

ENSAYOS

Cambios curriculares, un reto para las unidades académicas

Mayela CAJACHAGUA CASTRO ¹²

RESUMEN

El actual entorno de autoevaluación y acreditación requiere que las universidades con sus unidades académicas fortalezcan el proceso de cambio curricular, en aras de construir una organización que se adapta proactivamente a los cambios del micro y macro entorno. Es aquí donde surge la necesidad que una organización desarrolle un clima organizacional de cambio con docentes y estudiantes motivados para lograr el objetivo común.

Palabras Clave: Caracterización de cambios curriculares, gestión del cambio curricular.

INTRODUCCIÓN

El cambio debe ser una constante en la vida universitaria, ya que forma parte de su vida cotidiana. La universidad como institución social que presta un servicio público a la sociedad global se encuentra en una continua tensión frente al medio, que le exige un reacomodamiento constante que le permita mantener legitimidad y pertinencia, más aún, para el presente. La preocupación por el cambio se acentúa en razón de la velocidad con que éste ocurre en el entorno, los cambios que afectan las funciones sustantivas de la organización universitaria y de todas las instituciones educativas del nivel superior.

El presente es un artículo de un tema por demás actual y necesario para la acreditación de la calidad académica de las universidades.

CAMBIOS CURRICULARES EN LA UNIVERSIDAD

Retos de la universidad frente al entorno cambiante

La universidad peruana vive un momento histórico al desarrollar sendos programas de autoevaluación y acreditación motivados por los cambios del micro y macroentorno. Estos elementos se entienden como mecanismos de promoción y desarrollo institucional (Gil Malca, 2000:89). El actual movimiento intelectual, político y filosófico que algunos denominan posmodernismo, pretende

en lo fundamental, construir una nueva visión de mundo y un nuevo ethos cultural para elaborar un ideal de sociedad y un modelo de convivencia humanizante para el ser humano, que responda a los cambios múltiples que se están operando en la realidad (Pulido, 2002:19). Perú como país en vías de desarrollo está inmerso en esta realidad, lo cual influye en la educación terciaria.

Es necesario tener en cuenta que la universidad como un organismo complejo dispone de una profunda capacidad de reflexión frente a los cambios que vienen ocurriendo en el contexto mundial; sin embargo, la búsqueda de innovación que la universidad produzca, será una respuesta a las necesidades de la sociedad donde solo podrá existir concordancia con un ambiente que involucre a toda la universidad como institución. El análisis y la reflexión acerca de cambios curriculares se producen en distintos momentos históricos; ellos tienen su origen en cambios y decisiones políticas y en demandas que surgen de la propia práctica docente, que de los resultados de investigaciones propias del campo, (Brovelli, 2000:20). Es decir, una innovación en el quehacer académico específicamente en el currículo, sólo se consigue si los participantes poseen un compromiso sostenido y un sentido de pertenencia.

En este contexto, las universidades tienen un doble reto: la modernización de sus planes curriculares y la adaptación de los mismos a las exigencias

¹² Enfermera, doctora en Educación Superior. Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Unión

de la sociedad con el propósito de contribuir al desarrollo integral del país, el cual debe desarrollar los procesos de cambio con efectividad.

El gran desafío que se plantea a la universidad es mejorar permanentemente la calidad educativa que ofrece para la formación de profesionales como agentes de desarrollo humano (Sime 2001:13). El mundo marcado por cambios tecnológicos, pone en evidencia la necesidad de cambios en la formación de profesionales. Dado que el conocimiento es poder y fuente de riqueza, el desarrollo de los países depende fundamentalmente de los recursos humanos altamente calificados, por ello la educación es considerada la clave del desarrollo de los pueblos.

Cambios curriculares en el sistema universitario

Los sistemas de educación superior despliegan sus funciones asociadas a la producción del conocimiento, a la satisfacción de las necesidades de profesionalización de los países y al servicio a la sociedad como un todo. Normalmente, las instituciones desempeñan estas funciones de un modo autónomo y responsable, asumiendo por ello mismo procesos de autoevaluación como un valor de su cultura organizacional. Una buena parte de la atención se ha apuntado a la necesidad que tienen las organizaciones, de adaptarse a las condiciones cambiantes (Kast, 1998:10). Consideramos a la universidad una organización educativa.

Los cambios curriculares deben basarse en paradigmas de gestión educativa a fin de preparar profesionales para una sociedad como es Perú, dividida en numerosos estratos y un estado de constante cambio y transformación. Por lo que las universidades peruanas necesitan desarrollar una gestión académica tendiente a lograr eficacia en sus procesos de cambio curricular, ya que es un desafío mejorar permanentemente la calidad educativa.

El principal encargo social a la educación es la promoción del cambio cultural, ese cambio cultural puede expresarse en un fortalecimiento de la autorregulación social. Los procesos de participación son un medio fundamental para lograr el cambio de hábitos y las nuevas actitudes en la comunidad universitaria (Pulido, 2002: 43). Dado a que las instituciones educativas se deben a la sociedad en la que están inmersas, se debe buscar procesos de transformación al interior de las universidades a fin de mejorar el entorno social.

Para que exista cualquier proceso de cambio se presentan fuerzas. En tanto no exista una o más

fuerzas que cambien al comportamiento humano, el comportamiento organizacional confluirá en una de las siguientes situaciones: se mantienen, mejoran o enferman de manera inexorable. Dentro de las organizaciones con fines educativos, económicos, políticos o cualquiera sea la orientación, existe la necesidad de mejorar, innovar, por ello surge la teoría del Desarrollo Organizacional (DO), (Draft, 2001:127).

Basados en la premisa que las personas cambian con la educación y la experiencia. Se puede afirmar que los grupos a los que pertenecen también cambiarán, pero el aprendizaje individual no siempre conlleva al aprendizaje organizacional. El cambio en una organización no es tan sencillo como parece a menos que existan políticas de cambio. Los procesos de innovación se darán en una organización en tanto las personas (con un comportamiento definido) estén decididas a realizar el cambio organizacional. Muchas veces se debe replantear los fines, la estructura, y otros aspectos de la organización a fin de lograr un cambio efectivo (Zepeda, 1999).

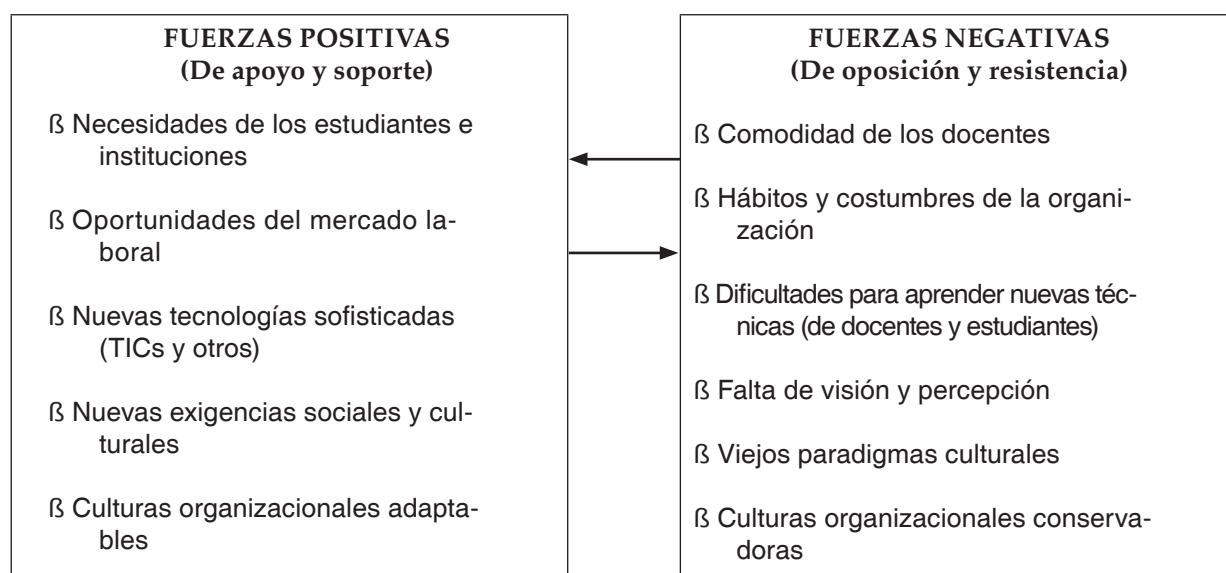
CURRÍCULO Y CAMBIOS CURRICULARES

A través del tiempo, el concepto implicó "correr" una secuencia de cursos o experiencias de aprendizaje, de ahí en adelante se ha delimitado el vocablo currículo (Ortiz 2003: 128). Palladino, (1998: 345) sostiene que currículo es utilizado para designar de forma general el proyecto que organiza las actividades educacionales, precisa sus intenciones y proporciona guías de acción para los docentes. El mismo se traduce en una serie de principios filosóficos, pedagógicos, psicológicos que muestran la orientación general del sistema educativo de un país, una región o una institución.

El cambio curricular es un proceso colectivo que incluye docentes, estudiantes y el sistema universitario, con algunos aspectos importantes como un liderazgo fuerte que le dé direccionalidad y coherencia. Implica un proceso con acciones para el mediano y largo plazo. Generalmente, está inserto en el marco de las políticas curriculares universitarias, nacionales y/o locales y debe enmarcarse en el Plan de Desarrollo Institucional (PDI).

Los cambios curriculares deben afectar a todos los niveles del sistema educativo, bajo una visión integral que no puede haber transformación curricular sin una transformación económica y conceptual de la universidad. Es una necesidad sentida que todas las universidades cambien sus modelos conceptuales y paradigmas de la gestión universitaria, lo cual es necesario para su crecimiento institucional

FUERZAS POSITIVAS Y NEGATIVAS EN EL PROCESO DE CAMBIO



Fuente: Adaptado de Chiavenatto 2002: 335 "Gestión del talento humano".

El proceso de los cambios curriculares debe estar precedido de un fuerte componente de investigación y capacitación. La investigación es un instrumento de primer orden en la producción de conocimiento para la toma acertada de decisiones en la planificación educativa, por tanto es imperativo crear unidades de investigación curricular en todas las instancias de la universidad. No menos importante y desarrollado con un plan adjunto, es la capacitación la misma que se constituye en una necesidad central en situaciones de procesos de transformación a fin de que todos los actores de la comunidad educativa asuman un compromiso real, participativo y consciente en los procesos de cambio.

En el contexto latinoamericano, el proceso de autoevaluación que están desarrollando las universidades son tendientes a lograr la acreditación; sin embargo cabe hacer notar que la acreditación no será por instituciones, sino por carreras. En el Mercosur ya se inició este proceso. Así que es necesario que las entidades formadoras de recursos humanos en salud tomen en cuenta que es obvio que una educación interesada en formar personas competentes, no pueden hacerlo desde la imposición y la transmisión unilateral del conocimiento. Es necesario construir un ambiente que fomente la reflexión y la elaboración participativa de los conocimientos, superando la clásica exposición magistral y el aprendizaje memorístico (Bogoya, 2001:48).

APROXIMACIÓN HACIA UNA GESTIÓN DE CAMBIO CURRICULAR DE CALIDAD

El éxito o fracaso del cambio curricular no depende solamente de sus cualidades intrínsecas, sino también de la adaptación a la realidad social del momento, por lo que debe estar integrada a la política general de la universidad y contar con la gestión necesaria para lograr los objetivos. Cambiar el currículo será siempre una tarea atravesada por múltiples factores y motivaciones, con consecuencias deseables y no deseables, con fuerzas progresistas y retrógradas, donde una de las tendencias más confusas es a perder el sentido o los sentidos del proceso (Sime, 2001:15).

La universidad, hoy en día, es vista como una organización educativa cuya dinámica central debe ser la determinación de un currículo acorde a las necesidades de la sociedad. Dicho proceso pone en juego los propósitos institucionales y la acción que los hace realidad. De esta forma todas las actividades que se realizan al interior de la institución se transforman en procesos de curricularización, que por su puesto hay que organizar para llevarlas a la práctica con el fin de alcanzar las metas propuestas.

Es importante saber tomar decisiones acertadas y oportunas, asumir un estilo de liderazgo sólido para conducir al personal, motivarlos adecuadamente.

mente para un mejor desempeño y realización personal, comunicarse permanente y eficazmente en todo sentido. La gestión de cambio curricular también debe resolver conflictos, solucionar problemas, entre otras, las que son herramientas necesarias para el ejercicio de la función administrativa, en base a un soporte conceptual de las ciencias administrativas. El gerente educativo debe tener un amplio conocimiento sobre estos tópicos ya que el éxito de los procesos educativos depende del manejo adecuado de éstos.

Uno de los factores que influye con mayor trascendencia en los cambios curriculares corresponde a las características del proceso administrativo que se desarrolla al interior de la universidad.

CLIMA DE CAMBIO ORGANIZACIONAL

En el presente innovación, cambio, creatividad, reforma, etc. son términos que se vienen utilizando para hacer frente a las diversas situaciones cambiantes del mundo actual. El clima organizacional está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados/docentes e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional (Chiavenatto, 1997: 235). Dependiendo cómo maneja la institución el clima organizacional, se favorecerán los cambios esperados. Para lograr el clima organizacional de cambio se debe manejar dos conceptos relacionados a dos niveles: Lo oculto que se refiere al compromiso de cambio de los docentes y lo observable que indica las actividades que el docente despliega.

Para motivar a las organizaciones a desarrollar estrategias para el cambio los directivos deben trabajar unidos para mejorar el medio ambiente y facilitar la creación de ventajas competitivas sustentables y sostenibles que se basan en el conocimiento y en el mejoramiento continuo (Manrique, 2000: 12). Por ello es necesario desarrollar nuevos comportamientos y actitudes gerenciales para mejorar significativamente la calidad de gestión en las organizaciones.

COMPROMISO DE LOS DOCENTES CON EL CAMBIO

El tema de los cambios curriculares está relacionado con la motivación humana y su relación con la dinámica de la organización, explícitamente con los docentes. En tanto se concibe al docente como constructor de su propia práctica, se marca la necesidad de una "comprensión situacional" de

los procesos concretos, desde una actitud reflexiva, crítica y experta, generando nuevos conocimientos sobre ella y comprobando sus resultados en la acción (De Lella, 2001:16).

Los cambios producidos en el entorno tienen inevitable vinculación con el quehacer docente, por ello nadie podrá negar que el conjunto de profesores constituyen la clave para el cambio y la mejora de las instituciones educativas universitarias, dado que son quienes ponen en práctica el plan de estudios. El compromiso y responsabilidad del equipo docente necesita ser sostenido y reforzado ofreciendo espacios y tiempos concretos para repensar la práctica pedagógica, generar nuevos conocimientos y estrategias de mejoramiento del proceso de enseñanza aprendizaje (De Lella, 2001:7).

Cuando se habla de reforma curricular debe estar claro la capacidad adaptativa del docente, debido a que en el cambio confluyen factores internos y factores externos y el éxito del cambio depende de alguna manera de cómo ellos seleccionan y manejan estas fuerzas. Muchas veces las señales de advertencia que indican una necesidad de cambio tienden a ser negadas conforme caen los niveles de desempeño, la tensión emocional aumenta y la vitalidad y el impulso disminuyen, entonces el foco se reduce y se aumenta el compromiso con las estrategias existentes, lo que nos conduce hacia mayores dificultades y que finalmente deberán ser resueltos por los administradores académicos (Quinn, 1997:55).

Una de las formas en que el docente puede participar de manera proactiva en los cambios curriculares es variando sus modelos mentales o adaptándolos a los cambios, integrándose en esa cultura organizacional del cambio. Un aspecto por demás importante que resaltar es que para que exista un clima organizacional de compromiso y entrega de los docentes, los cambios macro de una organización deben percibirse en el nivel micro del individuo teniendo en cuenta los cambios que ocurrirán en los diferentes planos del docente. El cambio solo podrá desarrollarse con la participación consciente y profesional de los profesores en los diferentes procesos (La Torre, 1992:30). De ello resulta que el componente equipo de trabajo se constituye en el factor clave para las transformaciones de diferentes procesos al interior de las casas superiores de estudios.

El grupo que participa de los cambios curriculares debe asumir el proceso de reforma curricular

lar como un proceso dinámico de investigación permanente y no como un hecho episódico o coyuntural. En este sentido, exige a sus integrantes: reflexión permanente, propuestas novedosas y trabajo creativo.

VENTAJAS DE UNA ADECUADA IMPLEMENTACIÓN DE LOS CAMBIOS CURRICULARES

Si bien es cierto que para lograr un cambio curricular exitoso es necesario una serie de actividades que en más de una ocasión implicará renuncia, más trabajo, más dedicación, etc; sin embargo, la reforma acarreará satisfacciones para los docentes, los alumnos y la misma institución educativa.

La satisfacción para el alumno se evidencia cuando note una preparación académica más sólida, con nuevos enfoques pedagógicos y epistemológicos. Los contenidos actualizados le permitirán conocer la realidad con nuevas perspectivas.

Otro aspecto beneficioso son las metodologías que permiten un mejor aprendizaje, para que el egresado tenga mejores herramientas y enfrente con éxito un mercado laboral altamente competitivo, esto unido a un menor tiempo de clases en el aula. Todo esto dependerá de la orientación metodológica que se emplea en el nuevo currículo. En algunos casos el alumno tendrá más flexibilidad que le permitirá trabajar y hacer sus investigaciones.

Respecto a los docentes uno de los objetivos de la administración educativa es lograr que comprometidos con los cambios curriculares se sientan satisfechos, logren sus metas personales y alcancen un nivel de aceptación al proceso en mención. A mayor número de personas que tengan motivos para sentirse satisfechos de la implementación de los cambios curriculares, tendremos mayor efectividad del proceso.

Para la institución educativa un proceso de reforma curricular con una gestión de calidad puede servirle para acreditarse y/o mejorar la calidad de enseñanza mejorando su imagen y posicionamiento en el mercado competitivo universitario.

REFERENCIAS

1. Bogoya Maldonado, Daniel. Competencias y proyecto pedagógico. Editorial UNC. Colombia, 2001.
2. Brovelli, Marta. Nuevos roles en la gestión educativa: el asesoramiento curricular y los directivos en el proceso de cambio. Ed. Homo Sapiens. Rosario, Argentina, 2000.
3. Chiavenatto, Idalberto. Introducción a la Teoría de la Administración. Editorial Mc Graw Hill. 1997.
4. Chiavenato Idalberto. Gestión del talento humano Editorial Mc Graw Hill. Bogotá Colombia, 2002.
5. Draft, Jhon. Teoría de las organizaciones 2001.
6. Ecurra, Ana María; De Lella Cayetano; Krotsch, Carlos P. Formación docente e innovación educativa. Buenos Aires, Argentina, 2001.
7. Gil Malca, Guillermo. La universidad: Perspectivas y Desafíos. Editores e impresores Luren. Lima, Perú, 2001.
8. Kast Eduardo. Desorganización creativa: organización innovadora. Editorial Macchi. Buenos Aires, Argentina, 1998.
9. La Torre, Angel. Universidad y Sociedad. Editorial Ariel. Barcelona, 1992.
9. Manrique, Francisco. Un cambio de época y no una época de cambios: la gerencia latinoamericana debe cambiar. Editorial Kimpres. Santa Fe Bogotá, Colombia, 2000.
10. Ortiz García Diseño y evaluación curricular. 2003.
12. Palladino, Enrique. Diseños curriculares y calidad educativa. Editorial Espacio. Buenos Aires, Argentina 1998.
13. Pulido, María Cristina. El Proyecto educativo. Cooperativa editorial magisterio. Colombia, 2002.
14. Quinn, James; Mintzberg, Henry. El proceso estratégico: concepto, contextos y casos. Editorial Pearson Educación, México, 1997.
15. Sime P. Luis. Universidad y Currículo. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú, 2001.
15. Zepeda Herrera Fernando. Psicología organizacional. Bolivia, 1999.