

Gestión curricular colaborativa: Aprendizajes de la 5ta. Reforma Curricular en la Universidad Abierta para Adultos

Collaborative Curriculum Management: Lessons Learned from the 5th Curriculum Reform at the Open University for Adults

<https://doi.org/10.47606/ACVEN/PH0597>

Beatriz Emilia Veracoechea-Frisneda^{*1}

<https://orcid.org/0009-0001-2472-4949>
beatrizveracoechea@uapa.edu.do

Hildania López Rojas¹

<https://orcid.org/0000-0002-2418-5017>
hildanialopez@uapa.edu.do

Milagros García Cardona¹

milagros Garcia@uapa.edu.do
<https://orcid.org/0000-0002-5203-5040>

Úrsula Puentes Puentes¹

<https://orcid.org/0000-0002-9283-5501>
ursulapuentes@uapa.edu.do

Recibido: 29/06/2026

Aceptado: 15/09/2026

RESUMEN

El objetivo de este estudio fue analizar los aprendizajes institucionales y las oportunidades de mejora derivados de la 5.^a Reforma Curricular (2023–2025) en la Universidad Abierta para Adultos (UAPA), mediante la sistematización de experiencias como vía metodológica de carácter evaluativo-participativo. El estudio adoptó un diseño no experimental y transversal de alcance descriptivo-interpretativo. La sistematización combinó la revisión documental del proceso de rediseño de 24 programas de grado y posgrado con la consulta estructurada a 49 informantes clave (17 líderes de subcomisión y 32 docentes especialistas). Los resultados reflejan valoraciones mayoritariamente favorables hacia el acompañamiento institucional y el trabajo en equipo. Entre los principales aprendizajes destacan la apropiación del enfoque funcional por competencias y el fortalecimiento del trabajo interdisciplinario. Asimismo, se identificaron diferencias según el rol: los líderes priorizaron aspectos estratégicos como el Plan de Evaluación de Resultados (PER), mientras que los facilitadores enfatizaron la sobrecarga laboral y la necesidad de pautas operativas para el aula. Se concluye que la sistematización de esta experiencia en la UAPA evidencia las fortalezas de una gestión curricular colaborativa, identificando como retos futuros la alineación didáctica de los programas y la sostenibilidad del proceso mediante la formación continua.

Palabras Clave: educación superior, gestión curricular, reforma curricular, sistematización de experiencias, trabajo colaborativo.

1. ¹Universidad Abierta para Adultos Do

* Autor de correspondencia: beatrizveracoechea@uapa.edu.do

ABSTRACT

The objective of this study was to analyze the institutional lessons learned and opportunities for improvement arising from the 5th Curriculum Reform (2023–2025) at the Open University for Adults (UAPA), through the systematization of experiences as a methodological approach of an evaluative-participatory nature. The study adopted a non-experimental, cross-sectional design with a descriptive-interpretive scope. The systematization combined a literature review of the redesign process for 24 undergraduate and graduate programs with structured interviews of 49 key informants (17 subcommittee leaders and 32 subject-matter faculty members). The results reflect largely favorable assessments of institutional support and teamwork. Key learnings include the adoption of a functional, competency-based approach and the strengthening of interdisciplinary work. Additionally, differences were identified based on role: leaders prioritized strategic aspects such as the Outcome Assessment Plan (OAP), while facilitators emphasized work overload and the need for operational guidelines for the classroom. It is concluded that the systematization of this experience at UAPA highlights the strengths of collaborative curriculum management, identifying the didactic alignment of programs and the sustainability of the process through continuing education as future challenges.

Keywords: *higher education, curriculum management, curriculum reform, systematization of experiences, collaborative work.*

INTRODUCCIÓN

La Universidad Abierta para Adultos (UAPA) ha desarrollado históricamente reformas curriculares periódicas como estrategia para la mejora continua de la calidad educativa. Desde sus inicios (1998-1999), estos procesos se han caracterizado por ser participativos o colaborativos lo que ha permitido su progresivo enriquecimiento metodológico. En la experiencia más reciente —la 5.^a Reforma Curricular (2023–2025)— se consolidó este enfoque colaborativo mediante mecanismos institucionales que promovieron la corresponsabilidad entre departamentos, comisiones y especialistas curriculares.

Las instancias académicas de la Universidad que coordinaron el último proceso de reforma curricular diseñaron una estrategia metodológica orientada a garantizar la participación de los actores involucrados. En este marco, el Departamento de Gestión y Desarrollo Curricular (DGyDC) articuló el trabajo con las comisiones de cada carrera y programas de posgrado mediante la implementación de un diplomado titulado: *Diseño Curricular bajo el Enfoque Funcional en la Educación Superior*¹. Este espacio formativo tuvo como propósito capacitar a líderes y facilitadores² en los principios del enfoque funcional, promoviendo una comprensión compartida del rediseño curricular. Así, el rol de las especialistas curriculares se centró en la orientación y el acompañamiento académico durante todo el proceso. Esta apuesta institucional se alinea con las tendencias emergentes en educación superior, que destacan la necesidad de rediseñar los currículos desde una

¹ Este diplomado se desarrolló como parte del 5º Proceso de Reforma Curricular institucional, con una duración total de 214 horas, combinando interacción sincrónica y trabajo autónomo. Su enfoque funcional promueve la alineación entre competencias profesionales, funciones laborales y diseño curricular.

² En la UAPA (2009), en su Modelo Educativo por Competencias Centrado en el Aprendizaje (MECCA), se le denomina facilitador al docente, y participante al estudiante.

perspectiva colaborativa, flexible y orientada a competencias. Según Hinojo Lucena et al. (2021), los procesos de innovación curricular deben responder a los desafíos de la sociedad digital, promoviendo la participación de los actores educativos y el desarrollo de competencias transversales para contextos cambiantes.

En este sentido, luego de recibidos los lineamientos rectorales que orientaron este proceso de Reforma, el departamento promovió que tanto los líderes como los facilitadores de cada comisión fueran generando productos parciales de acuerdo con un cronograma establecido. Lo que permite afirmar que este proceso también fue iterativo, es decir, que los productos de cada fase fueron revisados y mejorados durante todo el proceso.

Una razón adicional que permite caracterizar este proceso de reforma como colaborativo es la conformación de las comisiones técnica y ejecutiva, integradas por miembros de distintos departamentos académicos de la Universidad. Estos actores participaron activamente en la revisión y el seguimiento de las producciones parciales, así como en la validación y aprobación final de los planes rediseñados.

Este estudio sistematiza la experiencia de la 5ta. Reforma Curricular (2023-2025) y se desarrolló a través de seis fases o etapas, e implicó el rediseño de trece planes de estudio de pregrado, y once de posgrado. Las dos primeras fases estuvieron a cargo de la Rectoría, las Vicerrectorías Académica y de Investigación y Posgrado y el Dpto. de Gestión y Desarrollo Curricular. Inicialmente se definieron los objetivos y lineamientos generales de la Reforma Curricular, se conformaron las Comisiones Técnica de Pregrado, Grado y Posgrado, la Ejecutiva de Pregrado, Grado y Posgrado, así como las Subcomisiones de especialistas por carreras y programas de posgrado, las cuales estuvieron integradas por el director de escuela o encargado de programa y, al menos, tres facilitadores por cada plan de estudio.

La tercera fase consistió en el diagnóstico que incluyó: la vigilancia tecnológica y el análisis del plan vigente. La cuarta fase del rediseño se fundamentó en la definición del perfil de egreso a través de la aplicación del Análisis Funcional (AF), donde se establecieron el propósito del egresado, sus funciones y competencias específicas a desarrollar. En la quinta fase se elaboró el informe del plan de estudio rediseñado teniendo en cuenta los resultados de las fases tres y cuatro para su presentación ante la Consejo Académico. La sexta fase se centró en la elaboración de los programas instruccionales, los cuales comenzaron a ser implementados a partir de la fecha de aprobación del rediseño, en enero de 2025.

En cuanto a la fase diagnóstica (fase tres), esta incluyó, a nivel interno, la aplicación del Plan de Evaluación de Resultados (PER) y consultas a participantes de término y facilitadores; y, a nivel externo, la consulta a egresados y empleadores para valorar la pertinencia del plan de estudio vigente, lo que permitió sustentar con evidencia empírica las decisiones adoptadas en las fases posteriores del rediseño. Se empleó una metodología que incluyó: vigilancia tecnológica realizada en ochenta y tres (83) instituciones de educación superior bajo criterios preestablecidos con el fin de conocer las tendencias en la formación profesional en cada carrera y programas de posgrado a ser rediseñados; la evaluación de resultados de los planes vigentes, las consultas a actores internos (participantes y facilitadores³) y externos (egresados y empleadores), y diseño curricular basado en el análisis funcional.

MARCO TEÓRICO

En vista de que las universidades deben estar comprometidas con la garantía de la calidad y la pertinencia de sus procesos formativos, una de las formas para lograrlo es a través de los cambios de los diseños curriculares. En este sentido, (Ministerio de Educación Nacional [MEN] & Universidad EAFIT, 2023) señalan que:

las instituciones de educación superior enfrentan una doble presión en términos de eficiencia institucional: por un lado, existe la necesidad de una mayor preparación especializada en un mundo económico cambiante y con una demanda creciente por la expansión de la enseñanza secundaria; por otro lado, es necesario que los conocimientos impartidos en la universidad proporcionen los elementos de visión científica y crítica social que requieren las sociedades modernas (p. 12).

Otro de los elementos que justifican la necesidad de que las IES introduzcan cambios en sus ofertas formativas es asegurar su contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en especial el objetivo número 4: Educación de Calidad. Al respecto, la OCDE (2025) plantea “lograr el acceso educación universal superior de calidad y generar las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento” (MEN & Universidad EAFIT, 2023, p.12).

En las instituciones de educación superior el diseño curricular ha cobrado especial relevancia dada la necesidad “de preparar profesionales con competencias tanto académicas como personales” (Riveros, 2025, p. 1861) garantizando una formación integral que les posibilite adaptarse a los desafíos del entorno actual. Es decir, el currículo en la educación superior en América Latina necesita convertirse en una guía hacia la transformación universitaria que no solo prepare a los estudiantes para el mercado laboral de hoy, “sino también los forme como ciudadanos críticos y comprometidos con el desarrollo sostenible, promoviendo una sociedad más equitativa y consciente de su diversidad y riqueza cultural” (Riveros, 2025, p. 1876).

Para dar respuesta a la necesidad de atender los retos que implican la transformación universitaria, la Instituciones de Educación Superior (IES) deben desarrollar mecanismos de aprendizaje institucional sistemáticos y que les permita el mejor aprovechamiento de los beneficios de estos cambios. Según Avendaño Vásquez (2014), el aprendizaje institucional se produce “en la medida en que la comunidad educativa se involucre en el diseño e intervenga en la transformación y mejora de su propia práctica” (p. 61).

Esta afirmación permite inferir que el aprendizaje organizacional implica no solo una modificación formal, sino una transformación profunda en las formas de actuar. En este sentido, una gestión curricular que incorpora a los docentes (facilitadores) en el rediseño de los planes de estudio contribuye a que estos comprendan con mayor claridad los propósitos formativos y su relación con las competencias, las unidades curriculares específicas, estrategias metodológicas y técnicas de evaluación, entre otros componentes curriculares. Además, les permite tomar conciencia del valor de su asignatura como prerrequisito para que los estudiantes (participantes) amplíen progresivamente su formación. Por ello, una gestión centrada en los aprendizajes fomenta el trabajo colaborativo, ya que, por muy experto que sea un docente en su área, la construcción de un plan de estudio requiere necesariamente la participación de otros.

METODOLOGÍA

Una vez finalizada la 5ta. Reforma Curricular, se realizó la sistematización de experiencias, que según Jara Holliday (2018), es entendida como un proceso de reflexión crítica y reconstrucción interpretativa sobre la práctica vivida. Por tanto, esta investigación

es cualitativa de carácter evaluativo-participativo. Para la recolección y el análisis de la evidencia se incorporó un componente metodológico mixto, al combinar técnicas cuantitativas (estadística descriptiva de las respuestas a las preguntas cerradas) con técnicas cualitativas (análisis de contenido de las respuestas abiertas y de la documentación institucional revisada). Se orientó a la identificación de los aprendizajes institucionales, fortalezas y desafíos en la gestión de los planes rediseñados con el propósito de orientar futuras decisiones institucionales.

La experiencia se sistematizó a partir de la consulta a N = 49 actores clave, de un total de 84, quienes asumieron roles activos durante las fases del proceso, líderes de subcomisiones (21) y docentes especialistas (63 facilitadores) de las distintas escuelas y coordinaciones de grado y posgrado. De acuerdo con la lógica de la sistematización, la recopilación de evidencia combinó métodos teóricos (análisis y síntesis para la reconstrucción del proceso) y empíricos como se describe a continuación: a) revisión documental de análisis de informes técnicos, actas de reuniones de comisión y la documentación curricular generada; y b) consulta estructurada a participantes a través de la aplicación de un cuestionario orientado a recuperar el sentido, la valoración y las propuestas de los involucrados.

Para la recolección de información, se crearon dos cuestionarios con cuatro preguntas cerradas, con opciones múltiples, y dos abiertas; las cuales indagaron acerca de: niveles de satisfacción, aspectos críticos, aprendizajes y retos futuros. Estos fueron aplicados a través de Google formulario y sus resultados fueron procesados haciendo uso de la estadística descriptiva. A continuación, en la Tabla 1 se presentan los criterios abordados en la consulta:

Tabla 1

Criterios que orientaron las consultas a los miembros de las comisiones

Criterios de consulta	Líderes de subcomisiones	de Docentes Especialistas
Nivel de satisfacción con la experiencia en las fases de la reforma	Aplica	Aplica
Aspectos del proceso más efectivos y aquellos que requirieron ajustes	Aplica	No Aplica (N/A)
Valoración sobre la aplicación del Plan de Evaluación de Resultados (PER)	Aplica	Aplica
Principales aprendizajes adquiridos desde el rol desempeñado	Aplica	Aplica
Nivel de satisfacción con el acompañamiento institucional recibido	Aplica	Aplica
Sugerencias de mejora para futuros procesos de reforma	Aplica	Aplica
Principales retos previstos para la implementación de los planes	Aplica	Aplica
Estrategias propuestas para afrontar los retos identificados	Aplica	Aplica

Nota: Departamento de Gestión y Desarrollo Curricular de la UAPA (junio, 2025)

En cuanto al resguardo de los principios éticos de la investigación educativa. La participación, tanto de líderes como de facilitadores, fue libre y voluntaria, basada en el vínculo de trabajo colaborativo del equipo durante más de dos años. Al completar los instrumentos, mediante un Google formulario se informó de los objetivos de la

sistematización, esto constituyó el consentimiento tácito de los consultados. Además, se garantizó el anonimato y la confidencialidad de la información al omitir la captura de nombres, correos o datos de identificación personal, imposibilitando la trazabilidad individual de las respuestas.

Respecto a las limitaciones del estudio, como suele suceder en la sistematización de experiencias, se circunscribió solo a la UAPA y a la consulta exclusiva a actores involucrados directamente en la 5ta. Reforma Curricular, por tanto, los hallazgos no son generalizables a otras instituciones de educación superior. Además, los resultados reflejan las percepciones y valoraciones de los participantes sobre la gestión del proceso, por el estudio no constituye una medida directa del impacto de la reforma en la calidad académica o en el logro de los resultados de aprendizaje de los estudiantes.

RESULTADOS

El análisis comparativo entre las valoraciones de los líderes de subcomisiones (n=17) y los facilitadores especialistas (n=32) que participaron en la 5ta. Reforma Curricular de la UAPA permitió identificar coincidencias y matices diferenciadores en torno a la experiencia vivida, los aprendizajes adquiridos y los desafíos percibidos. Seguidamente, se presentan los principales hallazgos organizados según los criterios de análisis definidos en la tabla 1.

Respecto al nivel de satisfacción con la experiencia vivida, ambos grupos manifestaron una alta satisfacción con su participación en las distintas fases del proceso. Entre los líderes, 12 se declararon muy satisfechos con el análisis del plan vigente, 12 con la elaboración del perfil de egreso y 12 con la construcción del nuevo pénsum (ver Tabla 2). Por su parte, entre los facilitadores, 27 se mostraron muy satisfechos con el acompañamiento recibido, 4 satisfechos y 1 medianamente satisfecho, lo que evidencia una valoración mayoritariamente positiva (ver Tabla 3).

Tabla 2

Nivel de satisfacción de líderes sobre aspectos más efectivos del proceso

Aspecto valorado	Categoría de respuesta	Líderes de subcomisión (n=17)
Análisis del plan de estudio vigente	Muy satisfecho	12
	Satisfecho	3
	Medianamente Satisfecho	1
	No sabe	1
Elaboración del perfil de egreso (mapa funcional)	Muy satisfecho	12
	Satisfecho	0
	Medianamente Satisfecho	4
	No sabe	1
Construcción del plan de estudio / pénsum	Muy satisfecho	12
	Satisfecho	2
	Medianamente satisfecho	2
	No sabe	1

Nota: Departamento de Gestión y Desarrollo Curricular de la UAPA (junio, 2025)

Tabla 3

Comparativa de Nivel de Satisfacción de los líderes de subcomisión y facilitadores especialistas

Aspecto valorado	Categoría de respuesta	Líderes de subcomisión (n=17)	Facilitadores especialistas (n=32)
Acompañamiento	Muy satisfecho	15	27

recibido por instancias coordinadoras	Satisfecho	1	4
	Medianamente satisfecho	1	1
	Insatisfecho	0	0

Nota: Departamento de Gestión y Desarrollo Curricular de la UAPA. (junio, 2025)

Con relación a los aspectos más efectivos del proceso y los que necesitaron ajustes, tanto líderes como facilitadores coincidieron en reconocer como fortalezas el trabajo en equipo, la revisión crítica del pénsum y el acompañamiento del DGyDC. Además, destacaron la coherencia entre el diseño del pénsum, el mapa funcional y las demandas del mercado, así como el reconocimiento de tendencias formativas como las microcertificaciones. Los líderes señalaron como áreas de mejora la integración temprana de docentes, el uso más estratégico del PER y la ampliación de la participación en las encuestas. Los facilitadores, en cambio, destacaron la necesidad de mejorar la planificación del cronograma, diseñar una guía de lecciones aprendidas y fortalecer los talleres sobre análisis funcional y diseño de competencias.

En cuanto a la aplicación del Plan de Evaluación de Resultados (PER), los líderes participaron activamente en la aplicación del PER, utilizando matrices de coherencia y desempeño para orientar el rediseño curricular. Se aprecia de forma general la tendencia a una valoración de Muy adecuada del PER para la toma de decisiones, indicaron. Entre sus sugerencias, destacaron la incorporación de herramientas digitales, la retroalimentación continua y la mejora de la transparencia en la comunicación. Por su parte, los facilitadores valoraron el PER como insumo estratégico, aunque su participación fue más focalizada en fases posteriores del proceso.

Respecto a los principales aprendizajes adquiridos como líderes de subcomisión, los diecisiete en total, destacaron el fortalecimiento del liderazgo compartido, la apropiación del lenguaje curricular, la comprensión del enfoque funcional, las opiniones de los egresados y empleadores para hacer los rediseños y la articulación entre asignaturas. El 100 % valoró el trabajo en equipo como clave para el logro de resultados, mientras que otros destacaron el intercambio con colegas como fuente de enriquecimiento profesional.

A propósito de los principales aprendizajes adquiridos como facilitadores especialistas. Diecinueve facilitadores valoraron el desarrollo de conocimientos curriculares, la construcción del perfil de egreso (18), la conciliación de tiempos laborales con las exigencias del proceso (15), y la gestión de conflictos dentro de las subcomisiones (8). También reconocieron el valor de las opiniones de egresados (12) y participantes (16) en el rediseño de los planes.

En relación con el nivel de satisfacción con el seguimiento y acompañamiento institucional, ambos grupos coincidieron en valorar positivamente el acompañamiento recibido por parte del DGyDC y las instancias rectoras. Los facilitadores, en su totalidad, expresaron con mayor énfasis el trato cordial, el respeto profesional y la claridad de las orientaciones recibidas.

En lo que concierne a las sugerencias de mejora para próximos procesos de reforma se destacan: incorporar herramientas tecnológicas para el análisis de datos, mejorar la planificación del cronograma, fortalecer los canales de comunicación y ampliar los espacios formativos. Los líderes propusieron integrar inteligencia artificial para análisis predictivos, ajustar la metodología del Plan de Evaluación de Resultados (PER) para incluir fases más detalladas de revisión colaborativa y ampliar la participación en encuestas. Los facilitadores señalaron como prioridad el diseño de una guía estándar de lecciones aprendidas (17), la mejora del cronograma (15) y la incorporación de nuevas tecnologías (11).

Respecto a los principales retos para el desarrollo y evaluación de los planes, ambos grupos identificaron como retos comunes la alineación entre competencias y contenidos, la implementación de evaluaciones formativas, actualización curricular frente a cambios tecnológicos emergentes y la sostenibilidad del proceso. Los líderes enfatizaron el involucramiento activo de los facilitadores y la adaptación a cambios normativos. Los facilitadores señalaron la sobrecarga laboral, la mejora de la experiencia virtual y la necesidad de actualización docente.

Tabla 4

Comparativa: Retos comunes y estrategias diferenciadas por grupo

Retos identificados	Líderes de subcomisión	Facilitadores especialistas
Alineación entre competencias y contenidos	Evitar la fragmentación del aprendizaje mediante planificación integrada.	Fortalecer la articulación entre teoría y práctica según demandas laborales.
Evaluación continua y formativa	Diseñar mecanismos que integren indicadores cualitativos y cuantitativos.	Mejorar los sistemas de evaluación para incluir competencias prácticas aplicadas.
Involucramiento y motivación del cuerpo docente	Proponer incentivos económicos y ajustar POA según carga laboral.	Diseñar estrategias de acompañamiento y formación docente en metodologías innovadoras.
Actualización curricular frente a cambios tecnológicos y normativos	Incorporar herramientas digitales e inteligencia artificial en el diseño curricular.	Implementar programas de entrenamiento en software especializado y metodologías emergentes.
Gestión del tiempo y carga laboral	Contratar personal especializado para apoyar la implementación del plan de estudio.	Definir tiempos realistas y ajustar procesos administrativos para evitar presión sobre los docentes.
Sostenibilidad del proceso y mejora continua	Establecer sistemas de retroalimentación con egresados y empleadores.	Consolidar mecanismos de seguimiento estructurado y revisión periódica de contenidos.
Integración de actores clave en el proceso de reforma	Incluir la voz del estudiantado, empleadores y comunidad académica en el rediseño.	Promover espacios de interacción entre docentes y estudiantes, especialmente en entornos virtuales.
Innovación metodológica y formación aplicada	Desarrollar estrategias curriculares que involucren metacognición y prácticas pedagógicas.	Diseñar estrategias digitales que fortalezcan el aprendizaje colaborativo y reduzcan el plagio en modalidad virtual.

Nota: Departamento de Gestión y Desarrollo Curricular de la UAPA (junio, 2025)

Entre las estrategias propuestas para afrontar los retos incluyeron el fortalecimiento del trabajo interdisciplinario, fomentar la construcción de comunidades de práctica, la optimización de la planificación institucional y establecer Círculos de Evaluación de Resultados (CER) para análisis y ajustes continuos, y fomentar ajustes coordinados en programas instruccionales y aulas virtuales. Los líderes propusieron incentivos económicos, contratación de personal especializado y uso de rúbricas codiseñadas. Los facilitadores sugirieron formación en herramientas digitales, equilibrio entre virtualidad y presencialidad, y revisión periódica de contenidos.

Aunque algunos retos como la sobrecarga de trabajo y la falta de incentivos no tienen soluciones estructuradas explícitas, se reconoce el esfuerzo del equipo como un paso hacia la motivación y cohesión.

En definitiva, los hallazgos evidencian que la gestión curricular con enfoque colaborativo permitió articular el trabajo entre líderes y facilitadores, generando altos niveles de satisfacción, aprendizajes significativos y propuestas de mejora. Ambos grupos coincidieron en valorar el acompañamiento institucional, el trabajo en equipo y la revisión crítica del pénsum. Las diferencias en los retos y estrategias propuestas reflejan la diversidad de roles asumidos, lo que reafirma la necesidad de fortalecer la planificación, la formación diferenciada y el uso de tecnologías. Esta experiencia ofrece lecciones valiosas para avanzar hacia reformas más inclusivas, sostenibles y contextualizadas en la educación superior.

DISCUSIÓN

Los resultados del 5to. Proceso de Reforma Curricular en la UAPA sugieren que una gestión curricular con enfoque colaborativo puede constituir una estrategia favorable, no solo para mejorar la calidad técnica de los planes de estudio, sino para impulsar el aprendizaje organizacional y el compromiso docente en la educación superior. Estos hallazgos concuerdan con las tendencias regionales expuestas por Riveros (2025), quien enfatiza que la reforma curricular en América Latina debe trascender la actualización de contenidos para convertirse en una manera de promover la transformación institucional orientada al desarrollo crítico, ciudadano y sostenible.

Al indagar en el significado de los resultados, se destaca coincidencias entre líderes de subcomisión y facilitadores especialistas respecto al alto nivel de satisfacción con el acompañamiento recibido y la valoración positiva del trabajo en equipo. Esta convergencia se explica, en gran medida, por la estrategia previa implementada por el Departamento de Gestión y Desarrollo Curricular: la impartición del diplomado en Diseño Curricular bajo el Enfoque Funcional. Tal como lo señala Avendaño Vásquez (2014), el aprendizaje institucional se produce cuando la comunidad educativa se involucra en la transformación de sus propias prácticas; el diplomado actuó como un espacio mediador que posibilitó la apropiación del lenguaje técnico-curricular, garantizando una comprensión compartida del modelo y construyó un clima de confianza que favoreció la colaboración interdepartamental.

Sin embargo, emergen diferencias entre ambos grupos que responden naturalmente a la asimetría de sus roles dentro del proceso de la reforma. Mientras los líderes de subcomisión concentraron sus valoraciones y propuestas en dimensiones estratégicas y de gestión institucional (como la aplicación del Plan de Evaluación de Resultados - PER, el uso de inteligencia artificial para análisis de tendencias y el ajuste de planes de estudio), los facilitadores enfatizaron en aspectos vinculados a la praxis pedagógica y las condiciones de ejecución cotidiana (tales como la sobrecarga laboral, la conciliación de tiempos, la formación didáctica y la necesidad de guías estandarizadas). Esta discrepancia de prioridades es natural y coherente: los líderes operan bajo una lógica macro y organizativa, mientras que los facilitadores vivencian las tensiones operativas del diseño instruccional y la docencia directa. Reconocer esta dualidad es fundamental para la gestión curricular, pues demuestra que la colaboración no anula la diversidad de perspectivas, sino que la integra para articular la visión estratégica con la realidad del aula.

En este sentido, la adopción del análisis funcional para la definición del perfil de egreso respalda la postura de Tejada Fernández (2020), quien sostiene que la formación profesional debe centrarse en competencias situadas y funciones reales del desempeño. El

hecho de que ambos grupos hayan identificado como el principal reto de la reforma la alineación entre competencias y contenidos, evidencian que la apropiación del enfoque por competencias requiere de un esfuerzo institucional que permita la traducción didáctica del pñsum rediseñado.

Por otra parte, los desafíos identificados por los encuestados — en especial la gestión de la sobrecarga laboral, el ajuste de las agendas y la demanda constante de actualización docente y tecnológica— dialogan con las presiones señaladas por la OCDE (2025). Esta organización, exige a las instituciones de educación superior (IES) mayor eficiencia institucional y preparación especializada en un contexto en permanente cambio. La incorporación de herramientas tecnológicas, la integración de la inteligencia artificial y la mejora de la experiencia virtual responden a las recomendaciones del MEN & Universidad EAFIT (2023), que instan a las IES a impulsar la transformación digital como un eje estratégico para garantizar la calidad y la pertinencia formativa.

El aporte que hace esta investigación al campo de la gestión universitaria radica en mostrar a partir de las percepciones de los actores consultados, que la sostenibilidad de un rediseño curricular no depende únicamente de la rigidez de sus fases metodológicas, sino también de la creación de estructuras de acompañamiento y formación que reduzcan la resistencia al cambio. El modelo de la UAPA podría constituir un referente orientador para otras IES que busquen migrar de esquemas tradicionales e impuestos de reforma hacia modelos participativos y deliberativos, si bien su transferibilidad directa está condicionada por las particularidades de cada contexto institucional.

Las principales implicaciones prácticas para la educación superior sugieren que las instituciones deben: a) institucionalizar espacios de formación previa y continua para los equipos rediseñadores; b) prever mecanismos institucionales que compensen o regulen la carga laboral docente durante los procesos de reforma; y c) establecer canales permanentes de retroalimentación (como los Círculos de Evaluación de Resultados propuestos por los participantes) para monitorear la transición entre el currículo diseñado y el currículo ejecutado.

CONCLUSIONES

En conclusión, la 5ta. Reforma Curricular en la UAPA se consolidó como una experiencia de gestión colaborativa, que no solo permitió culminar con éxito el rediseño de 24 programas de grado y posgrado, sino que consolidó un modelo de trabajo participativo que fortalece el aprendizaje organizacional. Esta experiencia, además, se vincula con el llamado de la UNESCO (2021) a construir un nuevo contrato social para la educación, en el que el currículo universitario, no solo responda a las demandas del mercado, sino que promueva la justicia social, la sostenibilidad y la participación de todos los actores educativos en la transformación de sus comunidades.

REFERENCIAS

- Avendaño Vásquez, A. (2014). Gestión Curricular como Proceso de Mejora, Mediante el Trabajo Colaborativo. [Trabajo de obtención de grado, Maestría en Gestión Directiva de Instituciones Educativas, ITESO]. REI ITESO. <https://rei.iteso.mx/items/a06713ec-5614-4f8e-8a4e-ce6237caa651>
- Biggs (1996): alineación entre competencias, enseñanza y evaluación curricular.
- Bovill (2020): participación y cocreación de procesos educativos en la educación superior. Departamento de Gestión y Desarrollo Curricular de la UAPA [DGyDC]. (junio, 2025).

- Memoria del 5to. Proceso de Reforma Curricular.* [Documento no publicado]. Universidad Abierta para Adultos.
- Harden, R. M. (2000). The integration ladder: A tool for curriculum planning and evaluation. *Medical Education*, 34(7), 551–557. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2923.2000.00697.x>
- Healey, M., Flint, A., & Harrington, K. (2014). Engagement through partnership: Students as partners in learning and teaching in higher education. *Higher Education Academy*. <https://repository.londonmet.ac.uk/5176/>
- Hinojo Lucena, M. A., Aznar Díaz, I., & Romero Rodríguez, J. M. (2021). Tendencias emergentes en educación: Una revisión sistemática de la literatura científica (2018–2020). *Revista Española de Pedagogía*, 79(278), 123–146.
- Jara Holliday, O. (2018). La sistematización de experiencias: Práctica y teoría para transformar la realidad. Centro de Estudios y Publicaciones Alforja; CEAAL.
- Ministerio de Educación Nacional & Universidad EAFIT. (2023). Transformación digital en instituciones de educación superior: Ideas para la acción. Co-Lab Colombia Aprende. <https://colab.colombiaaprende.edu.co/wp-content/uploads/2023/09/MEN-RecomendacionesDxEducacionSuperior.pdf>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico [OCDE]. (2025). Panorama de la Educación 2025: Indicadores de la OCDE. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/eag-2025-es>
- Riveros, G. M. (2025). Tendencias y Reformas Curriculares en la Educación Superior Latinoamericana. *LATAM: Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 6(1), 1859–1879. <https://doi.org/10.56712/latam.v6i1.3458>
- Stenhouse, L. (1975). An introduction to curriculum research and development. Heinemann.
- Tejada Fernández, J. (2020). Diseño y desarrollo curricular en la formación profesional: Reflexiones y propuestas desde el enfoque de competencias. En J. Tejada Fernández y A. Navío Gámez (Eds.), *Competencias profesionales y formación: Perspectivas y propuestas* (pp. 45–78). Editorial Síntesis.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO]. (2021). Reimaginar juntos nuestros futuros: Un nuevo contrato social para la educación. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000379381_spa
- Wenger (1998): aprendizaje institucional mediante comunidades de práctica y trabajo colaborativo.
- UNESCO (2022): transformación, participación y renovación de la educación superior
- Universidad Abierta para Adultos [UAPA]. (2009). Modelo educativo por competencias centrado en el aprendizaje MECCA. Serie Documentos Institucionales.