

GESTIÓN DEL CURRÍCULO POR COMPETENCIAS

Myriam Janett Sosa Espinoza
Universidad Peruana Unión, Perú

Obra reseñada:

García Fraile, J. A. y Tobón Tobón, S. (Coord.). (2008). *Gestión del currículum por competencias: una aproximación desde el modelo sistémico complejo*. Lima: A. B. Representaciones Generales.

El libro es coordinado por los doctores Juan Antonio García Fraile (Perú) y Sergio Tobón Tobón (Colombia). Colaboran en dicha obra algunos renombrados especialistas de Colombia, España y Perú. El libro está organizado en siete capítulos. Los cuatro primeros capítulos son escritos por Juan Antonio García Fraile y Sergio Tobón Tobón.

El capítulo I aborda las competencias en la educación superior, calidad y pensamiento complejo. Los autores hacen un estudio del enfoque de competencias en la educación superior para la orientación y los procesos de diseño curricular, planeación didáctica y evaluación en las universidades. Explican el enfoque de competencias partiendo de la base de que es un enfoque fundamental para la calidad y lo articulan con la epistemología del pensamiento complejo, considerando las competencias y el pensamiento complejo como factores claves para la calidad de la educación superior.

El capítulo II, denominado “Elaboración del currículo en la universidad con base en competencias” presenta una serie de lineamientos generales para orientar el diseño curricular por competencias en la educación superior, teniendo como base el pensamiento complejo. Los auto-

res proponen que el diseño curricular no se asuma como un trabajo estático de sólo un momento, sino que se aborde como una actividad continua, enmarcado en la multidimensionalidad y transversalidad de los saberes, con el fin de contribuir a formar un determinado perfil profesional de forma integral. En este capítulo es necesario destacar los principios del pensamiento complejo a tener en cuenta en el diseño curricular. El principio hologramático consiste en considerar el diseño curricular como un todo y sus partes o etapas reflejan ese todo con una secuencia interrelacionada y coherente entre ellas, más no como una secuencia lineal y rígida. El principio de recursividad dice que los procesos se regulan a sí mismos con base en la información y el mismo contexto. En cuanto al currículo se deben establecer mecanismos para que continuamente se retroalimente de las evaluaciones de los docentes y estudiantes y sirva esto para que se reajuste, modifique y cambie, buscando siempre mayor flexibilidad y pertinencia y no rigidez y descontextualización. El principio de autoorganización dice que el currículo por competencias es un proceso humano y una actividad cultural. Por lo tanto es algo vivo, en continua

organización y esta organización es autoorganizadora. El currículo depende del contexto; sus principios esenciales deben estar en conexión con el entorno. El principio dialógico señala que los principios antagónicos deben unirse buscando su complementariedad para entender los fenómenos complejos. En el diseño curricular hay varios principios antagónicos, como dirección y participación, orientación profesional y orientación científica, entre otros. Mediante el principio dialógico se busca la complementariedad de estos principios como base para un abordaje complejo del currículo. El principio de la reintroducción del conocedor en todo conocimiento explica que desde el pensamiento complejo es importante comprender que nuestra lucidez para entender la complejidad del diseño curricular por competencias y afrontarla depende de la complejidad del modo de organización de nuestras ideas y de nuestra capacidad de contextualización y de reflexión.

Otro aspecto a destacar también son las seis fases del diseño curricular, tales como la organización y planeación, la capacitación, el estudio del contexto, la estructura curricular, el diseño de módulos y la gestión de calidad. Los autores van describiendo cada etapa de manera didáctica, utilizando un cuadro y resumen de actividades que facilitan al lector su comprensión.

El capítulo III, denominado “El proceso de evaluación de las competencias”, señala las características de la evaluación en el enfoque basado en competencias y la evaluación tradicional. Se dice que la evaluación con base a competencias evalúa las competencias de los estudiantes mediante desempeños sustentados en evidencias válidos y confiables para

determinar el grado de desarrollo de las dimensiones de la competencia, como son lo afectivo motivacional, lo cognoscitivo y lo actuacional, para brindar retroalimentación en torno a fortalezas y aspectos a mejorar. La evaluación tiene un fin formativo, no punitivo. Es importante también señalar que en este capítulo se plantean siete principios de la evaluación de competencias:

1. La evaluación se lleva a cabo para tomar decisiones que mejoren y aumenten el grado de idoneidad.

2. La evaluación se realiza teniendo en cuenta el contexto profesional, disciplinar, social e investigativo.

3. La evaluación de competencias se basa esencialmente en el desempeño.

4. La evaluación también es para el docente y la misma administración de la universidad.

5. La evaluación desde el enfoque competencial integra lo cualitativo y lo cuantitativo.

6. Los estudiantes participan en el establecimiento de las estrategias de valoración.

7. La evaluación debe acompañar todo el proceso formativo.

Entre otros aspectos importantes del capítulo III también puede señalarse (a) las tres dimensiones de la evaluación: la autoevaluación, la coevaluación y la heteroevaluación; (b) la construcción de evidencias de las dimensiones de la competencia como las evidencias de desempeño, producto, conocimiento y actitudes; (c) la elaboración de rúbricas para evaluar competencias. Con ejemplos concretos, los autores indican paso a paso el procedimiento de elaboración de diversas rúbricas. Finaliza este capítulo con las estrategias de evaluación: la observación directa, los ejercicios de

bandeja, los ejercicios en grupo, el portafolio, los cuestionarios, entre otros.

El capítulo IV, “Diseño y gestión de módulos por competencias en educación superior”, aborda temas de las actividades de enseñanza aprendizaje y evaluación desde el enfoque sistémico complejo de las competencias que se lleva a cabo por medio de módulos formativos. Estos son planes completos de aprendizaje que desarrollan competencias del perfil de egreso. Los módulos se diferencian de las asignaturas porque enfatizan el análisis y la comprensión de problemas, el aprender a aprender y el desarrollo de procesos cognoscitivos, conceptuales, categoriales, procedimentales, actitudinales y valóricos. Los autores explican las diferencias del módulo y de la asignatura utilizando una tabla comparativa que facilita al lector su comprensión. Es importante destacar en este capítulo la metodología para diseñar módulos por competencias.

El capítulo V trata de los referentes para diseñar y planificar la formación para el trabajo en un enfoque por competencias. Su autor, Antonio Rial Sánchez, de la Universidad de Santiago de Compostela, hace un análisis del trabajo como referente para el diseño de la formación profesional. Además, el nivel de los puestos de trabajo es un referente para establecer los perfiles profesionales, lo que permite planificar y diseñar las carreras profesionales ligadas al trabajo, los saberes propios y los procesos productivos.

En el capítulo VI se aborda un tema en boga: los proyectos formativos, que es una estrategia didáctica para la formación por competencias. Nelly Milady López Rodríguez, de la Universidad Cooperativa de Colombia, Bucaramanga, presenta

la estrategia didáctica de los proyectos formativos, cuyos fundamentos tienen su origen en la pedagogía problémica y en el pensamiento complejo. Los proyectos formativos se definen como procesos planeados que remplazan a las asignaturas y se orientan a la formación de una o varias competencias teniendo como base un nodo problematizador. Los fines esenciales de la estrategia de proyectos formativos son (a) realizar una formación sistémica de competencias mediante la integración del saber conocer, el saber hacer, el saber ser y el saber convivir y (b) conocer, comprender y resolver problemas de la realidad acorde con los intereses de los estudiantes.

El capítulo VII gira en torno de la investigación-acción como estrategia para la identificación de competencias. El peruano Jorge Rodríguez Sosa, de la Universidad Peruana Cayetano Heredia, destaca la importancia de la investigación-acción como un proceso reflexivo activo que vincula dinámicamente la reflexión sistemática para la generación de conocimiento. La acción transformadora sobre los procesos académicos vinculados al currículo y la formación del docente y de otros actores educativos. El éxito de la investigación con cualquier práctica de cambio educativo, como la identificación, desarrollo y evaluación de competencias, requiere del compromiso y la participación activa de los distintos actores de la universidad, a nivel interno y externo, vinculados a la formación de recursos humanos. El autor plantea cinco pasos para identificar competencias: revisión de perfiles y documentos, selección de informantes y técnicas, contratación de la propuesta inicial, modelo y validación del modelo.

En suma, “Gestión del currículum

por competencias” es una obra que convoca a docentes de amplia experiencia educativa. Sus investigaciones, vivencias y prácticas, permiten abordar los temas de manera ágil, clara y sencilla, facilitando la comprensión del lector y motivándolo a la reflexión y aplicación educativas. Los autores han demostrado la eficacia de la gestión del currículo por competencias en universidades de Venezuela, México, Colombia y Perú, donde los currículos tradicionales han sido cambiados por currículos por competen-

cias, produciéndose mejoras cualitativas en la calidad educativa.

Es, pues, una obra útil y recomendable para los que están involucrados fundamentalmente en los procesos de formación profesional, en el marco del enfoque por competencias.

Recibido: 3 de julio de 2010

Revisado: 28 de agosto de 2010

Aceptado: 15 de septiembre de 2010