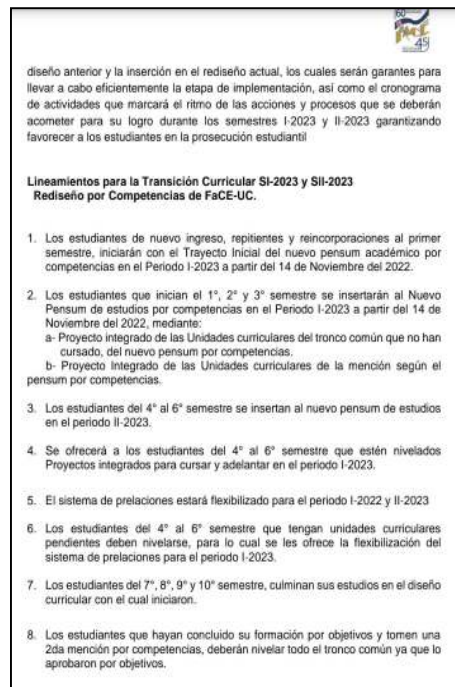
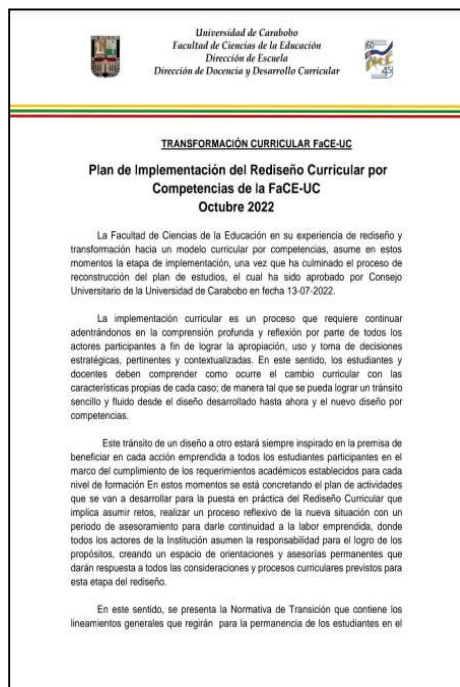
Keywords: Curriculum implementation, attitudinal factors, hermeneutical phenomenology of curriculum development.

Contenido

En el proceso de Transformación Curricular por competencias que se lleva a cabo en la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo (FaCE-UC), una vez concluidas las fases del diseño y la aprobación del mismo en el Consejo de Facultad y el Consejo Universitario, se da inicio al proceso de implementación del nuevo diseño a partir del período académico I-2023 iniciado en el mes de noviembre del año 2022. Como debe ocurrir en estos casos, a tal fin se diseñó la Normativa para desarrollar esta nueva fase curricular de forma metódica y atendiendo a los requerimientos que emergieron de las reflexiones propias del momento de migrar del diseño por objetivos al diseño por competencias.

A estos efectos se parte de una toma de decisión en razón de la factibilidad y para asegurar la calidad del proceso, lo que se constituye en implantar el nuevo diseño, atendiendo a características específicas que pudiesen ser manejadas en el ámbito de la administración curricular y que académicamente fuesen pertinentes no sólo para la incorporación de los estudiantes desde el trayecto inicial hasta el tercer semestre, sino a aquellos que estando entre el cuarto y el sexto semestre pudiesen nivelarse o avanzar a través de proyectos de inserción al nuevo diseño. El Plan diseñado para tal fin se constituyó de la siguiente manera:

Lineamientos para la Inserción de los estudiantes al Diseño por Competencias de FaCE-UC. Octubre - 2022



Ahora bien, todo proceso educativo y curricular, lleva implícito una complejidad de factores humanos que entran en juego, los cuales deben ser considerados cuidadosamente. En este sentido, la implementación, requiere del encuentro para la operacionalización y puesta en marcha de todo lo que ha sido diseñado y aprobado en las instancias requeridas. Es en ese espacio donde se viven experiencias y posibilidades, que cobra importancia para la investigación considerándose así, como elemento decisivo para el éxito del proceso, en razón de que, en el mismo, están presentes además de los elementos formales del diseño, el proceso de la participación humana consciente, reflexiva, crítica, con entusiasmo y compromiso hacia la institución de todos los actores, permitiendo posibilitar las acciones desde las convicciones y voluntades, con conocimiento y manejo experto del proceso y con la honestidad académica que se requiere de cada uno de ellos.

Es así como, delante del reto de lograr la implementación exitosa del nuevo diseño, toda vez que ha sido establecida la vía curricular para alcanzarlo, se plantea como sub texto administrativo y académico, el estudio y manejo de las situaciones de orden técnico que el mismo pudiese suscitar, así como también lo relacionado con lo humano (actitudes, emociones y sentimientos) que pudiesen presentarse en razón de la incertidumbre que genera dejar lo conocido para ahondar en lo desconocido. Así quedaron establecidos los propósitos de la atención de lo humano como instancia de vivificación y acometida del Proceso de Implementación Curricular en la FaCE-UC, en tanto investigación para la acción:

Propósito general

Vivificar la Implementación el nuevo diseño Curricular por Competencias en la FaCE-UC atendiendo a los factores técnicos y humanos presentes en el mismo.

Propósitos específicos

1. Registrar las situaciones particulares de cada instancia vivificada generadas en el proceso de implementación curricular del nuevo diseño por competencias
2. Diseñar un plan de atención a las posibles situaciones a las que diere lugar el proceso de implementación.
3. Atender y resolver con asertividad las situaciones que se generen del proceso de implementación.

Metodología:

El Paradigma asumido fue el interpretativo. La metodología cualitativa y la metódica Fenomenológica Hermenéutica. El instrumento utilizado para la recogida de los datos fue el diario de campo llenado a través de la anotación de observaciones del fenómeno en interacciones diarias de trabajo. El análisis de los datos fue de tipo cualitativo, analizando los discursos hasta encontrar las categorías que caracterizaron las situaciones humanas y académicas generadas a partir del proceso de implementación.

Informantes

Jefes de Departamento y Profesores adscritos a los mismos. Total, informantes 14 Jefes de Departamento y 70 profesores entre Docentes de asignaturas, Jefes de Cátedra y Coordinadores de unidades curriculares, Coordinadores de currículo, Coordinadores de investigación y Coordinadores de TIC.

Resultados obtenidos

A partir del análisis de los datos obtenidos se constituyó el espectro de evidencias las cuales dieron cuenta de las siguientes categorías:

Tabla 1

Actitudes, posturas e interacciones entre los grupos y la disposición de cada Departamento ante el proceso de implementación

I	II	III	IV	V
Estamos de acuerdo con la implementación y diseñaremos el proyecto de inserción integrando las unidades curriculares de	Estamos de acuerdo con la implementación y diseñaremos el proyecto de inserción integrando unidades curriculares de	Estamos de acuerdo con el proceso de implementación, pero dejaremos que los estudiantes resuelvan en que proyecto se van a insertar ellos de	Estamos de acuerdo con la implementación, pero en el Departamento lo haremos de otra manera	No estamos de acuerdo con el proceso de implementación

nuestro Departamento	diferentes departamentos	acuerdo con las unidades curriculares que les falten Ofreceremos las asignaturas a aquellos que deseen nivelarse		
Razones: El equipo docente del departamento está activado en el proceso de diseño y conoce plenamente cada unidad curricular El Departamento está en capacidad de administrar para todos los estudiantes el proyecto de inserción particular del módulo, y esta es la alternativa lógica por la naturaleza epistémica del Departamento	Razones: Estamos en capacidad de integrarnos a otros departamentos y unidades curriculares ya que las unidades curriculares son afines y epistémicamente comparten escenarios que permiten la integración	Razones: No hicimos el control de nuestra población estudiantil en tránsito por la mención y no lo vamos a hacer No tenemos disposición ni tiempo para diseñar proyectos donde se integren las unidades curriculares, pero si estamos de acuerdo en que se hagan	Razones: Los estudiantes deben cursar las asignaturas que tienen pendientes en el semestre en curso de manera regular Los proyectos de inserción los atenderemos como asignaturas normales porque las asignaturas son extensas y fundamentales y no es recomendable integrarlas con otras	Razones Se debe implementar sólo para los nuevos estudiantes Debemos implementar sólo hasta el tercer semestre y más nada Los proyectos de inserción no cumplen con lo que consideramos debe caracterizarlos

Una vez realizado el registro de las diferentes actitudes, posturas e interacciones entre los grupos y la disposición de cada Departamento ante el proceso de implementación, se planteó la interrogante ¿qué hacer delante de esta variedad de situaciones en aras de poder culminar de forma exitosa y en resguardo de la pertinencia y calidad del proceso? Ante esta interrogante se generó el análisis estratégico de las situaciones para diseñar un plan de atención a cada situación hasta alcanzar los resultados esperados en el proceso de implementación curricular. En este momento del proceso emergieron las cuatro categorías fundamentales de la acometida del proceso.

1. Departamentos que se integraron (Jefes de Departamento y Jefes de Cátedras) con su equipo de trabajo ejerciendo un liderazgo positivo y produjeron soluciones en sintonía parcial o total con el Plan de Implementación integrándose con otros departamentos.
2. Departamentos que se integraron (Jefes de Departamento y Jefes de Cátedras) con su equipo de trabajo y produjeron soluciones en sintonía parcial con el Plan de Implementación, pero aislados de otros departamentos.
3. Departamentos que se integraron (Jefes de Departamento y Jefes de Cátedras) con su equipo de trabajo, pero produjeron soluciones distintas al Plan de implementación o fuera de este, lo cual tiene que ver con factores de liderazgo poco efectivo, así como también con factores socioafectivos de los docentes y comunicación poco asertiva. No obstante, se propusieron salidas.
4. Departamentos que actuaron de forma aislada y no produjeron soluciones apegadas al Plan de implementación o fuera de este.

En los dos primeros casos, se revisaron y validaron los proyectos de inserción diseñados por los equipos de trabajo con lo cual se prosiguió con éxito el proceso de implementación curricular estipulado en el Plan de Implementación del Diseño Curricular por Competencias. Asimismo, se hicieron sugerencias para abordar las situaciones en la administración del diseño por competencias. En los dos últimos casos en los cuales efectivamente no se produjeron los resultados esperados o se produjeron resultados positivos pero con distintas alternativas, se procedió a la atención particular para modificar la situación y activar los procesos humanos, académicos que permitieran movilizar a los docentes de los departamentos para que junto a los Jefes o a motus propio, se avocaran con el acompañamiento del Decanato, la Dirección de Escuela y la Dirección de Docencia y Desarrollo Curricular al diseño de los Proyectos de Inserción y la atención oportuna a los estudiantes de las Menciones o de los Departamentos que administran unidades curriculares del tronco común o competencias fundamentales.

El Plan de atención quedó estructurado de la siguiente manera:

- a) Ahondar en el diagnóstico particular para determinar las causas que originaron que los equipos de trabajo no se incorporaran al proceso de diseño de los Proyectos de inserción.

Entre las causas encontradas en el diagnóstico profundo fueron las siguientes:

- Información errada con respecto a la responsabilidad que se debía cumplir.
- Falta de comprensión en el manejo de los procesos curriculares requeridos para la cometida del Plan.

- Incertidumbre en el accionar ante el nuevo diseño curricular.
- b) Atender de manera particular a los equipos de trabajo junto a sus Jefes de Departamento en sesiones de asesoría intensivas para ilustrarles en torno a la normativa o Plan de Implementación con el propósito de realizar asesorías particulares en relación con llevar a cabo la administración curricular por competencias y cómo poder elaborar los Proyectos de Inserción.

Los resultados de las reuniones produjeron los cambios esperados en relación a la cometida del plan, algunos departamentos con mayor prontitud y disposición en dar cumplimiento a lo acordado y otros en proceso de culminación en la elaboración de los Proyectos de Implementación.

De estos encuentros iterativos, se logró develar que las razones subyacentes en la recurrencia de la falta de los diseños obedecían a situaciones de índole personal. Allí quedaron en evidencia las siguientes causas:

- Algunos Jefes de Catedra o coordinadores de asignatura no se han hecho responsables de los trabajos asignados.
- Los responsables de la acometida del Plan están de permiso por salud o con situaciones de salud.
- Los responsables de los diseños no han podido reunirse por causas laborales relacionadas con compromisos con otras instituciones y ligados a las condiciones socioeconómicas.

Una vez develadas estas situaciones, el plan de atención para la resolución de las causas que generaron las situaciones e inconvenientes hubo de reconsiderarse y en este nuevo intento por lograr las soluciones esperadas se partió de la convicción de no perder el enfoque planteado en el Plan de implementación, toda vez que el mismo representa la alternativa que permite la atención de todos los estudiantes afectados por el cambio de diseño curricular, lo cual garantiza, entre otras cosas su derecho a la educación. De esta manera, mantener las decisiones académicas requirió de las siguientes acciones y consideraciones:

- Apelar a las fortalezas emocionales para escoger entre todas las alternativas que permitirían solucionar la situación problemática, lo cual se llevó a cabo a través de encuentros con pequeños grupos para escuchar, comprender, motivar y asumir desde lo académico y lo personal los compromisos esperados.
- Plantear situaciones alternativas de acometida de los diseños, personalizando las acciones e integrando a nuevos docentes a los equipos de trabajo.
- Trabajar en el espacio de la persuasión con argumentos que permitiesen cambiar las ideas previas en lo humano, lo académico y lo curricular.
- Presentar nuevos medios de intercambio de información escrita y visual que abriera nuevos espacios para la comprensión de los mensajes de manera clara, detallada y motivadora.
- Realizar seguimiento y control constante.

- Realizar asesorías cada vez que fuesen solicitadas de forma individual o grupal.
- Reforzar y reconocer los logros individuales y grupales.
- Motivar constantemente al logro del cometido académico.

Resultados del plan de atención

Desde el punto de vista de las acciones personales, afectivas, emocionales, de compromiso, es decir, en lo humano, se lograron establecer nuevas alianzas con profesores de tradición académica que estaban desmotivados y lejanos afectiva y académicamente del proceso de transformación curricular y de implementación del nuevo diseño por competencias.

Igualmente se logró reactivar a algunos coordinadores; que se habían alejado durante la pandemia; en las responsabilidades propias de sus cargos.

En el ámbito académico, se logró que en algunos departamentos acometieran el diseño de sus proyectos de inserción al nuevo diseño por competencias exitosamente dando un paso importante para la motivación e interés de los demás departamentos, logrando que se activaran en el proceso de elaboración de los mismos.

En cuanto a las pasiones y compromiso con la academia, surgieron numerosas reflexiones sobre la necesidad de mejorar aspectos relacionados con la integración de saberes y apostar por un aprendizaje significativo que les permita a los estudiantes la aplicación de sus conocimientos.

Conclusión

Toda actividad curricular y académica requiere del compromiso entusiasta y tenaz del capital docente de las instituciones educativas, toda vez que cada uno de los integrantes de la comunidad académica tiene no solo la obligación, sino por sobre todo un valor humano y profesional cultivado en el ejercicio de la docencia, lo cual lo hace ser experto conocedor de todas las nociones y realidades que son fundamentales y necesarias para poder sustanciar los diseños curriculares en todas sus instancias.

Al respecto, señala Luchetti (2008) *“Considerar las competencias en la escuela implica un cambio grande en el vínculo de los docentes con el saber, en sus modos de dar la clase, en sus competencias profesionales”* (p.30). Es así como luego del establecimiento de los mismos, y de las normativas que orienten cada proceso, será siempre necesario acudir al humano como instancia irrenunciable, necesaria y decisiva para que todo proceso académico y curricular pueda ser llevado a feliz término gracias a la participación de todos los actores académicos requeridos para tales fines.

Igualmente, poner la excelencia emocional en acción, es fundamental en todo proceso humano, lo cual coincide con lo señalado por Ribeiro (2003), cuando afirma que es necesario despertar e interés, establecer credibilidad, identificar las necesidades y presentar soluciones para llegar a los acuerdos y una reafirmación emocional relacionada con el acompañamiento en el proceso para prestar la asistencia necesaria en cualquier situación.

Por otra parte, es necesario resaltar que la dimensión actitudinal tiene que ver con la orientación positiva o negativa que tienen los sujetos con respecto al objeto, cosa o persona, en este caso con el Diseño por Competencias, por lo tanto, siempre se precisa atender la complejidad de actitudes que emergen en los momentos del cambio donde es necesario un cambio de estructura cognitiva y actitudinal para ir a un nuevo enfoque.

De manera que es natural que surjan controversias, así como también soluciones, evocando a Ugas (2008) *"la complejidad de lo efímero atraviesa dominios del saber, de la historia, la antropología, la lingüística, etc., porque trata de la comprensión e interpretación de las formas prácticas de saber y del saber práctico que cimientan la vida social en nuestra existencia ordinaria"* (p.120).

Referencias

- Luchetti, E. (2008). *Guía para la formación de nuevos docentes*. Argentina: Editorial: Bonum.
- Ribeiro, L. (2003). *Inteligencia Aplicada*. España. Editorial Planeta.
- Ugas, F. G. (2008). *La Complejidad. Un modo de pensar*. Venezuela Ediciones del Taller Permanente de Estudios Epistemológicos en Ciencias Sociales.