

**PARTICIPACIÓN DOCENTE EN LA CONSTRUCCIÓN DEL
DISEÑO CURRICULAR POR COMPETENCIAS.
CASO ENFERMERÍA - UCLA.**

Artículo Científico



Autores:

Belkis Carrera
Decanato de Ciencias de la Salud
Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado.
Barquisimeto, Edo. Lara - Venezuela
Email: carrerabelkis@hotmail.com
Judith Francisco Pérez
Decanato de Ciencias de la Salud
Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado.
Barquisimeto, Edo. Lara - Venezuela
Email: jfrancisco@ucla.edu.ve

RESUMEN

El artículo reporta un estudio descriptivo, cuyo objetivo fue determinar los factores asociados a la participación de los docentes del Programa de Enfermería de la UCLA en la construcción del diseño curricular por competencias. 36 docentes respondieron un cuestionario con 21 ítems de escala Likert. Los resultados indicaron que los docentes consideran relevante y factible el proceso de rediseño curricular por competencias. Sin embargo, no están motivados a participar y no disponen de conocimientos y tiempo para asistir a las actividades de formación. Se recomienda, garantizar los recursos requeridos para la participación de los docentes en los programas de formación y en las reuniones de trabajo curricular.

Palabras Clave: Diseño Curricular, Competencias, Participación de los Docentes

ABSTRACT

The paper reports a descriptive study whose objective was to determine the factors associated with teacher participation Nursing Program at UCLA in building competency-based curriculum design. 36 teachers answered a questionnaire with 21 Likert scale items. The results indicated that teachers considered relevant and feasible competency curriculum redesign process. However, they are not motivated to participate and do not have skills and time to attend training activities. It is recommended, to ensure the resources required the participation of teachers in training programs, and, workshops in the curriculum.

Keywords: Curriculum Design, Competitions, Teacher Involvement

Introducción

Los procesos de cambio y globalización que caracterizan a la sociedad actual han trascendido los espacios universitarios, demandando que éstos se transformen en instituciones al servicio de la comunidad, demuestren su pertinencia y en consecuencia su calidad. Esta exigencia implica una reforma universitaria auténtica, materializada en el diseño curricular, en la manera de formar a sus profesionales y en su modelo de articulación académico-social. Para ello, se requiere disponer de un personal docente consciente y dispuesto a apoyar las actividades de actualización planificadas en el marco de los procesos de reforma desarrollados.

En ese sentido, la Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado (UCLA, 2011), estableció en su Filosofía de Gestión, un marco filosófico en el cual resalta la calidad académica, la pertinencia social y la cultura organizacional, como elementos claves para el logro de la visión de la universidad. Estos principios llevan implícita una condición de esfuerzo colectivo y de participación activa por parte de los docentes en todos los procesos de actualización curricular, de tal manera que respondan a las expectativas de la comunidad universitaria y de la sociedad.

En el marco de esa filosofía, el Programa de Enfermería Decanato de Ciencias de la Salud, tiene como misión formar profesionales dispuestos a trabajar en equipo multidisciplinario, capacitados para desempeñar funciones administrativas, asistenciales, docentes y de investigación en el ámbito intra y extra institucional, que le permitan contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de la población y al desarrollo de la profesión. Por ello, una de las metas de este Programa Académico es ofrecer espacios de reflexión y actuación a las comunidades que posibiliten el fortalecimiento de la participación social, como vía para conocer los problemas comunitarios más importantes e

incorporar su resolución dentro de la formación del profesional.

Para materializar lo antes expuesto, el Programa de Enfermería inició un proceso de rediseño curricular con base en el enfoque de competencias, siguiendo la estructura del enfoque funcional. Este enfoque, requiere la participación de profesionales empleadores porque conocen la realidad laboral en la que se deberán desenvolver los egresados. También la intervención de los docentes como expertos en las diferentes áreas del conocimiento, sobre todo porque ellos viven el accionar educativo en la universidad y pueden relacionarlo con las necesidades existentes en el entorno; creando espacios de conformación intersubjetiva acerca del desarrollo curricular y la transformación universitaria.

Lo antes expuesto, propicia la emergencia de nuevas realidades curriculares, desde grupos de trabajo colegiados que nutre y enriquece el desarrollo de los talleres y mesas de trabajo académico, permitiendo a los docentes aportar información y validar la construcción del perfil. Por ello, se requiere de un personal motivado, no solamente para colaborar en el diseño curricular, sino para concretar su implantación coherente en el contexto educativo real.

En el caso específico del Programa de Enfermería del Decanato de Ciencias de la Salud, en el marco de este proceso de rediseño curricular, se han realizado jornadas de formación y actualización con los docentes para la revisión de contenidos de asignaturas, estrategias de evaluación, escenarios de aprendizaje y aplicación de metodologías problematizadoras e integradoras. Todo esto con la idea de ir preparando a los profesores que asumirán la formación por competencias según lo establecido en el nuevo diseño curricular.

No obstante, se han presentado dificultades para adelantar el trabajo liderado por la comisión de currículo,

debido a que en algunas oportunidades se observa poca participación de los docentes en las reuniones de trabajo convocadas. Por ejemplo, algunos docentes manifiestan en los consejos de departamento, tener poco que aportar en la construcción del mapa funcional, mientras que otros argumentan disponer de poco tiempo para participar en las jornadas de trabajo por estar ocupados en distintas actividades asignadas dentro de la institución. Igualmente, algunos docentes manifiestan abiertamente en las reuniones, tener poca disposición para buscar de manera independiente, información sobre el tema de competencias, especialmente aquellos que se encuentran cumpliendo actividades con estudiantes en los escenarios clínicos y comunidades rurales fuera de la institución.

Son muchos los escenarios donde se discute y se plantea la necesidad de cambios en la educación. El sistema educativo hoy más que nunca debe responder a los requerimientos de un entorno que exige cada vez más la preparación de los profesionales no sólo en el área de conocimiento, sino en su desarrollo personal.

Hace ya aproximadamente dos décadas (en los 80) que se introduce en el sector educativo y en el productivo la necesidad de vincular la educación con el desempeño. La brecha existente entre ambos sectores evidenció en aquella época (y aun en la actual) la necesidad de incorporar en los pensum de estudios una modalidad educativa, demandando que ésta se hiciera más acorde a las necesidades reales del entorno, una mayor presencia no sólo con los contenidos institucionales y pedagógicos, sino también en la evaluación de los resultados que se tenga en base al desempeño que demuestren los individuos una vez que hayan concluido su formación en el sistema educativo y que a su vez le permita la demostración de sus competencias y su desempeño.

Es por ello que muchas instituciones educativas se preocupan hoy en día por reformar y actualizar sus diseños

curriculares, siendo la inclusión del enfoque de competencias, una de las transformaciones más resaltantes en la actualidad. Este enfoque tiene su impacto en la aplicación del saber al hacer, del ser y del convivir, indispensables para el hacer idóneo del profesional. La formación a través de competencias parte de reconocer todos los cambios y necesidades actuales, pretende mejorar la calidad y la eficiencia en el desempeño ocupacional permitiendo con esto la formación de profesionales más integrales y que sean capaces de aportar a la organización el aprendizaje que han adquirido.

El estudio será de tipo descriptivo, se aplicará un instrumento que permitirá determinar los factores asociados a la participación de los docentes del Programa de Enfermería en la construcción del diseño curricular por competencias.

Se espera a través de la investigación contribuir a mejorar la participación de los docentes con relación a la construcción del diseño curricular por competencias, lo que beneficiará el proceso de enseñanza aprendizaje.

Desde estas consideraciones antes expuestas se presenta el presente trabajo de investigación, cuyo objetivo general fue determinar los factores asociados a la participación de los docentes del Programa de Enfermería de la UCLA en la construcción del diseño curricular basado en competencias. Se considera que es un estudio importante, en la medida que permitirá establecer científica y formalmente esos factores, aportando a la gerencia de la institución insumos válidos para ser tomados en cuenta al momento de establecer estrategias de mejora ante el problema de participación antes planteado.

METODOLOGÍA

Tipo de Investigación.

Se realizó una investigación descriptiva, la cual según Hernández (2003), consiste en describir situaciones,

eventos o hechos. Asimismo, Danhke (1989, citado por Hernández, 2003), afirma que los estudios de este tipo, persiguen especificar las propiedades y características de cualquier fenómeno que sea analizado.

Asimismo es un estudio de campo, ya que según el manual para la elaboración de trabajos conducentes a grado académico de especialización, maestría y doctorado de la UCLA (2002), en las investigaciones de este tipo, toda la información necesaria se obtiene directamente de la población, de donde se obtienen informaciones que contribuyen al enriquecimiento de un campo del conocimiento inherente a la especialidad. En ese sentido, el estudio se basó en informaciones o datos primarios obtenidos directamente de los docentes del Programa de Enfermería de la UCLA, quienes aportaron información para determinar los factores asociados a su participación en la construcción del diseño curricular por competencias, sin intentar explicar o relacionar la variable con hechos o situaciones dadas.

POBLACIÓN Y MUESTRA

Según Ramírez (2004), la población o universo está conformado por la totalidad de individuos o elementos en los cuales pueden presentarse ciertas características susceptibles a ser estudiadas. Desde esta perspectiva, la población objeto de estudio de la presente investigación, estuvo constituida por la totalidad de los docentes que laboran en el Programa de Enfermería en el Decanato de Ciencia de la Salud de la UCLA, la cual asciende a 72 docentes.

Según, Bolívar (2005), al subconjunto de la población se le define como muestra. La misma es un medio para conocer las características de una población y los resultados en ella obtenidos pueden ser generalizados o extrapolados al universo. Ello ofrece ventajas, tales como: a) menor inversión de tiempo y dinero para ejecutar el estudio, y b)

que permite profundizar y tener mayor control en la variable de investigada.

En tal sentido, la muestra estuvo constituida por 50% de los docentes del Departamento de Enfermería, a quienes se les aplicó un instrumento de tipo cuestionario para identificar los factores asociados a su participación en la construcción del diseño curricular por competencias. El tipo de muestreo utilizado fue no probabilístico, por lo cual fueron seleccionados a conveniencia del investigador y según la disposición de los docentes a participar en la investigación.

Así, el presente estudio utilizó una muestra constituida por 36 docentes adscritos al Departamento de Enfermería de la Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado, quienes participaron proporcionando la información solicitada de acuerdo con los objetivos previstos. Dicha muestra, por su tamaño fue considerada suficiente o ideal para ser representativa del resto de la población, Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL, 2004).

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Se aplicó un cuestionario estructurado en dos partes. La primera parte correspondió a datos generales y personales. La segunda, estuvo integrada por 21 ítems orientados a recopilar los datos de la variable. Esta segunda parte quedó organizada con alternativas de respuesta en escala Lickert, presentando cinco alternativas, a saber: a) completamente de acuerdo, b) de acuerdo, c) parcialmente de acuerdo, d) en desacuerdo, y, e) completamente en desacuerdo.

Según Hernández y otros (2003), toda investigación para medir una variable de interés, debe contar con un instrumento que cumpla con dos requisitos indispensables como son la validez y la confiabilidad. La validez se obtuvo

mediante juicio de expertos, en donde participaron tres docentes universitarios con Maestría y Doctorado en Educación, quienes opinaron respecto a la redacción, tendenciosidad y pertinencia de cada ítem. Todas las recomendaciones emitidas fueron atendidas y verificadas por los expertos, para finalmente obtener su validez.

Por otra parte, la confiabilidad de un instrumento, según Bolívar (2005), es la exactitud con que éste mide aquello que pretende medir. En ese sentido, una vez determinada la validez, se aplicó una prueba piloto para establecer la confiabilidad, aplicándolo a sujetos que poseían características similares a las de la población en estudio, quienes fueron seleccionados al azar. Se utilizó el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach el cual dio como resultado un coeficiente de 0,91, lo cual indicó que el mismo tenía una alta confiabilidad.

REVISIÓN TEÓRICA

Motivación

Es ampliamente reconocido que la conducta de cada persona se moviliza por motivación, por tanto, cualquier estudio de investigación que indague acerca del comportamiento, pasa por fundamentarse en este concepto. No obstante, el estudio de la motivación pasa por dos dificultades cruciales. Según Mednick y otros (1981), la primera es determinar la unidad de observación y la segunda es identificar el mejor método para cuantificar esas observaciones.

Para resolver la primera dificultad, se adopta la actitud como unidad básica de observación, definiéndola como el interés por un tipo de acción en una situación dada, o la posibilidad de actuación dentro de un contexto determinado. En cambio, para atender la segunda, se pone el énfasis en una modalidad de acción o respuesta que conlleva una cierta carga emocional en el sujeto humano.

Aquí lo importante es la intensidad inherente al "quiero" con independencia de que lo haga o no.

Según Papalía (2006), la motivación es un impulso generado por el organismo gracias a factores biológicos, cognitivos y aprendidos. Dichos factores influyen en la diversidad conductual. Este autor indica que un elemento determinante de la motivación son las emociones, las cuales influyen directamente, para determinar la realización de cualquier actividad, bien sea laboral o personal.

Vale destacar que existen diversos enfoques sobre la motivación, denominados: conductual, humanista y social-cognoscitivo. El enfoque conductual expresa que las conductas se ven motivadas por los incentivos o recompensas que reciben las personas de otras. Estos incentivos son externos y se proporcionan con la finalidad de aumentar las capacidades de ocurrencia de determinado comportamiento.

El enfoque humanista por su parte, plantea que los individuos se comportan de cierta manera, con base en su motivación interna, y a partir de su sentido de competencia y su autoestima. De acuerdo con este enfoque las personas participan de una actividad si sienten que esto influye en su autorrealización personal. Y finalmente el enfoque social-cognoscitivo, el cual, plantea que la motivación está relacionada con el conocimiento de los individuos sobre la tarea a realizar, las consecuencias de cumplir con ésta y las habilidades que tiene para realizarla (Poggioli, 2007).

Todos estos enfoques fueron relevantes para sustentar el presente estudio, toda vez que señalan diversos aspectos que pudieran estar asociados a la participación de los docentes en la construcción del diseño curricular por competencias.

El Concepto de Competencias

Para muchos escritores, el concepto de competencia fue planteado en la lingüística por primera vez

por Noam Chomsky en 1965 (Torrado 1999, citado por Tobón, 2006), con la finalidad de referirse a la manera como los seres humanos se apropian del lenguaje y lo utilizan para comunicarse. Para Chomsky, la competencia (lingüística), no es una construcción a priori, sino que implica el uso consciente de un conjunto de reglas mediante las cuales se pueden comprender oraciones.

De acuerdo con Tobón (2006), también en la misma década, se comenzó a mencionar este término el ámbito laboral, en el contexto de un nuevo paradigma de gestión empresarial que incluyó el desarrollo de procesos de capacitación dentro de las empresas, con la finalidad de reacomodar sus procesos de producción a las dinámicas económicas y exigencias de la sociedad. Esta manera de ver la competencia sostuvo durante mucho tiempo, la corriente de la educación para el trabajo y la formación del personal, planificada y evaluada con parámetros de eficiencia y eficacia, enmarcado en parámetros de competitividad.

Esta transferencia inicialmente se centró en la conceptualización reduccionista de la competencia como una habilidad, y su evaluación en el cumplimiento de procesos o procedimientos previamente especificados con formatos para chequear el cumplimiento de los pasos establecidos. No obstante, hoy en día, las competencias han adquirido una connotación mucho más amplia que aquella inicialmente formulada para el mundo laboral, siendo consideradas por el mismo Tobón (ob. cit), como procesos complejos de desempeño que las personas ponen en actuación-creación, para resolver problemas del contexto real contribuyendo a la transformación de esa realidad.

De acuerdo a lo antes expuesto, la necesidad de los cambios curriculares y la transformación universitaria que demanda la sociedad actual, exige que la formación basada en competencias se sustente, en un primer momento, en la

teoría del pensamiento complejo, que considera el desarrollo de las competencias como procesos múltiples de desempeño, en los cuales se articulan las dimensiones del conocer, el hacer y el ser, necesarias para resolver un problema en un contexto social y profesional determinado. Asimismo, se sustenta en las teorías del aprendizaje significativo, en las cuales se establece que la articulación de estas dimensiones ocurre de manera consciente y reflexiva en el estudiante, mientras participa en la construcción de su propio conocimiento y relaciona cada nuevo conocimiento con las estructuras cognitivas construidas previamente por él. También en el principio metodológico del aprendizaje por acción, según el cual, es posible desarrollar competencias mediante la comprensión y resolución de problemas relacionados con la disciplina o el contexto profesional.

El Enfoque Funcional para la Definición de Competencias:

De acuerdo con el Programa de Cooperación Iberoamericana para el Desarrollo de la Formación Profesional (IBERFOP, 2000), desde el Enfoque Funcional, la competencia es un atributo de la persona, el cual es identificable, sólo si se ha definido el referente laboral en el cual se aplicará la misma. Una competencia refleja el “saber”, el cual involucra el conocimiento del individuo, el “saber hacer” referido a sus habilidades y destrezas; y el “saber ser” asociado directamente a sus actitudes. Por ello, una persona es competente, cuando demuestra que sabe, que es capaz de realizar la actividad encomendada en condiciones de eficiencia y de seguridad.

Este mismo referente teórico describe que la forma más objetiva para determinar si una persona es competente, es registrar la evidencia de que ha logrado el resultado esperado, realizando la tarea con eficiencia y seguridad. Por ello, cuando se planifica un diseño curricular por competencias, deben definirse todos los aspectos del trabajo

que serán evaluados, y en qué condiciones se realizará dicha evaluación, los cuales deben ser definidos específicamente en grupos focales, mesas talleres y reuniones de trabajo, en donde deben participar expertos de las diferentes áreas, del mundo académico y laboral.

Las competencias implican una dimensión que va más allá de las habilidades o destrezas, de las actitudes y de los conocimientos promovidos tradicionalmente desde las disciplinas ubicadas de manera separada en los planes de formación profesional. Contrario a ello, la competencia se expresa en el desempeño eficiente, eficaz y ético, precisamente por la posesión integrada y contextualizada de estos tres elementos. En otras palabras, con esta exigencia al ámbito educativo, la manera tradicional de planificar los programas y planes de estudio, determinada por un grupo reducido de expertos que organizaban los cursos por contenidos preestablecidos, se ha vuelto inoperante y descontextualizada.

Es necesario tener en cuenta que las competencias están basadas en el contexto, enfocadas a la idoneidad, tienen a la actuación como eje central y buscan resolver problemas; por lo cual abordan el desempeño en su integridad. Por esta, entre otras razones, en el equipo de planificación de un diseño curricular por competencias deben participar la mayor cantidad de docentes y profesionales en servicio que fuere posible, organizados por áreas académicas y de desempeño, claves para la formación del profesional.

El Enfoque Socioformativo

El modelo pedagógico de las competencias ha asumido diversos enfoques, trascendiendo desde una perspectiva funcionalista hasta llegar hoy a lo que se define como un enfoque socioformativo. Este enfoque fue definido por Tobón (2010), como un marco de reflexión-acción educativo que busca generar las condiciones pedagógicas

esenciales para facilitar la formación de personas íntegras, integrales y competentes para afrontar los retos-problemas del desarrollo personal, la vida en sociedad, el equilibrio ecológico, la creación cultural, artística y la actuación profesional.

Para Tobón *ob cit.*, el enfoque socioformativo no se centra en el aprendizaje como meta sino en la formación de personas con un claro proyecto ético de vida enmarcado en cada una de las relaciones de interdependencia sociales, culturales, ambientales, implicando el estudio de la persona como un todo, como lo que realmente es y lo que puede llegar a ser de forma constructiva y ética. Esta manera de ver la formación implica una mediación pedagógica que considera la propia autorealización del estudiante en correspondencia con el fortalecimiento y el desarrollo económico de la sociedad a la cual brinda sus servicios.

De acuerdo a lo antes planteado, el diseño curricular por competencias responde a las necesidades de los profesionales y de la sociedad al mismo tiempo. Los individuos formados reciben una preparación que les permiten comprender y resolver los problemas que se presentan, aún cuando sean inesperados o inciertos. Probablemente por esto, tienen una capacidad más amplia de incorporarse más fácilmente a procesos permanentes de actualización, independientemente del lugar en donde se desempeñen. Con este modelo, desde el momento de la organización del plan de estudios, se toman en cuenta los problemas que abordarán los profesionales una vez incorporados al servicio en instituciones públicas, privadas y de otros ámbitos, los cuales orientan verdaderamente la organización de la malla curricular como ejes para el diseño.

De acuerdo a lo antes expuesto, el proceso de definición de un perfil por competencias requiere de la participación activa de todos los miembros de la institución, representantes de los servicios profesionales del campo

laboral, los egresados y miembros de la sociedad. Todo ello teniendo en cuenta que uno de los problemas tradicionales de la gestión curricular, es la baja participación de los docentes, en el trabajo de la planeación educativa (Tobón, 2010)

Normativa de los Diseños Curriculares de Pregrado de la UCLA.

La Universidad Centroccidental “Lisandro Alvarado (UCLA), en el marco de las Políticas para el Desarrollo de la Educación Superior en Venezuela, de los lineamientos emanados de la Asociación Venezolana de Rectores (AVERU), de su Filosofía de Gestión y de las Políticas de Docencia, estableció la elaboración de sus diseños curriculares bajo el enfoque de competencias, en la formación integral de sus estudiantes como personas, y como profesionales capaces de pensar y de actuar crítica e innovadoramente. Para tales efectos, aprobó la Normativa de los Diseños Curriculares de Pregrado (UCLA, 2005), en la cual contempla, entre otros aspectos, que todos los diseños curriculares de la institución deben organizarse en tres áreas, a saber: a) Formación socio humanística; b) Formación básica profesional; y c) Práctica profesional. Además, que la aprobación de rediseños curriculares de los Programas Académicos, deben ser propuestos por el Consejo de Decanato al Consejo Universitario, sustentado en argumentos socioeconómicos, tecnológicos y de avance de la disciplina que expliquen la necesidad, factibilidad y pertinencia de la reforma.

De la misma manera se expresa en esta Normativa que la estructura del diseño curricular incluirá los departamentos, áreas y ejes curriculares y programas sinópticos de las unidades curriculares, razón por la cual es imprescindible la participación de los docentes en todo el proceso de rediseño, no sólo en la definición de los aspectos académicos del mismo, sino en la construcción

del plan administrativo para la estrategia de implantación del proyecto.

RESULTADOS

A continuación se presentan los resultados obtenidos con relación a los factores motivacionales, cognitivos y administrativos, asociados a la participación de los docentes del Programa de Enfermería en la construcción del nuevo diseño curricular por competencias.

Con relación a los factores afectivos que favorecen la participación de los docentes en la construcción del rediseño curricular, se evidenció que más de 90% de los encuestados considera que la elaboración del nuevo diseño es un proceso relevante para la formación universitaria, 85 % lo cree factible y 83% considera que los talleres de formación facilitan su capacitación para poder participar en su construcción. No obstante, solo 44% de los encuestados se consideran motivados para participar. En cuanto a la Opinión de los Docentes del Programa de Enfermería con Respecto a la participación en el Nuevo Diseño Curricular el 67% de los docentes que participaron en el estudio estuvieron su mayoría estar completamente de acuerdo en que la actitud de perseverancia y de trabajo continuo favorece la construcción del diseño curricular por competencias, además 50% respondieron estar completamente de acuerdo también en que la actitud de compromiso y el esfuerzo continuado en asistir a los talleres de formación representado, igualmente favorecen la construcción del currículo basado en competencias en el Departamento de enfermería.

En cuanto a la Motivación de los Docentes del Programa de Enfermería con Respecto a la participación en el Nuevo Diseño Curricular el 42% de los docentes que participaron en el estudio estuvieron parcialmente de acuerdo en que la motivación personal es una cualidad preponderante en los docentes para participar en el diseño y

elaboración del currículo por competencia en enfermería. Con respecto al 25 % que respondió estar de acuerdo.

Los resultados antes mencionados son relevantes para la investigación puesto que la motivación constituye la voluntad para alcanzar las metas de los seres humanos (Papalía, 2006), y en consecuencia de la organización. Aunque la mayoría considere a este proceso como algo factible e importante, si no existe motivación del talento humano para participar en el diseño, posiblemente tampoco estarían motivados para ponerlo en práctica una vez concretada su aprobación. Con ello, la institución podría ver interferido el éxito del cambio curricular y en consecuencia, el cumplimiento de las políticas académicas de la Universidad.

Es importante tener en cuenta que los docentes constituyen una pieza determinante en la estructura organizativa del Programa de Enfermería, y de acuerdo con el enfoque funcional, están llamados a asumir la responsabilidad institucional de participar en el rediseño curricular, para que las competencias del estudiante realmente sean determinadas en concordancia con las necesidades de la sociedad (Palés, 2001), y el contexto social, laboral y profesional en el que este se desarrollará (Tobón, 2006).

Con relación a los factores cognitivos, el estudio demostró que menos de la mitad de los docentes poseen un conocimiento acertado sobre competencias de enfermería. Esto se evidenció en que sólo 45% de ellos definió correctamente al currículo por competencias; 39% identificó la importancia de los objetivos en el nuevo diseño curricular; y sólo 42% conceptualizó adecuadamente las competencias genéricas. Estos resultados representan un hallazgo importante ya que aunque los docentes consideren que el proceso de transformación curricular basado en competencias es factible e importante, la falta de

motivación aunada a las debilidades en conocimientos relacionados con el tema, podrían complementarse y constituirse en barreras importantes al momento, de participar en la construcción del diseño.

Con respecto al conocimiento sobre conceptualización básica de competencias de los Docentes del Programa de Enfermería con Respecto a la participación en el Nuevo Diseño Curricular el 42% de los docentes que participaron en el estudio estuvieron completamente de acuerdo en que las competencias se orientan a definir las características finales de la enfermera o enfermero que han de reunir los estudiantes durante la formación, el mismo porcentaje expuso estar de acuerdo, lo cual totaliza un 84%; es decir la gran mayoría de los encuestados poseen un conocimiento correcto con relación a este aspecto. Por otra parte, 31% respondió estar de acuerdo en que una competencia genérica es aquella que integra al equipo de trabajo para lograr metas y un 28% respondió de acuerdo que las competencias incluyen situaciones basadas en teorías que conduzcan a la acción. Ello indica más de la mitad (59%) posee conocimiento adecuado respecto a este aspecto de la conceptualización básica de competencias.

Además acerca del Conocimiento sobre los planes de estudio y perfil profesional de los Docentes del Programa de Enfermería con Respecto a la participación en el Nuevo Diseño Curricular el 42% de los docentes que participaron en el estudio estuvieron parcialmente de acuerdo en que el diseño curricular es importante la inclusión de situaciones basadas en teorías que conduzcan a la acción y el 39% respondió completamente de acuerdo en que se debe desarrollar estrategias para dar respuestas a las exigencias de la sociedad.

Este hallazgo es relevante ya que la lógica indica que los profesores que se encuentran ejerciendo roles vinculados con mejoras educativas deberían tener los conocimientos, actitudes y habilidades necesarias para

garantizar su participación efectiva. Más aún, en la etapa de desarrollarlo en la práctica educativa, mediante la organización de los programas instruccionales y la ejecución de la enseñanza, estos conocimientos serán necesarios para garantizar su desempeño tal como lo requiere el modelo de formación basado en competencias.

Finalmente al analizar la información aportada con relación a los factores organizativos, se observó que sólo la mitad de los participantes encuestados dispone de tiempo para participar en las revisiones del nuevo diseño curricular; mientras que casi la mitad estuvo parcialmente de acuerdo con ello. Este último resultado podría indicar que probablemente no disponen del tiempo necesario para participar en las mesas de trabajo, hacer las revisiones e investigar, tal como lo exige este proceso de transformación educativa. Con respecto al Tiempo para asistir a reuniones de los Docentes del Programa de Enfermería con Respecto a la participación en el Nuevo Diseño Curricular el 47% de los docentes que participaron en el estudio estuvieron parcialmente de acuerdo en que se dispone de tiempo para asistir a reuniones. Asimismo, 42 % de acuerdo.

Considero pertinente que se debe intentar establecer el docente asesor para crear la situación de colaboración entre iguales, valorando las aportaciones desde perspectivas diferentes, aplicación y discusión de grupos de trabajo acerca de los efectos que producen las pequeñas experiencias. En esta línea la figura del asesor podría definirse como la persona que guía, orienta, ayuda a buscar soluciones y agilizar procesos de cambio e integrar fenómenos grupales y habilidades interpersonales (procesos y relaciones organizativas).

Por otra parte, casi 40% considera que es importante disponer de tiempo para investigar respecto a este tema y sólo 17% dispone de tiempo para participar en actividades de actualización con respecto al nuevo diseño curricular.

Asimismo, sólo 35% estuvo de acuerdo en que disponen de acceso a la información, lo cual es relevante si se tiene en consideración que más de la mitad consideró que el disponer de información sobre currículo por competencias promueve la actuación profesional y la participación. Al respecto, Sánchez (1997), afirma que los procesos de desarrollo actual, curricular y organizativos, exigen de la participación colaborativa de los docentes, para lo cual deben disponer de todos los elementos necesarios, entre los cuales resalta tiempo para investigar.

CONCLUSIONES

- Para los docentes del Programa de Enfermería, la actualización curricular por competencias es un proceso importante y factible para la institución, en el marco de las políticas académicas y la normativa vigente establecida.
- La falta de tiempo para asistir a las actividades de planificación curricular y realizar investigación independiente son elementos clave para fomentar la participación de los docentes en todos los procesos de transformación curricular.
- La motivación es un aspecto crucial para promover la participación docente en el proceso de rediseño por competencias, no sólo en el término inmediato, sino a largo plazo, cuando realmente se requiera desarrollar en la práctica didáctica el modelo por competencias, garantizando la integración de los saberes al momento de enseñar y de evaluar.
- Los talleres de actualización realmente son necesarios para facilitar la formación de los profesores en todo lo relacionado con el proceso de transformación del currículo, toda vez que facilitan su capacitación y desarrollan sus posibilidades para aportar en las mesas de trabajo requeridas por el rediseño.

- Los docentes constituyen el elemento más importante en la actualización del diseño curricular, dada su responsabilidad en la determinación de las funciones clave y elementos de competencia, que servirán de guía para la organización de todas las experiencias de aprendizaje en el plan de estudios.
- Existen debilidades cognitivas en los docentes en cuanto a las conceptualizaciones elementales de la formación basada en competencias. Este factor, no sólo podría afectar la participación de algunos en el proceso de rediseño, sino que probablemente disminuye la efectividad y la pertinencia de los aportes efectuados en los talleres y mesas de trabajo a los cuales son convocados.
- La planeación y el desarrollo curricular son procesos tan importantes que no deben forzarse para cumplir con las metas institucionales. Es necesario tomar en cuenta todas las necesidades que puedan tener los docentes para poder participar e involucrarse en el proceso de transformación con pertinencia y motivación.

RECOMENDACIONES

- Con miras a promover la participación de los docentes en la construcción del rediseño curricular, la institución que establece y pone en marcha un proceso de transformación educativa, debe considerar y priorizar que los docentes dispongan del tiempo requerido para asistir a los talleres y las mesas de trabajo planificados. Asimismo, que cuenten con todos los recursos para realizar investigaciones en cuanto al tema y hacer el trabajo independiente que emane de los equipos de trabajo conformados.
- Es necesario propiciar cursos de formación docente en el área de competencias, que sean de corta duración y

de carácter permanente y que se ofrezcan en la medida de las posibilidades en modalidad virtual.

- Desde la gerencia baja, media y alta de la institución, sería importante promover estrategias de motivación entre los docentes para participar en el proceso de transformación curricular, incluyendo su capacitación y actualización.

REFERENCIAS

- Asociación Venezolana de Rectores (AVERU), (2009). **Políticas y Lineamientos**. Venezuela.
- Bolívar. (2005). Enfoque Estratégico en la Tutoría de Tesis de Grado: Un Modelo Alternativo para Aprender a Investigar en el Postgrado. Sapiens. **Revista Universitaria en Español**. Volumen 6. Nº 1.
- Dankhe. (1986). **Diferentes diseños. Tipos de investigación**. Colombia: McGraw-Hill. Recuperado en 1996 de <http://www.revistaespacios.com/volumen17>
- Hernández, S., Fernández, C., Baptista, P. (2003). **Metodología de la Investigación**. 3º Edición. Mc Graw Hill Interamericana. México.
- Mednick, Sarnoff A. y Higgins, J. (1981). **Psicología Exploración de Campo de la Conducta y la Experiencia**. Editorial Diana. México.
- Páles J, (2004). **Gual A. Recursos educativos en ciencias de la salud**. Educación Médica.; 7(Suppl. 1):4-9.
- Papalía, D. (2006). **Psicología**. Mc Graw Hill. México.
- Poggioli, L. (2007). **Estrategias de Apoyo y Motivacionales**. Fundación Empresas Polar. Caracas.
- Programa de Cooperación Iberoamericana para el Diseño de la Formación Profesional. (2000). Análisis Ocupacional y Funcional del Trabajo. Organización

de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia la Cultura. Madrid, España.

Ramírez, T. (2004). **Como Hacer un Proyecto de Investigación**. Editorial PANNAPO. 2da. Edición. Caracas. Venezuela.

Tobón (2006). **Competencias, Calidad y Educación Superior..** Cooperativa Editorial Magisterio. Colección Alma Mater. Bogotá

Tobón, S., y Guzman, C. (2010). **El Modelo de las Competencias en la Práctica Educativa: Hacia la Gestión de la Calidad**. Instituto CIFE. Colombia.

Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado (2011). *Filosofía de Gestión de la UCLA*. Disponible en: <http://www.ucla.edu.ve/secretaria/gacetaucla/gacetass/g129/-filosofia%20de%20gestion.pdf> Consultada en Marzo de 2013.

Universidad Centroccidental “Lisandro Alvarado”. (2005). *Normativa de Diseños Curriculares de Pregrado de la UCLA. Vicerrectorado Académico*. Disponible en http://www.ucla.edu.ve/comision/curriculo/Normativa_dise%C3%B1os_curriculares.pdf Consultada en Marzo de 2013.

Universidad Centroccidental “Lisandro Alvarado” UCLA, (2005). Normativa de los Diseños Curriculares de Pregrado. Comisión de Currículo Central. Aprobado en Consejo Universitario N° 1634, 06/07/2005

Universidad Centroccidental “Lisandro Alvarado”. (2002). **Manual para la Presentación del Trabajo Conducente al Grado Académico de Especialización, Maestría y Doctorado**. UCLA. Barquisimeto.

Universidad Pedagógica Experimental Libertador UPEL. (2004). **Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales**. 3° edición. Caracas.