

# **FORO VITRUAL – APORTES**

**Sala Baguanchi..... Pág.**

**Sala Turuhuayco..... Pág.**

**Sala Guadalupe..... Pág.**

**Sala Dos Columnas..... Pág.**

# Introducción

La Universidad Politécnica Salesiana, dentro de su amplia gestión institucional orientada y guiada por la Carta de Navegación, desarrolla varios proyectos, acciones y actividades, que suman y aportan a lograr una mejor y mayor coherencia entre su vida institucional cotidiana y las declaraciones de la Misión especialmente referida a la formación de honrados ciudadanos y buenos cristianos, con excelencia humana y académica, y de la Visión en la que se declara la aspiración de ser una institución educativa de referencia en la búsqueda de la verdad, el desarrollo de la cultura la ciencia y tecnología.

La reflexión, discusión y el análisis constituyendo un proceso de relevante necesidad e importancia en la vida universitaria, el Rectorado coherente con esta realidad ha promovido y liderado espacios y eventos como los encuentros de Directivos, de Profesores y próximamente de Directores de Carrera, foros virtuales, talleres, entre otros, eventos y espacios en esencia generadores de planteamientos, propuestas, estudio, evaluación, retroalimentación, cuestionamiento de los distintos temas de interés institucional, que sin duda aseguran y dan consistencia y calidad a la propuesta integral de formación universitaria salesiana.

En este caminar institucional nos complace sobremanera, presentar los resultados de una activa e importante participación del colectivo universitario utilizando y aplicando las bondades de las tecnologías de la comunicación e información, a través de un foro universitario desarrollado en cuatro salas virtuales, en las que se debatió por más de un mes, sobre temas generados en el III Encuentro de Planificación y Organización Universitaria desarrollado en julio de 2005<sup>1</sup>.

*Los temas abordados son:*

Sala Turuhuayco: **¿Cómo reformar el sistema de evaluación del estudiante, de tal manera que, se transforme en un instrumento no de exclusión sino de animación en el proceso educativo del aprendizaje?**

Sala Baguanchi: **¿Cómo implementar la enseñanza-aprendizaje cooperativo en la Universidad Politécnica Salesiana?**

Sala Guadalupe: **¿Cómo reformar los pénsum de las carreras a la luz de la metodología enseñanza-aprendizaje cooperativo?**

Sala Dos Columnas: **Acciones que nos lleven a la clasificación y calificación de nuestro profesorado, en vista de tener una planta estable en las distintas áreas.**

Finalmente, queremos expresar nuestro agradecimiento y felicitación a todos los miembros de la comunidad universitaria que han participado en este foro universitario en los distintos temas, por los sustantivos aportes y sobre todo por ser y hacer UNIVESRSIDAD, aspecto que animamos a continuar y fortalecer en los próximos eventos.

---

<sup>1</sup> Cf. CUADERNO DE REFLEXIÓN UNIVERSITARIA 1, UPS, julio 2005.

## **SALA TURUHUAAYCO**

***¿Cómo reformar el sistema de evaluación del estudiante de tal manera que se transforme en un instrumento no de exclusión sino de animación en el proceso educativo de aprendizaje?***

## **¿Evaluación sinónimo de intranquilidad?**

Si asumimos el auténtico rol de DOCENTE, que gira alrededor de entre otras actitudes complejas por cierto pero alcanzables a la vez, como las de: guiar, potenciar, motivar, entusiasmar, apoyar, orientar, recomendar, promover al estudiante en su proceso de FORMACIÓN; jamás el "sistema de evaluación" puede volverse una acción que genere desconcierto, inconformidad, intranquilidad en los actores del proceso; si esto sucede, es que hemos perdido la visión y criterio de nuestro rol en la educación y la función misma de la formación y peor todavía si la evaluación se ha constituido en el fin y no un medio para la formación.

Cuando un estudiante no logra la promoción o el nivel de conocimiento, siempre nos resulta más fácil señalar cuáles son las causas de aquello y generalmente, no está en nosotros los docentes; pero la realidad es diferente, el fracaso del estudiante es sencillamente un indicador y reflejo del fracaso del docente, ya que su misión es precisamente velar y prevenir para que el estudiante logre vencer adecuada y oportunamente las múltiples dificultades que se generan en el proceso educativo.

Por ello considero que una de las alternativas prioritarias para reformar el sistema de evaluación estudiantil, es escogiendo bien a las personas que tienen la vocación para ser docentes universitarios; con estas personas iniciar una capacitación y formación específica tratando temas como los del rol docente, la importancia y validez de un proceso de evaluación constructiva y formativa y jamás punitiva, que contribuya sostenidamente a la formación integral, en otros términos sobre todo y ante todo concientizando al docente de su importantísima y delicada misión en el proceso universitario. Claro está que con un buen docente no se solventan todos los problemas, pero sí una buena parte de ellos.

*Edgar Loyola*

---

## **Evaluación estudiantil**

Estimados amigos:

Qué gusto compartir con ustedes algunas ideas y criterios.

Quienes hemos tenido la oportunidad de ser docentes por algún tiempo, conocemos de lo difícil y escabroso que es el tema de la evaluación estudiantil. Aunque digamos que no, lo subjetivo siempre aparece conjuntamente con lo objetivo, en mayor o menor grado, pero aparece. El sistema preventivo salesiano presenta características similares donde lo subjetivo se confunde con lo objetivo y viceversa o sino recordemos los pilares de la pedagogía bosquiana: razón, religión y amabilidad. Entonces, la discusión viene por ahí, ¿cómo evaluar a un estudiante sin perjudicar sus sentimientos y sin insultar a su inteligencia? Difícil tarea en verdad.

Ya lo diría Don Bosco: "Al recoger rosas encontraremos espinas; pero con las espinas van siempre las rosas". Entonces, a través de la red, buscaremos de plantear alternativas de evaluación estudiantil. Creo que lo lograremos, con paciencia y constancia.

*Fredi Portilla Farfán*

---

## **Evaluar: un reto entre lo objetivo y lo subjetivo**

Saludos cordiales amigos de la UPS.

Qué gratificante resulta el que cada uno de quienes hacemos esta casa universitaria ponga su granito de arena para de esa forma alcanzar objetivos concretos y comunes en beneficio, sobre todo, de quienes son la razón de ser de esta institución, los estudiantes.

Pues bien, resulta bastante complejo el asunto, porque a pesar de las buenas intenciones a menudo nos encontramos con las piedras de tope que por un lado muestran a un docente en la necesidad de "determinar", de manera cualitativa, el nivel de conocimiento alcanzado por el alumno porque solo a través de este proceso se reconoce legalmente que el alumno ha aprobado la materia. Esto hace que a veces se den calificaciones un poco forzadas por el asunto tiempo y desde luego por el asunto reglamento.

De otro lado, viene el estudiante que busca "a toda costa" obtener las calificaciones necesarias para aprobar el crédito correspondiente; muchas veces, más allá, incluso de la conciencia de que en realidad se ha adquirido el conocimiento necesario para ello. Solo importa pasar la materia.

Bien, entonces, desde mi opinión personal, el problema de evaluación pasa por el cambio de esquemas mentales que a la larga, logrará que los procesos formales vayan cambiando.

Solamente pensemos que muchas veces los alumnos más creativos y con verdadera capacidad de análisis suelen ser "excluidos" porque se salen de los parámetros impuestos en clase y determinados por el profesor.

Sin embargo, debemos empezar por el principio y es menester que, ya que existe un reglamento de evaluación este sea difundido de forma adecuada entre el alumnado y ni qué decir entre el profesorado de manera que al aplicarlo vayamos viendo sus pro y sus contra.

Se necesita que al inicio de cada ciclo, se presente la planificación de evaluación que debería ser revisada a conciencia, apoyada y dada seguimiento de parte de la dirección de carrera, de modo que sobre la marcha se determinen los errores y se eviten perjuicios a los estudiantes. De estas experiencias de evaluación estoy seguro que irán surgiendo propuestas de los

docentes que se pueden convertir en aportes para el desarrollo de una nueva propuesta general de evaluación.

No creo estar en la capacidad de plantear un método de evaluación, por lo que mi propuesta es cómo ir depurando uno a través del trabajo diario.

Desde luego que deberíamos contar con una instancia de apoyo y seguimiento permanente a los procesos de evaluación que podría trabajar conjuntamente con la dirección académica.

*Fabián Bermeo*

---

## **Aristas de la evaluación estudiantil**

Interesante resulta utilizar las dicotomías y símiles que ayudan a entender de alguna manera la verdadera complejidad de la simple palabra evaluación; es interesante la aplicación del REGLAMENTO DE EVALUACIÓN, como se menciona, pero también se vuelve interesante pasar de la teorización y conceptualización al debate y planteamiento sobre QUÉ hacemos, POR QUÉ hacemos y de qué MANERA hacemos la evaluación estudiantil; es decir ¿qué hago YO en cuanto a la evaluación de los estudiantes?. Comparto mi realidad, la misma que sin duda tiene limitaciones y debe ser mejorada a través de la crítica y opinión valiosa de ustedes; ¿QUÉ hago? quitar todo indicio que contribuya al examen la "importancia suprema" en el desarrollo de la materia, ejemplo, por citar uno: otorgar un valor insignificante con respecto a la totalidad.

¿POR QUÉ? el estudiante cuando se trata de examen automáticamente cambia su actitud, su serenidad, es decir su normalidad como tal y es víctima de un estado emocional que no contribuye a revelar lo que es verdaderamente; porque es tan solo una parte del proceso importante como parte pero jamás superior o exclusiva, existen otras como su trabajo diario, dedicación, esfuerzo, en fin.

MANERA: creando espacios para la autoevaluación y coevaluación estudiantil que complementarán a la evaluación del docente, es decir NO SOLO EL DOCENTE evalúa. Orientando a que el estudiante sea evaluado en todas sus dimensiones de persona (puntualidad, honestidad, trabajo en grupo, trabajo individual, dedicación, innovación y no solo del conocimiento y PEOR MEMORIA de contenidos de la materia, que hoy más que nunca son efímeros y transitorias.

*Edgar Loyola*

---

## **Evaluación o acreditación ¿qué hacemos?**

Estimados compañeros, he leído con atención las participaciones; existen elementos coincidentes como por ejemplo que en la evaluación hace presencia criterios objetivos, pero también subjetivos; o que la evaluación se ha convertido en el fin y no en el medio para alcanzar el aprendizaje, estas coincidencias siempre las hemos analizado y lamentablemente no hemos podido cambiar para bien nuestro sistema de evaluación. Quizás es hora de cambiar más que el sistema los elementos y conceptos que actualmente lo integran, por decir: Primero, establecer una distinción práctica entre evaluación y acreditación. Generalmente confundimos un proceso de evaluación del inter-aprendizaje con la acreditación, que es la certificación de conocimientos en base a ciertos resultados del aprendizaje; de ser así que casi siempre lo es, se llega a afirmar que los alumnos alcanzaron ciertos aprendizajes que le hacen acreedores o no a la promoción; esta forma muy normal en nuestra realidad universitaria hace que se pierda de vista que el aprendizaje es un proceso y no una cosa que se puede o no tener, coincidiendo así con mis compañeros que ya mencionaron que a veces el aprendizaje es visto como un producto, en contraposición a otras explicaciones que resaltan el proceso sobre el producto.

Segundo. Esta falsa evaluación indefinida en concepto pero cercana a lo que sería una acreditación de conocimientos, establecen algunos productos que el estudiante deberá mostrar en determinado tiempo (exámenes interciclos y finales); llevando aun más a que el aprendizaje sea definido como producto y no como proceso. Por lo mencionado un alumno puede estar muy bien acreditado pero muy mal evaluado; porque la evaluación del trabajo escolar se establece desde criterios formativos; orden, limpieza, puntualidad, dedicación y la acreditación apunta únicamente a los conocimientos.

*Fernando Pesántez Avilés*

---

### **Políticas de evaluación**

El primer deber de la comunidad educativa como comunidad evaluadora es el establecer por consenso los criterios generales que se tendrán en cuenta en el momento de emitir juicios valorativos acerca de la formación y aprendizaje.

Es conveniente, entonces, crear un comité de evaluación en el que se involucre a los actores de la educación, esto implica la presencia urgente sobre todo de los alumnos, que conjuntamente con los otros miembros del comité establezcan criterios sobre la evaluación e instrumentos, los mismos que siempre serán provisionales y sujetos a modificaciones.

*Pablo Farfán*

---

## **Concretar**

Con los aportes y criterios expresados hasta el momento, todos coincidimos en la importancia y relevancia que tiene la evaluación, más nos resulta un tanto esquivo el definir y plasmar estas intencionalidades en el ambiente diario y cotidiano de la vida universitaria.

Algunas ideas que intentan pasar de la reflexión teórica a las acciones concretas:

- Comprometernos en este foro a esbozar las políticas y aspectos vitales mínimos a ser considerados en la evaluación estudiantil.
- Elaborar el documento preliminar que recoja las políticas, criterios y aspectos que la UPS promueve en cuanto a la evaluación estudiantil y someterlos al criterio y juicio de los diferentes actores del proceso, (validación).
- Es indispensable que todos los profesores, previo al ejercicio de la docencia cuenten con la capacitación y formación sobre el tema evaluación estudiantil en la UPS.
- Implementación de un acompañamiento sistemático y sostenido a través de las instancias de la Carrera y Facultad, sobre el proceso de evaluación estudiantil, de manera específica al plan de evaluación de la materia, cuyos resultados deben informarse oportunamente para fundamentar la retroalimentación.

*Edgar Loyola*

---

## **Desarrollar propuestas de evaluación**

Un cordial saludo.

No podríamos pensar en cambiar ciertos procesos y conductas referentes a la evaluación al estudiante en un corto plazo, sin un análisis profundo que involucre a todos o al menos a la gran mayoría de actores de este proceso, estos son: estudiantes, docentes y directivos.

Me parece que se podría desarrollar propuestas tomando en consideración la opinión de los alumnos y docentes, a través de grupos de trabajo y discusión en las Facultades y Carreras.

*Rodrigo Padilla*

---



## **Evaluar en el contexto de la metodología aplicada**

El tema evaluación debe ser subordinado a la metodología del proceso de E-A, una cosa es evaluar a los estudiantes en las condiciones actuales (metodología), y otra bastante diferente será evaluar a los estudiantes en el marco del aprendizaje cooperativo. En cualquier caso pienso que sería formidable que la evaluación final del proceso de aprendizaje no la haga el mismo docente, sino que esta tarea sea responsabilidad de otra instancia (el docente no puede ser juez y parte). El docente debería, a medida de lo posible, garantizar el éxito de todos sus estudiantes y garantizar el cumplimiento de los objetivos de la “materia” según del currículo (no según el docente). Al evaluar un tercero se ganaría una apreciación de manera objetiva imparcial: El nivel de apropiación, acomodación de los conocimientos por parte de los estudiantes (se cumple o no y en qué medida el objetivo de la materia), y por otro lado el nivel de cumplimiento con el plan microcurricular por parte del docente, esto es necesario para que no suceda como en semestres posteriores el típico “ESO NO VIMOS”. Las preguntas de la evaluación se las formularía en función de los objetivos de la materia, puede ser útil que junto con la planificación de la materia que presentaría el docente antes de iniciar el período académico, presente además un grupo de preguntas (50) las mismas que de ser necesario puedan servir de referencia para el grupo que realizará la evaluación final.

Sin duda, la metodología del aprendizaje cooperativo cambia la perspectiva típica de lo que evaluamos y cómo lo hacemos. Pienso que estos aportes deben también ser contextualizados una cosa es la realidad en los pregrados y otra en los posgrados.

### **ANEXO**

#### **La tarea del profesor en el grupo cooperativo**

*(Débora Niquini)*

Es natural que algunas preguntas surjan en la aplicación de la metodología del grupo cooperativo en relación al profesor: ¿Qué debe saber hacer un profesor para conducir un grupo? ¿Cuáles son sus responsabilidades y su tarea? La respuesta no parece difícil. Él deberá hacer que el grupo se vuelva cada vez más eficaz. Pero esta respuesta, aunque siendo correcta, es un poco simplista. Es probable, de hecho, que un profesor interesado en aplicar el Aprendizaje Cooperativo en la propia sala exija respuestas más concretas y precisa: ¿Cómo formar los grupos? ¿Cuántos miembros deben tener el grupo? En la organización de su trabajo, ¿a los estudiantes se les debe dejar libres o es mejor que tengan la ayuda del profesor? ¿Cómo se enseñan y se desarrollan las competencias sociales? ¿Cómo se desenvuelve y se realiza la evaluación del aprendizaje? A estas interrogaciones, procuraremos responder, no solo en esta parte del contenido, sino también en la segunda parte -una modalidad de aplicación- donde estarán detalladas todas las etapas del proceso.

## **Formar los grupos de aprendizaje cooperativo**

Para formar los grupos el profesor, tradicionalmente, confía en una técnica de sociograma y reacciona llevando en cuenta la red de relaciones expresas en el diagrama y de las posibilidades que, internamente, cada grupo tiene para elegir un líder. En el grupo cooperativo, aunque no se excluya esa posibilidad, no es esa la modalidad regular que el profesor debe seguir. El objetivo debe ser aquel de constituir, ordinariamente, grupos heterogéneos, o sea, grupos constituidos por miembros con diversidad de posibilidades, como ya he mencionado anteriormente.

En relación al tamaño, es bueno que los grupos sean pequeños. El número restringido facilita la interacción, a asumir responsabilidades, la colaboración, la solución de problemas que pueden surgir. Los grupos ideales parecen ser aquellos formados entre tres a seis componentes.

El profesor debe cuidar, de modo particular, de la formación de los grupos porque ni todos tienen las mismas funcionalidades y posibilidades educativas. Grupo de aprendizaje cooperativo privilegia el grupo heterogéneo y en particular llevando en consideración las diferencias de capacidades. Este último es preferido porque ofrece mayor posibilidad de tutorío, de ayuda recíproca, de integración de diversas culturas. El grupo heterogéneo es el instrumento operativo funcional también en situaciones de competición. Los grupos también pueden estar formados de manera casual. Es posible formar grupos homogéneos, pero solo en casos particulares (desigualdades muy acentuadas en la misma clase, diferencias lingüísticas, clase unisexual). A veces, un grupo puede ser homogéneo por un aspecto y heterogéneo por otros.

## **Enseñar directamente las competencias sociales**

La enseñanza directa de las competencias sociales es ciertamente una de las características más significativas del grupo cooperativo. No es suficiente un conocimiento abstracto de una competencia para que ella sea adquirida. Conocer y saber hacer no son la misma cosa. La condición para que una competencia sea plenamente adquirida es que el conocimiento conceptual de ella sea acompañado de la fase de aplicación, esto es, de la experiencia. Pero esto no basta. También es necesaria una etapa de reflexión sobre la misma experiencia. La reflexión, de hecho, modificando el conocimiento (o teoría de la acción) de la competencia, contribuye para perfeccionar en el decorrer del tiempo. La sucesión regular de las fases, teoría de la acción-experiencia-reflexión-modificación de la teoría de la acción-experiencia, parece estar en la base del desarrollo de cada competencia.

La escuela es, ciertamente, un lugar privilegiado para la enseñanza-aprendizaje de las competencias sociales. Pero, ¿qué competencias enseñar y cómo? Son muchas las competencias sociales que se pueden enseñar. Algunos autores se limitan a elencá-las, otros las agrupan según diversos niveles: para la formación del grupo, para su funcionamiento, para el aprendizaje o para la elaboración profunda de los contenidos. Algún otro dispone las competencias en vista de la transformación del grupo en una comunidad de aprendizaje. Indudablemente, es necesario reconocer la existencia de una diversidad interna de amplia categoría de las competencias sociales, también porque ellas no tienen la misma función. Para escoger, es oportuno que el profesor se regule según la situación concreta y las necesidades de la clase y del grupo.

Escogidas las competencias, es importante decidir las modalidades para enseñarlas. Los elementos importantes para una enseñanza directa son: motivar, dar una descripción concreta y procedimientos de la competencia, el *modeling* (el profesor describe y presenta un modelo que debe ser aprendido), el *role playing* (simular una tarea), el ejercicio de la competencia sobre problemas (solución de simulaciones de situaciones contextualizadas aplicando la competencia deseada). Después de la fase de comprensión, puede ser útil ejercitarse en la competencia antes de aplicarla directamente en una tarea.

### **¿Cuáles son las competencias sociales que hay que enseñar?**

Aunque haya una literatura muy vasta sobre las competencias sociales, no hay un modelo teórico que pueda servir de guía para su enseñanza. Podemos distinguir cinco niveles de competencias: competencias comunicativas, de liderazgo, de solución constructiva de conflictos, de solución de problemas y competencias de decisión. En la práctica, estos niveles no deben necesariamente corresponder a una predisposición de objetivos curriculares.

Bennett, Rolheiser-Bennett y Stevahn (1991), ofrecen al profesor esta lista de competencias sociales:

1. dar la palabra (paridad)
2. negociar
3. ser responsable
4. aceptar las diferencias
5. ser asertivo de modo aceptable
6. escuchar (activamente)
7. no cerrarse por cualquier crítica
8. resolver los conflictos

9. llegar a un acuerdo/consenso
10. reconocer los valores de los demás
11. ir hasta el fin
12. seguir las instrucciones
13. formular preguntas
14. resumir
15. parafrasear
16. incluir todos
17. utilizar los materiales
18. dar apoyo
19. celebrar el éxito
20. modo de ceder en el grupo
21. estar con el grupo
22. ser autocontrolado
23. mirar para los otros del grupo
24. esclarecer las ideas
25. contribuir con ideas
26. hacer un "brainstorming" (tempestad de ideas)
27. elaborar informaciones
28. criticar sin criticar a las personas
29. comunicar los sentimientos cuando es apropiado hacerlo
30. estimular el grupo
31. ignorar las distracciones
32. co-dividir el material
33. pedir ayuda
34. pedir esclarecimiento
35. elogiar
36. hablar en voz baja
37. participar (igualmente)
38. moverse entre los grupos sin hacer ruido
39. no despreciar
40. realizar la tarea
41. ser gentil
42. decir cosas que dan placer
43. controlar la comprensión
44. usar los nombres
45. Dar coraje
46. criticar las ideas, no las personas
47. demostrar desacuerdo de modo tranquilo
48. decir "por favor" o "gracias"
49. ocupar cooperativamente el mismo espacio

50. trabajar según el ritmo del grupo
51. ampliar la respuesta de otro
52. pedir justificativas
53. integrar varias ideas en una sola
54. formular preguntas con profundidad
55. controlar la ira o la rabia
56. ignorar las distracciones

### **Control durante el trabajo de grupo (*monitoring*) y después (*processing*)**

Sobre los resultados del trabajo de grupo, parece tener gran eficacia dos modalidades de revisión del trabajo: la observación del profesor durante el trabajo, seguida de la revisión final ofrecida a toda la clase y la discusión en pequeños grupos sobre el trabajo desarrollado.

En la revisión del trabajo de grupo se puede distinguir dos aspectos o momentos que D.W.Johnson, R.T.Johnson y Holubec chamam *monitoring* y *processing*. El primero se refiere a la observación "durante" el trabajo del grupo, el segundo "después" de haber trabajado juntos. La ejecución de una buena observación requiere que el profesor decida previamente:

- a. las competencias sociales que se van a observar;
- b. la técnica de observaciones;
- c. parar en un grupo determinado o sobre otros grupos moviéndose continuamente en el aula;
- d. la modalidad de observación;
- e. el valor a atribuir a la observación hecha;
- f. la elaboración de una "Ficha de observación" sobre las competencias sociales.

El *processing* es la evaluación o la reflexión después de un tiempo de trabajo de grupo. Se puede desenvolver de dos modos: utilizando las observaciones recogidas en el *monitoring* y en la discusión del grupo o entonces, solo a través de la discusión del grupo. En el primer caso, la evaluación sobre el trabajo puede ser más rápida y eficaz, si se utilizan fichas estructuradas cuantificantes. A estos datos se pueden juntar los datos de la otra ficha sobre a percepción individual. Si la revisión se hace en grupo, sobre todo al inicio, es bueno que ella sea conducida por preguntas a la parte sugerida por el profesor.

### **La evaluación individual y/o de grupo**

El momento de la evaluación es un aspecto importante de aprendizaje cooperativo. Para evaluar correctamente, el profesor no puede olvidarse de:

- a. establecer con claridad los objetivos que espera alcanzar y los criterios con los cuales se propone evaluar;
- b. predisposición de las pruebas que reflejen la propuesta que se quiere medir;
- c. situar en un contexto determinado y definido la propuesta solicitada;
- d. distinguir la operación de recopilación de las informaciones de aquella de la evaluación verdadera y propiamente dicha.

El proceso de evaluación deberá incluir, además la verificación del nivel cuantitativo y cualitativo del aprendizaje, también el control de la adquisición de las competencias sociales que median el aprendizaje.

En el momento de la evaluación, las preguntas que, en general, se les hacen a los profesores son: ¿qué se debe evaluar? Y quién: ¿el individuo o el grupo? Los diversos componentes evaluados se deben expresar con valores distintos o con valores integrales? ¿Y de qué modo?

El aprendizaje cooperativo privilegia la evaluación individual, en relación a la del grupo. En la filosofía del método, el grupo es considerado solamente un medio o un instrumento operativo que media el aprendizaje individual. No se debe olvidar lo que se dijo en relación a la interdependencia de premiación o de evaluación. En el aprendizaje cooperativo se elaboraron diversas formas de interdependencia. La más clásica es aquella propuesta por Slavin en la modalidad de competición entre grupos. Muchas formas de aprendizaje cooperativo prevén una doble evaluación: la individual y la del grupo. Algunas aplicaciones miran para la interdependencia de la evaluación a través de la ponderación de la evaluación individual y de grupo.

### **Las competencias del profesor en los grupos de aprendizaje cooperativo**

En la enseñanza directa (tradicional) en clase, el profesor es el centro y la referencia principal en el aprendizaje de los estudiantes. En la enseñanza inspirada en los principios del grupo cooperativo, al contrario, el profesor extiende los límites de la propia competencia educativa. Él activa y responsabiliza a los estudiantes para su aprendizaje consiguiendo también objetivos cognitivos, emotivos y de motivaciones positivos, de la misma forma que se espera en la educación en estilo salesiano. El profesor mantiene una relación afectiva y efectiva con el alumno en el proceso del aprendizaje.

La conducción cooperativa de la clase tiene efectos muy evidentes: disminuyen los problemas de disciplina, de aislamiento, de conflictos, de indiferencia y de desempeño frágil. No siendo el profesor, el único punto de referencia ni la única fuente de información para el aprendizaje de los estudiantes, en la clase se realiza una situación con muchos centros de trabajo y de aprendizaje que vienen, sociológicamente, definidas como "la tecnología altamente diferenciada". Esta situación se caracteriza por una participación y planificación colectiva de los procesos decisivos, de una comunicación multi-direccional y en forma de ayuda mutua para hacer conque "todos sepan todo".

Los contenidos se aprenden de modo global, esto es, de modo integrado y complementado. También la distribución del espacio y del tiempo se adapta a las nuevas exigencias de la clase cooperativa: de rígida y centrada en la figura del profesor, se hace flexible y regulada por decisiones comunes del profesor y de los estudiantes. Las competencias y las cualidades del profesor/educador cambian. En el aprendizaje cooperativo, el profesor es competente, en aquello que enseña a toda la clase, es él quien sabe motivar, organizar, orientar en dirección a la tarea, las expectativas de los estudiantes. Una condición fundamental en esta actividad es desarrollar las competencias sociales que permiten una buena colaboración, respeto recíproco, capacidad de superar positivamente los conflictos, además de controlar y desarrollar, sea cuantitativamente como cualitativamente, el aprendizaje de los estudiantes predisponiendo experiencias y caminos idóneos, promoviendo la solidaridad y la ayuda mutua entre los mejores y aquellos que se encuentran en dificultad.

### **La gestión constructiva de los conflictos de grupo**

Muchas veces el profesor encuentra dificultad para organizar un grupo. Por ejemplo, en el caso de que un estudiante no quiera quedarse en el grupo con determinado colega, o que acontezca un encuentro de imprevisto delante de una quiebra de uno o más grupos. En uno y otro caso, se encuentra en la misma situación, esto es, delante de un conflicto, que en el primer caso se ven envueltos solamente dos elementos de la clase, mientras que en el segundo, hay un mayor número. Una situación de este tipo puede convertir en ineficaces sus tentativas de continuar o mantener una eficaz colaboración entre los alumnos, Por eso, es importante, que no solo esté atento a las manifestaciones de conflicto, sino también cómo resolverlos.

La palabra conflicto se deriva del latín *confligere* que significa "combatir con fuerza uno contra el otro". El desencuentro entre individuos o grupos, viene del hecho de que cada uno persigue objetivos y necesidades propias que de

alguna forma divergen y se contraponen. La gestión positiva de situaciones de este tipo es un aspecto importante para mantener la colaboración entre las personas o los miembros de los grupos. El conflicto es por tanto un proceso de interacción entre dos partes diversas que, por algún motivo (afectivo, de interés valor o creencia, finalidad u otro), se encuentran en posiciones discordantes.

El primer momento del conflicto es la toma de conciencia que alguna cosa aconteció o está aconteciendo contra las propias expectativas o contra la satisfacción de las propias necesidades. La situación de conflicto puede ser definida por tres cuestionamientos: lo que envuelve el conflicto, ¿Quiénes son los desentendidos? ¿Cuál es el real interés de cada una de las partes?

Si fuera verdad que un conflicto experimenta siempre un contraste, es también verdad que el desacuerdo puede ser diverso según aquello que divide a las personas. Naturalmente, el conflicto no se define por la naturaleza de las cosas que están en discusión, sino también por la relación entre las personas (entre pares o diferentes en autoridad), de cómo esas saben dominar las competencias comunicativas y conceptualizar el conflicto. Este último elemento convierte a cada conflicto específico y subjetivo. El modo cómo cada uno vive y siente el conflicto se refiere al interés personal, a las informaciones circunscritas, a las percepciones distorsionadas. Son numerosos los motivos que pueden inducir a las personas a temer el conflicto y a percibirlo como un peligro por el origen y/o manutención de las relaciones significativas. La dificultad en administrar un conflicto no puede llevar a que el profesor/educador descuide todos los aspectos positivos existentes en este tipo de situación. Es necesario que él se habitúe a desarrollar un sentido positivo del conflicto o lo considere con un "valor."

Algunos aspectos positivos del conflicto, indicados por Johnson e Johnson (1991):

- El *conflicto es estimulante desde el punto de vista intelectual*. Así como la controversia, el conflicto es una estructura altamente estimulante a la capacidad de reflexión, de organización, de comprensión, de esclarecimiento de la propia idea y de las ideas de los otros. Esto ejercita también la capacidad para heterocentrarse, al control de la propia comunicación sin comprometer la relación y la procura de soluciones creativas de los problemas.
- El *conflicto educa para una relación más fuerte y significativa con los otros*. Los conflictos pueden profundizar y enriquecer las relaciones, reforzar las convicciones de cada uno. Los conflictos nos hacen más conscientes de los problemas que deben resolverse en nuestras relaciones y nos estimula a enfrentarlos; aumentan la conciencia de cómo los problemas nos envuelven y



de cómo pueden resolverse. La irritación derivada de la relación con los otros se reduce cuando tomamos conciencia de los problemas específicos que la causan. Un buen argumento puede hacer mucho para resolver pequeñas tensiones de relación con los otros. La solución de conflictos crea un censo de identidad próxima y de cohesión en las relaciones. Los conflictos, sin embargo, estimulan y aumentan nuestra motivación para afrontar problemas de relación. Una vez que los conflictos son inevitables, afrontarlos con estrategias diversas es una competencia que cada uno debe adquirir. El conflicto no es negativo para las personas y para el desarrollo de una sociedad, si se vive de modo constructivo. El conflicto de opiniones y de ideas ayuda a la búsqueda de la verdad; si es de interés social, puede ser más justo, traer una cultura mayor y el desenvolvimiento de nuevos valores para una nueva convivencia.

*Milton Cerda*

---

## **Evaluación y alcance**

Cuando realizamos un proceso de evaluación, es fundamental mantener una visión y criterio que considere a la integralidad de la persona a la que se evalúa, en este caso el estudiante. En algunas participaciones del foro percibo la tendencia de un enfoque parcial, es decir, considera una parte, olvidando que esta parte es tal, porque forma un todo. Evaluar solo el grado de comprensión, conocimiento y/o destrezas de la materia, sin duda es importante pero no basta aquello, ¿y los valores, principios, actitudes? recordemos que la Universidad Politécnica Salesiana no está solo para profesionalizar sino sobre todo para formar honrados ciudadanos y buenos cristianos. De igual forma pensamos que solo el docente debe evaluar y ¿la autoevaluación, la coevaluación?, ¿debemos desconfiar del docente en una de sus funciones como es la evaluación, al señalar que es juez y parte?, personalmente, creo que no, porque la evaluación es constructiva para todos los actores porque su alcance va mucho más allá de la simple y transitoria verificación del conocimiento de una materia.

*Edgar Loyola*

---

## **Evaluación como proceso de mejoramiento continuo**

Apreciados amigos y amigas.

Algunos elementos para el debate en torno a uno de los grandes nudos críticos de la educación:

El problema de la evaluación educativa tiene un referente fundamentalmente actitudinal y lo actitudinal es un referente conceptual, por ello es indispensable que iniciemos discutiendo un marco conceptual de evaluación que

necesariamente contemple lo filosófico, lo epistemológico y lo psicopedagógico, para luego sí ingresar a la parte operativa. En este contexto:

1. Considero que la evaluación en la UPS debe ser un proceso que nos lleve a emitir juicios de valor en la integralidad de los estudiantes, de sus saberes (saber, saber hacer, saber ser y saber vivir juntos) con la única finalidad de mejorar y potenciar a los estudiantes. Sugiero generar procesos de evaluación desde la perspectiva preventiva, integral y potencializadora

2. Cuando se evalúa a los estudiantes, se evalúa también a los docentes y a la institución misma, con todas sus instancias e infraestructura. Sugiero debatir sobre los principios fundamentales, que desde mi perspectiva puede hacerse resolviendo las interrogantes: ¿Para qué? ¿Qué? ¿Cuándo? y ¿Cómo evaluar?

3. La evaluación es parte integral del Currículo; ni subordinada ni un apéndice, por ello no la podríamos reformular fuera del contexto curricular. La evaluación es un proceso indisoluble del hecho educativo. Sugiero que en la nueva propuesta curricular de la UPS, se considere con toda la importancia que tiene, a la Evaluación (reformas curriculares que no contemplan la evaluación no tienen éxito).

4. Quien en última instancia evalúa (a pesar de todo lo que se pueda decir y escribir), es el docente al estudiante, por ello cualquier propuesta en relación con la evaluación necesariamente deberá incluir procesos de participación activa, de capacitación y concientización de los docentes y estudiantes. Considero que el actual reglamento de evaluación que tenemos, desde mi particular perspectiva, es muy bueno, su aplicación inadecuada ha sido el problema, desde luego que es perfectible y mejorable.

Existen muchos aspectos más, que los expondré en el transcurso del foro, pero luego del aporte del resto de colegas a quienes los animo a expresar sus puntos de vista.

*Carlos Guevara*

---

## **Evaluación del proceso académico**

La evaluación es un aspecto de medular importancia en todo proceso, más aún en los de carácter académico. En los sistemas educativos tradicionales se ha reducido a una cuantificación de los conocimientos para determinar si el estudiante aprueba o no una materia o un nivel. Posteriormente, toma vigencia la evaluación al docente, con el propósito de que los dos actores de un proceso enseñanza aprendizaje sean analizados en igualdad de condiciones. De igual manera, los dos procesos son bastante parciales, por tanto, se debe identificar de inicio la concepción misma con la que se pretende evaluar un proceso, que al parecer el debate se centra dentro de la corriente constructivista.

Últimamente predominan aspectos con un corte empresarial de eficiencia

eficacia. El traslado mecánico de esto a una instancia universitaria es también bastante parcial, pues lo académico no puede reducirse a la consideración del conocimiento como una mercancía y al estudiante como un cliente. No niego que pueden ser rescatados aspectos de las iniciativas empresariales, pero un proceso de formación rebasa el reducido hecho de vender, aunque este sea evaluado bajo los parámetros de la calidad total

Por tanto, es necesario preguntarse por la urgente necesidad de un sistema de evaluación donde todas las instancias adquieran no solo destrezas y conocimientos para construir y reconstruir sus procesos, sino también una mayor vocación y compromiso con los mismos. Únicamente al contar con un sistema de esa índole podemos aterrizar en algo de enorme utilidad académica para la Universidad.

En consecuencia, la interrogante ¿cómo reformar el sistema de evaluación del Estudiante de tal manera que se transforme en un instrumento no de exclusión, sino de animación en el proceso educativo de aprendizaje? Podrá resolverse si esa misma necesidad y vocación de no exclusión y animación se lo aplica a todo el proceso institucional académica de la Universidad. Esto es, no es posible lograr tales cometidos en los estudiantes, sin lograrlo también con los docentes, directivos y personal administrativo.

Entonces, vale proponerse un sistema de evaluación académico ampliando el horizonte exclusivo de los estudiantes, como nos invita la interrogante. Para el efecto, será necesario definir claramente la metodología enseñanza aprendizaje, en articulación con la calidad académica y, dentro de esto, el rol de las instancias de gestión y administración. Caso contrario, la evaluación inevitablemente será parcial y no arrojará resultados en su debida integridad.

*Luis Herrera*

---

## **Intención y praxis**

Las ideas y formulaciones que se plantean en este foro y en el "discurso universitario", son realmente un indicador entre otros del importante y a veces elevado nivel de conceptualización, abstracción y teorización sobre el tema de evaluación, pero... ¿cuánto incide esta característica en el rol de docentes?.... ¿de qué le vale al alumno que sus directivos y profesores piensen extraordinariamente bien sobre la evaluación, cuando el índice de repitencia y deserción estudiantil en la UPS tienen cifras que preocupan, por citar el 50, 60, 70% de estudiantes pierden en determinada materia?

Invito una vez más a mis amigos y amigas participantes en este foro a invertir el mayor esfuerzo en el ámbito de la praxis, esto es ATERRIZAR, concretar la idea en hechos cuyos resultados SÍ beneficiarán a la comunidad universitaria y específicamente a nuestros estudiantes. Adjunto información sobre la experiencia personal de la evaluación estudiantil aplicada a estudiantes de posgrado en la UPS.

## ANEXO

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA

DIPLOMADO EN EVALUACIÓN DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR

Tema: Análisis estructural integrativo para organizaciones universitarias

### **HACIENDO CAMINO EN LA RESPONSABILIDAD PERSONAL**

#### **La evaluación\***

**“El cambio no se da por disposición, peor por imposición; solo se da por convicción”.**

*Jorge González G.*

Cuando en cualquier actividad de nuestra vida cotidiana "alguien" u "otros" opinan sobre algo que "Yo" como persona realizo, tienen una significativa desventaja, tienen un conocimiento incompleto de lo que es y significa mi personalidad, mis actitudes, mi forma de pensar, mi lectura de la realidad, mis sentimientos y mis tantos otros aspectos que a veces nosotros mismos estamos plenamente conscientes; por esta realidad la opinión, comentario o criterio que se emita siempre tendrá un valor importante pero **relativo**, y por tal no responde estrictamente a la realidad; situación que provoca, en algunos casos, conflictos que degeneran en sentimientos negativos entre las personas involucradas.

Con este breve antecedente, un proceso de evaluación que involucre la **AUTOEVALUACIÓN** y la **COEVALUCIÓN** constituye una alternativa válida que ayuda eficientemente a mejorar la realidad descrita en el párrafo anterior.

Estimada/o colega, usted ahora tiene la oportunidad de opinar y que opinen sobre su realidad académica y actitudinal en este diplomado y de esta forma pasar de la intención a la acción, asumiendo la responsabilidad y el rol que corresponde como actor principal del proceso educativo.

---

\* El término “evaluación”, en este documento, comprende la evaluación del tutor al estudiante, del propio estudiante y de o los compañeros.

Me permito presentar algunas consideraciones y orientaciones previas que nos ayudarán a realizar de mejor forma el proceso de evaluación, autoevaluación y coevaluación.

**Consideraciones:**

- Es vital mantener una actitud ética como personas de bien que somos, en todo el proceso.
- Los resultados de la evaluación sirven prioritariamente para corregir y mejorar la realidad personal observada y no para acciones de tipo punitivo.
- Recuerde que la perfección constituye una utopía, el mérito está en acercarnos lo más posible a ella.
- Hay que buscar ser cada vez mejor, con respecto al propio nivel alcanzado, respetando y asumiendo el valor del trabajo cooperativo.
- Una evaluación cualitativa y cuantitativa, respectivamente, requieren de indicadores, tales como términos calificativos: excelente, bueno, aceptable, no aceptable, etc., letras A, B,..., números o guarismos como: 15/20, 90/100, 08/10..., todos estos indicadores sin excepción, deben tener el sustento y justificación debidamente razonados.
- Si la información de la evaluación que usted maneja es incorrecta, sus apreciaciones también serán incorrectas y por lo tanto una forma de corrupción.
- El profesor no debe ni debería constituirse en un juez del estudiante, que clasifica y califica en buenos, mediocres y malos.
- El indicador de la evaluación que usted obtenga, le sirve como una referencia clara y justificada sobre su realidad y avance de los aspectos o elementos evaluados.
- Considere los diferentes aspectos que se presentan en un proceso educativo y específicamente en el desarrollo de la temática tratada, entre ellos:
  1. Ética: relacionado a las buenas costumbres y sanas intenciones esto es: actitud honesta, sincera, transparente y clara en todo el proceso de aprendizaje.

2. Responsabilidad: en los trabajos y actividades programadas, en la participación de las diferentes actividades planteadas en el proceso de aprendizaje, calidad y cantidad de tiempo invertido en el estudio, seguimiento de las guías, lecturas recomendadas, entre otros.
  3. Puntualidad: En la participación y asistencia en las diferentes actividades intra y extra aula, en la entrega de trabajos.
- El ciclo conceptual que se sugiere para fundamentar el resultado global de la evaluación y emitir el juicio de valor es:

**Atención:** caracterizar la intención sobre el objeto concreto a evaluarse.

**Memoria:** los antecedentes, lo histórico del objeto a evaluarse, es menos concreto y más abstracto.

**Razonamiento:** explicación lógica de las relaciones entre causas y efectos.

**Juicio de valor:** pronunciamiento cuali-cuantitativo de los aspectos más sobresalientes fundamentados del objeto evaluado.

La evaluación será integral y continuada, considerará todos los aspectos considerados en el evento, intra y extra aula, se acompañará para cada caso la información y referencias correspondientes en cada actividad.

### **Objetivos:**

Ámbito cognoscitivo:

Analizar los fundamentos del modelo V Evaluación-Planeación-Superestructura.

Ámbito actitudinal:

Practicar la responsabilidad y puntualidad en las actividades planificadas.

### **Actividades:**

#### **Individual**

- Enliste los elementos que usted conoce y considera que son parte de la superestructura de la unidad universitaria en la que trabaja o pertenece, llámese sede-facultad-carrera-departamento, centro, otro.
- Elija uno de ellos y aplique el proceso de alteración del conocimiento. Si considera oportuno consulte el esquemario de apoyo diapositivas 31 y siguientes.

- Escriba una idea (más importante) con respecto a cada fase: atención- memoria-razonamiento-juicio.

### Actividad grupal

- Conforme grupos con un máximo de 6 personas.
- Exponga y discuta su trabajo.
- Por consenso elijan un trabajo, el mismo que será presentado por un delegado a los demás grupos.

**No olvide entregar el trabajo personal y de grupo con la información requerida conjuntamente con los resultados de evaluación (tabla referencial para evaluación).**

**Tabla referencial para evaluación**

| Aspectos          | Evaluación docente<br>30% | Autoevaluación<br>40% | Evaluación grupo<br>30% | Total<br>100% |
|-------------------|---------------------------|-----------------------|-------------------------|---------------|
| Individual 40%    |                           |                       |                         |               |
| Grupal 40%        |                           |                       |                         |               |
| Puntualidad 10%   |                           |                       |                         |               |
| Respeto 5%        |                           |                       |                         |               |
| Colaboración 5%   |                           |                       |                         |               |
| <b>Total 100%</b> |                           |                       |                         |               |

NOTA: Se califica todo sobre 100 puntos, los porcentajes que se adjuntan es el grado de incidencia que tiene cada rubro con respecto a la totalidad.

*Edgar Loyola*

---

### Un aporte (tres momentos)

*Evaluación inicial:*

La evaluación inicial tiene un sentido de diagnóstico de los conocimientos previos con la finalidad de conocer cuál es el punto de partida y de orientar en los pasos a seguir.

### *Evaluación continua:*

En primer lugar, ofrece una pauta de actividades a realizar y, por lo tanto, sugiere el ritmo de trabajo que garantiza en mayor medida el logro de los objetivos pretendidos.

En segundo lugar, asegura la participación activa en la construcción del propio conocimiento -requisito para un aprendizaje eficaz- y facilita la guía y la orientación del profesor en el propio proceso de aprendizaje.

En tercer lugar, el seguimiento de las actividades permitirá -cuando el profesor lo considere oportuno- obtener un reconocimiento académico que contribuirá a superar la asignatura o el programa.

### *Evaluación final:*

Puede tener diferentes formulaciones: un examen, un caso, un trabajo, etc. a la vez que puede ser presencial o no. (Aplicable a la U. Presencial y Bimodal).

*Milton Cerda*

---

## **Algunos pensamientos**

Saludos colegas.

Cuando era estudiante universitario salesiano, en los encuentros informales que tenía con amigos de las carreras técnicas siempre se tocaban temas relacionados a la evaluación. Impotencia, ira y frustración eran sentimientos comunes en ellos. No me alcanzó el tiempo, eran demasiados ejercicios, el "profe" es cerrado, y como es intocable...eran los argumentos.

Se me ocurre, en el caso de las materias "duras" (matemáticas y otras) y los profesores "duros" ¿y), que pasaría si, por ejemplo, a las autoridades académicas administrativas se les da por tomarle al profesor un examen que él haya tomado a sus alumnos: será capaz de resolverlo en el mismo tiempo que tuvieron los estudiantes para resolverlo?; ¿será capaz de "adivinar" la lógica con la que va a ser evaluado su examen?...

A lo mejor podemos sacar grandes y concretas conclusiones sobre la evaluación al estudiante. Les dejo la inquietud.

*Gilberto Brito*

---



## **Evaluación estudiantil**

Considero pertinente, primeramente, dar algunas ideas para que en lo posterior y luego de varias intervenciones emitir un criterio más certero al respecto. El tema evaluación definitivamente es bastante complejo y difícil; sin embargo, pienso que debería organizarse una especie de seminario, dirigido a profesores y estudiantes con la finalidad de conocer las herramientas fundamentales de una evaluación.

En segunda instancia debería presentarse un debate sobre el tema entre docentes y estudiantes, para unificar criterios y tener claras ciertas definiciones. Por último, considero que la misma política de evaluación no debería aplicarse a todas las carreras, toda vez que a más de la diferencia en las materias, el tipo de estudiante también es diferente.

En todo caso, para llegar a definir un sistema de evaluación debe haber el concurso de estudiantes y docentes.

*Fernando Larco*

---

## **Sobre evaluaciones**

Realmente es muy complejo el tema de evaluaciones a nivel de todas las universidades y particularmente de nuestra institución porque la repitencia o abandono de nuestro estudiante es inquietantemente alta. Debería realizarse una investigación muy detallada analizando los múltiples parámetros que se hallan involucrados como: el profesor y su metodología, el número de clases semanales, el número de materias que cursa en el ciclo, la posibilidad de apoyo académico por parte del docente y sobre todo un análisis del nivel de conocimiento que trae de la enseñanza secundaria.

De los resultados de evaluaciones de la educación media, realizados por la consulta Siglo XXI, se ve claramente que dicho nivel es desastroso sobre todo en materias científicas. Las universidades toman exámenes de ingreso y captan estudiantes que han estado en buenos colegios, generalmente particulares y de altos costos. El examen de ingreso se vuelve un instrumento de marginación porque pueden haber buenos estudiantes pero con bajos conocimientos provenientes de colegios suburbanos o rurales donde la educación es crítica. Si la Universidad Politécnica Salesiana asume, como opción, ser una oportunidad educativa de este sector poblacional y no toma exámenes de ingreso (que es lo lógico), entonces debe también asumir la responsabilidad de la correspondiente nivelación de sus conocimientos. No creo que los cursos de nivelación conduzcan a mejorar el nivel, por lo que propondría generar cursos, no fijos ni obligatorios, de nivelación de conocimientos paralelos a los cursos normales, que aborden temas específicos de acuerdo a las necesidades palpadas por el propio profesor a cargo del cual estarían estos cursos como una obligación académica. En el ciclo anterior, ya

se experimentó un poco con la modalidad, que fue patrocinada por Bienestar y con apoyo de estudiantes y algunos profesores (creo). Tal vez podamos mejorar el rendimiento estudiantil con la propia participación del profesor.

*Julio Verdugo*

---

## **La evaluación, la calificación y el grupo**

Queridos compañeros.

He leído sus comentarios sobre la evaluación y como mencionó Edgar, el punto de partida es el cambio de concepción que se debe dar en el maestro en cuanto al tema de evaluación, cuyo propósito fundamental es cambiar nuestra perspectiva evaluatoria que se centra en la asignación de calificaciones; por otra parte que se acerque más a la valoración del conocimiento transferido por el maestro a sus alumnos. Llegar a calificar, entonces, es posible siempre y cuando lo hagan desde una visión grupal de desarrollo del conocimiento; explico: es indispensable que a la hora de calificar también el alumno y el grupo tenga un porcentaje de participación, es lo que se mencionó como un proceso integral de evaluación, autoevaluación y coevaluación.

*Teresa Carchi*

---

## **Sobre la evaluación**

Estimados amigos:

Considero que la evaluación al estudiante debe ser, sin duda, de carácter integral, es decir, no solo cuantitativa, si no también CUALITATIVA; si la Universidad tiene como objetivo aplicar el Aprendizaje Cooperativo, con mayor razón, en "este ambiente" pedagógico, coexisten una serie de aspectos actitudinales que deberían ser parte de la evaluación, no olvidemos que nuestra Universidad no solo propone formar determinados perfiles profesionales; fundamentalmente propone la formación de seres humanos comprometidos socialmente y de profundas convicciones éticas y morales, por lo tanto, resulta indispensable pensar en un sistema de evaluación que rebase la simple valoración de conocimientos y que nos permita visualizar, la calidad humana, de nuestros estudiantes.

*Luis Araneda*

---

## **Evaluar: proceso y producto final**

Apreciados compañeros y compañeras.

Quiero ponderar algunos aspectos con los que vamos coincidiendo en las participaciones:

1. La necesidad de estar bien preparados todos en los que hacemos (función docente).
2. Preocuparse tanto por el proceso como por el producto (función de la evaluación).
3. Por lo tanto la evaluación tiene que ser integral, sistémica, gradual, continua; que valora los cambios del estudiante, la eficacia y la calidad de todos los elementos de proceso educativo. La evaluación no puede esperar hasta que haya un producto final, sino en el proceso conocer el progreso logrado así como los aspectos que requieren mayor atención y que son necesarios trabajar más. Paralelamente estamos analizando los aprendizajes cooperativos y dentro de ellos se propone una revisión curricular en la que estoy de acuerdo, por lo tanto el currículo debe ser más integrado, más sistémico y más centrado en el aprendizaje del alumno, para lo cual también hay que cambiar el sistema de evaluación para que los dos sean coherentes.

La evaluación forma parte del ciclo de aprendizaje. La evaluación no debe ser considerada como una muestra de un producto final, sino más bien como un indicador que muestra el progreso logrado hasta ese momento dentro del proceso continuo de aprendizaje y desarrollo. La evaluación debe considerar los conceptos aprendidos por los alumnos, la habilidad de integrar a la práctica, la calidad de pensamiento que demuestra el alumno: crítico, analítico, creativo, lógico; el asumir responsabilidades en su propio desarrollo de allí la autoevaluación, el progreso individual de cada uno con relación a los objetivos durante el proceso de aprendizaje. Consideremos la evaluación no un elemento aislado del aprendizaje sino como parte del mismo.

*Wilson Moscoso*

---

## **Concentrando esfuerzos**

Estimados/as participantes.

En las diferentes participaciones, que son necesarias e indispensables, se fundamenta de manera casi perfecta el cómo debería ser un proceso de evaluación estudiantil, pero considero que el esfuerzo en este foro y de nuestra participación debe orientarse al cómo estas características y buenas intenciones pasen a ser VIVENCIAS universitarias.

*Formulo algunas:*

1. Formación y capacitación inmediata de todos los/as docentes, sin excepción,

sobre el tema evaluación: Lidera la Dirección de Desarrollo Académico y la Gestión de Talento Humano.

2. Seguimiento y acompañamiento sostenido del proceso de evaluación estudiantil por parte de los jefes de área, con informes validados al interno de la Facultad, en relación al cumplimiento de las directrices institucionales sobre el tema y en lo que corresponde a la normativa vigente: lidera el Decano de Facultad.

3. Retroalimentación de estos resultados al docente, actores y demás instancias que velan por el mejoramiento institucional; lideran el Director de Desarrollo Académico, Director de Gestión del Talento Humano, los Decanos.

4. Motivación y acciones que incentiven a los estudiantes y organismos de representación para que sean parte activa del proceso de evaluación estudiantil; lidera el Director de Bienestar Estudiantil y Representante Estudiantil al Consejo Superior.

*Edgar Loyola*

---

## **Evaluación continua**

Compañeros/as:

Me parece que es muy importante la EVALUACIÓN CONTINUA por parte de los docentes para tratar de que el sistema no se transforme en un instrumento de exclusión sino de animación en el proceso educativo de aprendizaje. Sugeriría que una manera de poder tener una verdadera evaluación continua es a través de los docentes TUTORES que ayudarían en realizar el seguimiento de los estudiantes que tienen dificultad en el aprendizaje de ciertas materias. Por ejemplo, una vez que se comiencen con las evaluaciones, se podría detectar qué estudiantes tienen un bajo rendimiento y los TUTORES serían los encargados de darles clases adicionales para mejorar sus conocimientos, realizar el seguimiento y verificar su avance durante el semestre.

*Xavier Calderón*

---

## **Evaluación estudiantil**

Estimados amigos:

En lo complicado de la evaluación debemos buscar formas para hacerla descomplicada, creo que esa es una de las tareas fundamentales de un educador. Planteo una evaluación continua, desligada de los exámenes interciclo y de fin de ciclo, y ubicada en tres fases que son complementarias: lo

cognoscitivo, lo procedimental y lo actitudinal. Estas fases deben, necesariamente y en equidad cuantitativa, aparecer en todas las evaluaciones realizadas al estudiante, confluyendo de esta manera lo objetivo y lo subjetivo, en una dualidad inseparable, un caminar que significa estar al lado de quien lo necesita, desechando actitudes paternalistas y/o dictatoriales de algunos docentes, como también aquellas actitudes pordioseras y/o chantajistas de algunos estudiantes.

Aprovecho la oportunidad para expresar a todos/as ustedes mis sinceros deseos de paz y amor en esta Navidad 2005, como también un venturoso año 2006 en unión de toda su familia y en especial de nuestra familia salesiana de la UPS.

*Fredi Portilla Farfán*

---

## **Algo más sobre el proceso de evaluación**

Para comenzar me permito analizar, nuevamente, el concepto que mantengo del Aprendizaje Cooperativo basado en el criterio propio y reforzado por las ideas que, sobre el tema, he obtenido a través del Internet. El AC es un enfoque alternativo que promueve la participación del grupo como un todo. Se caracteriza por una metodología activa y experimental de enseñanza/aprendizaje.

Es un enfoque instructivo centrado en el estudiante, que conforma grupos de trabajo y que les permite avanzar juntos en las tareas y problemas expuestos. De esta manera optimizan y maximizan su propio aprendizaje y el de los otros miembros del grupo.

El rol del profesor no se limita a observar el trabajo sino a supervisar activamente (no directamente) el proceso de construcción y transformación del conocimiento, así como las interacciones de los miembros de los distintos grupos”.

Esto lo dice todo. Con la incorporación del Aprendizaje Cooperativo se está integrando un proceso interactivo que permite una mayor participación del alumno y dinamiza la relación con el profesor:

“El rol del docente además de ser el gestor y el intermediario en la generación del conocimiento y del desarrollo de las habilidades de los alumnos, mantiene con ellos en cada grupo, pero de manera global, mayor acercamiento, más diálogo y evaluación directa, más confianza. Se convierte así en un “tutor” que coopera casi personalmente en la función de aprender”.

Esta animación y evaluación directa que obtiene el alumno tiene, definitivamente, que eliminar la exclusión de la que anteriormente podía considerarse objeto, y obtener la animación y motivación necesarias para continuar estudiando y levantar su rendimiento. Creo, entonces, que el enfoque

que hace la Enseñanza Aprendizaje Cooperativo incluye en su metodología la evaluación necesaria, individual y colectiva, de los alumnos.

Estando ya incorporada esta base académica, como parte de un sistema de evaluación integral, quizás pueda sugerir una evaluación adicional en otras áreas como:

- Participación social.
- Identidad y sentido de pertenencia como estudiante de la UPS.
- Actitud solidaria y de cooperación para con la institución.
- Contribución permanente a la imagen de la Universidad, etc.

Menciono estas actitudes, entre otras, que se podrían considerar evaluables y que aportarían, como resultado, un sistema de evaluación global más justo, íntegro y equitativo.

*Sara Intriago de Tarré*

---

## **La evaluación**

Apreciadas amigas y amigos.

El tema de la evaluación en todos los tiempos a constituido un elemento, especialmente dentro del aprendizaje, difícil de ser tratado, un problema complicado para los involucrados en los procesos de interaprendizaje; creo que por el desconocimiento o por dejar en un segundo plano su verdadero significado, del porqué y para qué evaluar. Tenemos claro la función de la evaluación como parte de un proceso integral, sistémico, gradual, continuo que valora los cambios del estudiante; la eficacia de las técnicas empleadas, la capacidad científica y pedagógica del profesor, la calidad del currículo y todos los elementos del proceso educativo. Al tener presente el sentido de la evaluación, si bien no descubriremos la fórmula para aplicar con éxito la evaluación, sí estaremos mucho más cerca de lograr resultados que nos permitan valorar los alcances, las necesidades, conocer los aspectos fuertes y débiles de los componentes que intervienen en el aprendizaje, con la finalidad de estar en una permanente revisión, innovación y mejoramiento del proceso. Para esto, primero debemos estar preparados equitativamente en los campos científicos de nuestra especialidad y en la pedagogía para ejercer la docencia.

*Wilson Moscoso*

---

## **Intentando aportar**

Saludos para todos.

En realidad, luego de las diversas y acertadas intervenciones de todos, se

vuelve un tanto difícil el poder suscitar ideas y aportes significativos.

No obstante, quisiera expresar que en el contexto de la evaluación al estudiante vale introducir algunas reflexiones sobre la actitud del docente. No hace mucho tiempo dejé de ser estudiante universitario y se me viene a la mente una constante en lo relacionado a la evaluación: incumplimiento de los métodos y "montos" de evaluación propuestos por los mismos docentes. Y me parece que en muchos de los "problemas" de evaluación se evidencia como factor clave la ACTITUD del docente, la misma que puede ser bipolar o simplista (no dar importancia ni al estudiante ni al método) o compleja (darse demasiada importancia a sí mismo y creer que su método y su criterio son sagrados).

Probablemente desde el desarrollo del pensamiento la construcción lógica no sea acertada, pero espero que la idea pueda ser entendida y discutida.

*Gilberto Brito*

---

## **Mi poder en la evaluación**

A todos quienes entramos en un proceso de evaluación se nos quita el sueño y la calma, porque esperamos resultados no que nos satisfagan sino que satisfagan a los demás, porque son ellos los que dicen que estoy haciendo "bien" las cosas desde su punto de vista.

Si sabemos que la evaluación es un proceso de lo cognitivo, actitudinal y procedimental, debemos estar "preparados" para aplicar elementos de evaluación, de ahí que estoy de acuerdo con uno de los compañeros que sugiere se dé cursos a todos los profesores, sobre sistemas de evaluación. Creo que tenemos siete inteligencias, cuál evaluamos y cuando lo hacemos buscamos lo que está mal o aquello que está bien y merece comentarios motivadores.

El otro día conversaba con un chica que le "sorprendieron" copiando. El profesor tenía una sola idea de la situación "guillotina" y finalmente es lo que está pasando. La alumna me contó su situación afectiva, emocional y económica (no creo ciegamente todo) pero lo más importante era cómo se sentía, quería retirarse de la Universidad, es decir se terminó nuestra misión de formar, se convierte en misión de liquidar.

La evaluación al ser continua debe tener varias partes y cada una de ellas enfoque los tres elementos que queremos medir, de tal forma que si en una falla, tenga otros aportes que le den tranquilidad (confieso que mi memoria fue mi mayor debilidad, por lo tanto recordar "fechas históricas, tratados de límites, personas que intervinieron en ello" fue mi bomba atómica, sin embargo sacrifiqué mucho tiempo para poder recordar. Hoy sé que me enseñaron a amar un país amazónico con todas sus fechas y ya no tengo el AMAZONAS por quién aprendí muchas fechas).

Sugiero que evaluemos lo que les va a servir en el futuro como profesionales, como seres humanos y no un cúmulo de "datos" que no sé en que se aplica. Perseverar, colaborar, honestidad, solidaridad y valores son los que nos permiten desarrollar nuestro trabajo, cualquiera que fuera.

*Marcelo Alomoto*

---

## **La evaluación**

La evaluación debe ser continua y nos debe servir para reflexionar y mejorar de manera continua para lograr la excelencia. Debe ser un parámetro para que el docente vea hasta qué punto llegó o no con el conocimiento al alumno. Existe en la actualidad infinidad de modalidades de evaluación del aprendizaje como: a través de resolución de casos, resolución de problemas empresariales, entrevistas, dinámicas, representaciones gráficas del pensamiento entre otras. Las evaluaciones deben ser preparadas antes del inicio del semestre y los estudiantes deben conocer incluso las fechas que se aplicarán, no debe emitir un juicio antes de verificarse. A través de la evaluación medimos el nivel de logro y es recomendable aplicarlo al inicio, durante el ciclo y al final.

*María Teresa Arias*

---

## **S Í N T E S I S**

### **SUSTENTO FILOSÓFICO Y PEDAGÓGICO**

- La complejidad e importancia del tema obliga a que todo docente maneje y aplique el sustento filosófico y pedagógico de la docencia y del proceso de evaluación estudiantil.
- El proceso de evaluación tiene como objetivo contribuir a la formación integral del estudiante (saber, saber hacer, saber ser, saber vivir juntos) y no solo promocionar académicamente a través de una calificación.
- Contar con el marco conceptual que contemple lo filosófico, epistemológico y lo psicopedagógico.
- Identificar la corriente pedagógica institucional y a partir de ello el proceso de evaluación.
- La evaluación debe estar subordinada a la metodología del proceso de enseñanza-aprendizaje.

### **CÓMO INICIAR**

- Asumiendo institucionalmente la tarea de capacitar de manera continua a todos los docentes sobre la evaluación estudiantil.



- Generando diferentes espacios de debate, análisis y discusión entre los actores del proceso formativo, sobre la evaluación estudiantil.
- Aplicando el reglamento institucional vigente sobre evaluación y retroalimentando el proceso para su continuo mejoramiento.

### ***EN LO INMEDIATO***

- Crear un Comité de Evaluación integrado por estudiantes, docentes, directivos, que vele por la política institucional sobre evaluación estudiantil.
- Establecer y definir las políticas, criterios institucionales sobre la evaluación estudiantil.
- Ofertar un programa-taller intensivo básico de capacitación docente sobre el proceso de evaluación estudiantil.
- Implementar y fomentar la autoevaluación y la coevaluación.
- Seguimiento y acompañamiento a los docentes durante todo el proceso.
- Retroalimentación y mejoramiento del sistema de evaluación.

### ***OTRAS IDEAS***

- Contar con docentes TUTORES y propuestas paralelas que ayudarían en realizar un seguimiento de los estudiantes que tienen dificultad en el aprendizaje de ciertas materias.
  - El proceso de evaluación debe incentivar a los valores humanos y para ello se requiere mayor interrelación personal entre docente y estudiante.
  - Los instrumentos y formatos de evaluación deben ser preparados antes de iniciar el ciclo de estudios, por un equipo de responsables del proceso de evaluación estudiantil, de acuerdo a las políticas institucionales.
  - La evaluación estudiantil debe considerar las modalidades presencial, semipresencial y a distancia, al igual que el pregrado y posgrado.
- El perfil estudiantil a su ingreso a la Universidad es muy heterogéneo.

## **SALA BAGUANCHI**

***¿Cómo implementar la  
enseñanza-aprendizaje cooperativo  
en la Universidad Politécnica Salesiana?***

## **¿Como poner en práctica?**

Pienso que luego de haber tenido la experiencia del curso de aprendizaje cooperativo y otros cursos en guayaquil, como el de andragogía, ya hay suficiente base teórica para empezar. ¿Cuál es el problema entonces? Que queda a voluntad del docente el aplicarlos o no. Como el docente labora en otros lugares, no necesariamente organiza su tiempo para incluir la preparación de sus clases de acuerdo a los esquemas aprendidos. He propuesto como una idea en el consejo de carrera en el laboro, que se dé una especie de "Jornadas de Planificación" en donde en una semana aproximadamente se prepare el cronograma de actividades por cada materia que el docente dicte.

En esas reuniones, en el supuesto que estén bien organizadas, se puede llegar incluso a definir técnicas de evaluación pero ya de una forma practica, como una especie de taller, porque de teoría ya tenemos bastante. Por ejemplo en el primer día se pueden exponer las actividades que cada docente ha llevado el semestre pasado, y luego al final de la jornada, exponer el cambio qué ha ocurrido en el mismo luego de concluir el taller. Los docentes se pueden reunir en área afines para sacar las mejores ideas. De esta forma el docente ya no tiene la excusa de que no le alcanzo el tiempo para cambiar su metodología, sino mas bien, se le esta haciendo que con la Universidad se los esta llevando de la mano al cambio. Todo esto suena bonito, pero repito: SIEMPRE Y CUANDO ESTAS JORNADAS ESTÉN BIEN ORGANIZADAS.

*Javier Ortiz*

---

## **Es importante la voluntad del docente pero...**

Estimados amigos:

Una manera práctica de aplicar el aprendizaje cooperativo en la universidad es sin duda concretando en el quehacer personal de todos los días. CADA UNO de nosotros, debemos tener una respuesta clara y concreta a la pregunta: ¿Que hago en la Universidad para aplicar y fomentar el sistema de aprendizaje cooperativo?, Si no tengo una respuesta positiva es porque aún no ha fructificado mi capacitación o teoría conocida.

Mi propuesta trasciende el hecho de haber o no recibido el curso o teoría del aprendizaje cooperativo u otro curso o estudio; se orienta mas bien a iniciar un proceso que nos permita institucionalmente identificar y luego cualificar al personal docente, administrativo, directivo, que se dedica a SER Universidad Politécnica Salesiana, es decir identificar a quienes verdaderamente sienten y poseen VOCACIÓN (no obligación o porque es algo más que debe hacer para su sustento) para ser docente, administrativo, directivo universitario, etc., y luego si invertir en terreno fértil y propicio una cualificación y mejoramiento en los ámbitos que la persona y la institución consideren necesarios.

*Edgar Loyola*

---

## **Algunos retos**

La propuesta universitaria de hoy exige retos pedagógicos que inciden en el cambio curricular, por ejemplo: pasar de lo cuantitativo a lo cualitativo, de objetivos a procesos, de saberes a aprenderes, de aprendizaje adaptativo-enciclopédico-escolar a aprendizaje generativo-significativo-virtual, de especialización a generación. Esto lógicamente conlleva a realizar un análisis situacional contextual, para luego desarrollar la articulación estructural de los procesos en el currículo.

*Pablo Farfán*

---

## **Principios... sustento filosófico**

Estimados/as colegas un saludo para todos/as:

Debo manifestarles que me anima un gran entusiasmo al reiniciar estos foros, es una muy buena manera de conectar nuestros saberes, nuestras perspectivas como educadores/as; esto va más allá de pensarnos como trabajadores de una institución, es sabernos personas con capacidades, partícipes de esta construcción permanente de la Universidad; la misma que afortunadamente esté dada desde los aportes de distintas visiones, disciplinas, experiencias, etc. Con estas prácticas democráticas y enriquecedoras ganamos todos/as porque creamos condiciones para trabajar no sólo desde la disciplina que conocemos o desde el esquema que cada uno manejamos de la educación, sino como un colectivo que habla un lenguaje común, que acaricia y fortalece un proyecto con el que tenemos un sentido de pertenencia.

Revisando los puntos señalados por Luciano, consensuados por todos/as los asistentes a Baguanchi; todos son vitales e impostergables, sin embargo considero que para su trabajo hay un aspecto previo que discutir, esto ya mencionan con claridad Javier Ortiz y Pablo Farfán; necesitamos trabajar sobre el sustento filosófico, sobre los principios, agregaría la necesidad de clarificarnos y difundir los objetivos políticos de la Universidad y los planteamientos éticos que hace la misma respecto de la educación y los/as jóvenes.

Cuando esto esté incorporado en nuestro quehacer, cuando tengamos una comunidad de significados asumida por quienes hacemos la Universidad, lo demás fluye con mayor calidad y con autenticidad. Invito en este espacio a pensar y proyectarnos en estos aspectos vitales y de fondo que seguramente clarificarán la ruta que con los esfuerzos que venimos haciendo es cada vez más clara.

*Inés Martínez M.*

---

## **Políticas, identidad, curso de capacitación**

Buenos días.

Cuando Inés menciona "necesitamos trabajar sobre el sustento filosófico, sobre los principios, agregaría la necesidad de clarificarnos y difundir los objetivos políticos de la Universidad y los planteamientos éticos que hace la misma respecto de la educación"

¿aún no es suficiente lo que cuenta la UPS hasta la fecha, sobre las Políticas, Identidad de la IUS, Carta de Navegación, las políticas internas de: pastoral, académicas, bienestar estudiantil? Claro está, que no basta que tengamos las declaraciones, lo importante es que se aplique y experimentemos los resultados de las mismas y para aplicarlos no solo debemos conocer sino sobre todo estar convencidos y no forzados de este sustento filosófico que se menciona.

*Edgar Loyola*

---

### **¿Cómo implementarlo?**

Estimados compañeros, me parece muy lógico el procedimiento que indica Pablo para implementar el Aprendizaje Cooperativo como referente metodológico en nuestras aulas; propondría un paso más para fortalecer la opinión de Pablo. Existen muchos compañeros que ya participaron en el curso de Aprendizaje cooperativo y tecnología educacional al estilo salesiano; propondría que en cada Sede de nuestra universidad se realicen unas jornadas de socialización de experiencias sobre el cambio suscitado por aquellos docentes que ya cursaron este proceso formativo; recordemos que en los trabajos finales de las UEAs se proponía confrontar nuestros planes de estudios antes y después del curso; ahora sería interesante ver el resultado de la aplicación de esos nuevos planes desde la óptica de lo aprendido por nosotros los maestros en este curso; de esta manera compartimos, y otros aprenderemos lo valioso del APC.

*Fernando Pesántez*

---

### **¿Por qué el Aprendizaje Cooperativo (AC)?**

Apreciados Amigos y Apreciadas Amigas.

Considero muy válido iniciar reflexionando sobre porque el (AC) en la UPS, para luego aterrizar en propuestas para su implementación. La gravísima crisis social y humana que estamos viviendo tiene, entre otras, expresiones como: el individualismo, la competencia del tener sobre el ser y el conocer y una crisis de valores.

Muchas de las metodologías utilizadas en las Universidades alimentan y

fomentan precisamente estas crisis. Por ello, es indispensable que en la UPS, debatamos propuestas metodológicas que contribuyan a transformar esta realidad. Sin duda, el (AC) se convierte en una de las alternativas más válidas, al menos por las siguientes razones:

- Se enmarca en los planteamientos de la filosofía de la UPS.
- Se alinea con los procesos de construcción individual y colectiva del conocimiento (Constructivismo).
- Genera relaciones positivas entre los estudiantes, permitiendo su desarrollo integral.
- Promueve comunidades de Aprendizaje (GAC) donde se valora la diversidad.
- Mejora los aprendizajes y rendimiento de los estudiantes.

*Carlos Guevara*

---

### **¿Por qué implementar el Aprendizaje Cooperativo?**

En estos tiempos donde el individualismo y la competencia es el paradigma para alcanzar logros. La eficacia y eficiencia es entendida como la única manera evaluar a las personas en cuanto a resultados. Considero que el APRENDIZAJE COOPERATIVO es una estrategia vital para enfrentar esta particular forma de medir a las personas y etiquetarlas como funcionales o no, como viables o inviables.

Esta metodología de aprendizaje, rompe con estos esquemas y favorece la participación, el aporte, la proactividad y lo más importante, desde la colaboración, la cooperación y con un sentido altamente solidario, sin excluir y más bien integrando y brindando oportunidades de exteriorizar capacidades y potencialidades.

Bajo estos presupuestos, considero imprescindible la implementación al interior de la UPS ya que guarda relación con nuestra filosofía y brinda opciones para un trabajo sostenido y mancomunado, explorando nuevas alternativas para construir el APRENDIZAJE de manera colaborativa.

*Carlos Padilla*

---

### **¿Cómo implementar el Aprendizaje Cooperativo?**

He de participarles algunas estrategias que desarrollamos al interior de la Carrera de Gerencia y Liderazgo para iniciar en su implementación:

- Iniciamos con una campaña de información y sensibilización sobre el Aprendizaje Cooperativo a través de carteles ubicados en las áreas de mayor circulación y en franelógrafos de cada una de las aulas.

-Realizamos un Taller- Seminario con una especialista en el tema durante una semana con todos los docentes. Al finalizar el encuentro de una manera unánime resolvimos implementarlo, por todos los beneficios que aseguraba.

-Posteriormente realizamos un encuentro con los representantes de cada uno de los paralelos para informarles y entregarles un documento síntesis para ser analizado en cada uno de los cursos.

-Quince días después realizamos un conversatorio con todos los estudiantes en dos jornadas y optamos de una manera consensuada comprometernos con su desarrollo.

-A la fecha tenemos más de 2 meses en su implementación y los resultados son bastante halagadores y de satisfacción plena al interior de la Carrera. En próximos días les haré conocer los resultados de la primera evaluación efectuada.

*Carlos Fernando Padilla*

---

### **La evaluación en el Aprendizaje Cooperativo**

Necesariamente debe ser permanente, ininterrumpido y sistémico. Por tanto sin romper el ámbito reglamentario establecido por la UPS, es factible y en el caso de la Carrera de Gerencia ya hemos iniciado con esta visión.

El aporte sobre 60 puntos de APROVECHAMIENTO, es el resultado de trabajos, aportes, debates, talleres, de manera COOPERATIVA A LO LARGO DEL SEMESTRE y es sumativa, no promedial. El rubro identificado como examen de 40 puntos, se lo ha desagregado en varios aportes de pruebas, exposiciones, lecciones, que tienen el carácter de INDIVIDUAL.

DE AHÍ QUE SIN ROMPER LO REGLAMENTARIO, procedemos a tener una idea cierta del rendimiento y desempeño de los alumnos de forma integral y no parcial, estaremos en capacidad de EVALUARLO en todo el proceso y no en ciertas instancias como ha venido ocurriendo. Los resultados son interesantes de lo evaluado hasta el momento.

*Carlos Padilla*

---

### **Implementarlo institucionalizándolo primero**

Para implementarlo, no bastará con al motivación y la formación de los actores (docentes y administrativos), es necesario que se formalice la metodología del Aprendizaje Cooperativo como la metodología oficial para los procesos de E-A. en la UPS y que se inicie una planificación para aplicar un plan “piloto” en alguna escuela.

Se debe tomar en cuenta que muchos de los procesos de la Universidad son afectados por esta innovación y se debe responder a cada uno de ellos de manera adecuada y específica.

Desde mi óptica la metodología afecta al currículo (entendiendo currículo como un todo del proceso de E-A “Conjunto de estudios y prácticas destinadas a que el alumno desarrolle plenamente sus posibilidades.”). Dependiendo de esta metodología o de la que fuere se debe garantizar que exista una estructura administrativa que de soporte a la misma desde la especificidad de cada modalidad (presencia como no presencial).

Es necesario insistir en la concepción pedagógica que está sustentado el aprendizaje cooperativo esto es el constructivismo, digo eso porque fácilmente podemos caer en una implementación de procesos de aprendizaje cooperativo sin desprendernos de los procesos tradicionales, en muchos casos funcionales y reducir la metodología a un conjunto de actividades grupales sin estar conectados al objetivo mismo. Este reto implica un “cambio radical” en la forma de relación de los actores involucrados en los procesos de E-A sobre todo entre estudiantes y docentes.

Debemos reflexionar en como cada uno de los actos y actividades del proceso de E-A se evidencia y se concreta esta concepción pedagógica, (aterrizar la teoría, vivirla) no podemos improvisar, todo tiene una finalidad. Ojala se pudiera establecer un documento “marco de referencia sobre el proceso de aprendizaje en la UPS” como instrumento que oriente la aplicación del mismo, sin duda será necesario que cada docente presente a su director la planificación de su procesos de E-A por materia y que esta planificación responda a la metodología propuesta y que sea aprobada con rigor absoluto.

Sobre la evaluación de este proceso comentaré en la sala Turuhuayco  
*Para reflexionar:*

“Una pedagogía centrada en el profesor (BECKER, 1993) tiene sus bases en el empirismo. Una pedagogía centrada en el alumno (BECKER, 1993) tiene sus bases en el idealismo. Una pedagogía centrada en la relación interactiva entre profesor y alumno (BECKERM 1993) hace el centro de la relación pedagógica tanto el conocimiento del profesor como el del alumno es una pedagogía interactiva. Esta pedagogía pretende negar las concepciones anteriores, la del autoritarismo del profesor y la auto-suficiencia del alumno, buscando rescatar la dinámica propia del conocimiento que apunta hacia un crecimiento posible. Su fundamento epistemológico se encuentra en el interaccionismo (de tipo constructivista).”

*Milton Cerda*

---

## **Animación**

Estimados amigos:



Hasta ahora hemos dado valiosas ideas, les invito a hacer una práctica de aprendizaje cooperativo, esto es una sistematización que revele lo fundamental y lo común expresado por los participantes. Esto nos ayudará a tener una base de argumentación para las siguientes participaciones.

*Pablo Farfán*

---

### **Un primer aporte a la Sistematización**

Afectuosos saludos a todos; reintegrándome a mis labores y luego de leer todas las intervenciones, ensayo mi aporte.

Creo que debemos reconocer en primer lugar el valioso trabajo COOPERATIVO que viene realizando el Padre Luciano, y esto claramente se evidencia en la sensibilidad de cada una de las respuestas de la sala. Entonces los primeros pasos se han dado iniciando desde la primera autoridad, en las reuniones físicas en Quito, Cuenca y luego en las salas virtuales. Continuemos ahora nosotros con este sueño común de una Universidad Diferente y sobre todo SALESIANA.

La socialización y planificación sugerida por Javier y Fernando en primera instancia está este medio, pero para concretar las propuestas es necesario que cada carrera con sus decanos elaboren un proyecto de rediseño microcurricular donde se aplique decididamente el Aprendizaje Cooperativo (solo allí se evidenciará lo que el Dr. Carlos Guevara detalla y lo sustenta Carlos Padilla: la coherencia con los principios salesianos de la UPS, la promoción estudiantil desde el docente-asistente generan un ambiente educativo de respeto y acogida salesiana, el rendimiento estudiantil mejorado con una propuesta de evaluación sistémica).

La experiencia compartida por La carrera de Gerencia y Liderazgo, me parece que es un excelente inicio, pero no es suficiente; el que hayan cursado más del 50% del personal de la UPS con la propuesta estratégica de las IUS a través del Aprendizaje Cooperativo....AL ESTILO SALESIANO, al parecer resulta un éxito, sin embargo considero que no es suficiente para transformar nuestra Universidad, pues solo se logra si la persona manifiesta sentido de pertenencia a la INSTITUCIÓN con una Voluntad decidida y radical como bien lo afirma Milton, desprendiéndose de muchos PROCESOS TRADICIONALES y de viejos esquemas que mucho mal hacen a nuestros jóvenes universitarios, quedándose en el DISCURSO del trabajo que realizan cada uno con "nuestros jóvenes destinatarios" sin entender quienes realmente son los jóvenes de Don Bosco del siglo XXI.

Pablo detalla una serie de ítems necesarios para la implementación del APC, la claridad para su efecto está no solamente en la profundización del sustento Filosófico que es fundamental, pero creo está en cada uno. Solo ahí encontraremos claridad en nuestras acciones para contribuir de corazón a la misión de nuestra UPS.

## **La evaluación**

Apreciadas amigas y amigos.

El tema de la evaluación en todos los tiempos a constituido un elemento especialmente dentro del aprendizaje, difícil de ser tratado, un problema complicado para los involucrados en los procesos de interaprendizaje, creo que por el desconocimiento o dejar en un segundo plano su verdadero significado, del porque y para que evaluar. Tenemos claro la función de la evaluación como parte de un proceso integral, sistémico, gradual, continuo que valora los cambios del estudiante, la eficacia de las técnicas empleadas, la capacidad científica y pedagógica del profesor, la calidad del currículo y todos los elementos del proceso educativo. Al tener presente el sentido de la evaluación, si bien no descubriremos la fórmula para aplicar con éxito la evaluación pero si estaremos mucho más cerca de lograr resultados que nos permitan valorar los alcances, las necesidades, conocer los aspectos fuertes y débiles de los componentes que intervienen en el aprendizaje con la finalidad de estar en un permanente revisión, innovación y mejoramiento del proceso. Para esto primero debemos estar preparados equitativamente en los campos científico: nuestra especialidad y en la pedagogía para ejercer la docencia.

*Wilson Moscoso*

---

## **Proceso de implementación**

Estimadas compañeras y compañeros:

Les presento mi aporte a la luz de sus participaciones.

Todos sabemos la teoría y como debería funcionar esta nueva propuesta de aprendizaje y hasta algunos la hemos aplicado y otros la están aplicando desde su entorno específico, más no desde un entorno institucionalizado.

Si la universidad esta en este plan, hay que dar el primer paso, pero no quiero pensar que desde el próximo ciclo se va a decretar que se adopte la modalidad de aprendizaje cooperativo y todos nos rijamos a ello. Como en la implementación de todo proceso hay que ir paso a paso, por ejemplo cuando se va a montar una empresa o cuando se va implementar un sistema de calidad, ¿cuales son los pasos que se deben seguir? o que proceso siguieron los deportistas para ser campeones, considero que todas las empresas tienen situaciones de implementación similares.

Algunas ideas antes de empezar con la implementación:

- Hay que tomar en cuenta algo fundamental, nuestra identidad Salesiana.

- Por información de mi estimado amigo Fausto Sáenz, la universidad ha realizado seis cursos virtuales sobre aprendizaje cooperativo, tuve la oportunidad de participar en uno de ellos y también estudiarlo en las aulas universitarias. Se podría rescatar los aportes y participaciones que en estos cursos se dieron a través de los trabajos, cooperandos y foros, pienso que ahora es la gran oportunidad de ser escuchados como estudiantes, pues esos aportes también fueros valiosos.
- La implementación del aprendizaje cooperativo no debe estar solo a niveles académicos, si no a nivel integro de la universidad.
- Buscar y establecer convenios para realizar encuentros con organizaciones educativas que estén aplicando el aprendizaje cooperativo.
- Revisar la implementación de un sistema de calidad que tenga éxito y si es que es factible adecuarla a nuestra necesidad.
- Observar el marco legal en el cual nos vamos a desenvolver.

A continuación propongo los pasos a seguir:

- Estar convencidos que esto funciona y funcionará, pudiéndose tomar como experiencias los aportes del compañero Carlos Padilla o la implementación y aplicación de los módulos en el Técnico Salesiano de Cuenca (Pablo Farfán puede comentarnos al respecto), o las experiencias que cada uno hemos tenido en situaciones relacionadas.
- Formar una comisión, para que con su propio plan operativo se encargue de todo el proceso de nacimiento e implementación del aprendizaje cooperativo, siendo la que dicte todas las políticas.
- La comisión encargada se dedicará no solo a la parte técnica del proceso, o sea la adecuación de la infraestructura académica, administrativa, humana, material, etc., sino será la encargada de que la universidad ingrese con todos sus miembros a esta nueva filosofía, resaltando nuestra identidad salesiana, así como el inicio de un cambio de cultura a través de una campaña agresiva de comunicación, incluyendo el proceso a la sociedad. Se tiene que entender que esta no es una herramienta más para la enseñanza aprendizaje, si no es una NUEVA CULTURA de enseñanza aprendizaje, y por lo tanto debe tener la importancia y el apoyo justo.
- La comisión será la encargada de emitir los documentos correspondientes e instructivos de implementación a todo nivel.
- Una vez realizado el estudio y conformada la documentación, y dado el inicio de la nueva mentalidad, se la implementará y se la empezará aplicar, y recién allí se irán observando los resultados para irlos evaluando y retroalimentando.

Para terminar considero que para la implementación de la enseñanza del aprendizaje cooperativo en nuestra universidad se deberían seguir estos tres grandes pasos:

- Planificación.
- Implementación.
- Aplicación.

*Edison Zumba*

---

### **Metodologías basadas en el aprendizaje**

Me encuentro totalmente de acuerdo con los criterios expuestos por varios compañeros sobre la propuesta del Aprendizaje Cooperativo como una metodología válida para llevarla adelante en el aula.

Si analizamos actualmente los problemas por los que atraviesan los estudiantes en relación al alto número de deserción es que algo está pasando, los métodos aplicados no nos están llevando a cumplir con los objetivos institucionales; lo cual nos obliga a buscar una metodología alternativa basada en el Aprendizaje, en donde el aula se transforme en un sitio de aprendizaje con la aplicación de un trabajo cooperativo, en donde todos sean ganadores y en donde concibamos a la evaluación como un proceso de acompañamiento que permita una mejora continua, en donde la creatividad y la investigación jueguen un papel protagónico.

*Luis Tobar*

---

### **Una breve intervención**

Saludos a todos:

Los comentarios, experiencias y propuestas vertidas hasta el momento, definitivamente evidencian la riqueza conceptual, y en algunos casos práctica, que tenemos en lo referente al Aprendizaje Cooperativo.

Como bien dice Milton, para que el AC sea una praxis común en nuestra institución debemos oficializarlo. Esto requiere de un proceso, mismo que tomará buen tiempo. Tenemos dos formas para poder oficializarlo: por la vía legal (resolución o disposición) o por tradición (práctica y convicción); de todos modos, si lo hacemos por la vía legal debemos evocar un principio del derecho: si una ley no se la va a hacer práctica, es mejor no dictarla. Asimismo, lo consuetudinario (costumbre y uso) con el tiempo se vuelve ley. Como podemos apreciar, tenemos dos alternativas para hacer del AC nuestra identidad; escojamos la mejor opción. (Si estoy pecando, compañeros de procuraduría, pido absolución).

*Gilberto Brito*

---

## **Empezar ya**

Considero que se debe dar el primer paso ya, la mayoría de docentes ha cursado el diplomado en Aprendizaje Cooperativo, una forma de iniciar creo que sería “obligar” a los docentes que en el microcurriculum del próximo ciclo, se aplique esta metodología de enseñanza-aprendizaje, al ser la primera vez, se debería formar un comité de revisión por carrera, los miembros de este comité deben manejar de manera más clara todos los conceptos necesarios en este tipo de enseñanza-aprendizaje, de tal forma que puedan AYUDAR al resto de compañeros docentes en la elaboración de su programa microcurricular.

*Diego Quinde*

---

## **Sobre rocas firmes**

Estimados Compañeros:

Considero todas las participaciones de gran valía, criterios y opiniones que enriquecen el conocimiento de quienes sin ser docentes también participamos de la vida universitaria. La academia es el principal rol de la universidad y sobre esta actuamos todos; ahora bien, no es únicamente la docencia la Universidad. Como bien lo manifiesta Oswaldo Zumba la propuesta del aprendizaje cooperativo debe implementarse en forma integral, en forma total si se quiere en la Institución. El sustento filosófico y los principios bases del AC, sirven también para el desenvolvimiento y el desempeño de las actividades eminentemente administrativas que son pieza fundamental del quehacer de la UPS. Aplicado el aprendizaje cooperativo en los diferentes espacios de gestión y trabajo lograremos evitar la duplicidad de funciones y mayor eficiencia para un desarrollo de nuestras actividades, en base de hacer participativos nuestros proyectos, nuestras dudas y posibles soluciones, en fin nuestro trabajo diario.

Quiero señalar que en una de sus excelentes intervenciones (en la que responde a Fabián Bermeo) Pablo Farfán manifiesta que la abundancia de leyes perjudica a las instituciones y las vuelven ineficientes, es verdad, pero siempre y cuando aquellas leyes no sean el resultado de una necesidad y de una discusión en consenso, cuando son aplicadas para favorecer intereses particulares, cuando no nacieron de una legislación conocedora de una realidad, cuando no fueron en definitiva fruto ni aplicabilidad de un sistema como el que hoy la UPS empieza aplicarlo: EL SISTEMA DE APRENDIZAJE COOPERATIVO.

Otra de las buenas intervenciones en las que uno se detiene a pensar y analizar sobre la profundidad de su contenido me resulta la de nuestro compañero Gilberto, con toda certeza el Aprendizaje Cooperativo debe oficializarse en la Universidad. Simplemente quisiera añadir algo a su intervención en el sentido de que no se necesita de un “buen tiempo”, para que se oficialice como bien indica la práctica continua, que se transforma en hábito, el cual al ser aceptado y repetido en costumbre y esta una vez aceptada puede

convertirse en ley o suplantarla cuando aquella no exista. Pero en verdad la única forma de oficialarla sería mediante la Ley, lo cual no quiere decir que sea necesario de ella para practicar lo positivo del AC.

Creo que ya la UPS empezó su transformación hacia un nuevo camino que no solo lo sueña nuestro Rector sino todos. Por ello estoy convencido que hemos comenzado a crecer sobre rocas firmes, en las cuales la docencia y lo administrativo van de la mano y en constante cooperativismo al servicio y a engrandecer la academia por la cual llegamos a nuestros destinatarios: LOS JOVENES.

*Jeffrey Zúñiga*

---

### **Institucionalizar el Aprendizaje Cooperativo (AC)**

Luego de un debate conceptual bastante interesante me permito "saltar" al andarivel de la praxis como una forma de aterrizar en las aulas y plantear: "El Proyecto de Institucionalización del Aprendizaje Cooperativo en los Procesos de Enseñanza Aprendizaje de la UPS", que se construirá sobre la base de las siguientes fases o pasos:

1- Decisión y apoyo de la Alta Dirección (Consejo Superior). Significa emitir la resolución, crear las instancias académicas que se requieran y asignar los recursos humanos (léase talento humano) y económicos necesarios.

2- Consensuar en cada una de las Sedes, en función de sus particulares realidades, de la propuesta del Aprendizaje Cooperativo, a través de: Mesas de Trabajo, Foros, Mesas Redondas, Seminarios-Taller, etc.

3- Capacitación sobre el AC en los procesos de Enseñanza Aprendizaje, dirigido a: Decanos, Directores de Carrera, Docentes, Estudiantes, Personal Administrativo (en especial a Secretarías y Directores Departamentales).

4- Implementación de la Propuesta: Reflejados en los diseños microcurriculares.

5- Monitoreo, Retroalimentación y Evaluación: A través de visitas a las aulas, microenseñanza, Asesoría docente y otras estrategias.

Para desarrollar esta propuesta se requeriría que en cada una de las Sedes se conforme una instancia de Planificación y Desarrollo Docente, en coordinación directa con el Vicerrectorado general y de Sede. A este departamento, entre otras responsabilidades, le correspondería llevar adelante este proyecto.

Desde luego, son únicamente ideas que lanzo para el debate.

*Carlos Guevara*

---

## **Crear el ambiente**

Después de haber leído los aportes que han realizado los compañeros, encuentro criterios muy valiosos y enriquecedores sobre el aprendizaje cooperativo, la gran mayoría está de acuerdo que para poder realizar un aprendizaje de una manera significativa es fundamental tener una actitud de respeto; valorar y apreciar principalmente a la persona para que luego podamos reconocer en él: sus conocimientos, habilidades y destrezas. Este aprendizaje se fundamenta en la interacción, en la cooperación de cada uno de sus miembros (facilitador o tutor, estudiante, personal de la institución), formación de grupos en busca de ayuda mutua, aprender unos de otros; estos aspectos constituyen la base para que pueda funcionar un grupo de aprendizaje cooperativo.

Todo aprendizaje debe darse dentro de un ambiente de confianza, amabilidad, y respeto, elementos fundamentales del sistema preventivo de Don Bosco, solo por medio de la amistad, la comprensión, podemos llegar a desarrollar un buen aprendizaje, porque el temor, el miedo, el autoritarismo, la arrogancia, la imposición, bloquean los aprendizajes. Por tal motivo el amor es un principio fundamental en la educación.

Para aplicarlo tenemos que prepararnos bien, conocer y asumir la metodología del Aprendizaje Cooperativo, experimentar un cambio personal de actitudes en el día a día, hacer el mejor y mayor esfuerzo por despertar en nuestros alumnos el interés en aprender, ayudarles en la búsqueda de nuevos conocimientos, al involucrar a todos en esta propuesta, obtendremos buenos resultados en la educación de personas comprometidas socialmente, mejores seres humanos, buenos profesionales.

*Wilson Moscoso*

---

## **Experiencias**

Amigos:

Vemos que aparecen criterios comunes para la implementación del aprendizaje cooperativo, por ejemplo, la decisión política de su institucionalización, la selección de instancias que estén capacitadas y en este estilo de trabajo, capacitación sistemática a todos los actores educativos, acompañamiento en el desarrollo de esta propuesta.

Sin embargo propongo también que aquellos que ejercen la cátedra y tuvieron la preparación en aprendizaje cooperativo empecemos de alguna manera a practicar esta metodología y vayamos haciendo camino en esta intencionalidad.

*Pablo Farfán*

---

## **Aprendizaje y aplicación**

Estimados compañeros reciban un caluroso saludo. A continuación expongo ciertas ideas respecto del Aprendizaje Cooperativo:

El aprendizaje cooperativo, según lo que he podido leer e informarme, tiene un semblante eminentemente práctico, que por medio del cual se lograría niveles de conocimientos superiores por el simple hecho de la interacción.

Esto conlleva a pensar que no solamente se centra en el aprendizaje sino también a la aplicación cooperativa, afectando al ámbito académico, expandiéndose a muchas ramas, conjugándose a distintos niveles y aplicaciones.

El aprendizaje como también el trabajo cooperativo trae consigo muchos beneficios por los cuales se lograría mejores y mayores resultados, toda vez que todos los involucrados puedan trabajar en una sola voz a un fin común.

La aplicación de este nuevo sistema conlleva a que todos los involucrados, docentes, administrativos y alumnos de la Universidad Politécnica Salesiana, estemos plenamente identificados con el Aprendizaje Cooperativo y lo apliquemos a diario, sin restricciones. Esto por tanto, implica concienciarnos y hacerlo.

Me parece una tarea muy interesante de cambio, pronunciándose como un método que rompe los esquemas actuales de enseñanza y aplicación, marcando una diferencia en la obtención del conocimiento, llevándolo a la práctica con la consecución en la optimización de resultados.

*Marco Antonio Posligua*

---

## **Acción concreta**

El Aprendizaje Cooperativo es un método didáctico-educativo de aprendizaje que se fundamenta en la cooperación y busca estimular al alumno a creer en sí mismo, es hora como Institución la de promover un cambio de actitud y considerar en nuestros currículos todo lo que involucra los grupos cooperativos.

Es necesario que todos nuestros docentes conozcan y se preparen en esta metodología, por lo que uno de las acciones concretas a seguir sería que en un año todos los que hacemos la universidad debemos haber aprobado el curso, como uno de los requisitos indispensables para formar parte de la Institución y aplicar así en todos los planes microcurriculares la nueva propuesta, sin dejar de realizar el seguimiento respectivo para que se de en forma adecuada su implementación.

*María Augusta Verdugo*

---



## **Aprendizaje cooperativo: un proceso**

Estimados compañeros:

Concuerdo en que la aplicación del A.C. debe obedecer a un proceso, durante el cual, efectivamente, se desarrollen acciones concretas. Personalmente identifiqué al menos tres momentos, en este proceso:

1) CONOCIMIENTO, EMPODERAMIENTO Y SOCIALIZACIÓN, esto implica que toda la Comunidad Universitaria, debe conocer, comprender y comprometerse con la propuesta; concuerdo entonces en que los Docentes de la Institución deberán cumplir con el Curso de Aprendizaje Cooperativo, como un requisito indispensable, en tanto que para Estudiantes y Personal Administrativo, se debería pensar en charlas, seminarios y otros espacios de socialización.

2) ELABORACION DEL ESTATUTO Y NORMATIVA, el aporte de todas las instancias involucradas deberá ser el eje fundamental para elaborar y nutrir los documentos que nos den el sustento legal sustantivo y adjetivo de la propuesta.

3) PLAN PILOTO, la aplicación a manera de un plan piloto, nos permitirán ajustar y contrastar la propuesta a fin de conseguir síntesis y coherencia entre los planteamientos teóricos y la práctica.

*Luis Araneda*

---

## **Enseñanza-Aprendizaje Cooperativo**

La implementación del sistema enseñanza aprendizaje cooperativo, considero que es de decisión iniciándose con aquellos que ya hemos recibido este curso, es decir poco a poco. Sin embargo habría que definir un plazo para aquellos que no se han capacitado todavía.

De todas maneras la alta Dirección de la UPS, me parece pertinente, debería ordenar que dentro de un año se implemente completamente. Por otro lado, en cada Sede debería haber personal capacitado para que den el soporte técnico necesario en este campo.

Un comentario al margen del tema es ver la posibilidad de que la mayor cantidad de docentes puedan participar de estos foros, pues sería más enriquecedor.

*Fernando Larco*

---

## **Lo vivido cooperativamente**

Estimados amigos, todos coincidimos con la importancia de implementar el AP en el proceso de inter-aprendizaje. Que bueno sería conocer más de nuestras experiencias, ya lo ha hecho el Dr. Padilla, pero somos más de 200 los maestros que seguimos este curso formativo. Tal vez al describir cada vivencia lograríamos visualizar los elementos comunes para su puesta en marcha

Fernando Pesántez

---

## **Enseñanza-aprendizaje cooperativo**

### A MANERA DE INTRODUCCION.

Antes de señalar la propuesta concreta relativa a la manera de implementar la E-AC, me permito plantear la necesidad de hacer un abordaje sistémico e integral al problema educativo que nos ocupa ya que los cuatro elementos señalados para el debate en este foro están interrelacionados.

La forma de evaluar, el perfil de docentes que queremos, la estructura curricular e incluso el aprendizaje cooperativo -entendido como una metodología- entre otros elementos, son determinados por el enfoque o modelo educativo que pretendamos aplicar en una institución. En otras palabras, considero que es de importancia capital llegar a determinar mediante consenso un marco teórico pedagógico mínimo que ilumine los demás elementos que configuran una propuesta educativa; de no tener explicitadas a manera de balizas estos criterios elementales, corremos el riesgo de dispersarnos y gastar energías innecesarias. Los cuatro elementos señalados para el debate en este foro deben orientarse en una misma dirección y debe haber coherencia entre ellos. La cuestión es si le seguimos poniendo "curitas" (no me refiero a los sacerdotes sino a los parches) a nuestra propuesta o si amerita una cirugía mayor.

### ENSEÑANZA-APRENDIZAJE COOPERATIVO.

El ambiente individualista y competitivo degradante de la sociedad actual justifica plenamente que la UPS apueste por la E-AC. Pero yo la entiendo como una metodología que requiere del aporte complementario de otras metodologías. El arte nuestro debe ser aprender a manejar adecuadamente las herramientas más idóneas y que demuestren ser efectivas en el aprendizaje de nuestros estudiantes. Por otro lado, no porque adoptemos una nueva metodología se van a resolver los problemas educativos de fondo que podamos tener. La E-AC puede sernos de gran ayuda pero no por sí sola, sino engarzada a una propuesta integral.

Otra de las razones que nos lleva a ubicar la E-AC en una posición de complementariedad con otras metodologías centradas en el individuo es que el aprendizaje es un proceso complejo que se da al interior del sujeto. Ya puede tener un estudiante un estupendo grupo que lo rodea, pero si no tiene las bases y las herramientas previas como individuo, difícilmente el grupo va a

poder solventar esos vacíos. En conclusión, métodos de aprendizaje individual y grupal deben convivir en armonía.

La revolución educativa nuestra no está en sustituir todos los métodos que actualmente tenemos por la enseñanza aprendizaje cooperativo, sino en integrar las diferentes propuestas que han demostrado ser válidas. Ahora bien, al ser la E-AC una metodología nueva para nosotros, es obvio que le demos la importancia que amerita. Para ello propongo:

1. Delimitar un marco teórico mínimo que permita estructurar el enfoque (algunos prefieren llamar modelo) educativo de nuestra universidad.
2. Retomar los aportes de la Carta de Navegación que pueden sernos de utilidad en esta tarea. Los dos numerales anteriores sirven como punto de partida también para la clasificación docente, la reforma del pensum y la evaluación.
3. Realizar una campaña promocional en todas las Sedes y Campus a través de debates, foros y conferencias que involucren a estudiantes y docentes.
4. Con los/as docentes que ya han realizado el curso de Aprendizaje Cooperativo iniciar una propuesta de aplicación piloto con su respectivo seguimiento y sistematización.
5. Los/as que no han hecho dicho curso, dentro del siguiente semestre deberán realizarlo. Estructurar dicho curso como un posgrado a nivel de diplomado.
6. Cuando todos los/as docentes estén capacitados, con los/as estudiantes se deberá realizar un proceso de inducción.
7. Repensar y readecuar espacios físicos y equipamientos que promuevan y faciliten las actividades grupales.
8. Considerar las particularidades de las dos modalidades de estudio que tenemos: presencial y a distancia.

*Armando Romero*

---

### **Aprendizaje cooperativo como proceso de gestión en el aula**

Quiero compartir con ustedes algunas reflexiones sobre el aprendizaje cooperativo como proceso de gestión en el aula. Cuando hablamos del aprendizaje cooperativo como modelo de gestión en el aula, hablamos también de incluirlo en nuestro diseño curricular y microcurricular; el enfrentarnos a esta complejidad de elementos nos obliga a buscar respuestas a varias preguntas: cómo, por qué y para qué generar procesos de aprendizaje y aprendizajes, qué se desea que el educando aprenda, cuándo enseñar y aprender, cómo, cuándo, qué y para qué evaluar, dónde llevamos a cabo nuestras prácticas pedagógicas, etc. Hablamos entonces, necesariamente de currículo.

Ahora bien, "...toda propuesta curricular y didáctica debe apoyarse básicamente en dos pilares: una teoría sobre el aprendizaje y una postura epistemológica acerca de la disciplina a enseñar." (Liliana Sanjurjo y María Teresita Vera). En este espacio, reflexionaremos sobre el aprendizaje cooperativo, como método de aprendizaje, buscamos una respuesta al ¿cómo aprender?

Según Clemente Lobato Fraile, el aprendizaje cooperativo es un método o un conjunto de técnicas de conducción del aula en la cual los estudiantes trabajan en condiciones determinadas en grupos pequeños desarrollando una actividad de aprendizaje y recibiendo evaluación de los resultados conseguidos". El fundamento de este método, se encuentra en la cooperación entre estudiantes, la cooperación es entendida como la asociación de estudiantes que van en busca de ayuda mutua, procuran realizar actividades conjuntas y aprenden uno con el otro. La estructura cooperativa de incentivo y una estructura cooperativa de trabajo y de motivaciones. En consecuencia se crea una interdependencia positiva.

El incluir el aprendizaje cooperativo en el hacer pedagógico en la universidad constituye un reto importante, sin embargo creo que su aplicación (coincido con Milton Cerda) debe llevarse a cabo en forma adecuada, conociendo los fundamentos teóricos subyacentes: el pensamiento pedagógico de Piaget (Constructivismo), Vigotsky (Zonas de Desarrollo), Ausubel (Aprendizaje Significativo), etc. y propiciando espacios de reflexión, también entre docentes, redefiniendo su rol, para lograr el enriquecimiento colectivo a partir de las experiencias compartidas. Pienso que la invitación a la reflexión y al análisis propiciará los mejores caminos para lograr implementar la Enseñanza Aprendizaje Cooperativo en la UPS.

*María Sol Villagómez*

---

### **Aprendizaje cooperativo**

Mi criterio y pensamiento está dirigido por la experiencia acumulada en los diversos espacios donde he aplicado el sistema de "trabajo en grupos" el objetivo ha sido que puedan compartir ideas, fortalezas e inteligencias que cada uno tiene. Los resultados no han sido siempre los mismos, pues unas veces positivos y otros con muchas ganas de que se tenga otra oportunidad. La idea del cooperativismo como sistema de aprendizaje depende mucho de las actitudes pues los sistemas pueden ser muy bien elaborados, pero si las PERSONAS (COMO SERES HUMANOS) no quieren compartir, departir, dar, entregar y estar dispuestas a que todos se beneficien del conocimiento o de cualquiera otra situación, muy difícil que se consiga.

He leído que nombran a varios autores de guías y metodologías para aplicar este sistema. Solo pregunto ¿ellos se apegan a nuestra realidad?

*Marcelo Alomoto*

---

## **La evaluación en el Aprendizaje Cooperativo**

El desarrollar actividades cooperativas en la clase nos permite observar la actitud, participación y aporte que cada estudiante realiza por lo que ya tenemos una fuente para evaluar. Los trabajos a distancia, en nuestro medio, no siempre dan los objetivos propuestos. Si se aprovecha la presencia en las horas de clase creo que es posible dar una mejor evaluación. No son las fórmulas de memoria las que sirven, lo importante es como se aplica y para que sirvan los resultados. La toma de decisiones en base de resultados de procesos hace que cada persona "obligadamente" deba entender que hizo, como lo hizo y para que lo hiciera. Con su propuesta sabe que es responsable de lo que propone y de lo que quiere tener.

*Marcelo Alomoto*

---

## **Algunas ideas para la implementación de la Enseñanza-Aprendizaje Cooperativo**

Queridos amigos:

He seguido con mucho interés la participación de cada uno de ustedes sobre los temas planteados por nuestro Rector, intervenciones que han enriquecido mis conocimientos sobre la EAC, como una herramienta sumamente útil en el quehacer universitario para todos los que conformamos la comunidad educativa desde diferentes ámbitos de trabajo: académico, administrativo, estudiantil, de apoyo, etc.

Partiendo del Proyecto de Aprendizaje Cooperativo que incluye y fomenta la participación grupal en sectores de estudio, investigación, análisis, foros y propuestas, me parece que su mejor desarrollo tendrá que ver, de manera concreta, con el conocimiento y la correcta y obligatoria implementación del método por parte de docentes y alumnos.

El conocimiento cabal que exista del mismo con sus beneficios y proyecciones y que lleva la intención de entregar a la sociedad no solamente un ser humano integral, sino un individuo consciente y capaz de aplicar los beneficios del trabajo en grupo, comunitario y solidario, tiene que ser la fortaleza que impulse a la familia universitaria para integrarse con cooperación y esfuerzo al éxito de la Enseñanza Aprendizaje Cooperativo.

La promoción y difusión del proyecto de Enseñanza tiene que ocupar un lugar importante en la formación del alumnado. Deberá hacerse por todos los medios posibles de manera que obtenga un alto alcance comprensible y valorado en todo su contenido. Naturalmente que tendrán que ser tomadas en cuenta, e incluidas, las opiniones y propuestas de los estudiantes que sean apropiadas y enriquezcan el contenido del proceso.

Esta última parte es muy importante porque es indispensable fomentar la

relación interpersonal, aquella que motive la convicción general de que, si se adoptó una modalidad de estudio, es porque es la mejor en consideración a circunstancias y metas.

El proyecto indudablemente pretende una identidad que responda a la necesidad de tener un cúmulo de ideas, de significados y compartirlos, de manera de intentar en conjunto dar a la sociedad en que se vive una imagen diferente, aceptable, comunitaria e intelectual que sea la base de una escala de valores, tan venida a menos, de un apropiado proyecto de vida. Considero que el sistema de Aprendizaje que la UPS se ha propuesto implementar, lo hace basándose en la situación educativa del Ecuador -deficiente y obsoleta por años-, comprendiendo la posibilidad de fraguar un nuevo orden cívico y una profunda formación cristiana que ilumine la situación presente y cubra con propiedad las deficiencias de nuestra actualidad. Es evidente que serán los docentes los guías para el éxito del programa. No solamente deberán conocerlo, sino apreciarlo por lo que representa. No solamente deberán ser canales sino motivadores y no solamente hacerlo por obligación pedagógica sino por motivación propia. Ellos deberán dar el seguimiento apropiado y la evaluación justa. Comentar y corregir de inmediato algún desvío que pudiera originarse y asumir con responsabilidad y honestidad la verdad que enfoca y representa la Enseñanza Aprendizaje Cooperativo.

Estas no son más que algunas ideas que he querido compartir con ustedes desde mi óptica administrativa; es muy claro que no tengo el conocimiento y la experiencia que proporciona la relación maestro-alumno en el aula, solamente me impulsa el deseo de contribuir en algo a la implementación de un estilo de aprendizaje que nos lleve a entregar a nuestra sociedad jóvenes íntegros cuya meta pueda ser la construcción de un mundo más justo y más humano. Juntos podremos realizar este sueño de Universidad, que no solamente es ahora del Rector, sino de todos los que conformamos la Universidad Politécnica Salesiana.

*Sara Intriago de Tarré*

---

### **Saludo e invitación**

La Procuraduría aspira a cumplir el propósito de correlacionar la actividad de docentes, administrativos y estudiantes que son los bastiones en los que se sustenta la Institución Educativa, ofreciendo su ayuda, asesoramiento y la más estrecha colaboración en todos y cada uno de los estamentos universitarios; pues esto es lo que exige el plan corporativo contemplado en la Carta de Navegación y en las fecundas reflexiones del encuentro de Baguanchi. La ley como instrumento mandatorio, prohibitivo y permisivo, es el marco al que debe estar sujeta la actividad para dar transparencia al servicio y avalar el procedimiento. Se suma a lo dicho la lealtad para crear un ambiente armónico y de confianza y obtener un resultado de satisfacción por el deber cumplido y más aún si este deber está dirigido a la enseñanza, que siendo pura, diáfana a

la vez que con cimientos de excelencia, constituye el mejor vínculo en beneficio de la sociedad.

Por las razones expuestas a manera de preámbulo, la Procuraduría se propone ampliar su acción, integrándose al Plan General, respetando, por supuesto, las labores específicas de la cátedra, de los departamentos especializados y de los estudiantes. Queda exhibido el propósito y la decidida invitación para el acercamiento. La Ley Divina, el derecho natural y las leyes generales, son los referentes con los que se institucionaliza la amistad y la paz entre todos.

*Carlos Serrano Aguilar*

---

### **Planificación**

Carlos Guevara señala con acierto algunos pasos para llevar adelante la "praxis" como una forma de aterrizar en las aulas y plantear "El Proyecto de Institucionalización del Aprendizaje Cooperativo en los Procesos de Enseñanza Aprendizaje de la UPS", para lo cual propone que en cada una de las Sedes se conforme una instancia de Planificación y Desarrollo Docente, en coordinación directa con el Vicerrectorado General y de Sede; instancia esta, que tendría la responsabilidad de llevar adelante este proyecto.

Me permito insistir, que existiendo ya la Dirección de Desarrollo Académico y sus coordinadores o asesores de Sede, deberían ser quienes lleven adelante el proceso que pretende la institución en referencia al Aprendizaje Cooperativo, naturalmente con el apoyo y la decisión de todos quienes formamos parte de la UPS.

*Luis Álvarez*

---

### **Iniciar con el ejemplo**

Un abrazo fraterno:

Considero que dentro del aprendizaje cooperativo ya se han dado grandes pasos, como por ejemplo los trabajos realizados por los Directores de Carreras para la unificación a nivel nacional de propuestas curriculares, el trabajo realizado en cada sede con el Vicerrector, los Directores departamentales y Directores de Carrera, sugiero que estas actuaciones se tomen como modelos, se realice un proceso de difusión de este trabajo y se haga notar que la Metodología del Aprendizaje Cooperativo es valiosa y da muy buenos resultados. En primera etapa la difusión se haría a docentes de la UPS y posteriormente a los estudiantes.

*John Calle*

---

## ¿Cómo iniciar un proceso?

Creo que en la actualidad y debido a que vivimos esta sociedad con las nuevas tecnologías de información y comunicación es imprescindible adaptar nuestras metodologías y técnicas de clase para llegar a mejorar el proceso general de enseñanza aprendizaje. El problema de la enseñanza, sobretodo de las ciencias, ha sido abordado y discutido por muchos autores y existen aún proyectos académicos discutiendo y planteando modalidades que parecen ser convenientes. En esta óptica el curso de Aprendizaje Cooperativo dio luces para introducir cambios en la metodología del aprendizaje y debe ser instrumentado por los profesores que lo tomaron, en cada una de sus cátedras podría crear unos Centros Académicos de Sede en áreas del conocimiento, donde podrían reflexionar sobre las diferentes formas de aplicación y discutir como mejorar con el aporte colectivo, pero lo importante es iniciarlo ya.

En una materia que está a mi cargo: Dinámica de Lagrange, que es científico-teórica, siempre se ha impartido la clase como exposición teórica por parte del profesor y luego los estudiantes para comprenderla resuelven problemas enviados, generalmente en grupos no formales. Finalmente la evaluación se realiza tomándolo problemas de aplicación a veces muy complejos. He introducido un cambio en este último año y fundamentalmente radica en que la exposición teórica sea realizada por grupos de tres estudiantes la misma que la preparan con la ayuda del profesor, fuera del aula. En la hora posterior se realizan aplicaciones discutidas y se refuerzan conocimientos por parte del profesor. Podría explicar mas detalladamente el proceso de requerirlo.

Pero lo importante es ¿que se ha logrado? Considero que en primer lugar se logra que el estudiante lea libros de ciencias y sus explicaciones teóricas llegando a comprender por si mismo el planteamiento científico. Antes solo le interesaba lo referente a problemas que es lo que tomaba el profesor. Además se puede detectar las partes que el estudiante no entiende claramente en el proceso de comprensión y se puede reforzar por parte del profesor y finalmente se crea un fuerte estímulo y motivación de aprendizaje. La calificación es colectiva entre la clase y el profesor. Lo que quiero expresar es que si es factible cambiar procedimientos que pueden mejorar en mucho el proceso de enseñanza, solo que debemos iniciarlo y luego evaluarlo para irle mejorando.

*Julio Verdugo*

---

## Implementación progresiva

Buenos días compañer@s:

Mi opinión es que se debe ir implementando el Aprendizaje Cooperativo lo más antes posible en las materias cuyos docentes han seguido este curso, es decir progresivamente con los docentes que se hayan o se vayan preparando en este curso; para que con su experiencia nos podamos realimentar y seguir mejorando el funcionamiento de esta metodología e implementarla en el resto



de materias de cada una de las carreras en base a esas experiencias. Es un paso que debemos dar debido a que en la actualidad las tecnologías de la información y las comunicaciones nos permiten nuevas formas de enseñanza-aprendizaje.

*Xavier Calderón*

---

### **¿Cómo implementar la enseñanza Aprendizaje Cooperativo?**

El profesor, al dirigir y estimular el proceso de enseñanza en función del aprendizaje de los alumnos, utiliza intencionalmente un conjunto de acciones, pasos, condiciones externas y procedimientos a los que llamamos métodos de enseñanza.

Estimular el proceso natural de aprendizaje, con entusiasmo, con competencia técnico-pedagógica y política, y con creatividad, siempre conforme las especificidades de la disciplina, si teórica o práctica, o el tipo de aprendizaje que determinado contenido requiere- simple asociación, cadena, concepto, mentefactos, principio, solución de problemas, etc.

Nuestra opción pedagógica basada en el método de Don Bosco propugna una educación para los cambios que hace énfasis el aprendizaje y no la enseñanza y centra las actividades educativas en el alumno, con educadores comprometidos con el proyecto que valoricen aptitudes, expectativas, intereses, oportunidades, posibilidades y condiciones de aprender.

Aceptar los nuevos desafíos de ir por una enseñanza y una educación de calidad cada vez más eficiente, una educación logística dentro de una visión innovadora utilizando toda la tecnología, audiovisuales, textos actuales y motivando en el campo investigativo a los estudiantes donde a través del razonamiento lógico sean capaces de asumir roles importantes, tomar decisiones, solucionar problemas de nuestra propia realidad.

*María Teresa Arias*

---

### **Empezar a cambiar**

Todo cambio requiere de un esfuerzo, especialmente en lo personal. A veces romper esquemas nos cuesta, pero vale la pena, en el momento en que los resultados pueden beneficiar a la Comunidad educativa, especialmente a nuestros destinatarios los jóvenes.

Para implementar la enseñanza-aprendizaje cooperativamente, solamente se necesita ganas para hacerlo, tanto más que en la actualidad con las TICs, se facilita enormemente proponerse y comenzar a pensar y actuar cooperativamente, solamente es cuestión de empezar.

### **¿Cómo implementar la enseñanza Aprendizaje Cooperativo?**

1. El primer paso sería elaborar un documento resumen que indique los aspectos básicos del sistema de aprendizaje cooperativo, con un lenguaje claro y comprensivo para nuestros estudiantes, el cual debería ser socializado por quienes han participado en el curso de aprendizaje cooperativo preferiblemente, lo cual no quiere decir que todos los interesados en promoverlo lo hagamos.

2. En cada Facultad deberían analizarse las asignaturas en la cuales por sus contenidos, por el contexto en el que se desarrollan, etc., sería más fácil implementar el sistema, para institucionalizarlo desde su microcurrículo, es decir que se proponga el aprendizaje cooperativo como metodología de enseñanza. De manera progresiva incorporar a todas las asignaturas.

3. Realizar un proceso reflexivo y de inducción con los estudiantes de las Carreras sobre las ventajas y logros que personalmente hemos obtenido luego de haber conocido el sistema de aprendizaje cooperativo. Recordemos que no hay mejor aporte que nuestra propia experiencia a partir de la cual podemos promover una discusión sobre las nuevas formas de integrarse en grupos de trabajo basados en que somos “diferentes” pero con un mismo objetivo – APRENDER- en base a:

- La cooperación de todos los integrantes del grupo.
- La solidaridad del grupo de trabajo.
- La responsabilidad individual que cada uno tiene en los resultados del grupo.
- Al compromiso del aprendizaje individual como resultado del aprendizaje colectivo.
- La interdependencia positiva que cada uno de los integrantes de un grupo de trabajo puede lograr con este tipo de enseñanza.

Debemos considerar que aquí se pone en juego la habilidad del docente para observar, analizar y decidir sobre la conformación de los grupos por lo que es indispensable que si se desea implementar en la UPS se debería capacitar a la mayoría de profesores en este sentido. Pues muchos docentes ya vienen aplicando esta forma de enseñanza en las aulas, pero no cuentan con algunos elementos técnicos que le ayuden a mejorarlo.

*Mercedes Zapata*

---

**Considerar también las experiencias exitosas**

Sin duda alguna un gran pilar para la implementación del aprendizaje cooperativo lo constituye el grupo beneficiado con la capacitación de esta metodología. Quienes asistieron a los diversos cursos realizados sobre este sistema pueden aportar significativamente sobre las ideas más relevantes que deben ser extraídas de esta propuesta y generar un documento guía u orientador, con lineamientos generales que sirva de soporte para aplicación de esta metodología en el aula, sobre todo a aquellos docentes que no han tenido aun la oportunidad de recibir capacitación sobre el tema.

Sería conveniente poner atención también a las experiencias exitosas que nuestros docentes han tenido a lo largo de su gestión formativa. Al realizar visitas al aula, por ejemplo, podemos identificar una fuente versátil de mitologías usadas por distintos profesores que captan la atención y el interés de los alumnos y que incluso resultan divertidas; ello se traduce en un verdadero aprendizaje... un aprendizaje significativo.

*Raquel Donoso*

---

### **Algunos aportes**

En lo que se refiere al aprendizaje cooperativo, creo que sería muy oportuno y necesario que también lo pensemos en los niveles administrativos. Ciertamente es que la docencia es una de las tareas fundamentales de la universidad, sin embargo, el aprendizaje es un elemento que nos concierne a todos, más aún perteneciendo a una entidad que es básicamente académica. Propongo pensar en lo expresado, quizá podamos desarrollar instrumentos paralelos (para docencia y para administración) pero con la misma esencia.

*Gilberto Brito*

---

## **S Í N T E S I S**

### ***¿Cómo implementar la enseñanza-aprendizaje cooperativa en nuestra universidad?***

#### **SUSTENTO FILOSÓFICO Y PEDAGÓGICO**

- Se requiere de una profundización en el sustento filosófico y pedagógico de esta metodología, delimitando un marco mínimo que permita estructurar el enfoque educativo para nuestra universidad.
- Es un método, basado en la cooperación entre estudiantes y el tutor, se realizan actividades conjuntas y se aprende uno del otro.
- Se promueve la solidaridad, sabiendo que la responsabilidad individual ayuda al grupo

## ***CÓMO INICIAR***

- Toda la comunidad educativa debe conocer, comprender y comprometerse con la propuesta.
- Los docentes deben cumplir con el curso de aprendizaje cooperativo, como requisito indispensable para el ejercicio de su cátedra
- Decisión y apoyo de la alta dirección (Consejo Superior), a través de una resolución, crear las instancias académicas que se requieran, asignando recursos para su desarrollo.

## ***EN LO INMEDIATO***

- Desde la experiencia en algún centro se sugiere, realizar un seminario-taller con los docentes sobre esta metodología, luego un análisis por grupos con los estudiantes y finalmente de manera consensuada iniciar este proceso.
- Iniciar una propuesta de aplicación piloto con su respectivo seguimiento y sistematización, con los docentes que ya realizaron el curso de aprendizaje cooperativo.

## ***OTRAS IDEAS***

- Elaborar un documento marco de referencia, como instrumento que oriente la aplicación de la enseñanza, aprendizaje cooperativo en la UPS.
- Elaborar el microcurrículum en base a esta metodología.
- Generar asesoría hacia los docentes que inicien este proceso.
- Desarrollar instrumentos paralelos que incluyan a los administrativos.
- Analizar en cada facultad las asignaturas para iniciar este proceso y luego de manera progresiva incorporar a las demás.

## **SALA GUADALUPE**

***¿Cómo reformar los p nsu  
de las carreras a la luz de la metodología  
enseñanza-aprendizaje cooperativo?***

## **Para reformar el currículo, primero es la didáctica...**

Estimados compañeros; un saludo fraterno a todos.

Se abre con este foro un interesante espacio para la discusión y la construcción conjunta en torno a una interrogante, ¿Cómo reformar los pénsum de las carreras a la luz de la metodología Enseñanza Aprendizaje Cooperativo? Considero que se parte ya de una articulación necesaria: la que se da entre didáctica y currículo. Ha existido dos tendencias claras respecto de esta relación, la primera donde “la didáctica era la que ordenaba el plan de estudios, la escuela misma y las formas de enseñanza”; hoy se ha invertido la relación desde lo curricular; es decir, tiene más valor el conocimiento, pero el conocimiento o saber útil desde las exigencias contemporáneas, la globalización, la competitividad, la productividad sin considerar o desplazando lo didáctico.

Por lo mencionado es importante, entonces, volver a la relación primera, donde lo didáctico, es decir ese arte que es enseñar sea el que marque el proceso educativo, donde los contenidos enseñados y aprendidos sean útiles pero no únicamente para alcanzar los retos contemporáneos, sino para la transformación hacia una sociedad más justa y equitativa. Por ello, la metodología de enseñanza-aprendizaje cooperativo puede ser la herramienta básica para la transformación curricular que desea dar la UPS.

*Fernando Pesántez*

---

## **¿Primero la persona o el conocimiento?**

Estimados amigos:

De qué valdrá un excelente profesional en cualquiera de las carreras conquie cuenta actualmente la Universidad, si conocimiento no lo aplica en beneficio de la comunidad en la cual vive y se desarrolla como profesional? En el documento actual del sistema curricular de la UPS, (gráfico del plan de estudios, pág. 11) si bien considera una área como desarrollo humano, en la práctica muy poco se ha avanzado en este sentido; por lo que siendo coherentes a la misión de formar honrados ciudadanos y buenos cristianos, ¿las temáticas básicas no deberían ser filosofía, ética, cívica, antropología, derechos humanos, política, lógica, es decir, contenidos mínimos que toda persona universitaria debe conocer y experimentar y luego si, el conocimiento respecto a la ingeniería, la pedagogía, etc., en suma el currículo debe pretender primero asegurar un buen perfil de persona y luego acometer en la profesionalización, investigación.

*Edgar Loyola*

---

## **Algunos retos**

La propuesta universitaria de hoy exige retos pedagógicos que inciden en el cambio curricular, por ejemplo: pasar de lo cuantitativo a lo cualitativo, de objetivos a procesos, de saberes a aprenderes, de aprendizaje adaptativo-enciclopédico-escolar a aprendizaje generativo-significativo-virtual, de especialización a generación. Esto lógicamente conlleva a realizar un análisis situacional contextual, para luego desarrollar la articulación estructural de los procesos en el currículo.

*Pablo Farfán*

---

## **Currículum y aprendizaje cooperativo**

Estimado Pablo.

En verdad, la educación actual nos plantea nuevos retos, por un lado ya lo manifestó Edgar al decir de la necesidad de incluir en el Currículo asignaturas que primero garanticen un verdadero desarrollo humano; tú planteas muy bien la necesidad de mirar a la educación desde nuevos frentes; desde lo cualitativo, desde la inclusión de tecnologías; es decir, es necesario a más de mejorar el Currículo, elaborar mejores propuestas o estrategias de enseñanza-aprendizaje, ahí es donde entra el aprendizaje cooperativo como elemento didáctico.

Entonces, surge la pregunta cómo articular el Currículum y el aprendizaje cooperativo; digamos, que el programa del docente parte de los elementos básicos establecidos en el programa institucional, en los contenidos propuestos en su currículum y el aprendizaje cooperativo es el aspecto metodológico de lo didáctico; siendo así el Aprendizaje Cooperativo sería la herramienta básica para que el docente disfrute del proceso de enseñanza-aprendizaje, que finalmente se traduce en reto de lograr que el trabajo de los contenidos sea agradable, aunque no menos riguroso.

Fernando Pesántez

---

## **El currículo**

Fernando:

Creo que al hablar de aprendizaje cooperativo, hablamos de un sistema educativo, no solamente como instrumento. El aprendizaje cooperativo está compuesto de elementos curriculares que responden a esa identidad; yo diría que hasta tiene un propio lenguaje pedagógico, entonces hablar de materias o de mallas curriculares o de profesor, como que corresponden a otra concepción pedagógica.

*Pablo Farfán*

---

## **¿Es o no el aprendizaje cooperativo un sistema educativo?**

Hola Pablo y compañeros.

Interesante tu opinión del concepto de aprendizaje cooperativo, planteado como un sistema educativo; sería bueno solicitar la opinión de más compañeros para clarificarnos si es un sistema en sí o una herramienta metodológica que nos permite propiciar instancias de aprendizaje, y que necesita de otros elementos curriculares que no están implícitos en su concepción, que a su vez permiten que el aprendizaje cooperativo sumado a esos elementos hacen que el enseñar y el aprender sean armónicos.

*Fernando Pesántez*

---

### **Reflexiones sobre el tema**

Estimados compañeros:

Proponerse en la Universidad; “Cómo reformar los Pénsum de las Carreras a la luz de la metodología Enseñanza Aprendizaje Cooperativo”, invita a reflexionar y analizar lo siguiente: el trabajo cooperativo es únicamente una técnica que se sostiene en la metodología de interacción y espontaneidad, columnas medulares de la comprensión del aprendizaje por parte del constructivismo.

Esta técnica ha sido fuertemente retomada en las propuestas académicas de estudio a distancia con elementos tecnológicos y escenarios virtuales. Sin embargo, cabe destacar que los grandes proponentes de esta corriente enfatizaron el trabajo con niños de 0 a 6 años y posteriormente en la educación básica. Respecto a proyectos universitarios hay iniciativas muy interesantes, pero que deberán sujetarse a procesos evaluatorios, tomando en cuenta que su aplicación es todavía reciente.

En consecuencia, una iniciativa tan innovadora, como la que se pretende, implica experiencia y conocimiento respecto al conjunto de aspectos que reúne la corriente pedagógica del constructivismo. El desafío se ubicaría en un especial cuidado y habilidad para articular eficientemente la calidad académica con la metodología en mención. Esta responsabilidad, evidentemente, motiva a replantear las concepciones sobre docencia. Conviene, por tanto, ampliar la temática para evitar confusiones el momento de trabajar en los diseños y planes de acción. En ese sentido, deseo compartir con ustedes algunas consideraciones.

En los actuales momentos la docencia es cada vez más una responsabilidad



compartida. La creencia de considerar este trabajo a partir de un individuo a cargo de un conjunto de estudiantes pierde contundencia. En tal sentido la docencia se inserta en una corresponsabilidad de equipos multidisciplinares. Esto derrumba el criterio de observar a un docente como un experto en la disciplina científica que imparte y, además, como experto en las estrategias de uso pedagógico; aspecto que puede ser fácilmente identificado en los instrumentos de evaluación que aún mantenemos en la Universidad.

Las experiencias universitarias de trabajo en la metodología en debate, reitero, están más en lo virtual, aspecto que puede conllevar confusiones para el escenario presencial. Evidentemente, la concepción y estrategias de enseñanza aprendizaje difieren en las dos instancias; modificar en lo presencial la metodología de enseñanza aprendizaje hacia un modelo constructivista implica una oportunidad si se tiene claro los niveles de experiencia, conocimientos e inversión que esto conlleva, aspectos casi inexistentes en nuestro país, factor que provoca mayor complejidad. Quizá sea preferible, en lo presencial, referirse a lo cooperativo como un complemento didáctico y no como la columna medular del diseño curricular y elaboración de pensum de estudio.

En ese sentido, considero que la propuesta de un trabajo basado en la interactividad constructivista, podría concretarse más en la modalidad de estudio a distancia con el soporte de componentes virtuales.

Como parte de una contribución tendiente a aterrizar el debate, propongo también las siguientes interrogantes, ¿por qué el trabajo cooperativo debe ser el prioritario? ¿Por qué no otras o en complemento con otras técnicas? ¿Será la más adecuada para el mundo universitario? ¿Por qué es la más convincente para el proyecto académico de la UPS? Esta iniciativa se la inició con gran fuerza en Baguanachi, pero de ninguna manera se agotó el tema. Personalmente, considero que hace falta reflexionar sobre las interrogantes planteadas previa cualquier decisión en este campo.

Con lo señalado no estoy manifestando mi desacuerdo, simplemente considero que lo expuesto podría brindar luces para una correcta aplicación de esta u otras herramientas que integren el modelo pedagógico de la Universidad.

*Luis Herrera*

---

## **Primero la visión curricular institucional, luego el pensum**

Pienso que no se trata de reformar el pensum (ver concepto pensum al pie) solamente, pienso que se trata de reformular el currículo (entendiendo currículo como un todo del proceso de Enseñanza-Aprendizaje “Conjunto de estudios y prácticas destinadas a que el alumno desarrolle plenamente sus posibilidades”).

Es necesario que las temáticas de estos foros no las veamos aisladamente,

puesto que este tema tiene relación directa con el foro “Cómo implementar la Enseñanza Aprendizaje Cooperativo en nuestra UPS.” Sala GUADALUPE. La relación temporal sería: *Metodología-Curriculum-Pénsum*

El concepto de pénsum: Conceptualmente un pénsum es una descripción de algunos de los requerimientos que se necesitan satisfacer para obtener un grado universitario en un área del saber. Estos requerimientos incluyen:

\* Aprobar el conjunto de asignaturas que la Universidad considera obligatorias en el área.

\* Aprobar suficientes y apropiadas asignaturas electivas, según los criterios de la Universidad.

El pénsum debe proporcionar suficiente información al estudiante para que este pueda planificar en qué períodos académicos debe inscribir y aprobar esas asignaturas obligatorias y electivas, cumpliendo con las prelacións exigidas por cada una de las asignaturas.

*Milton Cerda*

---

## **Reforma Curricular en la UPS**

Amigos, amigas:

Quiero iniciar mi participación indicando que SÍ es factible reformar los pénsum en función de la E-A Cooperativo, pero para ello es necesario tener claro al menos los siguientes aspectos que me permito indicar como una forma de continuar el debate:

1. El pénsum en la estructura curricular esta relacionado fundamentalmente con la matriz básica y particularmente con los contenidos (qué) y la Secuencia (cuándo).
2. Cuando se reforma uno de los elementos de la estructura de currículo, en indispensable también reformar el resto de elementos de la estructura curricular.
3. En los otros foros se está debatiendo elementos de la matriz didáctica, metodología y evaluación.
4. Realmente, en cada uno de los temas (foros) encuentro que están existiendo aportes muy interesantes y que no debemos dejarlos pasar por alto, por ello motivo a todos a participar.
5. Reformar, solamente algunos elementos del currículo, considero no es lo más adecuado, porque nos traería problemas en su aplicación, claro está se

puede también hacerlo, pero no vamos a conseguir lo que nos están proponiendo.

6. En el Cuaderno de Reflexión Universitaria 1, recientemente entregado, existen también aportes muy significativos y que podrían ser excelentes insumos para una reforma integral de nuestra propuesta educativa universitaria.

PROPONGO:

Estructurar una "Propuesta de Reforma Curricular para la Universidad Politécnica Salesiana del Ecuador".

En mi próxima intervención realizaré una sugerencia de como llevarle a cabo.

*Carlos Guevara*

---

## **Reforma curricular en la UPS**

Los temas planteados están muy interrelacionados, el aprendizaje cooperativo, la calificación de profesores, la revisión de pénsum y la evaluación que en cierta manera su análisis daría lugar a generar una metodología de enseñanza propia de nuestra Universidad. Por eso creo que debemos hacer reflexiones concretas sobre los temas planteados analizando las realidades que vivimos para tratar de mejorarlas en el afán de cumplir con los objetivos de la formación de nuestros destinatarios. He aquí un primer planteamiento:

En primer lugar, respecto a los pénsum, considero fundamental realizar una revisión total del número de horas de clase semanal y de los créditos de cada carrera. Actualmente y en la Sede Cuenca existen carreras que tienen hasta 340 créditos sin contar la tesis de grado; esto quiere decir que el estudiante tiene de 34 a 36 horas de clase semanal con 6, 7 y hasta 8 materia por ciclo.

Si en cada materia se envían 5 trabajos, de acuerdo al reglamento, para calificar aprovechamiento, mas dos exámenes darían un total de 37 a 39 pruebas en cuatro meses que debe preparar fuera del aula, lo que prácticamente es imposible y repercute en el rendimiento por materia y en el abandono de la misma por falta de tiempo.

Considero que la revisión debe establecer un máximo de 250 créditos en 10 ciclos de estudio con 4 ó máximo 5 materias por ciclo incluyendo idiomas, pasantías seminarios y otras. Se revisarán los contenidos de las materias agrupándolas y no pretendiendo dar especializaciones a nivel de pregrado. Las especializaciones deben proyectarse a nivel de posgrado para dar al estudiante posibilidad de reinserción y capacitación continua. Se analizará una malla curricular básica común para toda el área de estudios de los tres primeros años y los dos años posteriores se dará la profesionalización correspondiente. Si consideran oportuno podría ampliar la propuesta y justificarla.

## **Reforma curricular**

Cuando se habla de como reformar los p nsu m de las carreras a la luz de la metodología Enseñanza Aprendizaje Cooperativo, creo que se debe tomar las reformas de los p nsu m de las carreras como una construcción curricular, como un proceso de mejoramiento continuo. Los cambios que se generen con respecto al currículo obedecen en gran parte a la experiencia ganada a lo largo de 10 años de vida de la Universidad, mediante la acción colectiva y concertada de directivos, coordinadores, docentes y estudiantes.

Los propósitos básicos de las reformas deben consistir en ofrecer lineamientos educativos para la adquisición de conocimiento y habilidades (competencia) en el uso de las TICs y cómo mejorar el aprendizaje y la compresión de otras materias por medio de la creación de ambientes enriquecidos por la tecnología.

*Ana Carpio*

---

## **Cambiar la práctica docente para la reforma curricular**

Estimados compañeros:

Creo que para considerar a la Metodología de la Enseñanza-Aprendizaje Cooperativo, como la columna medular del diseño curricular y elaboración del p nsu m de estudios se debe modificar primero la práctica docente desde dos puntos de vista complementarios: el papel del profesor y las estrategias de la enseñanza-aprendizaje.

Gran parte de los éxitos y también de los fracasos de los estudiantes suelen estar relacionados con el clima que se genera en el aula. Los profesores no solo tienen que comunicar a sus alumnos los objetivos propuestos, sino que han de esforzarse personalmente por lograrlos y predicar con el ejemplo.

Ser flexibles en el currículo y la propia programación de aula. Potenciar la aplicación de los conocimientos del alumno al mundo real, dando confianza a su propia capacidad para utilizarlos con éxito. No contemplan las paredes del aula como una frontera, el aprendizaje debe trascenderla, educan para la vida y para vivir.

Para romper con la monotonía del aula hay que proponer una diversidad de estrategias y técnicas de enseñanza, que van más allá de lo que se suele hacer habitualmente: conferencias del profesor, demostraciones experimentales, sesiones de preguntas, resolución de problemas de papel y lápiz; si se lo realiza con una visión constructivista del aprendizaje.

Como estrategias citan algunos autores:

-Resolución de problemas abiertos incluyendo la toma razonada y democrática de decisiones.

-Elaboración de proyectos en pequeños grupos.

-Realización de trabajos prácticos de campo.

-Participación en foros y debates.

-Presencia de un especialista en el aula.

-Implicación y actuación civil activa en la comunidad; entre otros.

Las actividades a realizar suponen una gran implicación personal para el alumnado que servirán para desarrollar programas de enseñanza y elaborar proyectos curriculares en los que se presta mayor atención a centros de interés de los estudiantes que a otros puntos de vista más academicistas.

La finalidad es dar una formación en conocimientos y, especialmente en valores que favorezca la participación ciudadana responsable y democrática en la evaluación y el control de las implicaciones sociales de la ciencia y tecnología.

Walter Pesántez

---

## **Aprendizaje cooperativo y sistema salesiano**

Saludos cordiales compañeros/as.

El aprendizaje cooperativo y el sistema salesiano tienen características similares que ayudan a la educación por cuanto llevan a una participación activa de los involucrados en el proceso de aprendizaje. El ambiente que se crea es de familiaridad, unión y cooperación, valores que son indispensables en el ser humano para que pueda darse un verdadero aprendizaje. Cualquier otro tipo de acción que no esté dentro de la amabilidad no produce un aprendizaje sino más bien lo entorpece, creando un ambiente de desconfianza, de competitividad. Para aterrizar en la aplicación de esta metodología todos debemos estar preparados y conocer; si bien es cierto un porcentaje de docentes y administrativos participamos del curso de aprendizajes cooperativos en la Universidad al estilo salesiano y al ser una política de la UPS es necesario que todos nos involucremos y apliquemos ya esta metodología.

*Teresa Carchi*

---

## **Aportes para la Reforma Curricular de la UPS**

Apreciadas y apreciados colegas.

Los planteamientos del Ing. Verdugo, desnudan una gran realidad de la estructura curricular de nuestra Universidad, la atomización de la ciencia y el conocimiento, y a su vez abonan desde la práctica docente cotidiana la necesidad urgente de iniciar una Reforma Curricular en la UPS, a la luz del Aprendizaje Cooperativo, las TICs y el estilo salesiano.

La reforma deberá dar solución a este y otros problemas; pero concretándonos a la problemática planteada consideramos que se podría solventar integrando en la reforma lo siguiente:

1. Reformular los contenidos de las carreras, ya no por las clásicas materias existentes, sino por áreas del conocimiento, comunes para cada una de las facultades hasta un cierto nivel.
2. Esta reformulación "eliminará" las materias de 1,2 y 3 horas semanales, para dar paso a cátedras integradoras con cargas horarias de entre 6 y 8 horas semanales.
3. En cada uno de los ciclos los estudiantes tendrán únicamente entre 3 y 5 cátedras.

Esto sin duda llevará a una reconceptualización y actualización del docente y la cátedra en la Universidad; y permitirá la adecuada aplicación del sistema de evaluación y la implementación del AC. Desde luego habrá que pensar creativamente la reforma para las modalidades a distancia. Se planteó ya una propuesta en esta dirección en el III Encuentro de Planificación y Organización Universitaria Baguanchi-2005. Ver memorias páginas 33-35.

*Carlos Guevara*

---

### **Una síntesis necesaria: Reforma Curricular**

Estimados amigos; se van planteado elementos importantes en este foro; por decir algunos: Milton bien señala que la concepción de una reforma a los pénsum de estudios sería muy limitada respecto de una reforma curricular que ha decir de Carlos si es posible a luz de el Aprendizaje Cooperativo con la inclusión de TICs y de la educación a distancia.

También nos recalca Luís que el Aprendizaje Cooperativo es una metodología para la aplicación de aprendizajes desde una corriente constructivita, a la cuál Walter también le apuesta. Sin embargo, se indica que sería oportuno reflexionar porqué el aprendizaje cooperativo como metodología y no otro; talvez la respuesta nos la da Teresita; ella indica: Lo cooperativo es la marca del estilo salesiano.

Finalmente el Ing. Julio Verdugo ya nos da pautas para lograr esta reforma: Analizar el número de créditos de cada oferta, el número de materias al semestre, buscar nuevas formas de organizar nuestro Currículo; talvez aquí mi aporte: Un Currículo basado en competencias y estructurado a través no de materias sino de proyectos.

Invitamos a seguir dando pautas para llegar a una reforma curricular, que potencie lo social, lo cooperativo y el liderazgo.

*Fernando Pesántez*

---

## **Puntualizaciones**

Sobre las reflexiones hechas en este foro en torno del aprendizaje cooperativo como opción al proyecto educativo de la UPS aportamos:

Considerar el concepto de currículum, desde la visión más clásica (pénsum o plan de estudios), sería reducir la visión de currículum a un listado de contenidos que se enseñan y aprenden en una determinada sucesión, por tanto no sería necesario pensar ni en la metodología ni en los otros elementos del proceso pedagógico.

Es importante pensar y explicitar el concepto de currículum que desde la universidad queremos manejar o ya hemos asumido para a partir de ese concepto pensar el diseño, la ejecución y la evaluación del proceso educativo. Recordemos que en la fase de diseño se definen los grandes propósitos y objetivos que se quieren cumplir, se seleccionan y organizan los contenidos y, se dan las grandes líneas metodológicas.

En la fase de ejecución se discute y aplica el proceso pedagógico diseñado, el cual permitirá la consecución de los objetivos propuestos. Un método nunca puede determinar una propuesta curricular, está subordinado a los objetivos y tienen relación directa con la selección y organización. En la fase de evaluación se "evalúa" el currículum, la pertinencia, coherencia de todos sus componentes. La evaluación del aprendizaje es solo uno de esos elementos.

Si la Universidad quiere asumir el método de aprendizaje cooperativo, antes habría que discutir e investigar en la práctica sus potencialidades para las diferentes carreras, disciplinas y niveles y, si efectivamente puede convertirse en el método exclusivo de la educación universitaria en respuesta a la intencionalidad de la UPS.

*María Elena Ortiz  
Sebastián Granda  
Alexandra Martínez  
Tatiana Rosero*

---

## **Enfoques del aprendizaje en la educación formal**

El proceso de aprendizaje por sus características y connotaciones es complejo, ya que asume los factores cognitivos como la capacidad de aprendizaje, de adaptación, de pensar en abstracto y factores también motivacionales como el autoestima, autorrealización, autodeterminación y todo lo que plantea Maslow y si a ello sumamos la individualidad inherente de cada ser humano; realidad que explica de alguna forma las diferentes preocupaciones e inquietudes formuladas en esta sala.

Algunas participaciones han citado de alguna manera la necesidad de que la Universidad exprese y defina un enfoque desde el cual se generaría toda la gestión en los diferentes temas que se analizan en las cuatro salas virtuales, incluso se nominan algunos enfoques y sus autores o defensores. En tal virtud la UPS en su misión ya expresa... la formación de honrados ciudadanos y buenos cristianos con excelencia humana y académica....

Desde mi perspectiva la UPS en la misión ya ha definido su enfoque y si es más cómodo intelectualmente para algunos sería el enfoque HUMANISTA, que se contrapone al conductivismo, y que el pilar de su filosofía es el hombre y mujer en toda su dimensión. Rousseau ya dijo: la profesión más sana y más noble del hombre, es ser hombre.

Finalmente, debemos considerar que no solo con la escuela, colegio o Universidad se forma al hombre, sino que existe una infinidad de estamentos y factores que contribuyen a la formación por citar uno, la familia, etc.

*Edgar Loyola*

---

## **Modificar el enfoque del debate**

Por las preocupaciones conceptuales que a través de este foro se evidencian comencé a buscar a través del Internet, qué mismo es el aprendizaje cooperativo ¿Es una técnica como señala Luis Herrera? o ¿un sistema educativo como afirma Fernando Pesántez? o ¿un método como afirmamos Tatiana, Sebastián, Alexandra y yo y además, como lo afirma el texto que utilizamos como documento base en el curso de Aprendizaje Cooperativo?

Para dar respuesta a esta interrogante mi búsqueda comenzó por los creadores de este método, Johnson y Johnson, Slavin, Kagan, luego busqué si había experiencias para Universidad y por último sí había experiencias sobre aprendizaje cooperativo para la Universidad.

*Para sorpresa mía encontré cosas muy interesantes:*

En lo referente a su ubicación dentro del proceso pedagógico. Para los primeros es una de las estrategias activas instruccionales (Johnson y Jonhson, 1992) y en todos los documentos posteriores a estos autores consideran que



es eso, por lo que se convierte en un programa o proyecto de los docentes para el logro de los objetivos, cuyo fin es rediseñar y adecuar la labor docente, se considera, además, una forma más sofisticada y compleja de instrucción y un diseño didáctico. Además, estos autores consideran que puede ser utilizado desde el preescolar hasta el posgrado.

Vale destacar que la palabra instrucción desde la perspectiva anglosajona es enseñar, eso quiere decir que es una estrategia para enseñar e implícitamente para aprender, así el aprendizaje cooperativo es una estrategia instruccional para el profesor y se convierte en una estrategia de aprendizaje para los y las estudiantes. Y por ser una estrategia necesita de método/as y de técnicas. Por lo que se puede concluir que el aprendizaje cooperativo es un método de esta estrategia instruccional (aprendizaje entre iguales, aprendizaje conjunto, aprendizaje cooperativo) y no una técnica, ni puede ser un sistema educativo, podría pensarse como parte del sistema pedagógico o mejor dicho del proceso pedagógico y a su vez este es parte del sistema educativo.

Otra cosa interesante que encontré y que no aprendí en el curso, es que el aprendizaje cooperativo (learning together) es uno de los 7 métodos de aprendizaje cooperativo. Por lo que no podemos hablar del método en singular sino en plural, encontré también que algunos denominan métodos de cooperación (Durán y Miquel, 2000) o métodos de aprendizaje cooperativo (Grupo de trabajo de la UAB). Así tendríamos:

#### *Métodos de cooperación.*

- a) tutoría entre iguales.
- b) Métodos de aprendizaje cooperativo.
  - b.1. Jigsaw (Aronson y colaboradores, 1978).
  - b.2. Student Team Learning (Devries, Edwards y Slavin).
    - b.2.1 TGT: Método de equipos – juegos- torneo (De Vries y Edwards, 1973).
    - b.2.2. STAD Student Team-Achievement Divisions (Slavin, 1986).
    - b.2.3. TAI Team Assisted Individualization (Slavin y cols., 1984).
  - b.3. Grupos de investigación (Group-Investigation) (Sharan y Sharan, 1976).
  - b.4. Jigsaw II o Puzzle (Slavin).
  - b.5. Learning Together. Aprender juntos (Johnson y Johnson, 1999).
    - b.5.1. grupo formal de aprendizaje cooperativo.
    - b.5.2. grupos informales de aprendizaje cooperativo.
    - b.5.3 grupo base cooperativo.
  - b.6. Reciprocal Teaching o Enseñanza Recíproca (Palincsar y Brow, 1984; Palincsar y Herrenhohl, 1999).
  - b.7. CO-OP CO-OP (Kagan, 1985a, 1985c).

Otro aspecto a tomar en cuenta según, Jonhson y jonson, es que dependiendo qué tipo de grupos de aprendizaje organicemos el método tiene un uso específico, así:

En los grupos formales de aprendizaje serviría para enseñar un contenido específico y habilidades para resolver problemas.

En los grupos informales serviría para asegurar un procesamiento cognitivo activo durante la lectura.

En los grupos de base proveería un soporte y asistencia de largo plazo para el progreso académico.

Espero que esta contribución conceptual sirva para ubicar lo que debemos entender por aprendizaje cooperativo y ayude al debate.

*Creo además que es importante que pensemos en dos aspectos:*

1) Si decidimos por el método de aprender juntos o aprendizaje cooperativo de Johnson y Johnson sería importante comenzar a profundizar sobre este y alimentar una pequeña biblioteca digital para que todas las personas hablemos el mismo lenguaje.

2) Creo también que es importante realizar experiencias con aquellas personas que apuestan por este método (learning together) y ver si es posible aplicar en todas las carreras, en todos los niveles, todo el tiempo, o por el contrario considerar como una posibilidad más que tendríamos los docentes universitarios de acuerdo al objetivo que en nuestra carrera, materia, nivel queremos conseguir.

Por último, al ser un método, afirmo nuevamente, es imposible reformar un pénsum a la luz de este, por lo que creo que es importante llevar este debate hacia la teoría que sustenta este método y explorar aún más sus posibilidades.

*María Elena Ortiz*

---

## **Acerca del pénsum**

En función del Aprendizaje Cooperativo, me parece importante pensar en un "pénsum que integre", es decir, que articule saberes y potencie conocimientos.

Existen Carreras, en las que varias asignaturas se complementan y relacionan, lo que facilita su aprendizaje mediante PROYECTOS INTERDISCIPLINARIOS. En este sentido, hemos tenido una experiencia muy interesante que se viene aplicando desde hace, aproximadamente, cuatro años en la Carrera de Comunicación Social de Cuenca; las Asignaturas de Teoría del Sonido, Redacción Creativa e Iluminación y Sonido, se abordan y evalúan a partir del desarrollo de un Proyecto, teórico - práctico conjunto, preparado por los estudiantes y los docentes de dichas Asignaturas.

Esta experiencia ha permitido mayor integración, optimización de recursos y en general una importante retroalimentación en la parte académica de Alumnos y docentes.

*Luis Araneda*

---

## **El aprendizaje cooperativo es un método de gestión en el aula**

El aprendizaje cooperativo como método de gestión en el aula es un conjunto de técnicas de conducción del aprendizaje y, como ya lo menciona María Elena Ortiz, constituye un diseño didáctico. En tal virtud, reformar el pènsum (contenidos de enseñanza- aprendizaje), a la luz del aprendizaje cooperativo, resultaría forzado, por las siguientes razones:

El diseño curricular debe responder no solamente a los contenidos de aprendizaje, sino también a otras preguntas medulares como: cuáles son los objetivos y propósitos que se desea cumplir, cuál es el método que se va a emplear para lograr los aprendizajes deseados y el logro de los objetivos propuestos, cuáles son los recursos con que se cuenta, además de cuándo y cómo evaluar.

En este marco, el aprendizaje cooperativo corresponde al método que se empleará para lograr los aprendizajes, y su utilización como estrategia de gestión en el aula podría, con toda seguridad, contribuir a mejorar las dinámicas educativas a nivel de microcurrículo; sin embargo, a de tenerse muy en cuenta la especificidad de cada una de las asignaturas y los objetivos propuestos, así como también los procesos de evaluación y su pertinencia.

Pienso que la aplicación del aprendizaje cooperativo no requieren de una reforma en el pènsum, creo que la reforma debe ubicarse en la concepción del rol del docente y en las características de la gestión educativa de aula y del diseño microcurricular.

*María Sol Villagómez*

---

## **Una reforma curricular ayudaría mucho a la UPS**

Considero que esta claro que pènsum (relacionado con contenidos y secuencias) no puede ni debe asimilarse a Currículo ,y asi esta expresado desde el inicio en este foro, por ello precisamente se planteo una Reforma Curricular (y no un simple cambio de pènsum) como un proceso lógico y de construcción colectiva de reordenamiento de propósitos, contenidos, secuencias, metodologías, recursos y sistema de evaluación, basado en la identidad de las IUS, la misión y visión de la UPS y la realidad ecuatoriana.

Esta propuesta desde luego implicará la reflexión inicial sobre el Currículo, sus vertientes epistemológicas, filosóficas, psicopedagógicas y sociales. Pero lo que deseo rescatar es que en el contexto de esta reforma SÍ es factible y necesario, incluir el Aprendizaje Cooperativo, las TICs y el Estilo Salesiano como parte de la Reforma Curricular de la UPS, sin duda sera un gran aporte para nuestra Universidad. Nos puede ayudar a aclarar muchos conceptos para el debate dos libros básicos, que en la medida de lo posible se podrían leerlos: JOHNSON, David, JOHNSON,Roger (1999). El Aprendizaje Cooperativo en el aula, Edit. Paidós, Argentina.

NIQUINI, Debora (1999) O Grupo Cooperativo: Uma Metodologia de Ensino, Editora Universa-UCB, Brasil.

*Carlos Guevara*

---

## **Refiriéndome a los pénsum**

Considero que reformar o cambiar el pénsum de estudios no es indispensable para la introducción de la Enseñanza Aprendizaje Cooperativo.

Entiendo que el AC es un nuevo enfoque de la educación para el sistema global, un estilo de enseñanza, por lo que no es necesario un contenido determinado para la implementación del mismo, aunque es importante anotar que ciertas asignaturas, donde se desarrollen proyectos por ejemplo, se prestarán de mejor manera para un mejor avance del proceso de análisis en conjunto.

Será necesario dar más solidez a las áreas que lo necesiten, o incluir nuevas asignaturas que, como bien lo dice Luis Araneda, constituyan "un pénsum que integre, articule saberes y potencie conocimientos" y que esté de acuerdo al nuevo proyecto educativo para enriquecimiento de cada especialidad. En este caso convendría hacer un análisis de lo que pueda ser reemplazado, que entraría dentro de tres parámetros:

-Es asignatura obsoleta.

-Su contenido no tiene nada que concuerde con el sistema de estudios que propone el AC.

-Posee características de baja dificultad lo que no permitiría un desarrollo cognitivo máximo, exhaustivo, de los estudiantes que integren los grupos.

Esto es lo que considero que va adelante: el ¿por qué reformarlos? Luego, el ¿cómo reformarlos? Me parece que también hay algunas alternativas:

-Haciendo un análisis de la debilidad global en materias; en los estudiantes, de cara al proceso de aprendizaje y realizando cambios que puedan reforzarla.

-Previo estudio, con trabajos de grupo, de las asignaturas que componen el pénsum de cada carrera para definir el sector del cambio.

-Realizando sondeos con los estudiantes.

Finalmente, quisiera compartir con ustedes un último pensamiento: me parece que antes de pensar en cambios en los pénsum, es más importante ofrecer un mayor conocimiento a profesores y alumnos, de lo que verdaderamente es el Aprendizaje Cooperativo, sus beneficios, ventajas, proyecciones, complementos y valores agregados.

---

## **El Aprendizaje Cooperativo, la didáctica y el currículo**

Estimados compañeros.

Sarita y Lucho Araneda; plantean un concepto importante en cuanto al papel del Aprendizaje Cooperativo y su influencia en la modificación curricular. Ponen en relevancia el concepto de la didáctica y por ende del proceso de enseñanza-aprendizaje sobre el conocimiento.

Me explico: Debemos reconocer que la incorporación de métodos activos como el aprendizaje cooperativo no es una novedad, fue implementado en las propuestas de la escuela activa, autores como Freinet apostaron a la práctica grupal desde sus inicios. "A partir de una perspectiva grupal de la didáctica se pueden establecer formas metodológicas de enseñanza que cambien el papel de receptor del alumno, o el papel de quien solo realiza las tareas que asigna el maestro, a un papel de compromiso, búsqueda de información, discusión y colaboración horizontal". Lo importante de esta apreciación es que la transmisión del conocimiento **NO ES MÁS RELEVANTE** que la metodología para llegar a ellos y mejor aún para apropiarnos de ellos y usarlos en la misma perspectiva grupal en la que fueron desarrollados, es decir que sean de beneficio del colectivo social.

Concluyo, entonces, diciendo que el aprendizaje cooperativo más que ser un instrumento que nos lleve a modificaciones curriculares, nos llevará a un mejor manejo didáctico.

*Fernando Avilés*

---

## **S Í N T E S I S**

### **SUSTENTO FILOSÓFICO Y PEDAGÓGICO**

- Toda reforma educativa debe estar orientada a la transformación de una sociedad más justa y equitativa; para ello debemos basarnos en la Identidad y Políticas de las Instituciones Salesianas de Educación Superior IUS; en la Misión y Visión Institucional y en la realidad ecuatoriana. Al tener claro lo planteado en los documentos institucionales, así como el contexto en el cual se desenvuelve la universidad previo inicio de una reforma, estaremos asegurando el perfil humano, académico y profesional de nuestros jóvenes.
- Es de igual importancia que los conceptos filosóficos y pedagógicos estén totalmente claros y entendidos en el conglomerado universitario; se manifiesta que la propuesta universitaria de hoy exige retos pedagógicos que incidan en una verdadera reforma curricular y no en

una simple modificatoria de p nsum. Estos retos deben llevarnos a pensar en la inclusión de materias que garanticen un verdadero desarrollo humano de nuestros jóvenes; mirar a la educación desde lo cualitativo; reestructurar el rol docente en donde el principal actor siempre sea el alumno; soportar la tarea docente mediante la inclusión de tecnologías; elaborar mejores propuestas o estrategias de enseñanza-aprendizaje (es ahí donde el aprendizaje cooperativo se integra como un elemento didáctico). El desafío a nuestra interrogante se ubicaría en un especial cuidado y habilidad para articular eficientemente la calidad académica con una metodología en particular llamada Aprendizaje Cooperativo.

- Existen posturas a favor de adoptar al Aprendizaje Cooperativo como la principal metodología de enseñanza-aprendizaje en la UPS; así se plantea criterios que la respaldan puesto que garantiza trabajos basados en la interactividad constructivista; además, el Aprendizaje Cooperativo est  en total concordancia con el sistema educativo salesiano porque tienen características en común, permiten la familiaridad, la unión y la cooperación.

### ** C MO INICIAR?**

Propulsando un verdadero desarrollo de nuestro sistema curricular, que evolucione con las tendencias educativas actuales y que tenga prospectiva; es decir a la luz del Aprendizaje cooperativo, la TICs y el estilo salesiano. Pasos necesarios podrían ser:

- Reformular los contenidos de las carreras, ya no por las clásicas materias existentes sino por áreas del conocimiento.
- Planificar los p nsum de estudios por materias integradoras con mayores cargas horarias o por proyectos interdisciplinarios.
- Arriesgarnos al reto de educar a distancia.
- Investigar a través de la práctica del aprendizaje cooperativo, sus potencialidades en las distintas carreras, disciplinas y niveles.

Seguramente el dar estos pasos, permitirá una mayor integración del conocimiento, optimizar  recursos y en general permitirá una retroalimentación necesaria a nuestro acontecer universitario.

## **SALA DOS COLUMNAS**

***Acciones que nos lleven a la clasificación  
y calificación de nuestro profesorado  
en vista de tener una planta estable  
de profesores en las distintas áreas.***

## **Un reto a cumplir**

Estimados compañeros:

Con el propósito de realizar un mejoramiento de la gestión universitaria iniciada por la UPS, debemos continuar en el camino ya recorrido y concretar ciertas acciones de mejora desde las diferentes perspectivas.

Con respecto a la “Calificación y clasificación” de nuestro cuerpo docente es necesario establecer criterios comunes que nos permitan realizar una selección apegada a los objetivos que se persiguen. En concordancia con aquello es preciso determinar: el perfil más adecuado para el docente, las responsabilidades a cumplir, la capacitación, el sistema de evaluación permanente, entre otros. Toda vez que estos componentes sean discutidos y sistematizados, serán de indudable valía para el cumplimiento del reto planteado.

*Diego Cedillo A.*

---

## **Indicadores**

Estimados amigos:

Creo que debemos partir de un hecho concreto, la UPS cuenta ya con un número determinado de docentes..., es necesario entonces, con el propósito de calificarnos y clasificarnos, aunque los términos me parecen un tanto impersonales, existen políticas y criterios bien definidos acerca de lo que es ser docente de la UPS, y en base a este marco de referencia empezar a desarrollar los indicadores que les permitan identificar con claridad las competencias y capacidades requeridas.

Me permito mencionar algunos de los indicadores que podrían ser considerados:

- Tiempo de dedicación a la UPS.
- Capacitación recibida por parte de la UPS.
- Cargos o funciones desempeñadas.
- Participación en eventos de la UPS.
- Representación a la UPS en eventos externos.
- Publicación, opinión/artículos en los órganos de difusión de la UPS.
- Evaluaciones.
- Formación académica, profesional y docente.
- Experiencia dentro y fuera de la UPS.
- Disponibilidad de tiempo/movilidad.

*Álvaro Solano*

---



## **Clasificar y calificar a nuestros docentes**

Para implementar la enseñanza-aprendizaje cooperativo, reformar los pensum de las carreras, en función de esta metodología, y reformar el sistema de evaluación del estudiante es importante en un inicio contar con un grupo de docentes estables en la universidad. Un equipo (talento) humano que esté constantemente meditando y buscando mejores formas de hacer las cosas. De hecho ya existe uno que está en este camino en nuestra institución (todos los participantes en este foro) sin embargo, es necesario integrar a muchos otros que no tienen la posibilidad de participar en este espacio, que de seguro serán muy valiosos y oportunos.

Para clasificar y calificar a nuestros docentes se podrían desarrollar las siguientes actividades:

1. Realizar un levantamiento y actualización permanente de información de todos los docentes y colaboradores, de manera que esté disponible en todas las unidades y departamentos que requieran de esta información.
2. Elaborar el perfil ideal del docente para la cátedra de cada asignatura que se oferta en la Universidad.
3. Desarrollar un proceso de análisis de perfiles ideales de cátedra y docentes con el propósito de optimizar el recurso humano y mejorar la función docente.
4. Desarrollar procesos de selección y capacitación docente con miras a largo plazo y en función de la visión institucional.

*Rodrigo Padilla*

---

## **Pertenencia**

La posibilidad de tener un claustro docente en nuestra Universidad que esté en concordancia con la Misión y Visión, se sustenta necesariamente en la pertenencia a la institución, esto quiere decir, que un docente -y cualquier otro colaborador- que trabaje para la UPS deben contribuir con el 100% de su talento y energía a la causa institucional. Además, de que su preparación profesional y humana, garantizará el desempeño de su trabajo.

*Luis Álvarez*

---

## **Indicadores y estándares**

Estimado Santiago y Rodrigo, me parecen lógicos sus planteamientos; por un lado, generar un proyecto para llegar a la ubicación de nuestro cuerpo docente

de acuerdo a sus perfiles y por otro lado determinar cuáles serían los indicadores necesarios para el proceso; me atrevo a incluir otro elemento que podría apoyar lo planteado por Diego.

Es necesario establecer cuáles son los estándares necesarios para que la Universidad tenga un cuerpo académico cualificado, donde se seleccione y promueva de acuerdo a cada programa o unidad académica; estos estándares están ya establecidos por el CONEA, en la guía “La calidad de la Universidad Ecuatoriana” Pág. 24: por decir de uno de ellos:

“Que la Institución universitaria tenga y aplique procedimientos que regulen la selección de los docentes, atendiendo a las normas legales y a las características de formación, experiencia profesional e integridad personal”. Son ocho los estándares para la función docente, espero puedan apoyar la propuesta.

*Fernando Pesantez Avilés*

---

## **Clasificar y calificar a nuestros docentes**

Para implementar la enseñanza-aprendizaje cooperativo, reformar los pénsum de las carreras en función de esta metodología y reformar el sistema de evaluación del estudiante, es importante, en un inicio, contar un grupo de docentes estables en la Universidad. Un equipo (talento) humano que esté constantemente meditando y buscando mejores formas de hacer las cosas. De hecho ya existe uno que está en este camino en nuestra institución (todos los participantes en este foro), sin embargo es necesario integrar a muchos otros que no tienen la posibilidad de participar en este espacio, que de seguro serán muy valiosos y oportunos.

Para clasificar y calificar a nuestros docentes se podrían desarrollar las siguientes actividades:

1. Realizar un levantamiento y actualización permanente de información de todos los docentes y colaboradores, de manera que esté disponible en todas las unidades y departamentos que requieran de esta información.
2. Elaborar el perfil ideal del docente para la cátedra de cada asignatura que se oferta en la Universidad.
3. Desarrollar un proceso de análisis de perfiles ideales de cátedra y docentes con el propósito de optimizar el recurso humano y mejorar la función docente.
4. Desarrollar procesos de selección y capacitación docente con miras a largo plazo y en función de la visión institucional.

*Rodrigo Padilla*

---

## Identificación de los docentes

Estimados colegas:

El desarrollo y madurez alcanzado por la UPS en estos diez años y el compromiso que parte de su filosofía e involucramiento con la juventud fundamentalmente, lleva inobjetablemente a pensar en las formas o maneras de mejorar la gestión académica y dotarla de calidad. Uno de los aspectos es la selección de docentes de tiempo completo, que cubran esas instancias vitales para el potenciamiento del quehacer universitario: la investigación y seguimiento (tutoría) de los procesos y de la calidad de la educación impartida.

Personalmente considero que su perfil debería atender a los siguientes parámetros:

1. Un mínimo de años de permanencia en la UPS.
2. Nivel de involucramiento y compromiso con la filosofía salesiana.
3. Solvencia académica demostrada (evaluaciones).
4. Actualización y capacitación permanentes.
5. Motivación al trabajo personalizado con los estudiantes.
6. Perfil para desarrollo de investigaciones y proyectos.
7. Predisposición a comprometerse en el trabajo en exclusividad con la UPS.

Pienso que se hace indispensable en ir sentando las bases para dar este paso fundamental, para consolidar lo realizado hasta el momento.

*Carlos Padilla*

---

## Carta de navegación

Los criterios y parámetros para la identificación de los docentes y también de los directivos y administrativos, concretan las grandes aspiraciones institucionales.

Un insumo más de los ya citados, que aporta a este tema es sin duda lo que se expresa en la Carta de Navegación (página 34) sobre la metodología pedagógica salesiana, criterios complejos de cuantificar pero muy evidentes a la hora de hacer un juicio de opinión sobre la conveniencia o no de que la persona sea parte de la UPS.

*Edgar Loyola*

---

## Tenemos las bases

Amigos:

Pienso que todos somos conscientes del proceso realizado durante la vida institucional de nuestra universidad, como también hemos palpado lo que no hemos podido alcanzar pero, ahora tenemos un reto, el poseer un claustro docente universitario salesiano, me parece que es importante comenzar a asociar el perfil del docente con la misión y visión de nuestra UPS (que al final este será el valor agregado que lo demuestren nuestros clientes "los estudiantes"). Es necesario evaluar:

-Nivel académico.

-Metodología pedagógica.

Adicionalmente, creo que un factor muy importante es la coherencia con la cultura organizacional que deseamos para la UPS, requerimos que no solo conozcan, es primordial que lo prediquen.

*Paúl Flores*

---

## Reflexión

Amigos:

Me parece que debemos tener claro que lo que podemos acreditar son las competencias de nuestros docentes; posiblemente, la cátedra que compartimos no es acorde a nuestra formación académica y por eso hablamos de reubicar en función del perfil y para este proceso existen varias técnicas establecidas. Lo que necesita más discusión y esclarecimiento es el aspecto fundamental de, cómo determinar que un colaborador comparte y efectivamente es un ejemplo de los valores que la institución propone. No podemos asumir que aquel que domina los fundamentos teóricos de lo salesiano, es efectivamente salesiano. Yo creo que la Universidad ha hecho grandes esfuerzos en difundir su fundamento axiológico y en ellos se deduce actitudes mínimas que se requieren de parte de sus colaboradores para que este estilo sea percibido por nuestros destinatarios. Entonces, más bien esta valoración se vuelve también dependiente del mismo estilo, es decir, aquella instancia que valore este aspecto debe ser conocedora auténtica de lo que se propone y sobre todo reconocido por la comunidad educativa como ejemplo de aquello. Un aspecto fundamental, por ejemplo, es el acompañamiento continuo pero al estilo salesiano, que ayude a reconocer y entender que es lo que queremos, si luego de haber realizado todo este proceso, tenemos colaboradores que no entran en nuestro estilo, aun siendo de muy buena calidad científica, habría que pensar en su permanencia en nuestra institución.

*Pablo Farfán*

---

## **Nuestro equipo de trabajo**

Estimados amigos:

La selección de personal en verdad es algo complicado, así recordemos que el mismo Jesús de Nazaret escogió a un discípulo que luego le traicionó (y claro sin contar a otros que le negaron y le abandonaron en lo peor de la crisis). Bueno pero Don Bosco nos alienta con sus palabras cuando nos dice lo siguiente: "trabajemos con fe, practicando nosotros mismos lo que recomendamos a los demás" (X, 992) y añade en otra alocución al trabajo: "Si correspondemos a las gracias de Dios con el trabajo, con la templanza, con el buen ejemplo, el Señor se servirá de nosotros, de tal manera que quedemos gratamente sorprendidos por el éxito alcanzado y de seguir haciendo maravillas. Con el espíritu de dulzura de San Francisco de Sales, el mundo tendrá que ceder ante la bondad y en la gloria de Dios veremos el bien de la sociedad, podremos exclamar: "Omnia possum in eo qui me confortat". (XII, 83).

Y es que el trabajo es una actividad gratificante (no activismo) que contagia a los demás y se transforma en una labor cooperativa. Así, quienes están adelante se convierten en servidores de los que están detrás y viceversa. El evangelio es claro y contundente: Servir antes que ser servido, así lo recordamos en muchos pasajes y en especial en el lavatorio de los pies a los apóstoles en la última cena. Nuestro equipo de trabajo no debe contener suplentes que envejecen en la banca, sino colaboradores atentos en la carrera de postas. Solo así se conforma un equipo dinámico donde cada uno potencia su rol en su momento pero no se convierte en imprescindible.

*Fredi Portilla Farfán*

---

## **Políticas para la presencia salesiana en la educación superior**

Amigoos/as

En adición a lo que plantea Fernando Pesantez, sería bueno recurrir al documento "Políticas para la presencia salesiana en la educación superior", en donde se delinean en forma general los perfiles requeridos: "[33] 5. Las inspectorías garanticen en cantidad y en cualidad, los recursos humanos... y obténgase el máximo rendimiento de su potencial..." y habla de:

"[34] a) El cuidado del personal...

-La selección se hará conforme a perfiles y procedimientos que mejor respondan a las exigencias del Proyecto Institucional, empezando por la titulación adecuada y a la competencia profesional y evitando la constitución de un staff demasiado endogámico".

Menciona también la formación continua, el acompañamiento la identificación y el compromiso y la sinergia.

Por último en el apartado "[35] b) se plantea la necesidad de preparar un número de dirigentes con capacidad y formación específicas..."

Estimados compañeros les invito a reflexionar acerca del presente contenido a fin de determinar algunos indicadores que nos ayuden en la medición de capacidades y aptitudes que "mejor respondan a las exigencias del Proyecto Institucional"...

*Santiago Solano*

---

## **Con el afán de aportar**

Saludos amigos/as

Comparto el criterio de Santiago Solano. Nuestra institución tiene bastante bibliografía sobre la cual empezar a tomar acciones concretas en lo referente al cuerpo docente.

Algo que no debemos ni tenemos que obviar en el propósito de "clasificación y calificación de los docentes" son las evaluaciones pasadas y presentes que los alumnos ya han realizado de nuestros profesores. No debemos olvidar que nuestra razón de ser son los estudiantes, por lo tanto nuestros logros no lo son mientras ellos no comprendan la propuesta institucional.

De este análisis me atrevo a sugerir que quien vaya a ejercer la docencia en nuestra institución tiene que ser un fiel convencido de la teleología de la UPS, tanto en lo conceptual como en lo práctico.

*Gilberto Brito*

---

## **Plan de trabajo**

Sobre los elementos que han incluido los compañeros con respecto a los parámetros para selección de docentes a tiempo completo, considero además se deberá tomar en cuenta lo siguiente:

- El perfil requerido para los objetivos institucionales (me refiero a la preparación del docente en el o las áreas que desea desarrollar la Universidad).
- LA PROPUESTA DE TRABAJO que presentarían cada uno de los postulantes fundamentalmente en el área de la investigación.

*Luis Tobar*

---

## **Docentes tutores**

Un saludo afectuoso a todos, es importante estos espacios para opinar, y ser partícipes de los cambios en la Universidad. En la Carta de Navegación dentro de la finalidad del desarrollo de la docencia manifiesta: cuidar del personal en cuanto se refiere a la selección, formación, acompañamiento, identificación y compromiso con el proyecto. Es necesario empezar a trabajar ya en el plan operativo donde uno de los objetivos estratégicos está justamente el de racionalizar el talento docente, sobre la base de la selección, evaluación del desempeño y el perfil de competencias profesionales. Esta debe ser nuestra primera acción a desarrollar, en base al nuevo Reglamento de Escalafón Docente. Designar docentes tutores a tiempo completo en las diferentes áreas, que haya demostrado gran pertenencia a la institución, que se encuentren capacitados y comprometidos con su labor, puesto que de acuerdo a las estadísticas dentro de nuestra Universidad, los estudiantes tienen mejor rendimiento en aquellas asignaturas que son impartidas por docentes a tiempo completo dentro de la Institución.

*María Augusta Verdugo*

---

## **Catálogo de competencias**

Los aportes hasta ahora vertidos son totalmente válidos y tienen todos aspectos interesantes, que nos llevan a seguir reflexionando sobre los perfiles y competencias a cubrir en el caso de los docentes.

Sobre estos planteamientos sería oportuno establecer claramente cuáles son esas competencias que buscamos para los docentes de la UPS, por ejemplo: pensamiento crítico, generación de ideas, percepción social, trabajo en equipo, etc.

Estas competencias que formarían parte del catálogo institucional, darán mayor claridad sobre lo que estamos planteando y poder evaluar de una manera más objetiva los perfiles deseados.

*Diego Cedillo A.*

---

## **El profesor salesiano**

Hola compañeros participantes...

La clasificación de los docentes tiene que empezar antes de la contratación, con la selección previa de los posibles profesores, la información que contiene la carpeta del postulante será verificada e incluirá referencias de conversaciones telefónicas de sus empleadores anteriores, también se contactará a las personas que constan en las referencias personales.

En el caso de que los docentes pertenezcan a la nómina, primará su evaluación como profesor y como persona...., y será aquel que realice el acompañamiento de sus alumnos... no se necesita del profesional que deje boquiabiertos a los estudiantes en sus intervenciones, lo que requieren los alumnos es aquel ser que sepa transmitir los conocimientos; las experiencias que sepa llegar a la persona. De igual forma la institución necesita de profesores que amen lo que hacen, y no de aquellos que se sirven de la Universidad a través de un distributivo donde se manifiesta la amistad, si bien es cierto, muy necesaria pero no indispensable a la hora de realizar un distributivo, esta y la mala atención de secretaría, mantienen al estudiante en el recinto universitario; tarde, mañana y noche.

Por otra parte el profesor será, no hay que fabricarlo, no hay que invitarle a ser profesor pero sí, al que es, hay que capacitarlo comprometiéndolo con la causa universitaria, para que se beneficien los estudiantes; en otras palabras el profesor tiene que venir hecho. La Institución, por tanto, requiere de profesores que enseñen y sepan aprender; solo aquellos que presenten esta característica podrán pertenecer a la Planta de Profesores.

*Miguel Ángel Arpi*

---

## **Breves aportes y reflexiones**

Un saludo a todos/as.

Comparto la propuesta de Luis Tobar en lo referente a LA PROPUESTA DE TRABAJO que debería presentar el aspirante. Dicha propuesta podría expresarnos las aspiraciones de la persona en la institución, cómo se proyecta a nivel personal, profesional, sus ambiciones e ideales. En el caso de quienes ya han trabajado en la institución, nos permitiría conocer cuán implicados están con la Universidad. Asimismo, en lo referente al perfil, también creo que el docente que se elija debe responder a las aspiraciones institucionales, perfil y objetivos van de la mano.

Adicionalmente, el criterio de Miguel Arpi de considerar las evaluaciones existentes, tiene mucha valía, puesto que refleja la percepción de los estudiantes con relación a los docentes. Al respecto podrán existir diversidad de criterios y análisis, los respeto, pero creo que debemos actuar sobre lo concreto. "Ser bueno es fácil, lo difícil es ser justo", y ser justos es el gran desafío en esta difícil tarea de conformar el cuerpo docente y todo lo que nos queda por hacer.

Una invitación a quienes no han participado aún a que expresen sus puntos de vista, es importante aprovechar estos espacios que nos permiten COOPERAR en la construcción de la UNIVERSIDAD QUE SOÑAMOS.

*Gilberto Brito*

---



## **Plan de trabajo**

Sobre los elementos que han incluido los compañeros con respecto a los parámetros para selección de docentes a tiempo completo, considero además se deberá tomar en cuenta:

- El perfil requerido para los objetivos institucionales (me refiero a la preparación del docente en el o las áreas que desea desarrollar la Universidad).
- LA PROPUESTA DE TRABAJO que presentarían cada uno de los postulantes fundamentalmente en el área de la investigación.

*Saludos cordiales.*

*Luis Tobar*

---

## **Seleccionando al personal**

Don Bosco decía a sus muchachos: "María quiere la realidad, no las apariencias" (VIII, 130). Creo que esto es aplicable a todos los actores del proceso educativo salesiano en la UPS. Administrativos, empleados y trabajadores y docentes, deben ser seleccionados no solamente por su currículum (apariciencia) sino por su vida de servicio y entrega a la sociedad (realidad). Un trabajo que exige de los seleccionadores transparencia y dedicación, razón y corazón, objetividad y subjetividad en constante equilibrio. tarea difícil pero no imposible, si acogemos las indicaciones de nuestro patrono Don Bosco: "Estén seguros de que cuanto más puras sean sus miradas y palabras, tanto más agradarán a la Virgen María y mayores gracias obtendrá Ella de su divino Hijo y Redentor nuestro" (BAC: (678).

Un abrazo en el día de la Inmaculada, fiesta tan significativa para la familia salesiana, recordando también que fue un 8 de diciembre cuando Don Bosco conoció a Bartolomé Garelli, iniciando así lo que sería a posteriori su Oratorio Festivo.

*Fredi Portilla Farfán*

---

## **Clasificación y calificación de nuestro profesorado**

Mis queridos amigos:

Quisiera insistir sobre aquello que manifesté en mi participación anterior: siendo funcionaria administrativa, sin ser versada en las fórmulas y elementos para clasificar y calificar a un sector tan importante de nuestra Universidad, utilizo mi criterio que confío no esté muy apartado de la realidad.

Opino que es indispensable una buena selección para conformar el "claustro universitario", pero esto no garantiza que una planta de docentes a tiempo completo asegure la calidad de educación que se imparta en cuanto a su excelencia. Por eso la importancia de una evaluación permanente. Considero que la clasificación y calificación de los catedráticos, al igual que del personal administrativo, no admite concesiones, tanto los unos como los otros son elementos de referencia de suma importancia para la institución, una fórmula creadora de imagen y confianza para los grandes grupos de jóvenes que buscan una educación de calidad y una formación integral basada en los principios de humanidad y justicia, al decidirse por nuestra Universidad. Básicamente la clasificación y calificación docente constituye la fórmula principal para construir un cuerpo académico de calidad. Quizás aquí las exigencias deben ser severas, minuciosas en los antecedentes y estrictas en la experiencia. Es necesario no limitarse al mero hecho de la disciplina docente, sino al hecho humano vocacional, moral, formativo.

Pienso que las condiciones remunerativas tendrán que estar aparejadas con la calidad pedagógica. La idea es asegurar, sí, una excelente planta estable de profesores, pero constituida por aquellos que estén dentro de los mejores elementos del medio y de los parámetros sólidos y de verdadero compromiso con el concepto y estilo salesiano de educación. La mejor manera en que podría definir el procedimiento relacionado con los docentes es citando a Michel Lobrot, mentalizador y fundador de lo que se ha llamado "Pedagogía Institucional".

"La Pedagogía Institucional tiende a ser un esfuerzo para renovar la pedagogía clásica; es un intento de renovación que presenta un conjunto de técnicas, de organizaciones, de métodos de trabajo, de procedimientos internos que tienen su origen en la práctica de la clase activa". Coloca Lobrot a los catedráticos en una situación nueva y variada que exige de cada uno de ellos un compromiso personal, buenas iniciativas y acciones ligadas a un proceso de continuidad.

Estará en capacidad de utilizar, además de las herramientas técnicas y pedagógicas, nuevos instrumentos y formatos conceptuales que faciliten permanentemente intercambios procesales, materiales, afectivos y participativos. También será capaz de aceptar y trabajar la Pedagogía Institucional como la suma de medios empleados para garantizar las actividades y los intercambios de cualquier clase y género, dentro y fuera del aula.

En cierto modo, todas estas ideas están ligadas a la Enseñanza Aprendizaje Cooperativo. En base a este formato se efectuaría la "clasificación y calificación docente" en las diversas cátedras de la UPS, disponiendo para el efecto de programas, tests y evaluaciones propuestas por los especialistas del área de la docencia y miembros del Consejo Académico de la Universidad, en coordinación, por supuesto, con los integrantes del Departamento de Gestión del Talento Humano.

*Sara Intriago de Tarré*

---

## **Clasificación y calificación**

Estimados/as participantes:

Aspectos que se podrían tomar en cuenta para la clasificación y calificación de la planta docente:

- Considerar la selección desde diferentes ópticas, para no caer en la posición de ser juez y parte en el proceso, planificando conjuntamente entre áreas académicas y administrativas.
- Investigar y constatar la trayectoria y/o currículum vitae dentro y/o fuera de la institución.
- Implementar tecnología y seleccionar docentes para la investigación, superación y autogestión, garantizando profesionales que no renuncien ante la primera oferta de trabajo de fuera.
- Reflexionar sobre los resultados actuales obtenidos con los docentes que laboran en la institución desde hace 10 años, teniendo como referente el proceso de selección realizado en este tiempo y meditando cómo estará la situación docente dentro de algunos años.
- Priorizar la juventud y valorar la experiencia, tomando en cuenta: cualidades actitudinales, relaciones humanas, respeto, cooperación, trabajo en equipo, compañerismo, superación propia, apoyo a la superación del compañero, coherencia entre lo que se dice y hace, pertenencia institucional, testimonios de buenos cristianos y honrados ciudadanos.
- Realizar evaluaciones desde diferentes perspectivas: estudiantes, directivos, personal académico, personal administrativo, secretaría, personal de servicio y limpieza.
- Realizar una campaña de preparación o pre-selección, bajo el eslogan: “El docente salesiano”, “El docente ideal” o “El mejor docente de la UPS”.
- Tomar como referencia las estrategias utilizadas en la implementación de la enseñanza aprendizaje cooperativo.

*Oswaldo Zumba*

---

## **La historia de la UPS**

Estimados amigos.

Como bien lo dice Oswaldo, es importante el mirar la historia de la UPS en su desarrollo docente, méritos ya sean propios, o al haber sido guías o tutores de programas realizados por estudiantes, que han recibido reconocimiento alguno,

esta puede ser una pauta importante, para marcar el nivel de involucramiento hacia la institución por parte del docente, pienso que pueden existir otros elementos para intentar calificar las cualidades de nuestros apreciados docentes.

Como también no olvidemos que es un proceso en el cual se pretende dar una calificación a las personas, por lo que es imprescindible la pureza de mente y del corazón en dicho proceso de evaluación y posterior selección de el docente universitario salesiano.

Un fraterno saludo.

*Paúl Flores*

---

### **Selección de docentes**

Lo que manifiesta Miguel Ángel me parece muy valedero respecto a la clasificación de los docentes; si queremos conformar un equipo docente sólido en la UPS hay que empezar por una clasificación previa a la contratación, vinculando así a los mejores talentos del medio a la institución.

El talento de las personas será así el recurso más importante de nuestra institución. Nuestra fortaleza serán docentes, administrativos y personal de servicio comprometidos con la misión institucional, y como dice Sara de Tarré, en esto “no se deben admitir concesiones”, por ello es necesario fortalecer los procesos de selección de personas.

Para la selección de las personas que formen parte de la planta de docentes a tiempo completo, considero que se deben tomar en cuenta a aquellos que tengan un equilibrio entre estos tres elementos:

1. Capacidades: ¿Qué puede hacer?
2. Compromiso: ¿Qué quiere hacer?
3. Acción: ¿Cómo actúa en su entorno?

*Rodrigo Padilla*

---

### **Docentes con perfiles profesionales de acuerdo al requerimiento de la UPS**

Saludos estimados compañeros.

Concuero en muchos de los puntos que se han mencionado, es decir el docente a tiempo completo debe tener alta capacidad científica, tecnológica y humana y sobre todo se debe identificar con la propuesta institucional bajo el

carisma salesiano, de tal manera que cumpla con agrado las tareas a él encomendadas y se convierta en un aporte y no en una carga que se tenga que arrastrar.

El perfil de los aspirantes debe garantizar que las propuestas que presenta la Universidad se puedan desarrollar y cumplir y que los cargos administrativos o tareas académicas encomendadas a estos docentes vayan de acuerdo a este perfil y no se tomen decisiones a la ligera que perjudiquen la marcha y la imagen de la Institución.

*John Calle S.*

---

## **Selección de docentes**

Estimados compañeros:

Estoy plenamente de acuerdo con aquellos criterios que señalan que la Mision, Visión y Objetivos Institucionales, son el punto de partida para establecer los criterios de selección de la Planta Docente de la UPS, en esta perspectiva, siempre será importante considerar el currículum profesional de los docentes, pero no es menos importante el grado de compromiso e identificación que el docente tenga respecto de la propuesta institucional.

*Luis Araneda*

---

## **Acciones que nos lleven a la clasificación y calificación de nuestro profesorado, en vista de tener una planta estable de profesores en las distintas áreas y a nivel nacional**

- Nivel de preparación académica (4to. nivel).
- Compromiso con la filosofía salesiana y su proyecto educativo.
- Espíritu colaborador.
- Antigüedad como docente salesiano.
- Disponibilidad de tiempo completo.
- Evaluaciones por parte de estudiantes y autoridades.
- Promedio de calificación con la que los estudiantes han sido promovidos al siguiente nivel.
- Índice de rendimiento: Total de puntaje de promoción/número de estudiantes matriculados en su materia.
- Índice de efectividad docente: Número de estudiantes que han repetido/ número de estudiantes matriculados en su asignatura.
- Experiencia en el campo profesional.
- Investigaciones realizadas.
- Libros o artículos publicados.
- Historial de su asistencia.
- Trayectoria cumplida en su relación con la UPS.

Además de lo antes descrito se debe considerar la parte afectiva y actitudes.

*María Teresa Arias*

---

### **La actitud: factor clave**

Se han expuesto ya algunos criterios muy importantes para la selección de ese grupo de docentes de planta que la Universidad desea mantener. Es evidente que lo primero que debe definirse es qué aspectos deberían ser tomados en cuenta para esta selección, quiénes formarán parte del grupo evaluador, de acuerdo a los criterios previamente establecidos y cómo se instrumentará este proceso.

En relación al primer aspecto coincido con algunos en que, tan importante como la formación y experiencia en el área de su desempeño, lo es la actitud. Dentro de este aspecto juega un papel relevante el compromiso del docente no solo con la institución sino fundamentalmente con la formación integral de nuestros estudiantes. De hecho, la misión que nos convoca no está orientada únicamente a una excelente formación profesional sino que se extiende también a una excelente formación humana.

Una actitud de servicio, una actitud de búsqueda de mejoramiento continuo propia y de las personas con las que interactúa, Una actitud creativa e innovadora que genere renovadas ideas acordes con los ajustes que toda organización debe ir realizando en el tiempo para avanzar a la par con los cambios del entorno, una actitud conciliadora y no conflictiva que permita un trabajo en equipo armónico, una actitud positiva frente a la búsqueda de soluciones a los problemas que se presenten antes que adoptar una posición de crítica y lamento... Estos, entre otros, son algunos elementos que deben, desde mi punto de vista, tomarse en cuenta para la selección.

El conocimiento puede ser ampliado, actualizado, complementado de muchas formas con apoyo de la institución... La experiencia se gana con el tiempo... pero si no existe la actitud para crecer, mejorar, cambiar, todo esfuerzo que la institución realice será infructuoso.

*Raquel Donoso*

---

### **Algunas ideas**

Un saludo a todos.

Es importante que en esta difícil tarea de conformación de la plataforma humana (docentes y directivos) no dejemos de lado documentos importantes como: a) "IDENTIDAD DE LAS IUS", específicamente los contenidos de los numerales [29] y [30]; y, b)"POLÍTICAS PARA LA PRESENCIA SALESIANA

EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR 2003 - 2008", particularmente en sus numerales [33], [34] y [35].

El desafío mayor, creo, será determinar qué mecanismos y qué plazos vamos a emplear para INSTITUCIONALIZAR dichas propuestas.

*Gilberto Brito*

---

## **Capacidad para trabajar en equipo**

La capacidad de relacionarse con las personas y la calidad humana elementos clave: Coincido plenamente con los requisitos profesionales y académicos que se han expuesto anteriormente como parte del perfil que debe cumplir el docente a tiempo completo, mas, considerando que estos docentes van a formar parte de un equipo "especializado" y sumamente comprometido con la misión y visión de la UPS, es muy importante tomar en cuenta elementos fundamentales de la persona misma del docente como la facilidad que tengan para trabajar en equipo, su actitud positiva para relacionarse con otros profesionales, gran calidad humana, solucionador de problemas y alto espíritu de solidaridad ya que de esto dependerá su desempeño en las diferentes actividades y los resultados esperados.

*Mercedes Zapata*

---

## **Selección de profesores**

En el afán de generar políticas que lleven a la clasificación y calificación de nuestro profesorado, en vista a tener una planta estable a nivel nacional, se pueden tomar los perfiles establecidos en los documentos como Identidad de las IUS, o el de Políticas de la Congregación para las IUS, o de nuestro mismo proyecto de Universidad, como muchos ya lo han sugerido, pero tan importante como lo que la Universidad espera del docente, es lo que los estudiantes esperan del docente, lo que el docente espera de la Institución y finalmente lo que el docente debe saber en cuanto al sistema de evaluación que la Universidad empleará para verificar su desempeño, perfectamente expresado en sus diferentes normas que comunicarán los valores, las ideas, las percepciones, es decir el comportamiento compartido de todos los que trabajan en ella.

No cabe duda que la calidad de una institución educativa depende de sus profesores, que la calidad de sus estudiantes depende de sus profesores. Seleccionar, por lo tanto, al profesor es una tarea muy compleja y se inicia con la elaboración del perfil profesional y humano que responda a la consecución de la misión y objetivos de la institución que debe ser conocido y aceptado por el aspirante.

Respecto al perfil para selección de colaboradores podemos, en efecto, guiarnos por varios documentos salesianos:

El de IDENTIDAD DE LAS IUS (21), al hablar sobre la conformación de la comunidad educativa establece profesores que integren:

- Competencia profesional.
- Capacidad para la investigación, la docencia y la educación.
- Sensibilidad ante el mundo juvenil.
- Capacidad de acogida de los jóvenes y de presencia entre ellos.
- Compromiso por la solidaridad y la justicia.
- Coherencia de vida con los valores evangélicos.

En el documento de *Políticas para la Presencia Salesiana en la Educación Superior*, establece que para garantizar cantidad y calidad de los recursos humanos, la selección de nuevo personal se hará conforme a perfiles y procedimientos que mejor respondan a las exigencias del proyecto institucional empezando por una titulación adecuada y la competencia profesional, evitando la constitución de un grupo demasiado endogámico.

En el CAPÍTULO XXIV al hablar de la convocatoria a los seculares, establece unos criterios básicos que se pide al secolar (164):

- Coherencia personal de modo que sean para los jóvenes punto de referencia educativa.
- La actitud educativa y la sensibilidad por la condición juvenil especialmente de los más pobres.
- La simpatía por Don Bosco y su método educativo.
- La apertura a la trascendencia y el respeto de la diversidad religiosa y cultural.

Y dentro de las orientaciones para la convocación de seculares (176) establece que la institución debe definir con claridad:

- El papel que se ofrece al secolar.
- La duración de su cargo.
- El período de prueba y su evaluación.
- El camino de formación.

Solo un buen perfil acompañado de un proceso riguroso de formación dará como resultado la implicación y la identidad con la obra salesiana.

*Julio verdugo*

---

## **Una estrategia**

Un año que nos trae un reto " buscar los mejores docentes salesianos" aunque suene un poco a show, pero estamos viviendo el proceso; es verdad que todos hemos intentado dar nuestras ideas para perfilar al mejor candidato, pero me



gustaría resumirla en dos palabras EFECTIVIDAD SALESIANA, teniendo en cuenta que la docencia es la razón de vida de nuestra institución, encaminemos a la efectividad en el proceso enseñanza aprendizaje. Me gustaría adicionar una idea, "teniendo ya algunas bases para lograr el objetivo, me gustaría sugerir el cohesionar el trabajo de Dirección Académica con Talento Humano (pido disculpas si pido algo muy apresurado), para mi pensar estaríamos cohesionando la efectividad guiada a la docencia y evaluada por la Dirección Académica y la Salesianidad que es nuestra esencia por GTH.

*Paúl Flores*

---

## **Quiero aportar sin polémicas y escribir lo que siento**

He leído los parámetros que se pide para nombrar a los profesores de planta: aspectos profesionales, calidad humana, experiencia en la profesión, experiencia docente, capacidad de trabajo en grupo, identificación salesiana, inclusive se pide antigüedad salesiana, etc. La pregunta que me hago es ¿trabaja como profesor porque le gusta o por qué? La educación no es una aventura que nos permite tener ingresos (que por supuesto lo necesitamos) sino un compromiso con la vida, pues formamos más con nuestras actitudes y vivencias que con lo que escribimos o hablamos bonito, el o la joven nos miran y escuchan "todo" y tienen sus comentarios propios, no el de las evaluaciones, que muchas veces son resultado de un momento emocional, es el comentario de sus "opiniones" frente a lo que vive.

El profesor ideal es el que le gusta hacer lo que hace y bien hecho (calidad total) y sea también una montaña de sinergia.

*Marcelo Alomoto*

---

## **S Í N T E S I S**

### **SUSTENTO FILOSÓFICO Y PEDAGÓGICO**

Múltiples han sido los enfoques conceptuales que los diferentes autores han tenido sobre la evaluación del desempeño, sin embargo en su gran mayoría la conciben como un Proceso que nos permite apreciar el desenvolvimiento de una persona en el cargo al cual la organización le ha asignado.

Dirigida al mejoramiento de sus colaboradores, directivos e institución. Zavala (2005) plantea con toda razón que la persona es el eje fundamental para que las organizaciones no pierdan su misión; ya que nos permitirá saber qué somos y en dónde estamos como organización, podemos controlar los desvíos, seguir de cerca las modificaciones que se han implementado y conocer la interacción o el trabajo en equipo y también la capacidad de los directivos como líderes de

la organización. Sin duda esto nos permitirá proyectarnos al futuro (análisis del desarrollo futuro), estructurar organigramas de relevo, promociones, planes de capacitación, completar planes de desarrollo o carrera interna de cada uno de los colaboradores en función de sus individuales potencialidades.

### **¿CÓMO INICIAR?**

- Entender la problemática de la calificación y clasificación docente y cual será su aporte al mejoramiento de la gestión Universitaria.
- Realizar un levantamiento actual y permanente de la información de todos los docentes de manera que esté disponible en todas las unidades y en los momentos justos.
- Desarrollar un proceso de análisis de perfiles ideales de cátedra y perfil actual del docente.
- Desarrollar procesos de selección y capacitación docente con miras al cumplimiento de la misión y visión institucional a largo plazo.

### **EN LO INMEDIATO**

- Apoyar las iniciativas que se están tomando sobre el tema.
- Cumplir con lo dispuesto en el Plan Operativo donde uno de los objetivos estratégicos está justamente el de racionalizar el talento docente, sobre la base de la selección y evaluación del desempeño y el perfil de competencias profesionales.
- Elaborar el catálogo de competencias que buscamos para los docentes de la UPS, ejemplo: pensamiento crítico, generación de ideas, trabajo en equipo, etc.

### **OTRAS IDEAS.**

#### **Criterios a tomar en cuenta al momento del análisis**

- Un mínimo de dos años de permanencia en la UPS.
- Nivel de involucramiento y compromiso con la filosofía salesiana, solvencia académica demostrada.
- Motivación al trabajo personalizado con los estudiantes.
- Predisposición a comprometerse en el trabajo en exclusividad con la UPS.
- Implementar tecnología y seleccionar docentes para la investigación.

Para la selección y definición de indicadores que permitan identificar las competencias y capacidades requeridas, se debe tomar en cuenta un equilibrio entre los siguientes elementos e indicadores:

#### **ELEMENTOS:**

- Capacidades: ¿Qué puede hacer?
- Compromiso: ¿Qué quiere hacer?
- Acción: ¿Cómo actúa en su entorno?

## **INDICADORES:**

- Tiempo de dedicación a la UPS.
- Involucramiento y compromiso con la filosofía salesiana.
- Motivación al trabajo personalizado con los estudiantes.
- Capacitación recibida por parte de la UPS.
- Cargos o funciones desempeñadas.
- Participación en eventos de la UPS
- Representación a la UPS en eventos externos.
- Publicación, opinión/artículos en los órganos de difusión de la UPS.
- Evaluaciones.
- Formación académica, profesional y docente.
- Experiencia dentro y fuera de la UPS.
- Disponibilidad de tiempo /movilidad.

