

VII ENCUENTRO DE PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN UNIVERSITARIA

Secretaría Técnica

Adriana García Pesántez
Mariana Carrillo Mosquera
Mercedes Zapata Sánchez
Luis Álvarez Rodas
Juan Carlos Sánchez
Fernando Pesántez Avilés



San Patricio, Cumbayá-Quito
Noviembre 2009

Tabla de contenido

SECCIÓN I. INTERVENCIONES

1. Intervención del P. Javier Herrán – Rector	9
2. Intervención del grupo Edulife	21
3. Rol del Consejo Académico y otros actores universitarios	31
(Dr. Edgar Loyola – Vicerrector)	

SECCION II. PRODUCTOS

4. Productos a desarrollar por las Áreas del Conocimiento previo al inicio del ciclo marzo – julio 2010	43
5. Definición y precisión de Áreas, Subáreas y Dominios	47
Resumen de la jornada. (viernes 6 de noviembre/2009)	51

SECCIÓN III. SOCIALIZACIÓN

6. Grupos involucrados para socializar el proceso de cambio.....	57
7. Estudio y análisis de Estatuto y Reglamentos.....	61

SECCIÓN IV. EVALUACIÓN Y CURRÍCULO

8. Propuestas de “evaluación curricular y del sistema curricular”	65
9. Evaluación del currículo	79
10. Evaluación del impacto de la oferta universitaria	87

11. Flexibilidad curricular.....	93
12. Criterios comunes (trabajo en grupos)	97
13. Síntesis de criterios comunes para la construcción de la currícula universitaria	103
14. Estrategias para la vinculación de los Directores de Área del Conocimiento a las labores docentes	107
15. Presentación de un modelo de desagregación de la organización curricular en función de las áreas del conocimiento.....	113
Evaluación del encuentro.....	117

MEMORIA
II ENCUENTRO DE LAS ÁREAS
DE CONOCIMIENTO

CENTRO DE ESPIRITUALIDAD SAN PATRICIO

CUMBAYÁ-QUITO

6 Y 7 DE NOVIEMBRE DE 2009

SECCIÓN I.
INTERVENCIONES

1. INTERVENCIÓN DEL P. JAVIER HERRÁN – RECTOR

Los temas que han convocado este encuentro requieren de un marco de referencia al que lo he llamado *Nomenclatura*, que sin ser cambios estructurales-organizacionales, sirven para ubicarnos en nuestras relaciones. Esta propuesta de organización desde una nomenclatura responde a una historia, a unos antecedentes y a grandes acciones de la Universidad.

Por un lado, existe la necesidad de dar al Sistema Preventivo Salesiano una configuración científica y, por el otro, la de generar una difusión de una oferta a entidades de diferente índole, porque la educación salesiana, su oferta y su colectivo no son solamente de tipo escolar sino ciudadana.

Es importante generar procesos de formación para la comunidad, pero también al interior de la Institución, en este marco se viene desarrollando la propuesta DIDUPS ‘Didáctica para los Docentes de la UPS’, que no es solamente una visión de cómo ser *un docente universitario*, sino de cómo ser *un docente universitario salesiano* que va más allá del ser docente, significa que este ‘ser’ ha establecido cambios en su forma de actuar y, evidentemente, en las estructuras que maneja, por lo tanto también ha realizado un cambio en su forma de educar.

Esto coincide con la propuesta que estamos empeñados en construir, todo está interrelacionado con el cambio del modelo pedagógico educativo de la Universidad Politécnica Salesiana de *pasar de la enseñanza al aprendizaje*, en donde el *centro es el alumno*, esto que se ha convertido en un *slogan* se transmite y se transforma en un primer momento en las Áreas de Conocimiento, las que se integran como ejes transversales, pero su condición de transversalidad nos ha llevado a re-

pensar la estructura de los decanatos y de las facultades, los que en esta nueva propuesta no tienen sentido, quedando así conformado un Sistema de Transición, que tiene un plazo límite y este es hasta el 2010.

El sistema de transición ha permitido identificar algunos problemas en la gestión y en la estructura universitaria, uno de ellos en la gestión, presentándose dificultades de entendimiento en las líneas de mando, además se visualizó la necesidad de otorgar mayor interés a la gestión local, en este caso de las Sedes y una necesidad de dirección, de coherencia, de control, de auditoría al Rectorado. En abril de 2009 se llevó a cabo una reunión en donde las Direcciones Nacionales dejaron de ser tales en el sentido de dirigir y se les dio el nombre de Asesorías del Rector, en realidad no son solamente asesorías, son departamentos, aunque no de acción directa, pero sí de generación de políticas, de evaluación, bajo las órdenes del Rector, la persona al cargo no es solamente un asesor sino el responsable, por lo que debe rendir cuentas de su acción, por lo tanto el término ‘asesor’ queda un poco diluido con respecto a las funciones que deben desempeñar.

La nomenclatura a presentar no es definitiva, se la puede mejorar, pero por hoy será eso, una nomenclatura. Los criterios para trabajar durante este encuentro pretenden empatar la propuesta del docente universitario salesiano con una visión del sistema preventivo de estar al servicio del alumno con la de trabajar una Universidad por áreas del conocimiento. Se espera romper de alguna manera la llamada ‘carrera universitaria-oferta académica por carreras’ para tener un mapa de selección formativo de ese perfil que el estudiante con el apoyo de sus tutores va definiendo, evidentemente la carrera es un punto referencial que por ley hay que asumir y cumplir. A partir de esto los criterios serían:

Trabajar con organigramas, que los niveles de jerarquía sean los mínimos, no una estructura jerarquizada sino una estructura plana y lo más ancha posible, con responsables, por tanto con células operativas que al no depender jerárquicamente unas de otras y así, al necesitarse unas de otras deben desarrollar redes de conocimiento, redes de apoyo, redes de gestión, redes de comunicación. La Universidad tiene todos los elementos para que esas redes funcionen al máximo, y de hecho los úl-

timos meses se ha visto cómo están funcionando, tenemos a disposición buenos sistemas de comunicación IP, a través de los cuales podemos interconectarnos, dialogar y trabajar cooperativamente, con lo cual se van produciendo resultados, evidentemente necesitan ser validados, la propuesta que va a ponerse en práctica y que consiste en un sistema de redes con criterios de eficiencia, de rentabilidad, de rendición de cuentas, de transparencia y de información.

A continuación se presenta una descripción de los Servicios Nacionales para la Gestión y el Desarrollo Académico, según su denominación:

1.1 Áreas del Conocimiento (Ver cuadro 1)

- Reflejan la estructura académica en el nuevo modelo educativo. Su acción es transversal en toda la estructura académica de carreras, posgrados, investigación, vinculación con la colectividad y formación del docente.
- No son sustitución de las clásicas facultades. No unifican bajo el Área a carreras ni propuestas académicas sino a ciencias, sus dominios y contenidos.
- Esta estructura no tiene lugar físico definido, sus miembros pueden estar en las diversas Sedes y en el Rectorado. *Preferiblemente deberían estar vinculados a las Sedes para que ejerzan la docencia.*
- Dependen laboralmente de la Sede donde están físicamente.
- Tienen un responsable denominado director (a) y múltiples participantes-miembros que funcionan en RED. Por el momento en la RED no hay más divisiones por funciones. Con el crecimiento de la RED y sus funciones, estas podrán irse especializando en DEPARTAMENTOS.

1.2 Unidades Académicas (Ver cuadro 1)

- Son servicios específicos que se prestan a nivel nacional para el desarrollo académico.
- Esta estructura no tiene lugar físico definido, sus miembros pueden estar en las diversas Sedes y en el Rectorado.
- Sus miembros dependen laboralmente de la Sede donde están físicamente.

1.3 Secretarías Técnicas (Ver cuadro 1)

- Responden a las necesidades de apoyo para la gestión del Rector, hacen referencia a actividades específicas en el funcionamiento institucional.
- Funcionan todas físicamente en el Rectorado. Están bajo la responsabilidad de una persona que se denomina Secretario (a) Técnico (a).
- Este servicio puede estar formado por uno o varios funcionarios, todos están en la nómina del Rectorado.

1.4 Asesorías Técnicas (Ver cuadro 1)

- Aportan a la gestión del Rector con criterios técnicos para la toma de decisiones sobre determinados ámbitos del quehacer universitario.
- Corresponden a todos los servicios de carácter de asesoría y responsabilidad compartida que tiene carácter nacional, por ser nacional el producto del que son responsables.
- Esta estructura no tiene lugar físico definido, sus miembros pueden estar en las diversas Sedes y en el Rectorado y son nominados *ad honorem*.

- Su funcionamiento es a manera de RED con un responsable que puede ser el Rector.

CUADRO 1.
IDENTIFICACIÓN DE LOS SERVICIOS DEL RECTORADO

RECTOR	Javier Herrán
VICERRECTOR	Edgar Loyola
Secretaría General	Juan Carlos Sánchez
Procuraduría	Jeffrey Zúñiga
Contaduría General	Teresa Carchi
Auditoría	Adriana Alvear
SECRETARÍA TÉCNICA	Secretario(a) Técnico (a)
de Desarrollo Académico.	Fernando Pesantez
de Pastoral.	Medardo Silva
de Investigación.	Vinicio Ordóñez
de Vinculación con la Colectividad.	Gilberto Brito
de Bienestar Estudiantil.	Gilberto Brito
de Gestión del Talento Humano.	Diego Cedillo
de Presupuesto y Finanzas.	Marco Antonio Posligua
de Comunicación.	Luis Álvarez
de Relaciones Nacionales e Internacionales.	Juan Pablo Salgado
de Sistemas.	Fernando Narváez
de Estadística.	Wilson Verdugo
de Construcciones.	Walter Pesantez
CONSEJO TÉCNICO	Miembros
de Publicaciones.	Javier Herrán Gómez (Presidente), Juan Bottasso, José Sánchez Parga, Eliécer Cárdenas Espinoza (Invitado), Mónica Castro, Luis Álvarez Rodas (Editor General).
de Autoevaluación y Acreditación.	Edgar Loyola (Presidente), Fernando Pesántez, Jaime Padilla, Sebastián Granda, Ángela Flores, Germán Parra, Representante docentes, Representante administrativos, Delegado pastoral, Diego Cedillo, Representante Estudiantil, Juan Carlos Sánchez

	Comité Técnico: Edgar Tello, Marco Antonio Posligua, Juan Vicuña, Edison Zumba.
de Planificación y Evaluación.	Sebastián Granda, Viviana Montalvo, Andrés Bayolo, Germán Parra, Edgar Tello.
de Imagen de la Universidad.	Juan Pablo Salgado, José Juncosa, William Criollo, Mariuxi Buendía.
ÁREAS	Director (a) de Área
de Educación.	Jaime Padilla.
de Humanidades.	Rómulo Sanmartín.
de Razón y Fe.	Luciano Bellini.
de Ciencias Sociales y del Comportamiento Humano.	Sebastián Granda.
de Administración y Economía.	Santiago Solano.
de Ciencias Exactas.	Jack Bravo.
de Ciencia y Tecnología.	Diego Peñaloza.
de Ciencias Agronómicas y Veterinarias.	Fredi Portilla.
de Ciencias de la Vida.	Paco Noriega.
UNIDADES ACADÉMICAS	Coordinador (a)
de Educación con ayudas tecnológicas.	Pablo Farfán.
de Posgrados.	Viviana Montalvo.

Como se puede evidenciar, el quehacer universitario es académico, pero evidentemente tenemos servicios, la idea clave es saber cuáles son las estratificaciones y los niveles.

A continuación se muestra el esquema de la realidad a nivel de Sedes:

**CUADRO 2.
IDENTIFICACIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SEDE**

VICERRECTOR DE SEDE	
Contaduría de Sede	
Secretaría de Campus	
COORDINACIONES	Coordinador (a)
de Desarrollo Académico.	
de Posgrados.	
de Pastoral (ASU).	
DIRECCIONES TÉCNICAS	Director(a) Técnico (a)
de Administración e Inventario.	
de Vinculación con la Colectividad.	
de Bienestar Estudiantil.	
de Gestión del Talento Humano.	
de Presupuesto y Análisis Financiero.	
de Comunicación.	
de Sistemas.	
DIRECCIONES CULTURALES	Director (a) de
de Danza.	
de Museo.	
de Teatro.	
de (añadir los grupos culturales que se tenga).	
UNIDAD DE APOYO ACADÉMICO	Director (a) de
1. Biblioteca.	
2. Idiomas.	
3. Cultura Física	
4. (Siguen otras. Añado el modelo de Sede Quito)	
CENTROS DE INVESTIGACIÓN	Director (a) del Centro
Centros de que funcionan en la Sede	
CENTROS DE PRODUCCIÓN	Jefe
Centros que funcionan en la Sede.	
PROGRAMAS ACADÉMICOS	
CARRERAS	Director (a) de Carrera
POSGRADOS	Director (a) del Posgrado
CÁTEDRA	Director (a) de la Cátedra

Aclaración:

Como en toda institución universitaria el organigrama parte siempre de organismos colegiados; el Consejo Superior que más adelante se verá cómo constituirlo con mayor representatividad, y los dos Consejos: el Consejo de Desarrollo Académico, no solamente Consejo Académico sino de Desarrollo porque lo académico lo es todo a nivel universitario y el Consejo Económico.

En el primer nivel de jerarquía están: Rector y Vicerrector Nacional.

En el segundo nivel: Vicerrector de Sede, y en el nivel siguiente las Direcciones.

Centrándonos en el Rectorado, el nivel siguiente al Rector y Vicerrector son los Departamentos, las Áreas, Asesorías y Unidades, estas instancias no son niveles jerárquicos con respecto a la Sede.

El organigrama como tal no intenta ser ideológico ni puede serlo, porque devendría en un grave riesgo el intentar que refleje la visión pedagógica de la Universidad, es simplemente un instrumento de líneas de mando y jerarquías porque lo otro sería intentar dibujar toda una filosofía; el organigrama tiene que ser limpio y claro, debe tener explícito a quién hay que hacer referencia, y dónde se deben tomar decisiones. Es en la *Carta de Navegación* dónde se encuentra reflejado el qué se hace y cómo se lo hace y el cuándo se lo hace.

Respecto a las Unidades, sus miembros dependen laboralmente de la Sede donde están físicamente, por ejemplo los responsables de la unidad de didáctica (Pablo Farfán, Milton Cerda, Tatiana Rosero, etcétera), que forman una *unidad de nivel nacional* pero que físicamente pueden encontrarse en cualquier lugar, y reciben sus pagos donde se encuentren.

Con respecto a la *Unidad de Formación Docente* es una necesidad de las áreas pero existe una unidad concreta que presta esos servicios a la cual hay que acudir, no es una unidad que se debe crear al interior de cada área porque caso contrario se tendrían nueve unidades de forma-

ción, este momento esta unidad es una, que podrían ser dos en un futuro, una que junta lo académico-virtual y la formación virtual eso está en una sola “*caja negra*”, en donde están concretamente el equipo de Quito y Cuenca, unificando plataformas, criterios, etcétera, y tendrán que en algún momento separarse por el volumen y la diferencia de trabajo, etcétera.

En cuanto al Departamento de Estadística se centraría en brindar estadística pura y llana, quiénes hacen el análisis son los que necesitan de aquella información, es decir el solicitante; por lo que habrá que vincularse y trabajar igualmente en red. Todos debemos demandar qué estadísticas necesitamos, cosa igual sucede con los indicadores.

Resonancias:

Edgar Loyola

Respecto al tema del Departamento de Estadística, indica que la Universidad no tiene una información oficial inmediata, y que ésta debe ser veraz y certera en la actualización de los datos. De esta manera, es responsabilidad del titular de la carrera el tener al día la información correspondiente, tanto en pregrado como en posgrado y en la parte administrativa, así como en los distintos departamentos, según el esquema presentado por el señor Rector, entonces con la nueva nomenclatura que se manejará, sin duda los titulares serán los responsables. Resalta que quien no tenga esa información tendrá que completarla y una vez que cuente con ella, se podrán hacer todos los análisis. Esta es la realidad, previo a lo que debería ser el funcionamiento del Departamento de Estadística, por tanto será necesario el empeño de todos por actualizar los datos y es más, la idea es que a través del portal de la Universidad estos datos inmediatamente estén en línea actualizados para quién lo requiera.

P. Luciano Bellini

Manifiesta que con las explicaciones presentadas en el cuadro 2 está clara la intención y le parece muy oportuno el planteamiento del

Rector; sin embargo, solicita que el organigrama refleje todo lo que se ha explicado, específicamente la idea de la planimetría y la no verticalidad en la gestión y estructura.

P. Javier Herrán

Plantea que la propuesta no es simplemente dibujar un organigrama, sino que lo importante es estar de acuerdo en cómo se va a trabajar, y estar conscientes del espacio que hoy conforma nuestra estructura para la gestión universitaria. El desafío es realizar una propuesta clara de qué es lo académico, saber dónde estamos, y cuál es el camino.

El Rector expone otras preocupaciones: ¿Qué hacer respecto de la realidad de los estudiantes de primer año? No se puede tener una carrera con porcentajes de repitencia en disciplinas específicas entre el 80 y 90%.

¿Estamos conscientes de que a la gran mayoría de egresados les ha quedado un sabor agridulce de la Universidad, debido a que la titulación se ha convertido en un largo camino? La solución evidentemente NO son los cursos de graduación, hay que tomar decisiones. Si se habla de investigación, y al ser la tesis un proceso de investigación, ¿Por qué no se lo vincula al proceso de formación?

Son demandas a las cuales debemos responder, adicionalmente de lo que significa la revisión curricular a la que se avecina la Universidad, existe otra tarea pendiente como es la definición de porcentajes de vinculación e interrelación entre carreras, tema que las Áreas y sus Directores deberán debatir, analizar y propulsar, siempre a la luz de la aprobación y resoluciones del Consejo de Desarrollo Académico.

P. Luciano Bellini

Acota que estas demandas nos obligan a adquirir una disciplina personal, a ser muy responsables, a hacer lo que corresponde, a realizar un trabajo ordenado, sabiendo adónde tenemos que ir y con quién se debe vincular, porque todos dependemos de todos.

P. Javier Herrán

Expresa que la Universidad debe funcionar creando redes del conocimiento, que debemos ver en la red un modelo no sólo interesante sino efectivo, ya que las redes no se crean con pirámides, con funciones, con responsabilidades, con quién manda, con el informe del informe. Sostiene que hoy hemos comenzado a dar prioridad número uno a lo informático, a los sistemas de comunicación internos, que son el futuro, recalcando que la información es indispensable siempre que aporte al conocimiento. Esto solicita reducir los informes, no es necesaria una serie de documentos para tomar una decisión. El trabajo diario nos puede llevar a la confrontación y a las diferencias, mas éstas deben ser superadas, queda claro que necesitamos trabajar conjuntamente, y en la contienda hemos de aprender a asumir los golpes y también a agradecerlos.

Ese esquema anima a los compañeros Directores de Área a que empiecen por algo, a resolver los problemas, los centros de poder se crean, no siempre están en las altas esferas, están más abajo, lo que tenemos que hacer como responsables es lograr que esos centros se desbaraten.

2. INTERVENCIÓN DEL GRUPO “EDULIFE”

INTERVENCIÓN DEL DR. ANTONELLO VEDOVATO:

DIDUPS está siendo base para el desarrollo de proyectos importantes, se transforma en una escuela de formación permanente de docentes con carácter salesiano.

A continuación se presentan algunos datos que permiten constatar que este proyecto tiene indicadores importantes, entre ellos:

- N° de participantes 174.
- N° de horas de trabajo en la plataforma 7.000.
- 11.210 accesos a videos, una media de 100 por persona.

Se han cargado en el DIDUPS 942 productos (desarrollados tanto por los participantes como por EDULIFE).

Los productos realizados (por los participantes) han sido consultados por otros docentes participantes, en un número de 6.977 veces.

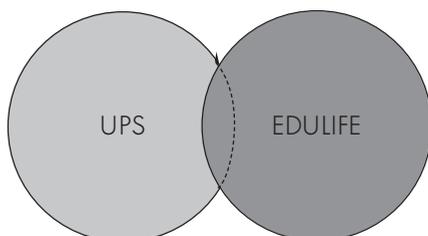
La experiencia de formación DIDUPS, es de interés fuera de la UPS y de EDULIFE, tal es el caso de docentes de Italia que han propuesto colaborar en este proyecto y han solicitado su voluntad de ingreso. La Universidad Politécnica Salesiana, con todo este trabajo, está creando un proceso catalizador y altamente atractivo, lo cual es un punto de partida, no un resultado, que motiva el inicio de un nuevo camino.

Resultados

Uno de los primeros resultados, más allá de las dos organizaciones EDULIFE-UPS, es el Proyecto GTH-IUS, tema que será tratado con mayor profundidad por el Dr. Luciano Fiorese más adelante. Este proyecto IUS nace sobre el modelo DIDUPS. La idea de la Universidad es una organización que tiene su propio ciclo de valores y el principal generador de ellos es el docente porque está en relación directa con los estudiantes, por eso se preparó el perfil del docente IUS como docente con carácter salesiano.

Al observar el gráfico, se aprecia que entre los dos proyectos hay un punto en común entre la UPS y EDULIFE.

GRÁFICO 1.



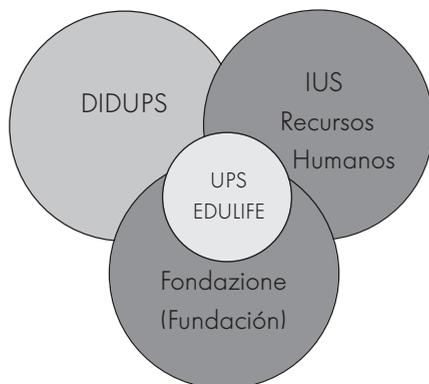
El encuentro de esta semana con directivos y con quienes forman parte del proyecto en forma más estricta tuvo como objetivo el conocer qué tan comprometidos están los actores para continuar este proceso. Mientras más fuerte sea la determinación de la UPS en desarrollar con EDULIFE este proyecto de formación docente, este se transformará en un laboratorio muy interesante, en el ámbito de la formación y didáctica para docentes.

Propuesta de fundación

Hace tres años EDULIFE está recorriendo pasos necesarios para crear una fundación dedicada a sostener a las instituciones educativas con una visión salesiana. Esta fundación, que se volverá realidad a ini-

cios del próximo año, está interesada en colaborar con aquellas propuestas dedicadas a procesos formativos en todos los niveles educativos.

GRÁFICO 2.



¿Qué es lo que hará la Fundación?

Entre otras actividades, buscará recursos para invertirlos en:

- Investigación permanente.
- Formación de los adultos que se transforman en educadores en las respectivas obras educativas.
- Creación de un centro de desarrollo de recursos didácticos.

*** INTERVENCIÓN DEL P. JAVIER HERRÁN: PRESENTANDO LOS EJES DE COLABORACIÓN CON EDULIFE.**

Nuestra institución es una colectividad humana motivada por un objetivo central que es la educación con un modelo muy especial, que no es genérico, sino que tiene identidad y que la denominamos Universidad Politécnica Salesiana, que cuenta con unos niveles académicos y una forma ideológica de ver al hombre desde lo salesiano; el DIDUPS de alguna forma ha dado una base científica, fundamentándose en una teoría pedagógica y en una base de descubrir el sistema pedagógico de Don Bosco desde una visión constructivista, en esta primera parte he-

mos intentado hacer un esfuerzo de cómo organizar una sociedad académica desde esta visión. En síntesis sabemos lo que no queremos (una estructura de poder), conocemos de la necesidad de superar una mentalidad, que es la mentalidad dualista, no existe lo académico ni existe lo administrativo existe la Universidad Politécnica Salesiana, y en ese ángulo debemos trabajar todos conjuntamente, cada cual en aquello que sabe, '*sumemos las capacidades ajenas*', es decir es cuestión de poner todo en común.

En esta segunda fase, que es la práctica política social de una visión, hemos intentado ver cómo políticamente nos organizamos como sociedad, lo hemos verbalizado, mal graficado, y Antonello se propone teorizarlo, vinculándolo al proceso pedagógico que requiere de una praxis política en este caso de políticas universitarias. Ésta nuestra realidad, como un grupo con más de mil funcionarios, nos constituimos en un laboratorio, en algo que como sociedad vamos intentado cambiar. Lo que nos propone Antonello es compartir nuestra experiencia con el resto de la colectividad universitaria, ya que otros también nos han ayudado a participar y a generar el proceso, en este caso EDULIFE, y la propuesta es por qué no dar un paso más allá y no quedarnos solamente en la práctica de la Universidad que queremos, sino convertirnos en vendedores de la Universidad que se está haciendo y formando, ya que puede ser que en otros espacios también estén interesados en el proceso. Surge la necesidad de algo distinto de la UPS y de EDULIFE, que es una Fundación que tiene un rostro ante el mundo, que no identifica instituciones pero sí identifica procesos, identifica objetivos y su objetivo es la educación, pero no una educación genérica sino centrada en un modelo concreto de educación que nace de todo este proceso. ¿Qué es lo que se nos solicita como socios de esta Fundación? Nos pide simplemente que respecto al modelo generado en este primer laboratorio logremos darle razón a estos efectos, descubramos las causas, las analicemos, las conectemos en proyectos a través de la Investigación y de esa Investigación nos propone básicamente tres líneas:

I. SOSTENIBILIDAD CIENTÍFICA AL MODELO PEDAGÓGICO:

El modelo pedagógico no está acabado, sino está siendo estructurado, se lo va creando en correspondencia con la propuesta de construc-

tivismo, se involucra al estudiante pensando en su capacidad, se incorpora la visión política, y se le da una base científica al modelo.

II. SOSTENIBILIDAD DE LOS RECURSOS HUMANOS PARA MANTENER EL CAMBIO:

El modelo apunta a un cambio de sociedad, cambio del cual nosotros somos parte, comenzamos por el de nuestra estructura mental y el de las prácticas educativas, que creemos se convertirán después en prácticas sociales, y estas prácticas políticas requieren de hombres y mujeres comprometidos y formados, para ello es necesario una investigación que apunta a responder si:

- ¿Existe la capacidad de los recursos humanos para dar acompañamiento a este proceso?
- ¿Estamos convencidos como académicos que somos capaces de sostener el proceso de cambio?
- ¿Estamos como grupo social militantes del cambio bajo las condiciones, modelos, cualidades de las personas, convencidos de lo que queremos?
- ¿Somos capaces de mirarnos a nosotros mismos científicamente investigando los procesos para poder decir “*esto somos*”, esta es nuestra propuesta, estos son nuestros compromisos?

Nos proponemos un cambio basado en capacidades personales, en modelos pedagógicos, en compromisos, no en presupuestos. Por ello se requiere de una investigación desde la viabilidad, que parta de una hipótesis que hable de los recursos y de cómo alcanzar una universidad en que se doblen los resultados y se mejore la calidad académica. Hay que investigar el grupo social que se encuentra en capacidad de comprometerse con el proyecto.

III. SOSTENIBILIDAD ECONÓMICA DE LA PROPUESTA

La propuesta es: ¿vamos a hacer el cambio, no doblando los recursos sino mejorando los rendimientos con los mismos recursos, con los mismos presupuestos, con los mismos ingresos?

No nos hemos propuesto un cambio basado en presupuestación sino uno fundado en modelos pedagógicos, en uniones de personas, en capacidades personales. Hay que darle seguridad profesional a la gente que trabaja este momento, por lo que no se realizará un cambio para reducir puestos de trabajo, esto no es una reingeniería de una empresa, o una reingeniería para saber cómo se obtiene una educación más barata, se trata de una reingeniería para obtener mejores y mayores resultados con los mismos costos, por lo tanto una investigación desde lo económico y desde la viabilidad que tiene que llegar como hipótesis demostrativa.

Somos capaces de descubrir cómo con el mismo dinero se puede obtener mejores resultados. Desde la próxima convocatoria, al concurso de investigación, la propia Universidad va a destinar recursos para estas líneas de investigación.

Resonancias:

John Calle

Manifiesta que en el proceso de investigación se deberá incorporar visiones externas, aclara que partimos del juzgamiento de nuestro actuar interno como universidad, y puede entonces ser difícil decir qué cosas estamos haciendo mal, y quedarnos únicamente en nuestros logros.

Fernando Pesántez

Expone que una forma errónea de llevar la propuesta sería responder a las hipótesis planteadas desde ópticas de investigaciones individuales, piensa que si nos detenemos un momento a reflexionarlas veremos que son complementarias y es aquí donde está el reto de la transdisciplina; es decir, cómo conformar un equipo humano que logre investigar todos los elementos planteados desde la misma lógica de nuestro modelo que es integrador y transdisciplinar.

Antonello Vedovato

Asiente que hemos comprendido lo que se entiende por Investigación, igual lo que entendemos por formación, respecto al centro de

desarrollo de los recursos didácticos tenemos que ir descubriendo juntos su alcance.

En el proceso que nos involucra, de pasar de la enseñanza al aprendizaje, el docente tiene la necesidad de contar con recursos didácticos diseñados para su trabajo con el estudiante. Hemos visto ya los primeros ejemplos al interior de DIDUPS y también unos pequeños prototipos del Área de Ciencias Técnicas.

P. Luciano Bellini

Comenta que existen docentes como el caso de Eduardo Calle que tiene adelantado todo el proceso de construcción de Objetos Renovables de Aprendizaje “ORA” para -robótica- se pudiera además de la parte teórica demostrar una aplicación concreta del curso, y presentarlo en el encuentro de rectores de las IUS más significativas de América a desarrollarse en enero de 2011.

*** INTERVENCIÓN DEL DR. LUCIANO FIORESE:**

Las universidades salesianas han adecuado su estrategia y alinearon su gestión a la propuesta de la congregación porque en el año 2003 el Rector Mayor P. Pascual Chávez sancionó dos documentos: 1. Identidad y 2. Políticas de las IUS. En el año 2004, en la Conferencia de Santiago de Chile es en donde por primera vez se hizo una conexión entre identidad, política y recursos humanos, luego en Guatemala 2006 se trataron dos temas: 1. Competencias que son la base de cualquier organización, por lo tanto, también del docente; y, 2. Capital intelectual. Llegando a Porto Alegre, en donde el P. Carlos Garulo encarga centrar el tema de la conferencia sobre los Recursos Humanos. Entonces se pregunta: 1. ¿Cuál es el contexto de la evolución mundial de la educación universitaria? y 2. ¿Cómo confrontar las IUS con este contexto?

Ahora el encuentro de Porto Alegre se basó sobre tres fundamentos:

- 1) Visión mundial de la evolución de la educación universitaria;

2) La metodología; y,

3) La perspectiva que hay que dar a las IUS.

En esta conferencia el Dr. José Ginés Mora y Pier Giuseppe Ellerrani hablaron del desarrollo de las universidades a partir de la declaración de Bolonia (10 años de la declaración, ésta inició con cuatro universidades europeas y ahora están participando 45), en este proceso se involucró a la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos OCDE y la UNESCO, por lo tanto, es un proceso que le atañe a todo el mundo, proceso centrado en el perfil de salida del estudiante y plantea el cómo tiene que formarse la oferta académica hasta llegar al perfil del docente universitario. Esto aconteció en 10 años.

¿Cuál es la situación de las IUS frente a esto?

Para demostrar cuál es el estado del arte de las IUS se presentó la experiencia de la Universidad Politécnica Salesiana, esto permitió a los rectores presentes con sus staffs darse cuenta de la distancia y separación que hay frente a la perspectiva mundial. Las IUS tienen debilidades, tienen divisiones, estamos lejos de la perspectiva mundial de Bolonia, algunas de ellas (las IUS) son consistentes (7 u 8), en cambio la mayoría son pequeñas (facultades, institutos), por lo tanto, es necesario marcar una visión, una estrategia. Por un lado, hemos presentado la experiencia de la UPS después del modelo de Bolonia, de otro lado hemos propuesto realizar un curso de Gestión Integrada de los Recursos Humanos, centrados en la figura del docente, por lo tanto, sobre el perfil de sus competencias. Este curso ira adelante hasta finales del 2010 lo que coincide con el famoso plan 3 del Coordinador General de las IUS.

El Dr. Fiorese cree que la única perspectiva que tienen las IUS es trabajar sobre esta experiencia que la Universidad Politécnica Salesiana está realizando, bajo este punto de vista, se permitió decir que. El futuro de las IUS está en manos de la Universidad y en las suyas. El curso de gestión de Recursos Humanos está moldeado sobre el curso DIDUPS. Ahora como todos trabajamos al interior de la congregación salesiana le pareció oportuno solicitar la opinión de un Superior Mayor después de la Conferencia de Porto Alegre. En el caso específico de las IUS a la pastoral juve-

nil que manifestó su apoyo y solicitó que se siga por este recorrido iniciado que consiste en desarrollar el perfil del docente universitario, declarando esta tarea como de prioridad absoluta. Este es el mensaje que nos llega y nos anima a continuar con el proceso.

Hay otro aspecto, a tener presente para ayudarnos y ayudar a las otras IUS, y es la tendencia de la *estatización de la educación superior*, por decir en Brasil el gobierno está abriendo muchas universidades estatales lo que está poniendo en dificultad a las universidades salesianas del sector. En Europa este problema no existe porque casi todas las universidades son estatales salvo muy pocas excepciones. Debemos tener en cuenta que hay una competencia de parte de los Estados con las universidades particulares, por tanto para poder enfrentar esta competencia y desarrollar nuestra visión debemos ser excelentes, profesionales, contar de una alta calidad académica y ahí por tanto la necesidad de juntarnos para hacer una red mundial de las IUS, y expresar y organizar un proyecto de continente tomando en cuenta que no existe en el mundo una red mundial como la nuestra. Durante la conferencia mundial de la UNESCO el año pasado en París, el Director General, al cual se le presentó nuestra realidad como red IUS, se mostró muy entusiasta en el proyecto y nos ha solicitado conformar parte en el comité consultivo de la UNESCO. Por lo tanto tenemos una responsabilidad de aportar ideas a este organismo. Este es nuestro desafío, pasar de una educación centrada en la enseñanza a una educación centrada en el aprendizaje, no lo estamos inventando sino es el mundo el que nos dice. El marco de acción del proceso de Bolonia pretende atraer y desarrollar todo tipo de recursos a más de recursos financieros, recursos culturales, intelectuales, etcétera. El continente norteamericano, ha empezado a preocuparse por estas iniciativas de las universidades europeas. En Brasil se cuenta con una agrupación para hacer esta unión de universidades en este contexto de desarrollo hacia el futuro, por lo tanto la presión que hay en todo el mundo para mejorar la educación superior es fuerte y nos acelera, el mensaje es ponernos en camino para no quedar desplazados. Tenemos una visión específica que nos identifica, con mayor razón tenemos que comprometernos en este proceso.

3. ROL DEL CONSEJO ACADÉMICO Y OTROS ACTORES UNIVERSITARIOS

(Dr. Edgar Loyola – Vicerrector)

Imaginemos un escenario en donde el profesor con un equipo de pares de distintas orientaciones profesionales, con características y competencias de un *docente universitario salesiano* piensan y diseñan un mejor ambiente formativo, que promueve el crecimiento íntegro del estudiante, considerando que es ante todo una persona que quiere profesionalizarse.

Esto comporta que los actores universitarios, de manera individual y colectiva, cambiemos nuestra forma de pensar, nuestro protagonismo, el rol que hemos asumido, en suma, la manera de hacer el día a día de la gestión universitaria, que por cierto responde a una propuesta pedagógica que le interesa otorgar una titulación, en otros términos profesionalizar en determinada área del conocimiento.

La UPS mantiene vigente un proceso de reflexión institucional, que critica y se cuestiona la forma de “hacer universidad” un docente que desarrolla un programa en determinado tiempo y espacio, que está predeterminado, y un estudiante que debe adaptarse a tales condiciones. La innovación pretende fundamentalmente devolver el protagonismo central del proceso educativo al estudiante universitario, un docente que anima y acompaña en el aprendizaje al estudiante; y precisamente al ser una nueva forma de hacer universidad, nadie tiene la solución o el camino a seguir bajo el brazo, antes por lo contrario debemos estar dispuestos a construir entre todos este proyecto; es así que el “curso” DIDUPS nos ayuda y aporta en este propósito, personalmente cambiaría su denominación de “*curso*” a “*escuela*” de formación de docentes, ya

que tiene continuidad en el tiempo, y que su principal función es promover en el profesor universitario una nueva visión y forma de hacer docencia, en la cual el protagonismo del estudiante es sustancial, quien debe ser considerado de manera íntegra, es decir todo aquello que hace parte de su vida.

Es por ello que la universidad a través de sus respectivas instancias debe proveer de ambientes, procesos y herramientas de aprendizaje adecuados, para que el alumno se forme como persona teniendo oportunidad de asumir sus propias decisiones en el proceso de formación; en síntesis enseñar y aprender de manera coherente en un ambiente rico en estímulos cognitivos, emotivos, sociales y culturales.

¿Cómo hacer todo esto? Si actualmente la Universidad no le brinda el ambiente adecuado para que desarrolle sus propias potencialidades personales, académicas, de valores, entre otros.

Ciertamente no resulta fácil cambiar una inercia personal e institucional en dónde el protagonismo lo lleva el docente que piensa, propone, define y desarrolla una propuesta curricular, que responde con mayor énfasis a la profesionalización, es decir, una institución universitaria que se preocupa hasta el último detalle para entregarle un título; precisamente la UPS debe invertir su mejor y mayor esfuerzo para cambiar esta realidad, por lo tanto nos es urgente a todos generar una propuesta curricular que no sólo considere los temas de la profesión que son importantes y necesarios, sino ambientes y espacios en dónde el estudiante tenga una verdadera oportunidad para desarrollar aspectos referidos a su persona y sus valores.

La autoreflexión y análisis nos invita a mejorar esa realidad, es decir apostar por una propuesta universitaria innovadora, con fundamentos que permitan ir más allá de la simple profesionalización, que hoy más que nunca con la globalización, el desarrollo de la tecnología en varios ámbitos, el conocimiento, la comunicación, entre otros, condicionan a una transitoriedad y volatilidad muy marcada.

La nueva propuesta curricular debe considerar entre otros los diferentes factores citados anteriormente, para que el estudiante tenga y

ejerza la capacidad de ser crítico, ser parte actuante y propositiva, de analizar y sustentar adecuadamente varias alternativas y desde luego tomar una decisión; si la universidad no le brinda en su proceso de formación estas opciones, ¿en dónde y cuándo los va a aplicar?

Otro de los factores que no se consideran con la debida incidencia e importancia en el currículo actual es el tema de las múltiples capacidades, habilidades, dones de los estudiantes, y que se expresan a través del arte y sus varias expresiones de la cultura, música, el teatro, los deportes, mismas que no cuentan con el debido fomento y apoyo sistemático, organizado a través de una buena propuesta curricular.

¿Qué hacemos frente a esta realidad de miles de jóvenes que confían su formación en nuestra universidad?

Es por ello que apostamos por una nueva forma de hacer Universidad, en donde el rol del docente y del estudiante se complementan, sostenidos en una propuesta curricular construida por los distintos actores universitarios, entre ellos el Consejo Académico, organismo integrado por nueve Directores de Área: Educación, Humanidades, Razón y Fe, Ciencias Sociales y del Comportamiento Humano, Administración y Economía, Ciencias Exactas, Ciencia y Tecnología, Ciencias Agronómicas y Veterinarias y Ciencias de la Vida, quienes de manera conjunta con sus respectivos equipos de docentes y especialistas con visión integradora, aportan desde su propia especialidad y área al sistema curricular universitario y a las diferentes mallas de las ofertas académicas, teniendo presente que la cátedra universitaria por sí misma integra procesos de investigación, que a su vez tienen resonancia y efectos en diferentes estamentos de la sociedad; precisamente este taller, es para juntos mirar esa nueva forma de hacer universidad.

El nuevo rol del Consejo Académico debe contribuir a un sistema curricular que sea coherente con las características de una institución de educación superior de inspiración cristiana, con carácter católico e índole salesiana, que promueve el desarrollo de la persona humana y del patrimonio cultural de la sociedad de manera universitaria, y que tiene como exigencia el factor científico y académico, que constituye la *con-*

ditio sine qua non y al mismo tiempo, el método y el estilo que caracterizan su naturaleza universitaria

La capacitación y experiencia denominada Didáctica para la Universidad Politécnica Salesiana -DIDUPS, que en su primera fase participaron Directivos y Directores de Área y sus respectivos equipos, y que en los próximos meses participarán la gran mayoría de docentes, constituye una excelente oportunidad para entender y experimentar lo que significa los *Ambientes de Aprendizaje Cooperativo*, las diferentes opciones y, sobre todo, otorgando la responsabilidad del aprendizaje al estudiante, quien define su propio itinerario de aprendizaje, eligiendo las diferentes opciones que le presenta el ambiente de aprendizaje, a partir de sus capacidades y disponibilidades.

Un proceso como el que estamos emprendiendo, parte del estudiante que en definitiva tiene que ser acompañado en su proceso de formación, con las características y argumentos institucionales tales como, la centralidad del estudiante, la auténtica docencia universitaria, el sistema preventivo, la carta de Don Bosco, el constructivismo, la flexibilidad del currículo, entre otros.

Precisamente en la intención de involucrar paulatinamente al estudiante en el proceso de formación se ha considerado oportuno reunirse con los estudiantes para socializar el orden del día del Consejo Superior, se iniciará en la Sede Cuenca, aspiramos que estos eventos sirvan para abrir espacios de diálogo e información sobre temas de interés mutuo.

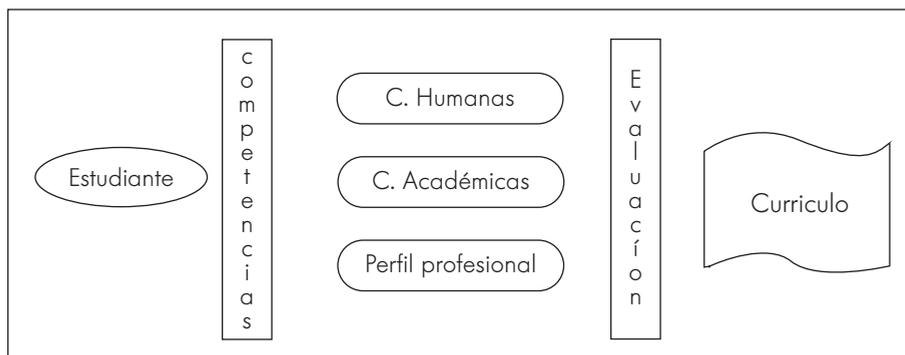
En la organización estudiantil se empieza a trabajar con algunos elementos pequeños pero que dan cuenta de esta política, donde quizá a un corto o mediano plazo contemos con la voz y pronunciamiento estudiantil que contribuya y aporte al proceso universitario, sumando las acciones y procesos de directivos, docentes y demás actores institucionales.

La Universidad Politécnica Salesiana goza de un buen posicionamiento en los gobiernos locales, quizá también a nivel nacional, realidad que deberíamos aprovechar para que la docencia universitaria tras-

cienda del aula y/o laboratorios considerados generalmente como los únicos espacios de la docencia, y que a través de convenios con diversos actores sociales, la Universidad pone a disponibilidad su conocimiento y capacidad para solventar diferentes demandas sociales.

Considerando el nuevo rol del Consejo Académico, y la necesidad de formular una nueva propuesta curricular, se somete a consideración el siguiente proceso:

PROCESO SUGERIDO



La innovación de la propuesta se centra en generar un currículo que incentive y promueva a que el estudiante adquiera diferentes competencias referidas tanto al ámbito humano como académico, y desde luego un determinado perfil profesional.

El proceso sugerido parte del estudiante, cuyas competencias serán modificadas a través del proceso de formación universitaria, asumiendo a las mismas como la “facultad de movilizar un conjunto de recursos cognitivos (conocimientos, habilidades, información, etcétera) para enfrentar con pertinencia y eficacia una familia de situaciones” (Philippe Perrenoud, 2000).

El rol estudiantil:

Se propone considerar los siguientes criterios:

- Protagonista del proceso educativo.

- Estar dispuesto a ser el autor de su propio aprendizaje.
- Especializarse en la diversidad de metodologías que se usan.

Estar dispuesto a participar en espacios presenciales o virtuales de socialización, lo que posibilita la integración de grupos de personas para la construcción de nuevos conocimientos.

Interacción con otros alumnos en las diversas actividades, lo que posibilitará desarrollar su pensamiento crítico, exponer sus ideas y criticar las de los otros compañeros, haciéndose participe además, del aprendizaje del resto de sus compañeros.

Competencias humanas:

Las competencias humanas son expresiones de los diferentes grados de desarrollo personal y profesional y de participación activa en los procesos sociales.

Es decir, competencia es una síntesis de las experiencias que el sujeto ha logrado construir en el marco de su entorno vital amplio, pasado y presente, siendo el concepto de competencia elástico y flexible, dirigido a superar la brecha entre trabajo intelectual y manual.

Las competencias puede tener tres niveles de desempeño humano basado en:

- Habilidades en tareas ampliamente practicadas y programadas.
- Reglas preestablecidas en una situación modificada y prevista.
- Conocimiento (comprensión) y uso de técnicas para la resolución a situaciones nuevas.

Competencias académicas:

Son aquellas competencias de carácter cognitivo fundamentales para el ejercicio profesional.

- Capacidad para pensar y escribir con claridad y efectividad.
- Capacidad para investigar desde una perspectiva multi y transdisciplinar.
- Capacidad para manejar con fluidez una segunda lengua (nacional y/o extranjera).
- Capacidad para manejar las herramientas informáticas básicas.
- Capacidad para mantenerse permanentemente actualizado en sus respectivos ámbitos de conocimiento.

Perfil profesional:

El perfil que los nuevos profesionales deben alcanzar es el de ser competentes a lo largo de su vida y que puedan realizar una actividad con un nivel de dominio y respuesta oportuna de acuerdo a la necesidad y realidad, esta posibilidad será como respuesta a una formación y criterio razonado.

Evaluación:

El proceso de evaluación constituye un insumo vital para el mejoramiento institucional, por lo que debe tomarse en cuenta los insumos que tiene actualmente la universidad: Autoevaluación Institucional y Evaluación externa por parte del CONEA, los resultados de la evaluación realizada por el CONESUP y desde luego la evaluación de la carreras y su pertinencia.

Currículo:

El currículo considerará las siguientes orientaciones:

- El desarrollo y aplicación del conocimiento científico, así como la comprensión y producción de otro tipo de saberes.
- Un modelo centrado en la persona, que estimule y profundice los procesos de humanización.

- La construcción de un aprendizaje en continua interrelación con el contexto y en diálogo con las nuevas exigencias educativas y desafíos culturales.
- Docencia universitaria: Investigación – Vinculación con la Colectividad.

El currículo flexible que promueva a que:

- El estudiante pueda acceder a propuestas académicas de las diversas áreas para estructurar su carrera -aunque estará también en la obligación de cubrir un pensum básico –de al menos el 50%- correspondiente a su titulación.
- Se potencien los componentes de presencialidad y no-presencialidad (incluido el componente virtual) que se puedan conjugar de manera simultánea en una misma oferta académica y que el estudiante seleccione los temas de estudio de acuerdo a sus necesidades y preferencias.
- La estructura curricular de las ofertas académicas, en cualquiera de los componentes propuestos, garantice las características de calidad, pertinencia, consistencia y sostenibilidad, orientadas a la generación del conocimiento y pensamiento. Además, guardar correspondencia con los objetivos de formación en relación con las competencias humanas, académicas y el perfil profesional manteniendo la debida secuencia y coherencia interna.

A continuación se presenta una panorámica general del nuevo rol que deben asumir los diferentes actores universitarios:

Rol del docente:

- Facilitador de todo el proceso de aprendizaje del alumno, un mediador del aprendizaje.
- Especializarse en la diversidad de metodologías.
- Planifica en equipo los contenidos del curso con mucho cuidado.

- Acepta e impulsa la autonomía e iniciativa del alumno, considera su opinión, valora y escucha.
- Utiliza materia prima y fuentes primarias en conjunto con materiales físicos, interactivos y manipulables.
- Utiliza terminología cognitiva tales como: clasificar, analizar, predecir, crear, inferir, deducir, estimar, elaborar, pensar; aplicada por ejemplo, a la solución de problemas relacionados con el curso. Esto le va a permitir al estudiante despertar su pensamiento crítico.
- Investiga acerca de la comprensión de conceptos que tienen los estudiantes, antes de compartir con ellos su propia comprensión de estos conceptos.
- Desafía la indagación haciendo preguntas que necesitan respuestas muy bien reflexionadas y desafiar también a que se hagan preguntas entre ellos.
- Está dispuesto a interactuar con el estudiante a todo momento, ya sea en forma presencial o virtual.
- No olvidar que el estudiante es un ser vivo que además de pensar, siente y experimenta, por lo tanto, no todo lo que le interesa, es ciencia.

Rol de las autoridades:

Estas deben conocer los sentidos de la educación, los contextos en que se desarrolla el proceso educativo de las diferentes áreas académicas y administrativas del centro que dirige, para tener una educación equitativa y de calidad para todos, ya que en muchas ocasiones, los directivos no participan de la docencia.

Rol de la familia:

Aunque resulte un tema que usualmente no suele considerarse en el ámbito universitario por varios motivos que no es el caso expresarlos en esta presentación, resulta prioritario considerar que el estudiante

universitario tiene una familia independiente de la forma diversa que tiene hoy día, ésta sigue siendo central, única e irremplazable en un proceso educativo eficaz.

FUENTES CONSULTADAS:

Evolución en la Universidad Politécnica Salesiana, documento de estudio del Consejo académico de Áreas, Cuenca, 2008.

Identidad de las Instituciones Salesianas de Educación Superior, Roma, 2003.

IUS, Recursos Humanos, edición virtual, Verona, 2009.

Políticas de Instituciones Salesianas de Educación Superior, Roma, 2003.

SECCIÓN II. PRODUCTOS

4. PRODUCTOS A DESARROLLAR POR LAS ÁREAS DEL CONOCIMIENTO PREVIO AL INICIO DEL CICLO MARZO – JULIO 2010

■ **ÁREA DE CIENCIAS SOCIALES Y DEL COMPORTAMIENTO HUMANO**

Aplicar la metodología de aprendizaje por productos en el penúltimo nivel de las siguientes carreras: Psicología Trabajo (Cuenca), Antropología Aplicada (Quito), Comunicación Social (Quito).

■ **ÁREA DE CIENCIAS AGRONÓMICAS Y VETERINARIAS**

Realizar una Auditoria Académica en el Área de profesionalización en la carrera de Ingeniería Agropecuaria en Cayambe, a todos los niveles existentes (3).

■ **ÁREA DE CIENCIAS EXACTAS**

Determinar los niveles mínimos de conocimiento con los que los estudiantes secundarios de la ciudad de Cuenca y Quito acceden a la Universidad en el área de física y matemáticas.

■ **ÁREA DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA**

Realizar una Auditoria Académica piloto en el área profesional del V nivel de la carrera de Ingeniería Eléctrica en las tres Sedes, de acuerdo a lo establecido en el perfil de egreso.

■ ÁREA DE RAZÓN Y FE

Elaborar una encuesta física sobre los intereses de los jóvenes para reelaborar los módulos de formación humana.

■ ÁREA DE EDUCACIÓN

Realizar evaluaciones integradoras de 4 asignaturas de los niveles V y VII de la mención Parvularia.

■ ÁREA DE HUMANIDADES

Determinar el *corpus* de lectura mínimo que debe manejar un estudiante de II nivel de las carreras de Comunicación y Filosofía en las asignaturas relacionadas con los dominios del Área de Humanidades.

■ ÁREA DE CIENCIAS DE LA VIDA

Socializar e interactuar con los estudiantes de propedéutico las propuestas del currículo flexible de Ingeniería Ambiental e Ingeniería en Biotecnología de los Recursos Naturales.

■ ÁREA DE ADMINISTRACIÓN Y ECONOMÍA

Elaborar la propuesta microcurricular de las materias Macroeconomía y Microeconomía en modalidad *online* para que los estudiantes de las carreras de Administración de Empresas, Contabilidad y Auditoría y Gerencia y Liderazgo puedan cursarlas simultáneamente desde las tres Sedes; a través de la unidad didáctica y educación virtual de la Universidad.

■ EDUCACIÓN VIRTUAL

Estarán participando en el curso DIDUPS, 600 profesores.

Se desarrollará un proceso de socialización con los alumnos de la Universidad sobre la nueva era del aprendizaje.

■ RECTOR

Hacer una carta para toda la comunidad educativa adjuntando los compromisos sobre los que tienen derecho a exigir y de los cuales vamos a rendir cuentas.

Objetivo: “Involucrar a la comunidad en este proceso”.

Nota: Debemos ir monitoreando la sensibilidad de la aceptación de la propuesta en el estudiantado y en el grupo de docentes.

■ SECRETARÍA TÉCNICA DE DESARROLLO ACADÉMICO

Es la instancia encargada del seguimiento de los productos. Cada uno de los responsables del Área deberán presentar los informes correspondientes y uno de carácter final directamente al Rectorado.

5. DEFINICIÓN Y PRECISIÓN DE ÁREAS, SUBÁREAS Y DOMINIOS

CLASIFICACIÓN DEFINITIVA DE LAS ÁREAS DE CONOCIMIENTO

Áreas	Subáreas	Dominios	
1	EDUCACIÓN	PEDAGOGÍA	PEDAGOGÍA
		CURRÍCULO Y EVALUACIÓN	CURRÍCULO
			EVALUACIÓN
		DIDÁCTICA	EDUCACIÓN INICIAL
			EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA
			BACHILLERATO
			DOCENCIA UNIVERSITARIA
			EDUCACIÓN INTERCULTURAL
EDUCACIÓN ESPECIAL			
2	HUMANIDADES	FILOSOFÍA	FILOSOFÍA
			EPISTEMOLOGÍA Y LÓGICA
			ÉTICA
		LENGUAJES	ESTUDIO DE LENGUAS
			LINGÜÍSTICA
			SEMIÓTICA
			LITERATURA
		ARTES	BELLAS ARTES
			ARTES ESCÉNICAS
			ARTES GRÁFICAS Y COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL
			HISTORIA
		HISTORIA	HISTORIA
			ESTUDIOS DE ARCHIVOS Y MUSEOS

	Áreas	Subáreas	Dominios
3	RAZÓN Y FE	TEOLOGÍA BÍBLICA	ANTIGUO TESTAMENTO
			NUEVO TESTAMENTO
		TEOLOGÍA SISTEMÁTICA	DOG MÁTICA
			FE Y VIDA
		TEOLOGÍA MORAL	PERSONA Y VALORES PENSAMIENTO SOCIAL DE LA IGLESIA
		TEOLOGÍA PASTORAL	PASTORAL ESPECÍFICA
			PASTORAL JUVENIL Y MISIONES
			DIÁLOGO INTERRELIGIOSO
4	CIENCIAS SOCIALES Y DEL COMPORTAMIENTO HUMANO	CIENCIAS SOCIALES	SOCIOLOGÍA
			ANTROPOLOGÍA
			CIENCIAS POLÍTICAS
			GEOGRAFÍA
			DERECHO
		COMUNICACIÓN	PERIODISMO
			RELACIONES PÚBLICAS
			PUBLICIDAD
			COMUNICOLOGÍA
		PSICOLOGÍA	PSICOLOGÍA CLÍNICA
			PSICOLOGÍA SOCIAL
			PSICOLOGÍA LABORAL Y ORGANIZACIONAL
			PSICOLOGÍA EDUCATIVA
5	ADMINISTRACIÓN Y ECONOMÍA	ADMINISTRACIÓN	PLANIFICACIÓN
			ORGANIZACIÓN
			DIRECCIÓN
			EMPRENDIMIENTO
		CONTABILIDAD	AUDITORÍA DE GESTIÓN
			AUDITORÍA FINANCIERA
			GESTIÓN TRIBUTARIA
			CONTABILIDAD ESPECIALIZADA
			CONTABILIDAD GENERAL

Áreas	Subáreas	Dominios
	MARKETING	INVESTIGACIÓN DE MERCADOS
		MARKETING ESPECIALIZADO
		MARKETING ESTRATÉGICO
		MARKETING OPERACIONAL
	FINANZAS	FINANZAS AVANZADAS
		GESTIÓN FINANCIERA
		MERCADOS FINANCIEROS
	ECONOMÍA	ECONOMÍA EMPRESARIAL
		ECONOMÍA INTERNACIONAL
		ECONOMÍA POLÍTICA
		PROYECTOS
	6	MATEMÁTICAS
ANÁLISIS MATEMÁTICO		
MATEMÁTICA APLICADA		
FÍSICA		MECÁNICA CLÁSICA
		ELECTROMAGNETISMO Y ONDAS
		FÍSICA MODERNA
7	SISTEMAS DE COMUNICACIÓN	TELEMÁTICA
		RADIO FRECUENCIA Y MICROONDAS
		ANTENAS Y PROPAGACIÓN
	SISTEMAS INFORMÁTICOS Y COMPUTACIÓN	LENGUAJES DE PROGRAMACIÓN
		SISTEMAS INFORMÁTICOS BASE
		INGENIERÍA DE SOFTWARE
		SISTEMAS DE INFORMACIÓN
		OFIMÁTICA, DOMÓTICA Y UTILITARIOS
	INGENIERIA ELÉCTRICA Y ELECTRÓNICA	INTELIGENCIA ARTIFICIAL
		CIRCUITOS ANALÓGICOS
		CIRCUITOS DIGITALES
		ELECTRÓNICA DE POTENCIA
		TECNOLOGÍAS DE LA INSTRUMENTACIÓN
		MÁQUINAS ELÉCTRICAS
		SISTEMAS ELÉCTRICOS DE POTENCIA
ENERGIAS NO CONVENCIONALES		

	Áreas	Subáreas	Dominios
		SISTEMAS DE AUTOMATIZACIÓN Y CONTROL	TECNOLOGÍAS DE LA AUTOMATIZACION
			INGENIERIA DE CONTROL
			BIOINGENIERÍA
			ROBÓTICA
			INFORMÁTICA INDUSTRIAL
			PROCESAMIENTO DIGITAL DE LA SEÑAL
			INGENIERÍA MECÁNICA
		HIDRAULICA Y FLUIDOS	
		DISEÑO MECANICO	
		TECNOLOGÍA DE VEHICULOS DE MOTOR	
		TECNOLOGIA INDUSTRIAL	
		TECNOLOGÍA DE LA CONSTRUCCIÓN MANTENIMIENTO INDUSTRIAL	
		CIENCIAS DE MATERIALES	MATERIALES METÁLICOS
		MATERIALES NO METÁLICOS	
		ENSAYO Y PROPIEDADES DE LA MATERIA	
PROCESOS DE TRANSFORMACIÓN DE LA MATERIA			
RESISTENCIA DE MATERIALES			
8	CIENCIAS AGRONÓMICAS Y VETERINARIAS	AGRICULTURA	PROTECCIÓN VEGETAL
PRODUCCIÓN VEGETAL			
SILVICULTURA			
VETERINARIA		MEDICINA VETERINARIA	
		ZOOTECNIA	
		CIENCIAS DEL MAR	
AGROINDUSTRIA		POSCOSECHA	
		PROCESAMIENTOS	
AGRONEGOCIOS		RECURSOS AGROPECUARIOS	
		PROCESOS AGROPECUARIOS	
		GESTIÓN AGROPECUARIA	

Áreas	Subáreas	Dominios
9	SALUD	MEDICINA
		SERVICIOS MÉDICOS
		GESTIÓN DE SALUD PÚBLICA
		CIENCIAS FARMACEÚTICAS
		CULTURA FÍSICA
		ASISTENCIA SOCIAL
	QUÍMICO - BIOLÓGICAS	QUÍMICA
		BIOLOGÍA
		BOTÁNICA
		BIOTECNOLOGÍA
		MICROBIOLOGÍA
		ZOOLOGÍA
		GENÉTICA
		BIOQUÍMICA
		BIOFÍSICA
		ECOLOGIA
	AMBIENTE	CONTROL Y REMEDIACIÓN DE LA CONTAMINACIÓN
		CIENCIAS DE LA TIERRA
		RECURSOS NATURALES CLIMA
		CONSERVACIÓN, VIGILANCIA Y PROTECCIÓN DEL AMBIENTE

RESUMEN DE LA JORNADA

(Viernes 6 noviembre/2009)

P. Javier Herrán

Resalta al final de la jornada que nosotros, los participantes de este Taller, no somos toda la Universidad, ni tampoco somos los iluminados, sino que la historia nos ha colocado en este proceso, por ello tenemos una responsabilidad con respecto al resto, la que asumimos con

responsabilidad y compromiso. Desde esta óptica vamos a intentar ver dónde estamos. Hoy los participantes hemos asumido:

RESULTADOS:

- a) **Nomenclatura definida** (No hay grandes cambios ni reestructuras, no es ideal el organigrama, hay que olvidarse de los cuadros y referencias y mantenerse con una estructura mental para un permanente cambio. Existe una nomenclatura definida a nivel del rectorado que es clara; a nivel de las Sedes hay que hacer un trabajo para definir los servicios por direcciones técnicas, por direcciones culturales, por carreras, posgrados y centros de investigación).

Unidades → Rectorado (nacional).

Posgrado → Sedes.

Departamentos → Algo por crear.

Secretarías Técnicas → Rectorado.

Secretario Técnico → Rectorado.

Consejos → Máximo cuerpo colegiado de la Universidad.

Asesoría Técnica → Rectorado, ubicados en donde corresponda.

- b) **Políticas** que responden a un nuevo proceso:

a. **Mínima JERARQUIZACIÓN**

Ejemplo 1: La jerarquización máxima que tiene una persona que está girando cheques, es el Director de la oficina y el Vicerrector; aunque puede presentar quejas al Rector.

b. Máxima COMUNICACIÓN (utilización máxima de canales como: correo electrónico, video conferencias).

c. PRODUCCIÓN en RED (La red no es comunicación, aunque también comunica, la red es producción, y tienen que haber resultados).

d. Eficiencia/Eficacia a partir de la OPTIMIZACIÓN DE SINERGIAS (no de mayor inversión, no de ampliación de presupuesto), eso nos va a dar como resultado mejor relación costo/beneficio.

c) **Nuevos productos** → Que aportan al proceso de innovación y de cambio (programados hasta febrero 2010).

d) Terminación de la definición del marco académico componente de cada Área.

SECCIÓN III.
SOCIALIZACIÓN

6. GRUPOS INVOLUCRADOS PARA SOCIALIZAR EL PROCESO DE CAMBIO

P. Javier Herrán

Plantea que al ser éste un proceso que se requiere emerja desde nosotros, la propuesta es trabajar en grupos interse-des para socializar el proceso de cambio más no la propuesta teórica. Sugiere “*vender*” aquello que es más entusiasta, que es más asequible, lo que es más agradable, presentar un buen marketing sin mentir. ¿A quiénes? Se pregunta. Como primer paso a los docentes y en especial a los alumnos. Eso quiere decir que hay que movilizarse, hay que concertar reuniones. La idea es formar grupos y elaborar un calendario; este proceso de socialización permitirá tener una percepción del estudiantado, lo cual habrá que procesarlo por el grupo e informar sobre las visitas al Rector, quién nombrará una comisión para que sistematice la experiencia.

GRUPOS INTERSEDES PARA SOCIALIZAR EL PROCESO DE CAMBIO

N	INTEGRANTES	CUENCA	QUITO	GUAYAQUIL
1	Tatiana Rosero Lucía Herrera / Lorena Cañizares Marco Cerna / Medardo Silva Pablo Parra / Santiago Solano Jack Bravo / Pablo Farfán	-Ingeniería Mecánica Automotriz -Psicología del Trabajo	-Filosofía y Pedagogía -Ingeniería Mecánica -Ingeniería de Sistemas	
2	Sheyla Serrano Mercedes Zapata / Tsai García Mariana Carrillo / Rubén Bravo Luciano Bellini / César Vázquez Diego Peñaloza / Xavier Merchán	-Ingeniería Electrónica -Comunicación Social	-Ingeniería Agropecuaria -Ingeniería Electrónica -Gerencia y Liderazgo	-Ingeniería Electrónica

N	INTEGRANTES	CUENCA	QUITO	GUAYAQUIL
3	María Sol Villagómez Narcisca Requelme / Lobelia Cisneros Armando Romero / Sebastián Granda Fernando Pesántez / Juan Loyola Diego Quinde / Fredi Portilla	-Administración de Empresas -Ingeniería Ambiental	-Ingeniería Ambiental -Ingeniería Civil	-Ingeniería de Sistemas
4	María Elena Ortiz Rosita Espinoza / José Luis Galván Janss Beltrán / Jaime Padilla Edgar Loyola / Ernesto Delgado Eduardo Calle / Vinicio Ordóñez	-Contabilidad y Auditoría -Cultura Física -Ingeniería Mecánica	-Administración de Empresas -Pedagogía	-Contabilidad y Auditoría
5	Tania Chicaiza Adriana García / José Juncosa Ronald Carrillo / Darwin Reyes Javier Herrán / Hernán Avilés Juan Vicuña / Andrés Bayolo	-Ingeniería Eléctrica -Ingeniería en Agronomía -Medicina Veterinaria	-Contabilidad y Auditoría -Ingeniería Eléctrica	-Administración de Empresas
6	Viviana Montalvo Wilson Tapia / Paco Noriega Bayardo Campuzano Fabricio Freire / Luis Tobar Diego Chacón / John Calle	-Ingeniería de Sistemas -Ingeniería Industrial	-Comunicación Social -Ingeniería en Biotecnología	-Ingeniería Eléctrica -Ingeniería Industrial

CRONOGRAMA DE VISITAS INTERSEDES PARA SOCIALIZAR EL PROCESO DE CAMBIO

GRUPO 1	GRUPO 2	GRUPO 3	GRUPO 4	GRUPO 5	GRUPO 6
12 Enero Quito (mañana) 13 Enero Quito (noche) 14 Enero Cuenca 15 Enero Quito	12 Enero Cuenca 13 Enero Guayaquil 19 Enero Cayambe 20 Enero Quito	Primera semana de enero Quito Tercera semana de enero Guayaquil Tercera semana de marzo Cuenca	Tercera y cuarta semana de enero Quito Guayaquil Cuenca	Segunda semana de enero Quito Guayaquil Cuenca	23 al 26 noviembre Cuenca Guayaquil 7 al 10 diciembre Quito
Lectura de carta. Informar sobre: Estructura de áreas, interdisciplinariedad, flexibilidad curricular. Uso de video (DIDUPS). Análisis de percepciones.	Presentación en ppt.	Socializar la propuesta. Recoger percepciones a través de una Ficha y sistematizarlas. Lluvia de ideas. Presentación en ppt.	Presentación en ppt. Formación de grupos Inuestreol para conocer percepciones. Grabar y sistematizar ideas principales.	Informar. Presentación en ppt. Entrevista y/o Grupo Focal. Recopilar percepciones. Sistematizar la información. Encuesta final.	Informar. Sistematizar. Redactar informe.
Tatiana Rosero Lucía Herrera Lorena Cañizares Marco Cerna Medardo Silva Pablo Parra Santiago Solano Jack Bravo Pablo Farfán	Sheyla Serrano Mercedes Zapata Tsai García Mariana Carrillo Rubén Bravo Luciano Bellini César Vázquez Diego Peñaloza Xavier Merchán	María Sol Villagómez Narcisca Requielme Lobelia Cisneros Armando Romero Sebastián Granda Fernando Pesántez Juan Loyola Diego Quinde Fredí Portilla	María Elena Ortiz Rosita Espinoza José Luis Galván Janss Beltrán Jaime Padilla Edgar Loyola Ernesto Delgado Eduardo Calle Vinicio Ordóñez	Tania Chicaiza Adriana García José Juncosa Ronald Carrillo Darwin Reyes Javier Herrán Hernán Avilés Juan Vicuña Andrés Bayolo	Viviana Montalvo Wilson Tapia Paco Noriega Bayardo Campuzano Fabricio Freire Luis Tobar Diego Chacón John Calle

7. ESTUDIO Y ANÁLISIS DE ESTATUTO Y REGLAMENTOS

P. Javier Herrán

Indica que según la Agenda del Encuentro, para el día domingo estaba propuesto hacer un trabajo respecto al Estudio y Análisis de Estatuto y Reglamentos, sin embargo se ha decidido solicitar al Dr. Edgar Loyola, que en conjunto con dos colaboradores sistematicen los aportes al Estatuto. Respecto del Reglamento General de Facultad se encarga a Fernando Pesántez, Fredi Portilla y Santiago Solano. El marco de trabajo es contar con un Estatuto y Reglamento que respondan a las exigencias de la Ley. Debemos tener claro que el estatuto es una referencia legal pero no una limitación para nuestro hacer, que está reflejado en la *Carta de Navegación*. Al estatuto no se lo va a dar por cerrado hasta que se tenga la seguridad de la nueva Ley de Educación. El reglamento de carrera es más práctico, y se lo mantendrá un tiempo en proceso para que los Directores de Carrera lo tengan presente y lo vayan enriqueciendo permanentemente, y si en algún momento, los Directores de Carrera encuentran puntos de callejón que no saben qué hacer y tienen recelo probablemente porque no está claro, se consulta simplemente al Rector: “*Hablamos de Reglamentos abiertos*”.

SECCIÓN IV.
EVALUACIÓN Y CURRÍCULO

8. PROPUESTAS DE “EVALUACIÓN CURRICULAR Y DEL SISTEMA CURRICULAR”

Una vez que se ha finalizado el proceso de clasificación o taxonomía de todas las áreas de conocimiento con sus subáreas y dominios, lo que nos va a permitir armar cada una de las ofertas académicas a partir de los dominios correspondientes y, obviamente, en función del modelo curricular que adopte la Universidad; María Elena Ortiz ha preparado un documento en el que constan modelos que permitirán una comparación entre ellos, para que todos podamos aportar en la construcción de un modelo curricular que sea el pertinente en función de la misión y visión institucional.

María Elena Ortiz Espinoza¹

Cuando diseñamos un currículo una de las decisiones que debemos tomar es determinar cuál modelo es el que mejor se ajusta a las necesidades institucionales, pues este guiará la forma cómo organizamos nuestro currículo. Existen diferentes modelos, todos ellos válidos y también con muchas fortalezas, pero algunos por sus características tienen serias limitaciones para lograr una real implementación incluso en el mismo currículo formal.

A lo largo del siglo XX han ido apareciendo modelos alternativos al academicista², que lo que han buscado es romper definitivamente la

1 Docente Área de Educación.

2 Se da el nombre de academicista al modelo organizado por materias, disciplinas donde los contenidos se organizan desde temas, unidades, en definitiva desde saberes y contenidos. Primero pienso en qué voy enseñar y luego redacto los objetivos, pero lo que se evalúa son los contenidos.

linealidad, segmentación y fragmentación del conocimiento que con el trabajo por materias se evidencia. Modelos como el de áreas; proyectos; módulos; competencias; problemas, por poner los más conocidos, procuran un trabajo más integral e integrador de los contenidos aprendidos. Dejamos fuera el de las palabras generadoras de Paulo Freire, ya que por la concepción política que está detrás, lleva a que éste tenga otro tipo de implicaciones, por lo que en la educación formal se hace muy difícil su implementación.

Todos los modelos enumerados anteriormente están en mayor o menor medida vigentes y están explícitamente asumidos en currículos oficiales como institucionales, pero de la experiencia, salvo raras excepciones, estos currículos realmente son consistentes entre lo declarado y lo trabajado. La mayor dificultad radica en su implementación. Veamos algunos motivos.

En primer lugar el modelo que conocemos y manejamos es el academicista, evidenciado ya sea en las materias o disciplinas. Es el más antiguo y a pesar de que se remonta al *trivium* y al *quadrivium*, es apenas en el siglo XVI donde las disciplinas se las comenzó a fragmentar en parcelas de conocimiento y a distribuir en secuencias a lo largo de un curso o una carrera. Otro aporte de ese siglo también es organizar las materias en horas fragmentadas (horario). Esta forma tal como se la fue construyendo durante los siglos XVI y XVII sobrevive hasta la actualidad y es la que menos problema representa al momento de organizar los contenidos que deben ser aprendidos, el motivo es muy simple porque facilita la organización, sobre todo, en la parte logística de horarios, docentes y la secuencia misma de cada materia o disciplina.

Si bien este modelo ha sido criticado por los subsiguientes que han ido apareciendo, no han podido romper y evitar la linealidad, la segmentación y la fragmentación. En definitiva buscar integralidad significa romper con la lógica conocida: horarios, materias, secuencias y trabajo aislado de cada docente. Pero más allá de cuestiones de tipo logístico, implica realmente romper con parcelas de conocimientos y especialización que han sido y siguen siendo la lógica de la ciencia.

En segundo lugar, en la práctica modelos como los ya citados requieren profesores a tiempo integral, no dedicados exclusivamente a

dar clases, sino que se dediquen a planificar actividades, procesos de forma integrada e integral que permitan realmente romper la fragmentación del conocimiento sin dejar de lado fundamentos básicos y propios de las disciplinas.

En tercer lugar, de la experiencia se puede ver que modelos que procuran integrar, por la complejidad que representa se los implementa por algunos años y nuevamente se vuelve a la lógica de las materias y a pensar desde los contenidos para organizar las materias y el trabajo en el aula. Basta revisar nuestros currículos por áreas, por proyectos o problemas sobre todo a nivel primario y secundario. Se trabaja por proyectos o incluso por problemas pero en cada materia sin relación con las otras. La excepción es en el nivel preescolar, porque la lógica que rige es otra, por tanto la integralidad es inherente a la misma organización de este nivel.

En cuanto a modelos por problemas y módulos, que se lo ha venido implementando a nivel universitario, se puede ver los mismos problemas citados anteriormente. En la práctica se declara una cosa y se continúa trabajando de forma aislada por materias y contenidos. Experiencias como la cubana por medio de proyectos integradores, modular de la Universidad de Xochimilco son ejemplos de búsqueda de esa integración. En el Ecuador la Universidad Nacional de Loja asumió el modelo mexicano en el año 1995.

En la actualidad, el modelo por competencias en su concepción quiere lograr lo que los otros modelos también buscaron en su época hacerlo: romper con la segmentación y la linealidad en el tratamiento y aprendizaje de los contenidos. Desde esta perspectiva lo que intenta lograr no es novedad y de acuerdo a la experiencia para lograrlo es necesario superar de entrada las dificultades anotadas anteriormente. Además, se debe tomar en cuenta que una competencia es un desempeño llámese laboral, social, personal y que debe conjugar tres componentes (cognitivo, procesual y actitudinal), lo que le hace aún más compleja para su implementación. Entre otras cosas se requiere de metodologías “poderosas” que trabajen de forma conjunta y no aislada esos componentes y hacerlo de forma interdisciplinaria. Esto implica que los docentes responsables deben conocer muy bien las disciplinas y el campo

disciplinario y estar involucrados en proyectos con características interdisciplinarias, para no caer en cómo se debe hacer, sino así lo estamos haciendo.

Otro de los modelos más recientes y que no buscó la integralidad fue el de objetivos terminales. Este apareció en la década de los cincuenta, amparado en un modelo curricular tecnicista y se lo trabajó desde una óptica de resultados, más que de procesos. Representó en su época un avance en muchos sentidos. Por la lógica que estaba detrás (eficiencia, efectividad y una concepción de aprendizaje basada en cambio de conductas) en la década de los setenta se lo criticó fuertemente, ya que en la práctica siguió fortaleciendo el modelo academicista fundamentado ahora en el conductismo.

Con el paso del tiempo el modelo por objetivos se desvirtuó, las ideas originales desaparecieron y se intentó buscar superarlo. Los modelos que abiertamente buscaron culminarlo son el modelo de palabras generadoras de Freire y el modular de la Universidad de Xochimilco. Cabe precisar que en el nivel primario y secundario no ha existido una crítica hacia la fragmentación del conocimiento, sino que la crítica se ha ido hacia al cómo aprender basada en corrientes cognitivas de tipo constructivista.

Es de anotar que el modelo por competencias se basa en los mismos principios del modelo por objetivos de tipo terminal, por lo que muchos lo consideran como neoconductista, a pesar de que está fundamentado en corrientes de tipo cognitivo-constructivistas y requiere de un trabajo interdisciplinario.

Otra forma de superación del modelo por objetivos terminales es el modelo por objetivos que lleven a procesos de aprendizaje para los tres tipos de contenidos (conceptuales, procedimentales y actitudinales) basados en el aprender a aprender a lo largo de la vida. Este modelo es poco conocido y también poco concretizado en la práctica, a pesar de que tiene muchas potencialidades. Entre una de las razones de ese desconocimiento es el que nunca se entendió realmente la diferencia entre los tipos de contenidos, sobre todo los de tipo procedimental y porque en la mentalidad de los docentes sigue primando pensar inicialmente en los conte-

nidos para luego pensar los objetivos. Por tanto creyeron e incluso asumieron que eran los mismos objetivos terminales con otro ropaje.

Desde la experiencia creemos que este modelo ofrece posibilidades reales de trabajar tanto de forma disciplinaria como interdisciplinaria. Como cualquier otro modelo requiere trabajar con los docentes para que realmente comprendan la lógica, trabajen todos los tipos de contenidos guiados desde los objetivos y propicien el aprender a aprender. Su potencialidad radica en que al no alejarse tan radicalmente de la experiencia conocida, permite avanzar en muchos sentidos: diferenciar contenidos, metodologías, potenciar el aprender a aprender, trabajar la metacognición, potenciar y diversificar la evaluación, planificar proyectos, estudios de casos, problemas que demanden un trabajo más interdisciplinario.

ALGUNOS ELEMENTOS DE COMPARACIÓN:

CARACTERÍSTICAS	ACADEMICISTA	COMPETENCIAS	OBJETIVOS DE APRENDIZAJE (PROCESUALES)
Finalidad.	<p>Saber información/Conocimientos.</p> <p>De los contenidos.</p>	<p>Entrenamiento/Lograr desempeños.</p> <p>De los desempeños esperados (competencias): Laborales, sociales o personales.</p>	<p>Fortalecer las capacidades y potenciales a través de cambios de esquemas mentales.</p> <p>De los objetivos de aprendizaje (perfil de salida, objetivos generales y específicos).</p>
Cómo se organizan los contenidos.	<p>Por materias o disciplinas.</p>	<p>Por módulos (se busca la interdisciplinariedad).</p> <p>Se eliminan las asignaturas.</p>	<p>Por materias o disciplinas.</p> <p>Se podría a nivel más operativo trabajar con proyectos, problemas que permitan integración de contenidos (conceptuales, procedimentales y actitudinales).</p>
¿Qué se evalúa?	<p>Principalmente los conocimientos, sobre todo, de tipo conceptual.</p>	<p>Logros (estándares).</p>	<p>Los contenidos (conceptuales, procedimentales y actitudinales), los procesos y los objetivos.</p> <p>Estrategias metodológicas que permitan continuar aprendiendo.</p>
Tipo de metodología utilizada.	<p>Pasivas y de transmisión.</p>	<p>Estudios de caso. Problemas y Proyectos.</p> <p>Métodos activos y cooperativos.</p> <p>Se intenta no diferenciar los diferentes tipos de contenidos.</p> <p>La intención de trabajar de forma interdisciplinaria (no se intenta romper la disciplinariedad, sino trabajar de forma interdisciplinaria).</p> <p>Pensar en currículo desde contextos de desempeños.</p>	<p>Se enfatiza en el proceso metodológico.</p> <p>Métodos activos, cooperativos.</p> <p>Permite a nivel operativo pensar en trabajos que integren los contenidos sin romper necesariamente la lógica disciplinaria.</p> <p>Se logra identificar a partir de los objetivos los tipos de contenidos y modificar realmente el currículo.</p> <p>Se evalúa contenidos, procesos y objetivos.</p> <p>A nivel de estrategias se pueden diversificar las metodologías.</p>
Fortalezas	<p>Es el modelo que todos conocemos y lo hemos vivenciado como estudiantes y docentes.</p> <p>Organiza los contenidos y la secuencia sin mayores complicaciones.</p> <p>Permite organizar horarios, trabajo docente.</p> <p>Los profesores pueden realizar un trabajo autónomo sin mayores interferencias.</p>		<p>Se formaría en cada carrera un equipo que comprenda la lógica de planificación desde los objetivos y serían los encargados de acompañar a los docentes en un proceso de seguimiento y evaluación de implementación curricular.</p>

ALGUNOS ELEMENTOS DE COMPARACIÓN:

CARACTERÍSTICAS	ACADEMICISTA	COMPETENCIAS	OBJETIVOS DE APRENDIZAJE (PROCESUALES)
<p>Dificultades</p>	<p>Por la experiencia de trabajo aislado, difícilmente se logra romper la linealidad y el trabajo aislado; Al diseñarse desde los contenidos se pierde de vista el para qué, pues los contenidos son un fin en sí mismos; La evaluación se centra casi exclusivamente en la adquisición de los conocimientos. Se trabaja casi exclusivamente contenidos de tipo conceptual, pues se asume que los otros tipos de contenidos se los adquiere "naturalmente" o que no es su responsabilidad el enseñarlos. No se requiere de un trabajo en equipo, pues se parte del supuesto que cada uno domina los contenidos y aporta de forma "ficticia" a un fin común.</p>	<p>Para trabajar de forma interdisciplinaria los docentes deberían tener claro su disciplina y haber vivenciado otra forma de trabajo diferente al académica. Se requiere identificar metodologías "poderosas" que permitan trabajar de forma conectada los tres tipos de contenidos. Identificar los desempeños y logros. Requiere de un trabajo previo de un conjunto de docentes que identifiquen los desempeños, luego los contenidos de forma interdisciplinaria y que elaboren módulos (trabajo previo antes de la implementación del currículo). Universidades que asumieron este modelo regresaron a la organización por disciplinas por dificultades económicas y de implementación. La mayoría de currículos que se dicen por competencias únicamente lo hacen a nivel de declaración sin llegar a una real implementación en la práctica. Se conoce de experiencias de universidades que intentaron aplicar este modelo y luego volvieron al modelo académica. Es costosa la implementación.</p>	<p>No determinar con exactitud el alcance y la secuencia de los objetivos y los contenidos. No identificar con claridad a partir de los objetivos los tres tipos de contenidos. No buscar metodologías, recursos y evaluación para los tres tipos de contenidos. No lograr identificar procesos para los contenidos procedimentales generales y propios de cada disciplina. Creer que los profesores no requieren de un acompañamiento inicial y durante el proceso hasta asegurarse que realmente están modificando el currículo y el trabajo metodológico.</p>

Resonancias:

María Elena Ortiz

Manifiesta que desde esta breve panorámica se han presentado algunos elementos que nos permitirán contar con insumos, y que el modelo que asuma la Universidad ya será una decisión institucional.

Edgar Loyola

Plantea que es importante conocer la realidad de cómo se gestiona el hecho educativo no sólo en el nivel universitario sino en los otros niveles. Destaca que el afán institucional desde su perspectiva personal, no es adscribirse rígidamente a un modelo, la propuesta de la Universidad Politécnica Salesiana es innovadora, es decir, toma en cuenta los modelos y, por lo tanto, una disponibilidad y una actitud personal colectiva como universidad salesiana sin duda comporta una lógica distinta, asumir un modelo no es el objetivo institucional, lo que se quiere es asumir una forma de hacer un proceso formativo en función del estudiante, sin perder de vista que la razón existencial de la Universidad es el estudiante. Considera interesante lo que se ha planteado, pero no comparte lo dicho por María Elena en cuanto a que “*el costo se constituye en un obstáculo para un determinado modelo*”, eso significa que si no hay el suficiente recurso para aquello sin duda se continuará haciendo una propuesta que responda a la ausencia del dinero, entonces se debe ubicar bien este factor que siendo indispensable para la vida organizacional sin duda, no es el último y el decisivo. Y finaliza indicando que el modelo limita la flexibilidad, característica que en la experiencia que estamos iniciando se quiere potenciar, lo cual es un aspecto que abre espacios a la interacción y a la titularidad en el proceso formativo de los estudiantes.

Vinicio Ordóñez

Felicita a María Elena por la presentación y señala que el optar por un modelo exclusivo nos podría limitar, sugiere que para el escogitamiento no de un modelo sino de las bondades que ofrecen los modelos, se lo

realice a partir de ciertas premisas: 1. Flexibilidad; 2. Un modelo abierto; 3. Un modelo centrado en el aprendizaje; y, 4. Que promueva el trabajo interdisciplinar. La dificultad ha radicado en cómo llevarlo a la práctica por la facilidad o no de los recursos de las instituciones.

Tsai García

Solicita a la expositora hablar sobre el ‘modelo por proyectos’ que permite al estudiante ser creativo y trabajar en forma independiente.

María Elena Ortiz

En cuanto a la intervención de Vinicio indica que tanto el modelo por competencias y el de objetivos permiten flexibilidad, los dos se centran en los procesos de aprendizaje, los dos le dan protagonismo al estudiante, la diferencia está en la finalidad y cómo se organicen. Respecto a la inquietud de Tsai, indica que este modelo aparece con la escuela nueva a finales siglo XIX y principios del XX, y se utilizó, sobre todo, para la educación primaria y secundaria. Se organiza el currículo a través de proyectos y a partir de ellos se buscan los contenidos, recalcando que lo que guía el trabajo final es justamente el proyecto. Ahí tiene un protagonismo el estudiante porque hay que buscar información, hay que organizarla siempre con el acompañamiento del profesor y alguien deberá ser responsable de ese proyecto. También el modelo por problemas puede ofrecer la posibilidad del modelo por proyectos, los estudios de casos también son muy interesantes ya a nivel del trabajo metodológico permiten organizarse interdisciplinariamente.

Juan Loyola

Plantea que es interesante la teoría científica y el respaldo que se le va dando, pero al analizar siente que nos descontextualiza de la realidad, dice que todas estas teorías no hemos sido capaces de aplicarlas a nuestra realidad porque nos han cerrado completamente. Otro análisis es que la educación y todas las teorías parten fundamentalmente de los problemas y cuando vemos los problemas siempre nos sentimos inferiores e incapaces de superarlos, y cuando no los superamos caemos

bruscamente. La educación por proyectos en Cuba, Chile, Brasil, comenzó a partir de la educación liberadora de Paulo Freire, desde el conocer la realidad, y a partir de esto se promueve la interdisciplinaridad y/o transdisciplinaridad.

José Juncosa

Siente la misma dificultad de querer hacer coincidir una matriz con una opción curricular, indica que pretender primero definir un modelo no es el camino más adecuado pero si es necesario tenerlo para que marque un horizonte, por lo que propone identificar una matriz que no nos limite, que nos deje trabajar por objetivos que es nuestra práctica más inmediata, que nos permita ser flexibles, y que nos admita influir en proyectos, añade que la opción por objetivos nos lo permite sin que necesariamente debamos resignar horizontes que se pueden ir construyendo de a poco. Hace un llamado para que concretemos y podamos obtener una matriz que pueda cumplir con estos requisitos de trabajar con un horizonte más amplio y más complejo porque caso contrario nos vamos a perder otra vez en discusiones sobre opciones fundamentales, asunto lo suficientemente tratado.

P. Luciano Bellini

Plantea que en términos modernos habría que borrar el disco duro y formatearlo de una distinta manera, sin estar ligados de ninguna forma al pasado. Considera que están bien todas estas teorías, sin embargo, sostiene que el modelo no puede ser una camisa de fuerza, pone como ejemplo el curso que estamos haciendo, las opciones que hemos ya determinado en donde el estudiante es el centro, esto todavía está centrado en los contenidos. El modelo que la Universidad quiere implementar no está centrado en el contenido o en el docente que prepara los contenidos, la idea es que el docente con el estudiante van creando el producto y no van sólo a analizarlo.

María Sol Villagómez

Sostiene que el modelo educativo que estamos pensando, que está centrado en el sujeto que aprende, requiere sin duda un diseño curri-

cular específico, no podemos especular en un modelo educativo si no tenemos una concreción curricular. Esa concreción curricular si nos exige pensar en unas metodologías específicas, que puede ser fundamental en el proceso de la aplicación del modelo educativo. Respecto a lo que preguntaba Tsai, el modelo por proyectos es también una metodología de proyectos para el aula; aquellos procesos áulicos pueden hacerse por proyectos y pueden responder a lo que queremos, que es la formación de la persona que está aprendiendo. La clave es tratar de encontrar en ese diseño curricular una matriz que nos permita el desarrollo de la oferta y le de flexibilidad.

Tatiana Rosero

Hay que diferenciar algunos conceptos, que la flexibilidad curricular le es inherente a ciertos modelos, sostiene que asumir un modelo no quiere decir que vamos a tener un currículo cerrado o no flexible, independientemente del modelo si fuera por competencias o si fuese uno por objetivos de aprendizaje, la flexibilidad curricular para nosotros en este momento de la Universidad tiene que estar clara, la flexibilidad curricular tiene que estar independiente del modelo 'a' o 'b', la flexibilidad es una condicionante.

Fernando Pesántez

Acota que al parecer se está confundiendo el tema del diseño curricular con el aspecto metodológico, manifiesta que una cosa es cómo llevar el aula y cómo hacer que el estudiante sea el centro y otra es el modelo curricular. Ahora si se opta por uno de los modelos establecidos, no se estaría innovando porque se estaría asumiendo todos los parámetros como: qué tipo de estudiante queremos formar, metodología, tipo de sociedad, a que demandas responde, debemos por tanto ser capaces de generar el modelo propio de la UPS, desde una propuesta innovadora, que en el aula se utilice metodologías activas es otra cosa, por lo tanto solicita: 1. No confundir el diseño con el aspecto metodológico; 2. No optar por modelo alguno, sino generar uno propio y establecer una línea de investigación dedicada a la sostenibilidad de un modelo creado, entonces la capacidad nuestra está en visualizar que nuestro modelo se funda-

mente en aspectos filosóficos que los hemos venido discutiendo durante el último año y de ahí ir aterrizando. La clave es saber cuáles son los elementos para construir este modelo curricular propio de la UPS.

Jack Bravo

Indica que existe un sesgo inicial referido al concepto de competencia, concebido únicamente como un indicador, como un estándar, pero destaca que la competencia va mucho más allá, ya que combina conocimientos básicos, valores, capacidades, destrezas, etcétera.

Viviana Montalvo

Manifiesta que la presentación nace, para dar una idea, de los modelos que existen porque el Consejo Académico tiene la tarea de revisar el sistema curricular de la Universidad, y para eso necesitamos tener unas pautas generales que nos permitan avanzar en esta revisión. Debemos ver esta presentación como un aporte que nos ayuda a recordar las pautas, dificultades y limitaciones, insiste en que no es una imposición y si se quiere otro modelo, construyamos uno propio pero considerando algunos argumentos.

María Elena Ortiz

Expresa que hay que ser consistentes en la propuesta, que los equipos de trabajo debemos dedicarnos a verificar la correspondencia entre los fundamentos, entre el modelo de organización curricular y luego en la concreción mezzo y micro y después obviamente el trabajo con los docentes.

Paco Noriega

Dice que como área técnica han encaminado su esfuerzo a tratar de dar respuesta a los grandes objetivos y desafíos que se ha planteado la Universidad. Hemos tomado las carreras que son afines al área hemos empezado discusiones sin tomar en cuenta estos parámetros conceptuales de cómo hacer que sea flexible, cómo hacer que el estudiante sea

el centro, cómo hacer investigación en las carreras. Se ha trabajado sin tomar en cuenta estos parámetros, a la final se pregunta si lo hicieron bien, sin embargo han centrado su esfuerzo en canalizar las grandes ideas sin mucho conocimiento teórico de los grandes objetivos que este momento tiene la Universidad, obviamente se necesitará de la ayuda de las personas que manejan el tema. Concluye que se debe encaminar todo el esfuerzo en dar respuesta a los grandes objetivos y desafíos que nos hemos planteado.

P. Javier Herrán

Observa que luego de las presentaciones hay deseos de investigación y capacidad de conocimiento, lo cual es interesante, pero considera que no podemos seguir en un ámbito puramente académico, porque además de académicos somos ejecutivos prácticos y hay una Universidad que está esperando respuestas concretas, por lo tanto, cree que el debate sigue abierto pero tiene que haber productos concretos.

Haciendo un resumen de lo escuchado indica:

Partimos de un estudiante concreto: “Juan” y “Luis” que no son teóricos ni son iguales, no son lo mismo los estudiantes de Comunicación Social que los estudiantes de Mecánica, entonces ya empezamos a diversificarlos, este es el punto de partida, por lo tanto no pueden ser carreras que sigan un proceso curricular aplicando fórmulas y criterios únicos porque parten de hechos diversos. Creo que hemos llegado a algo medular y eso es determinar cuál es el perfil del hombre y mujer que la UPS se propone, y eso -a su entender- parece que lo tenemos claro, su incidencia, su capacidad de cambio, su ser hijo de Dios y solidarios con sus hermanos, el problema es la necesidad de un camino para cumplir este perfil, y la Universidad es ese camino, y tiene un mecanismo llamado currículo, es la escalera básica para poder llegar a ese perfil de hombre y mujer que proyectamos.

La interrogante es: ¿Cómo armamos ese camino? Hay que poner en blanco y negro cuáles son los criterios con los que se van a construir dicho camino.

No entiendo una carrera de Mecánica en Cuenca, con un sistema simplemente intelectual de repetir conceptos, y en la misma Universidad tener una carrera en Psicología con una propuesta totalmente diferenciada de participación, de involucramiento al alumno, entonces algo está fallando. Entiendo que la Mecánica es diferente de la Psicología pero la Universidad es la misma, no puede ir por caminos totalmente diversos pedagógicamente. Las personas somos influenciables y dependemos en gran medida de todas las cosas que están y que nos rodean y por tanto dependemos también del modelo pedagógico que hemos recibido, si nosotros queremos un tipo de hombre y de mujer el modelo pedagógico que representa una forma de hacer el curriculum y una forma posterior metodológica de actuar en el aula debe tener parámetros comunes, flexibles, amplios pero no largos. Lo que si desearía es que llegáramos a un consenso donde queden escritos los criterios con los cuales se va a comenzar y aplicar el sistema, el resultado será evidentemente un modelo llámenlo “UPS”.

Este trabajo de la definición de *Criterios*, va a ser completado con la exposición siguiente sobre la *Evaluación*. Entonces vamos entrando en un proceso de revisión curricular, esto no quita que simultáneamente en este proceso podamos presentar currículos y propuestas de nuevas carreras. Sobre nuevas propuestas académicas a saber existen dos en carpeta: Pedagogía para Formación de Profesores de nivel de bachillerato y una carrera virtual ciento por ciento a nivel nacional para Administración de Empresas.

9. EVALUACIÓN DEL CURRÍCULO

María Elena Ortiz

Inicia su intervención dando a conocer algunos elementos respecto a la evaluación, el primero se refiere a que la evaluación como campo del currículo no es nuevo ni desconocido, pero sí es una práctica inexistente sobre todo a nivel sistemático.

El segundo elemento es que se ha restringido la evaluación del currículo, en especial, la evaluación de los aprendizajes; evaluamos sólo los contenidos, por este motivo elementos como el diseño, el desarrollo, el trabajo pedagógico, los materiales utilizados, etcétera, han quedado fuera del proceso de valoración.

Y, finalmente, el tercer elemento que se refiere a la evaluación curricular, tema del que es difícil encontrar literatura, particularmente, en castellano ya que la mayor parte de textos están en inglés; aclara que ésta es una experiencia que se viene desarrollando en los países de habla inglesa y en los países europeos. En países latinoamericanos la excepción sería Cuba y en parte México.

Algunas etapas por las que ha atravesado la evaluación curricular:

1. Una etapa donde la evaluación era más cuantitativa y centrada en los resultados;
2. Una etapa en la que se buscaban metodologías más cuantitativas y de involucramiento de los actores;
3. Una etapa en la que el énfasis era la rendición de cuentas; y,
4. Una etapa donde todos los actores (estudiantes, docentes, comunidad, agentes externos) del proceso educativo, realizan y se involucran en la evaluación y en la toma de decisiones, y utilizan me-

metodologías cualitativas (observaciones, estudios de caso, grupos focales, entrevistas).

Esta última etapa permite considerar a la evaluación como un proceso amplio, integral y que involucra a todos los actores del proceso educativo.

La evaluación no tiene sentido si no se toman decisiones a partir de ella. La tendencia es utilizar metodologías más cualitativas, las observaciones, los estudios de caso, los grupos focales y las entrevistas porque eso permite acercarse en este caso al tema de la evaluación de manera más profunda, pasar un cuestionario a los estudiantes si proporciona información, nos da un diagnóstico, pero no nos dice realmente la magnitud de las cosas, eso significa que los procesos de evaluación en este caso llevan más tiempo.

Preguntas a resolver antes de evaluar:

- ¿Qué evaluar?
- ¿Para qué evaluar?
- ¿Cuándo evaluar?
- ¿Cómo evaluar?
- ¿Quién va a evaluar?
- ¿Quién va a informar?
- ¿Qué decisiones se debe tomar?
- ¿Quién las tomará?
- ¿Qué uso se dará a la evaluación y la información que se genere?

Elementos a evaluar:

1. **Evaluación de impacto**, en el caso de la Universidad sería crucial en el sentido de cómo el proceso que llevamos a cabo realmente está impactando en la persona, en los contextos que se está insertando y también en el contexto laboral, es una evaluación que lleva más tiempo, que permitiría al diseño mismo ir modificándose.
2. **Trabajo pedagógico** que generalmente no se lo hace, cuando hablamos de evaluar el currículo hablamos de dos niveles: con res-

pecto a ¿Qué realmente estamos declarando que vamos a enseñar?, y ¿pero qué es lo que efectivamente se está enseñando y lo que efectivamente se está aprendiendo?

3. Diseño Curricular

4. Productos de Aprendizaje

¿QUÉ EVALUAR?

TRABAJO PEDAGÓGICO	DISEÑO CURRICULAR	PRODUCTOS DE APRENDIZAJE
<p>La planificación y los instrumentos (coherencia con el diseño mezo y macro, alcance y secuencia de objetivos, temas). Las metodologías y los procesos metodológicos (cuáles son, para qué contenidos y qué tipo de aprendizajes promueven). Los instrumentos de evaluación utilizados (variedad, construcción de los instrumentos, para que se los utiliza).</p> <p>Organización del proceso pedagógico:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Preparación: materiales que utiliza, profundidad y pertinencia de los materiales, apropiados para el nivel, si contribuyen a los estudiantes a aprender significativamente ideas, conceptos, destrezas, nivel de cientificidad. - Uso de los materiales en el proceso pedagógico. - Actitudes, valores y formas de actuar. <p>Productos de aprendizaje (están en función de los objetivos macro, mezo y micro, de acuerdo al nivel, de acuerdo a la asignatura, a la carrera, nivel de dificultad, nivel de profundidad, aplicabilidad).</p> <p>Correspondencia entre lo planificado y lo que se realiza en la clase.</p>	<p>Diseño macro y mezo</p> <ul style="list-style-type: none"> - Si el diseño proyectado satisface la demanda social (impacto). - Si no hay quiebres entre los fundamentos, los objetivos, el modelo de organización curricular y los contenidos. - El alcance y la secuencia de los objetivos y los contenidos. - El modelo de organización curricular si efectivamente se lo está concretando en la práctica y cómo. - Peso y naturaleza de las asignaturas (en la práctica misma y se corresponden con el diseño). 	<p>Exámenes. Trabajos escritos. Proyectos. Monografías. Trabajos académicos. Trabajos grupales.</p>

¿PARA QUÉ EVALUAR?

TRABAJO PEDAGÓGICO	DISEÑO CURRICULAR	PRODUCTOS DE APRENDIZAJE
Para mejorar el proceso pedagógico y tener insumos para un reajuste curricular (objetivos, contenidos, metodologías, recursos, evaluación).	Para reajustar el diseño mezo (objetivos, contenidos, modelo de organización).	Mejorar el proceso de evaluación y evidencias del aprendizaje.

¿CUÁNDO EVALUAR?

TRABAJO PEDAGÓGICO	DISEÑO CURRICULAR	PRODUCTOS DE APRENDIZAJE
Por lo menos una vez al mes.	Al inicio y final de semestre.	Mediados de semestre.

¿QUIÉNES DEBERÍAN evaluar?

TRABAJO PEDAGÓGICO	DISEÑO CURRICULAR	PRODUCTOS DE APRENDIZAJE
Docentes de las áreas.	Una comisión (director de carrera, director área, docentes delegados).	Un equipo de docentes.

¿CÓMO EVALUAR?

TRABAJO PEDAGÓGICO	DISEÑO CURRICULAR	PRODUCTOS DE APRENDIZAJE
Observaciones de clase, entrevistas y revisión de documental.	Informes de los docentes, revisión de diseños y contrastación con planificación microcurricular.	Revisión documental, entrevistas con docentes y estudiantes.

¿QUIÉN INFORMA RESULTADOS?

TRABAJO PEDAGÓGICO	DISEÑO CURRICULAR	PRODUCTOS DE APRENDIZAJE
La persona que hace la evaluación en reuniones de Área.	Director de carrera.	Docente encargado de la comisión.

¿QUÉ DECISIONES SE DEBE TOMAR?

TRABAJO PEDAGÓGICO	DISEÑO CURRICULAR	PRODUCTOS DE APRENDIZAJE
Necesidades específicas de capacitación. Cambios a corto plazo, sobre todo, metodológicos, materiales, productos de aprendizaje y estrategias de evaluación.	Ajustes el currículo para el nuevo semestre.	Mejorar la calidad, cantidad, profundidad de los productos de aprendizaje.

¿QUIÉN TOMA LAS DECISIONES?

TRABAJO PEDAGÓGICO	DISEÑO CURRICULAR	PRODUCTOS DE APRENDIZAJE
Directores de área.	Director de carrera. Directores de áreas juntos con docentes.	Director de carrera. Director de área.

¿QUÉ USO SE DARÁ A LA EVALUACIÓN?

TRABAJO PEDAGÓGICO	DISEÑO CURRICULAR	PRODUCTOS DE APRENDIZAJE
Publicaciones sobre experiencias innovadoras, dificultades encontradas en el proceso, decisiones que se tomaron.	Ajustes al diseño que no implican mayores reformas.	Generar en los estudiantes productos más acordes al nivel, carrera y tipo de asignatura.

CRITERIOS PARA LA EVALUACIÓN DEL DISEÑO CURRICULAR:

1. **Consistencia** del perfil, declaramos un perfil y cada profesor entrega el plan analítico donde se declaran objetivos y contenidos, entre los fundamentos y lo que se hace en el aula.
2. **Pertinencia:** de los objetivos, contenidos, su actualidad, etcétera.
3. **Secuencia y alcance.**
4. **Peso y naturaleza** de las asignaturas que tenemos, porque hemos declarado materias básicas, otras de especialización, algunas de

formación humana y otras optativas, qué peso tienen estas materias en cuanto a horas de clase por ejemplo, en cuanto a cargas, que naturaleza tienen (teórica, práctica) son evidencias pequeñas, pero si nos van a dar un mapa de lo que ha pasado y lo que hemos estado declarando.

Del trabajo pedagógico podríamos ir pensando, cómo entrar en esa dinámica, cómo lograr que los profesores acepten la necesidad de ser acompañados, mirados y evaluados y también la parte de los productos de aprendizaje, hacer también que los docentes acepten la necesidad de construirlos en conjunto.

Resonancias:

Fernando Pesantez

Expresa que como aporte a lo dicho, a veces no valoramos el tema de no hacer evaluaciones o seguimiento del trabajo pedagógico, por ejemplo hay la buena experiencia de la carrera de Administración de Empresas, y por más de una vez se ha solicitado a las carreras que incrementen las guías de seguimiento a la planificación académica que hacen los docentes, pero esta solicitud se entiende como instrumentalizar el aula, o también nos sentimos vigilados pero es la única forma para tener insumos; ojalá lleguemos a esos criterios, y establezcamos que son necesarias las buenas prácticas, que sí tenemos en algunas carreras.

María Elena Ortiz

Plantea que hay que tener mucho tino con lo de la evaluación para que los docentes sientan que vale la pena, si se sienten vigilados o que están supervisados, o que no los ayudan en algo, los docentes se cierran. En la planificación pasa exactamente lo mismo, nos llenamos de planificación, de instrumentos y esto no ayuda a un trabajo concreto. Tienen que ser instrumentos ágiles que permitan información concreta y que permitan tomar decisiones.

P. Javier Herrán

Manifiesta que la evaluación es una parte de la propuesta, dice: “estoy pidiendo de alguna forma auditorías educativas que van más allá de la evaluación, entiendo que no se puede hacer en todos los niveles, la Universidad debe tener auditorías educativas que permitan conocer nuestro estado frente a parámetros latinoamericanos del conocimiento, del desarrollo personal y mental de nuestros estudiantes. Solicita incorporarla como una tarea a hacer”.

10. EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA OFERTA UNIVERSITARIA

*Tatiana Rosero Palacios*³

Para iniciar el proceso evaluativo se requiere determinar:

- **El objeto de evaluación:**
 1. La **oferta** educativa de la UPS;
 2. Las **carreras** ofertadas por la UPS.
- **El para qué de la evaluación:**
 1. Para el análisis de la oferta;
 2. Para la reformulación curricular de las carreras vigentes;
 3. Para la propuesta de nuevas carreras;
 4. Para la definición de carreras prioritarias para la UPS.

3 Docente Área de Educación.

<p>Análisis de la oferta</p>	<p>Se requiere recoger información sistemática sobre el funcionamiento del programa académico, los efectos (impacto) y los resultados (productos), para tomar decisiones sobre:</p> <p>Rediseños curriculares; y, Nuevas ofertas.</p> <p>Es preciso considerar dimensiones del objeto a evaluar:</p> <p>Proceso</p> <p>(Eficiencia-eficacia de las actividades y análisis de la gestión).</p> <p>Disponibilidad, manejo y producción de recursos, valorada a partir de indicadores de tipo cuantitativo: número de estudiantes, recursos financieros recibidos del presupuesto, instituciones con las que se vincula, número de docentes (categorías, horas de dedicación), número de eventos académicos, número de producciones científico-académicas...</p> <p>Grado en que el programa (y sus acciones concretas) satisface las expectativas y necesidades de los diversos sectores: estudiantes (qué buscan los estudiantes: precio, variedad de la oferta, que opción es la UPS al momento de ingresar) (retención del estudiantado: el alumno permanece en la carrera, se cambia de carrera, se cambia de universidad), universidad (misión, visión, perfiles), centros de práctica, sectores y organizaciones sociales, ...</p> <p>Grado de cumplimiento de las funciones de directivos, consejos de carrera, docentes, centros de práctica...; es decir, la capacidad para dar respuesta a demandas concretas y el cumplimiento de plazos.</p> <p>Resultados</p> <p>Valoración de la calidad de los aprendizajes o competencias profesionales, académicas, humanas) adquiridas por los estudiantes. Son resultados finales en los graduados y, resultados intermedios en los estudiantes.</p> <p>Resultados finales:</p> <p>- <u>Sobre competencias profesionales:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> . Rendimiento académico: calificaciones, tasas de promoción, progresos académicos; . Competencias técnico-profesionales: conocimientos específicos, calidad del trabajo, conocimiento de idiomas); y, . Competencias personales relacionadas con el desempeño laboral: capacidad de trabajar en grupos, competencias comunicativas, iniciativa, creatividad, responsabilidad, cumplimiento de objetivos.
-------------------------------------	---

<p>Análisis de la oferta</p>	<p>- Sobre el impacto de la carrera: Seguimiento a egresados y mercado de trabajo o campos laborales: valoración que hace el egresado sobre los conocimientos adquiridos en la carrera y la satisfacción de expectativas de trabajo.</p> <p>Resultados intermedios: - Sobre competencias profesionales. - Sobre las expectativas académicas y laborales.</p> <p>Aplicación a estudiantes que cursan semestres de especialización.</p> <p>Lo importante es obtener información sobre la pertinencia del currículo y su consistencia interna.</p> <p>Efectos</p> <p>Calidad y diversidad de las instituciones con que la carrera se vincula: tipos y servicios, cantidad de centros, sectores sociales que atiende, tipos de prácticas o intercambios, proyectos generados, producciones, coproducciones.</p> <p>Espacios sociales y laborales en las que intervienen los estudiantes y egresados.</p>
<p>Mejora de procesos actuales a través del rediseño curricular de las carreras vigentes</p>	<p>Es una evaluación centrada en el propio proceso desarrollado por cada carrera.</p> <p>Implica el reconocimiento de los logros en las distintas carreras y de sus limitaciones para conseguirlos, por tanto se basa en el criterio de utilidad de la información obtenida en la evaluación para realizar los ajustes del programa.</p> <p>Se requiere evaluar el currículum, la docencia, el aprendizaje. Desde el docente, los directivos, el estudiante, los agentes de la comunidad con que se vincula el egresado o estudiantes desde las prácticas preprofesionales.</p> <p>La carrera pasaría por un proceso de actualización de la demanda, los perfiles de egreso, los objetivos de aprendizaje, contenidos, metodologías y sistemas de evaluación.</p> <p>Todo esto en el marco de un diseño curricular flexible o semi-flexible.</p>

<p>Propuesta de nuevas carreras</p>	<p>Requiere de un estudio de la demanda y de las necesidades presentes y futuras desde la especificidad de la universidad salesiana y desde las líneas del plan de desarrollo nacional. Implica además un estudio de los constructos teóricos desarrollados desde su área fundamental del conocimiento y sus relaciones con otras áreas. Además del impacto del uso de las tecnologías para la propuesta de modalidades como el <i>b-learning</i> y el <i>e-learning</i>.</p> <p>Se sugiere considerar la propuesta de un modelo curricular semiflexible.</p> <p>Posibles indicadores para ser considerados en la apertura y cierre de programas:</p> <p>Relación entre planta docente y número de alumnos por nivel, por asignatura.</p> <p>Número de alumnos por curso, por carrera y por modalidad.</p> <p>Tasas de ingreso/egreso/titulación.</p> <p>Especificidades de la modalidad: créditos, recursos.</p> <p>Evaluación del desempeño docente a partir de los logros de aprendizaje. (análisis de repitencia por materia, por docente).</p> <p>Distribución de carga horaria.</p> <p>Plan de prácticas profesionales con base en convenios.</p> <p>Mantenimiento de una base de datos para el permanente seguimiento de egresados.</p> <p>Reportes de seguimiento de egresados.</p> <p>Participación de expertos externos del ejercicio profesional en la evaluación curricular.</p> <p>Estudio de mercado por lo menos cada tres años en los sectores preferenciales de la UPS.</p> <p>Mantenimiento y actualización de laboratorios y equipo.</p> <p>Actualización y digitalización de acervos documentales.</p> <p>Espacios disponibles para la atención tutorial.</p> <p>Mecanismos de vinculación entre docencia e investigación.</p> <p>Creación de indicadores de flexibilidad curricular para la actualización de los programas educativos.</p> <p>Efectividad de las prácticas preprofesionales y calidad de los centros de práctica.</p> <p>Estrategias de difusión y promoción de la oferta universitaria en los sectores preferenciales de la UPS.</p> <p>Evaluación de impacto social de los egresados.</p> <p>Articulación de la oferta educativa al presupuesto y costo de operaciones y a su misión-visión.</p> <p>Estrategias para la gestión administrativa que garantice calidad en la atención al alumnado.</p> <p>Mecanismos de trabajo inter-áreas.</p>
-------------------------------------	---

<p>Definición de carreras prioritarias</p>	<p>Requiere de una definición de sostenibilidad. La sostenibilidad puede ser entendida desde la capacidad económica de una carrera para sostener sus procesos académicos y de gestión o como la capacidad de una carrera para establecer relaciones internas y externas para su continuidad y actualización o mejora. A partir de esos criterios la UPS opta por las carreras en consideración al impacto social y profesional que genera y/o por factores económicos.</p>
---	--

11. FLEXIBILIDAD CURRICULAR

“El currículum flexible se basa en el principio de que la educación debe centrarse en el aprendizaje de formas y métodos de pensamiento e investigación, bajo un enfoque holístico que rescate y ponga en práctica la formación integral y autónoma del estudiante, contando para ello con la participación directa y activa de éste en el diseño de sus plan de estudios y en los procesos formativos, promoviendo el ejercicio y el trabajo interdisciplinario como formas didácticas idóneas” (*Soto Perdomo*).

La flexibilidad curricular implica una flexibilidad académica, debe darse, pensando en un **para qué**:

- a. Para el fomento del rol protagónico del estudiante en el proceso formativo.
- b. Para el ejercicio interdisciplinario.
- c. Para la actualización permanente.

Nuestro currículum y organización académica actual responde a un diseño de base disciplinar o unidisciplinar. El propósito ha sido formar profesionales con conocimientos sobre un fenómeno concreto que le permitan desarrollar adecuadamente sus funciones profesionales en torno de dicho fenómeno unidisciplinar.

El rediseño curricular de las carreras vigentes y de las nuevas ofertas debe considerar la complejidad e interrelación de la mayor parte de los procesos y fenómenos actuales que hace imposible su entendimiento sin el apoyo de herramientas conceptuales, metodológicas, de análisis y técnicas surgidas de la fusión de disciplinas”⁴.

4 Rocío Soto Perdomo en Propuesta para un modelo curricular flexible, Universidad de Baja California.

Desde las Áreas es posible una organización interdisciplinaria flexible e integradora que considere tiempos para el tratamiento conceptual, para la formación en investigación, para la práctica preprofesional, para el estudio de casos, que operativamente puede desarrollarse desde una base metodológica constructivista.

¿CÓMO ORGANIZAR EL CURRÍCULUM?

- Desde una **base fija** de asignaturas y contenidos obligatorios que se mantienen según la vigencia de la carrera.
- Desde una **base flexible** de asignaturas, contenidos y objetivos que cambian según la actualidad de la ciencia y el entorno.

Las asignaturas se organizan en ejes:

Eje de formación básica	Comprende las asignaturas para la formación elemental y general, son de carácter multidisciplinario y tienen una orientación eminentemente formativa. Proporcionan al estudiante las bases contextuales, metodológicas e instrumentales básicas del área, son fundamentales para la comprensión disciplinaria, la relación entre disciplinas y la inserción de la profesión en el entramado disciplinar e interdisciplinar. Abarcaría de uno a tres semestres iniciales de la carrera.
Eje de formación profesional	Genera la formación para la aplicación del conocimiento específico de la disciplina, las asignaturas proporcionan los elementos teóricos, metodológicos, técnicos e instrumentales propios de una profesión. Las asignaturas se ubican en la parte intermedia de la carrera, entre el segundo y cuarto semestre .
Eje de formación profesional complementaria	Proporciona una visión integradora y aplicativa de carácter interdisciplinario, estas asignaturas complementan y orientan la formación. Comprende el último o tres últimos semestres .

Las asignaturas se organizarían desde los planteamientos de la flexibilidad curricular y académica.

<p>Obligatorias Un mayor número de créditos en los cursos básicos genera una cultura general más sólida.</p>	<p>Son asignaturas necesarias, consideradas fundamentales, se han definido en función de los objetivos de aprendizaje. Constituyen la mayor carga académica en cuanto a número de créditos. No deberían superar el 70% del total de créditos. Son ofrecidas por la propia carrera.</p>
<p>Optativas Más créditos en cursos profesionales generales generan mayor amplitud en la formación profesional.</p>	<p>Son asignaturas que complementan la formación profesional, apoyan a las obligatorias, orientan y refuerzan el énfasis de interés y especialización. No deberían rebasar el 20% del total de créditos. Son ofrecidas por la propia carrera o por otras.</p>
<p>Electivas Una mayor carga en asignaturas electivas significa una mayor profundización en el campo de la especialidad.</p>	<p>Son asignaturas que el estudiante toma en forma autónoma, ya sea para fortalecer su formación integral o para cubrir una vocación diferente o paralela a la profesional. No deberían superar el 10% del total de créditos. Son ofrecidas y tomadas en cualquier carrera de la UPS.</p>

Resonancias:

Fernando Pesantez

Apunta que las intervenciones nos permiten tener claro el panorama y la amplitud del trabajo. Además anota que es fundamental la reorganización del diseño curricular, hemos compartido a través de las exposiciones algunas alternativas, sin embargo es momento de establecer criterios comunes.

Tarea grupal: Se retoma el trabajo de los grupos para establecer criterios comunes.

P. Javier Herrán

Asienta que ha sido un esfuerzo de todos, y manifiesta que la Universidad agradece a sus grupos de trabajo académico el ir dando pasos concretos hacia una propuesta de Hacer. Además de los productos concretos que surgieron en la sesión anterior (viernes), piensa en la necesidad de una carta pública, por tanto, dice que debemos ser muy concretos en las propuestas, sobre todo, por el cumplimiento que debemos dar, esto evitará defraudar a la gente, con la conciencia del alcance de nuestro trabajo y con plazos prudentiales, el objetivo de la carta es la ‘autopresión’, anota que tenemos la necesidad urgente de vincularnos con la colectividad, sembrar expectativas por el trabajo de las Áreas del Conocimiento.

12. CRITERIOS COMUNES

(Trabajo en grupos)

Grupo N 1

ACUERDOS

Sobre los criterios y elementos básicos a ser considerados a la hora de revisar los CURRICULOS

1. FLEXIBILIDAD

- En la OPCIÓN de la MODALIDAD: presencial, semipresencial y virtual.
- En la OPCIÓN METODOLÓGICA: hora clase, trabajo por proyectos y vinculación con la colectividad.
- En la TEMPORALIDAD: basta que cumpla los créditos de acuerdo al valor académico requerido, vgr.: 32 horas de trabajo académico (Escolaridad y Trabajo fuera del aula).
- Todo esto implica una reestructuración de la GESTIÓN ACADÉMICA.

2. CONSISTENCIA: pertinencia, eficiencia, eficacia (porcentajes de relación entre las propias y las optativas – electivas de otras carreras, además considerar los servicios (esfuerzos) dados a la UPS: 60% – 40%; 70% -30%; “becas”; ASU: Coro; Baile, Danza; Pintura; Teatro; Club de Ciencias o de periodismo, ¿cómo amarrar a lo académico?).

3. INTEGRALIDAD: que dé cuenta de las dimensiones formativas de la persona

- El eje propio de cada Carrera.
- El eje ético político.
- El eje antropológico filosófico.
- El eje cognitivo: ontológico, lógico y expresivo.

4. ESTRUCTURA CURRICULAR

- Macro: CONTEXTUALIDAD: realidad concreta social, económica, política, jurídica, religiosa, cultural.
- Mezzo: perfil, campo ocupacional.
- Micro: desarrollo de los contenidos: INTER-TRANS DISCIPLINAR (No es sólo un docente, sino “un equipo de docentes el que ha diseñado los contenidos”).

Otras consideraciones:

Ha de tener una visión no sólo de respuesta a la realidad sino además otra visión teológica; esto es, no sólo de concientización sino además concienciación, sin perder de vista la factibilidad, sostenibilidad de los procesos.

Integrar los tres momentos del proceso: perspectiva crítica (deconstructiva), constructiva y la estratégica (fáctica y sostenible).

Interculturalidad y el respeto al ambiente (humano, natural, creatural, universal).

5. EL ESTUDIANTE ESTÁ AL CENTRO DE TODO EL PROCESO FORMATIVO

6. El docente: desde una experiencia es un mediador.

TRABAJO COOPERATIVO (EN RED): y no sólo el docente trabajando de forma individual.

Grupo N 2

ACUERDOS PARA ELABORAR EL CURRÍCULO

1. El currículo debe estar orientado por el perfil del estudiante.
2. Debe ser abierto (65 a 70% tronco básico y el resto de la realidad) y transdisciplinar (poder cursar materias de otras carreras).
3. Flexible: que se adapte a la realidad de los estudiantes (horarios, necesidades, cultura, etcétera).
4. Inclusivo: Que todos los alumnos a nivel nacional cursen un porcentaje de materias comunes

El currículo tiene que estar en permanente construcción y evaluación.

El currículo necesita de un modelo que permita su implementación.

El currículo debe manejar las Tics.

El currículo debe considerar las mallas de otras universidades a nivel internacional para que sean los estudios puedan reconocidos en cualquier país.

Grupo N 3

Acuerdos sobre estructura curricular.

Encadenamientos sólo los estrictamente necesarios.

Cumplir requisitos previos cuando la exigencia resulte claramente evidente.

Criterio de flexibilidad curricular: Materias optativas

La propuesta curricular de cada carrera, mantener la formación profesional complementarias, vía materias electivas y optativas en un porcentaje del 30%.

Estrategias integradoras.

Estrategias para integrar las disciplinas (inter/transdisciplinaridad).

Evaluación perfiles anuales

Valoración del grado de avance en el perfil deseable cada dos semestres, es decir una evaluación de una competencia intermedia que se quiera conseguir hasta llegar a la competencia total.

Materias transversales

Incorporar en el currículo de todas las carreras materias de desarrollo humano y tecnológico: Ofimática, idiomas, comprensión, lectura, escritura, técnicas de estudio.

Evaluación docente

Evaluación del desempeño docente considerando aspectos de: perfil profesional, desarrollo y cumplimiento de malla curricular, herramientas y recursos (laboratorios, bibliotecas) disponibles, autoformación/cofinanciada por UPS, productos de investigación.

Grupo N 4

GRUPO :

- María Elena Ortiz
- Santiago Solano
- Luis Tobar
- Tania Chicaiza
- Viviana Montalvo
- José Luis Galván

CRITERIOS:

- Plantear los objetivos desde el aprendizaje y no desde la enseñanza.
- Exigir proyectos integradores de carácter interdisciplinario en los últimos niveles de todas las carreras.

Grupo N 5

Características del modelo de currículo académico para la UPS

- Centrado en el estudiante.
- Inter y transdisciplinar.
- Aprendizajes: cognitivos, procedimentales y actitudinales.
- Flexible: "asignaturas" optativas (misma carrera) y electivas (otras carreras).
- Metodología colaborativa, proyectos, problematizador.
- Acompañamiento, asistencia.
- Transversalidad de la formación humana (asignaturas comunes).

Proceso:

- Diseño de los instrumentos para la evaluación de las Carreras para sus diferentes modalidades como presencial, semipresencial, virtual (equipo con representantes de cada área + dirección académica).
 - Currículo: consistencia interna entre perfil, objetivos y contenidos; secuencia de contenidos; prácticas preprofesionales; producciones.
 - Docencia: método y recursos.
 - Evaluación.
 - Demanda y tendencias de matrícula.
 - Impacto social: incluyendo lo curricular, la investigación y la vinculación.
 - Evaluación del estado de arte.
- Diseño de los instrumentos para el diseño curricular (equipo con representantes de cada área + dirección académica).
- Rediseño de Carreras vigentes.
- Diseño de Carreras nuevas.

Plazos:

- Diseño de los instrumentos para la evaluación (hasta diciembre).
- Evaluación de las Carreras (hasta marzo 2009).
- Diseño del "sistema" curricular de la UPS.
- Diseño y rediseño (hasta mayo 2009).

Grupo N 6

Características que debería tener un currículo (Acuerdos comunes)

1. Diseñar una matriz curricular centrada en el aprendizaje; se deben considerar tres elementos:
 - Cuál es su perfil de entrada y cómo aprende el estudiante.
 - El nuevo rol del docente: un rol de acompañamiento y diversificar la forma en la que se presentan los productos metodológicos.
2. Flexibilidad del currículo. Establecer claramente los porcentajes de flexibilidad del currículo.
3. Un currículo que contemple lo Inter y transdisciplinar.
Ofertas curriculares trabajadas desde la interacción de las diferentes áreas.
Propuestas de investigación que también incluyan las perspectivas y aportes de diferentes áreas en la creación de conocimiento y en la formación de patrimonio intelectual de la universidad.
4. Un modelo curricular que contemple mecanismos de evaluación y monitoreo que permitan evidenciar el avance de la nueva propuesta curricular. La evaluación debe ser real y significativa.

Abordaje del aprendizaje desde el punto de vista de las diferentes áreas del conocimiento.

Grupo N 7

CRITERIOS PARA EL DISEÑO CURRICULAR

CRITERIO	Variables
FLEXIBILIDAD CURRICULAR	Inter-carreras. Inter-modalidad. Inter-universidad /pasantías.
METODOLOGÍA ABIERTA	Por producto. Por problema. Enfoque constructivista.
ORGANIZACIÓN CURRICULAR	Por Objetivos. Por Competencias.
MATRIZ CURRICULAR ÚNICA	M. Obligatorias. M. Optativas. M. Electivas.

CRITERIO	Variables
ADECUACION AL RÉGIMEN UNIVERSITARIO NACIONAL	Créditos. Horas presenciales. Horas semipresenciales.
MECANISMOS DE EVALUACIÓN	De la propuesta de la carrera. Construcción de indicadores. Mecanismos operativos.
INCLUSIÓN DE LOS ESTUDIANTES	Diseño curricular. Evaluación.

13. SÍNTESIS DE CRITERIOS COMUNES PARA LA CONSTRUCCIÓN DE LA CURRÍCULA UNIVERSITARIA

En base a los aportes grupales, los criterios para la Construcción de la Currícula Universitaria son:

1. **CURRÍCULO FLEXIBLE:** Es un currículum que permite al estudiante tomar las asignaturas en diferentes horarios y modalidades. Un currículum que le permita cursar además de las materias de su profesión, otras de diferentes carreras, bajo la modalidad de electivas u optativas.

2. **CONSISTENCIA CURRICULAR:** Es un currículum que se diseña y adecua sus procesos de aprendizaje a partir del perfil de entrada real del estudiante, para la consecución del perfil de salida requerido.

3. **INTEGRALIDAD CURRICULAR:** Es un currículum que contribuye a la formación integral del educando, en las dimensiones científica, profesional y humana.

4. **COHERENCIA CURRICULAR:** Es un currículum que guarda coherencia entre sus niveles macro, mezzo y micro. Que considera las necesidades sociales, económicas y políticas del país, los requerimientos de los estudiantes, y que responde a la misión institucional y se corresponde con los planes de desarrollo local y regional.

5. **INTER-TRANSDISCIPLINARIDAD CURRICULAR:** Es un currículum que integra los saberes y el conocimiento de diferentes áreas; del cual se derivan los procesos de docencia, investigación y vinculación con la colectividad.

DISEÑO CURRICULAR PARTICIPATIVO: Es un currículum que se construye con la participación de todos los actores del proceso formativo, con especial énfasis en los estudiantes.

INTERNACIONALIZACIÓN CURRICULAR: Es un currículum que considera referentes internacionales para su diseño y que permite el reconocimiento de estudios y créditos facilitando la movilidad docente y estudiantil.

CURRÍCULO ACTIVO: Un currículum en constante construcción, que contempla mecanismo de evaluación y monitoreo permanentes, y que permiten su reajuste periódico.

ADECUACIÓN JURÍDICA DEL CURRÍCULO: Es un currículum que es acorde a la normativa de educación superior vigente en el país; que garantiza los principios expresados en las Políticas e Identidad de las instituciones salesianas de educación superior - IUS, en la Constitución Ecuatoriana, y en la Ley de Educación Superior.

ENFOQUE PEDAGÓGICO: El Diseño Micro-curricular debe ser holístico, considerando fundamentalmente el enfoque constructivista y sus variantes, (aprendizaje por problemas, estudios de caso, proyectos integradores, aprendizajes colaborativos y cooperativos).

SECCIÓN V.
CONVERSATORIOS

14. ESTRATEGIAS PARA LA VINCULACIÓN DE LOS DIRECTORES DE ÁREA DEL CONOCIMIENTO A LAS LABORES DOCENTES

Luis Tobar

Propone que el conversatorio gire en torno a las interrogantes:

1. ¿Los Directores de Área deberían o no vincularse académicamente a las Sedes?
2. ¿Cuáles serían los mecanismos de vinculación de ser el caso?
3. Y ¿cuáles los tiempos de dedicación a la docencia?

Solicita la opinión de algunos participantes: Armando, Edgar, Fernando, Diego, Mercedes, Fredi.

Opiniones:

Edgar Loyola

Interviene expresando que los directores deberían estar vinculados al ejercicio académico porque al momento han asumido más una responsabilidad de índole administrativa, en donde podrán dar cuenta de una coherencia entre el decir (trabajo en las áreas, propuestas, etcétera) y el hacer.

Armando Romero

Se refiere en primer lugar, diciendo que sí sería interesante tener definido el rol del Director de Área y dependiendo de eso se irá viendo, desde la experiencia es fundamental estar vinculados al proceso educativo que se da en el aula porque corremos el riesgo de alejarnos de lo que está pasando en ésta, sin perder de vista que estamos en un momento coyuntural y especial.

Fernando Pesantez

Sostiene que es fundamental la integración de los Directores a las labores docentes no necesariamente de manera presencial, acota que se podrían aprovechar los espacios virtuales, los espacios de posgrados que no demandan tiempos constantes, ya que estos procesos formativos se desarrollan de manera preferencial por módulos, cualquiera de las opciones evitarían un riesgo latente y que es elaborar un diseño currículo sin escuchar al estudiante. Con la integración de los Directores de Área a la labor docente se tendría una visión más amplia de los procesos desde la percepción de nuestros jóvenes.

Fredi Portilla

Aporta diciendo que es una necesidad en la nueva dimensión de la Universidad, que quienes estamos en las áreas debemos estar ligados a la academia, expresa que tal vez la coyuntura actual, que no se sabe cuánto va a durar, no se presta al momento para que los directores nos involucremos y porque las tareas encomendadas exigen todavía una cierta movilidad. Por lo tanto, hay otra forma de involucrarse y es a través de conferencias o de la investigación en el caso por ejemplo de los directores involucrados en los doctorados.

Diego Peñaloza

Señala que quienes al momento ocupamos un cargo administrativo en esencia iniciamos como docentes y esa labor hizo que en cierto momento las autoridades te promocionaran para cargos directivos, ob-

viamente desde las demandas de la Universidad. Al inicio de la gestión existía la necesidad de llevar el proceso de unificación y demandó movilidad y por tanto un alejamiento de las aulas, al tener otro tipo de tecnologías que nos permitirían estar en reuniones con los estudiantes virtualmente, viene bien reflexionar la incorporación de los Directores a labores de aula, creo que es necesario que volvamos a la cátedra que es la esencia del docente.

Mercedes Zapata

Expresa que es indiscutible la necesidad de que los Directores de Área se sumen a la academia aprovechando la experiencia que han adquirido, es vital aprovechar su contingente a través de la investigación. Es posible con sus talentos formar un frente de investigación netamente académico, podría pensarse que a este grupo de colaboradores se les asigne una carga horaria adecuada en razón de la proyección universitaria.

P. Javier Herrán

Destaca: “reconozco la paternidad de esa propuesta y quisiera explicar de dónde nace. Ese grupo de hombres y mujeres que tienen en su cabeza la Politécnica y que van a diseñar los nuevos currículos corren el riesgo de hablar de una UPS que no conocen, o mejor de una UPS que conocieron, creo que hay que darles una oportunidad no en la amplitud que probablemente han tenido, sino para que con su capacidad de análisis estén cerca de ese laboratorio donde confluyen los “estudiantes” porque es ahí donde uno se entera cuál es el criterio y la visión que ellos tienen de nosotros. Incluso la interacción puede ser una estrategia para vender el cambio, es decir que podamos generar diferencia con nuestro acercamiento.

Con seis horas que se puedan involucrar en el aula combinando niveles inferiores y superiores, tendríamos dos objetivos logrados, primero dar una oportunidad concreta experimental para determinar qué piensa y qué capacidad de conocimiento tiene el que recién entra y el que está por salir; y segundo es cumplir con el anhelo de un profesor significativo que provoque cambio.

Un tercer elemento puede aparecer, tan claro todavía, si trabajo a I y II nivel y a los últimos niveles podemos comenzar el trasbase de lo que llamamos profesores adjuntos a cátedra, entonces si el catedrático en un proceso puede apoyarse en alumnos expertos y ofertarles el cómo ser docentes de los primeros niveles, comenzaríamos una escuela de formación de docentes propios. Eso son entonces, *tres elementos claves*. Es necesario estar más cerca en los puntos de llegada y de salida”.

P. Luciano Bellini

Su preocupación se refiere a “si me dejaran escoger entre la docencia y el cargo prefiero tener 30 horas clases”. Es indiscutible que si es importante que los Directores de Área no se desliguen de la docencia pero sin perder de vista que también son los responsables del área, son los responsables de la formación de los docentes del área, son los responsables del curso DIDUPS, son los primeros responsables de estos estudiantes profesores del curso y si en enero va a arrancar el grupo de los 600 docentes, la tarea no es nada indiferente. Cierto es que el estudiante es nuestro objetivo, pero para el Director de Área sus primeros destinatarios son los profesores y su capacitación. Por otra parte también es una exigencia personal de los Directores de Área de llegar a tener el título de cuarto nivel, por lo tanto deberían preocuparse aquellos que no lo tienen por empezar a buscarlo, algunos ya están en esa fase, son varias las preocupaciones que tienen que manejar este momento los Directores de Área lo cual no quita la posibilidad de tres o cuatro horas de clase que me parece muy importante en los primeros ciclos que da pie a empezar la originalidad y en los últimos niveles para ver qué resultados se tienen actualmente.

Paco Noriega

Comenta que la estrategia es válida, “por experiencia propia siempre dicto clases. Hay que considerar que estamos haciendo investigación lo cual demanda bastante tiempo, pero no limita la integración a la academia”.

José Juncosa

Anota que la propuesta es crítica respecto al tiempo y es real que el Director de Área no puede ocuparse de todo. Plantea que se puede concretar la figura de delegación de actividades claves, ya que el Director de Área cuenta con colaboradores.

Jack Bravo

Expresa que es complejo el hecho de cumplir todas las funciones de una forma correcta, ya que no es primordial el hecho de dar clases, acota que si los Directores de Área ven que es factible, pueden tomar cuatro horas de clase, pero es necesario estar conscientes que además representa tiempo para planificar, por lo que es necesario ver esa carga horaria en su total dimensión para poder cumplir adecuadamente. Con el proceso de investigación ya estamos haciendo vinculación con la labor docente.

Sebastián Granda

Dice que mantener la cátedra es clave siempre y cuando no se sobrepase de las seis horas, en el caso de las personas involucradas en los doctorados, es indispensable combinar el proceso de investigación con la docencia.

Jaime Padilla

Está de acuerdo y expresa que es correcto que los Directores de Área mantengan una relación con la docencia específicamente, la investigación y la vinculación permite este vínculo.

CONCLUSIONES:

Luis Tobar

Se ve la necesidad que a los Directores de Área del Conocimiento se les asigne horas de docencia. Manifiesta que el mes de agosto de 2011 es ideal para ir completando los procesos.

P. Javier Herrán

Esto es una idea que tiene un consenso general. La idea es que los Directores de Área al estar distribuidos en la sedes se sientan vinculados. Porque al tener un trabajo nacional y más de oficina te empiezas a quedar aislado y no existe un por qué quedarse sin la voz de los estudiantes y docentes, no se puede poner en práctica más allá de lo que uno pensaba, vamos a proponer una vinculación con la academia.

15. PRESENTACIÓN DE UN MODELO DE DESAGREGACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN CURRICULAR EN FUNCIÓN DE LAS ÁREAS DEL CONOCIMIENTO

Santiago Solano

Presentación del documento [AreasFCAE.xlsx](#)

Rescata el hecho de que el presente cambio estructural parte de una premisa, “*lo anterior no estuvo mal*”, sino con el transcurso del tiempo, se hace necesario un cambio, “*un golpe de timón*”, es necesario establecer una visión desde una nueva lectura de la Universidad, y eso se ha realizado en el Área de Administración y Economía a través de un trabajo conjunto entre los cinco coordinadores.

El punto de partida fue el de determinar una suerte de diagnóstico de lo que teníamos en las carreras afines a la anterior Facultad, entonces tenemos un catálogo de materias y disciplinas pertenecientes a la malla curricular específica de tres carreras: Contabilidad y Auditoría, Administración de Empresas, y Gerencia y Liderazgo. A partir de esta sistematización de información de materias se puede evidenciar que muchas de ellas son comunes entre las dos primeras carreras, no así en la oferta de Gerencia y Liderazgo que funcionó con una malla no unificada a nivel nacional como es el caso de las anteriores, pues, la oferta únicamente esta en vigencia para la Sede Quito.

El procedimiento consistió en asignar cada una de las materias a un área del conocimiento específica de acuerdo a su afinidad. En un segundo momento, se designaron a los profesores por dominio. En el grupo de EDULIFE se afinó ese listado.

Trabajando ya con los departamentos, la idea fue olvidarnos de los nombres de las materias y más bien referirse al contenido de cada una de ellas, del trabajo realizado derivó un catálogo de contenidos lo que permitió obtener dos conclusiones: 1. Encontrar contenidos repetidos; y, 2. El experto del área “docente especialista en un dominio” iba a identificar contenidos que siendo necesarios en la oferta para la consecución del perfil de egreso no estaba contemplado en ninguna de las materias.

En la discusión al interior del grupo se consideró que esta realidad puede reproducirse en otras carreras que no pertenecen al área.

En el esquema que estamos planteando, un poco se pierde la necesidad del prerrequisito pensando en el tema de proyectos.

En definitiva, algunas de las conclusiones con respecto a este ejercicio son los siguientes:

1. Se limita al mínimo la necesidad de Prerrequisitos.
2. Se favorece la concreción de Niveles formativos.
3. Se identifica la pertinencia de materias y contenidos requeridos.
4. Se propicia una suerte de flexibilidad en la oferta.

Resonancias:

Fernando Pesantez

Expresa que el avance de la ciencia, nos lleva a que la Universidad esté al tanto de las innovaciones que influyen en el quehacer universitario, pero sobre todo nos obliga a ser generadores de innovación, por eso hemos planteado criterios comunes para la reorganización del currículo, desde la visión propia de la UPS. Con el trabajo presentado por el Área de Administración y Economía se puede identificar los pesos que cada una de las áreas otorga a una oferta en particular en correspondencia al perfil de egreso.

Santiago Solano

Una consideración final, se desconoce si esta estructura responde al perfil, teóricamente debería hacerlo.

P. Javier Herrán

Agradece al Área de Administración y Economía, aclara que debemos romper el concepto de carreras pertenecientes al Área. Bajo el modelo que estamos impulsando todas las carreras se vinculan con todas las áreas y encarga que este trabajo sea complementado con todas las Áreas.

EVALUACIÓN DEL ENCUENTRO

Jaime Padilla

La evaluación se realiza considerando los siguientes aspectos:

1. Ambiente relacional entre los participantes.
2. Ambiente físico.
3. Resultados a nivel del trabajo académico.
4. Recomendaciones.

Edgar Loyola

Dice que ha sido positivo abordar la necesidad institucional con una mirada de equipo y de grupo, todos desde luego tenemos una visión diferente, la cual fue abordada y presentada con el único afán de ser propositivos y contribuir a este objetivo general que se llama Universidad Politécnica Salesiana. Desde una perspectiva personal, considera que la relación entre los colegas es sustantiva y cree que también es otro de los resultados de este Encuentro. También ha sido muy válido tener un espacio para expresar lo que se piensa y lo que se considera importante en este proceso. Por todo esto, se debe mantener esta tradición institucional de encontrarse no sólo en este equipo sino ampliar a otros actores que también son Universidad y por lo tanto sería bueno pensar en un proceso a mediano y largo plazo que permita espacios de esta índole.

Xavier Merchán

Dentro del trabajo realizado, manifiesta que algunos compañeros llegaron con algunas inquietudes y dudas y que en el proceso se han superado, y al final del encuentro queda satisfecho de lo programado como para adelantar el trabajo dentro del proceso ya emprendido. Sugiere con respecto a que se eliminó un punto de trabajo de la agenda para la revisión de reglamentos y estatuto, la pertinencia de otros eventos para con ese propósito. Finalmente en cuanto al espacio, el ambiente y lugar resultaron cómodos y la oportunidad de ese intercambio, de compartir y socializar entre compañeros.

Sebastián Granda

Queda un muy buen sabor del evento. Todos teníamos claro para dónde ir pero no sabíamos cómo, siento que se ha dado un paso, sabemos por dónde ir, no está todo resuelto pero hay un horizonte de cómo ir caminando. La fluidez de diálogo ha sido bastante buena.

P. Luciano Bellini

Expresa que en este caso, esta muy del lado del P. Javier a que acelere el proceso porque quizás tendemos la tendencia a teorizar bastante, y si es necesario después de un año o dos años de reflexión que ya aterricemos en cosas concretas. Se han tomado compromisos claros y metas que alcanzar lo cual es muy positivo y da pie para seguir trabajando con más entusiasmo y entrega a todo este proyecto.

Tatiana Rosero

Sugiere definir plazos para hacer la evaluación de la oferta y tratar de definir una fecha tentativa y cuándo empezar los rediseños de las carreras. Además se debe pensar al interior de las áreas cómo socializar con los Directores de Carrera y Estudiantes los logros de este encuentro.

Narcisa Requelme

Acota que uno de los puntos de la agenda era tratar con mayor profundidad las áreas, subáreas y dominios lo cual nos permitiría ir viendo como rediseñar las carreras, sin embargo, faltó espacio.

Rubén Bravo

Aporta al decir que se debería adicionar un elemento que es la comunicación, en donde se presentan dos alternativas, primero optar por la difusión o en segundo lugar, que siga circulando el rumor. Considera que se ha optado por la comunicación desde el dialogar con los estudiantes y este equipo lo cual es muy positivo.

Rosita Espinoza

Rescata el tema de cómo se puede experimentar el asunto del trabajo cooperativo, porque hemos salido de este encuentro con actividades en tiempos establecidos, fruto del trabajo cooperativo, aspecto que es muy importante porque estaríamos llevando a la práctica lo visto en el curso DIDUPS.

Mercedes Zapata

Desde el punto de vista como carrera se ha sentido muy satisfecha de escuchar un término que ya hacía falta, y que hace varios años se había incluido en una propuesta de capacitación y que se refiere a un proceso de auditoría académica, entonces todos debemos aprovechar este contingente que nos planteamos como retos, el hecho de implementar procesos de control y evaluación académica.

Luis Tobar

Sobre la posibilidad de que los Directores de Carrera de cada Sede se enteren de este proceso, el mecanismo idóneo sería a través de las coordinaciones en cada Sede que se hacen periódicamente con los Vicerrectores para participarles de este proceso sobre esta visita a los grupos.

John Calle

Indica que algo fundamental que rescatamos ahora es la imagen del Área como propuesta de trabajo en las sedes ya que las áreas estaban perdidas y daba la impresión de que existían en las sedes pero no hacían nada. Con esta propuesta de venta de imagen que se va a hacer y el trabajo estructurado bajo los mecanismos que el P. Javier y todos hemos construido, nos vamos a sentir más tranquilos, trabajando en las sedes.

Pablo Farfán

Sugiere darle un formato al proceso que hemos trabajado, se ha quedado con la visión de la planitud que es una nueva concepción y que es una práctica de lo que hemos hecho, dejando de lado esa visión piramidal, de empezar a hacer las cosas cuando nos ordenan o de pensar quién está bajo mi mando, de necesitar del otro y no ver que alguien me aprueba o no. Tal vez se podría utilizar la analogía de alguna forma con el tejido de ponchos, que es el resultado de un entretrejado de hilos, creo que esto es lo que está tras este proceso que hemos iniciado, empezar todos a aportar para ir haciendo esta nueva Universidad, de trabajar en un nuevo modelo de cooperación.

Fernando Pesántez

Un elemento fundamental en nuestra Universidad, desde un punto de vista empresarial, es el tema de la calidad, y se la mide en función de los destinatarios, y primero son los estudiantes, la satisfacción de ellos es lo que nos debe importar. Esperemos que esta sinergia de lo académico también se dé a nivel administrativo, esta parte nos falta por cubrir. Nos quedan retos en adelante en función de las expectativas de nuestros jóvenes, es fundamental que las Áreas a través de los Directores retomen el contacto con el aula, manifiesta que ese es uno de logros principales de este encuentro, el contacto y comunicación con nuestros jóvenes y sobre todo el diseño de un sistema curricular desde las expectativas de los usuarios.

Santiago Solano

Propone con respecto al curso EDULIFE, buscar la oportunidad de plantear un espacio para hacer una evaluación respecto a la forma y al cómo se está presentando el curso, ya que desde el Área han surgido muchas inquietudes con respecto al desarrollo del curso y que valdría la pena tratarlas en algún momento.

Conclusiones finales:

Jaime Padilla subraya algunos de los elementos que han surgido:

1. Como percepción, la motivación interna de cada uno para apoyar a esta transformación de la Universidad ha mejorado, es una motivación que no depende de factores externos sino una motivación que está en cada uno.
2. La voluntad de trabajar en equipo no de trabajar individualmente porque de alguna manera evidencian de que aquí mismo hemos hecho ya un trabajo en equipo y hemos puesto en práctica ese anhelo del trabajo cooperativo.
3. Hay un reto para todas las Áreas en su conjunto el cual es ir trabajando sobre la revisión y posiblemente reformulación de las carreras quizá de aquí a uno o dos semestres máximo en tres empezar las carreras con nuevas mallas o con mallas reformuladas.

P. Javier Herrán

Únicamente espera que cumplan los compromisos asumidos, y para la próxima evaluación que es tarea de la Secretaría Técnica de Desarrollo Académico tener un calendario establecido, la intención es conseguir todo este proceso interrumpiendo las actividades académicas lo menos posible.

Antes de terminar con el encuentro, da a conocer algunos puntos importantes que se deben tomar en cuenta:

- Para completar el sistema, y de lo conversado con Viviana Montalvo, se solicitará oficialmente al Consejo Académico, que deje de funcionar el Decanato de Posgrados, y éstos pasan a ser gestionados por una **Unidad de Posgrados**; con esta serían tres unidades, esa unidad tiene un Director igual que la virtual, en este caso seguiría siendo Viviana y en cada Sede vamos a tener que trabajar un poco para fortalecer al Coordinador Académico de Posgrados o pensar en un ayudante de posgrados para el Coordinador Académico.
- La otra propuesta respecto de posgrado es que esperamos no presentar al CONESUP ningún posgrado que no venga con un director que dedique un número de horas establecido, es decir que exista un responsable del posgrado.
- En cuanto a la Biblioteca, de lo conversado con los estudiantes que hacen referencia a este tema, tenemos que diseñar y definir cuál es el modelo de biblioteca que responde a este modelo académico. Qué respuesta damos, teniendo presente que contamos con seis bibliotecas este momento. ¿Cuál es el modelo pertinente?, ¿seguimos con el modelo de biblioteca física o combinamos lo físico con lo virtual?, si fuese así, ¿cómo vamos a trabajar lo virtual?, eso es importante. Con los compañeros de Sistemas habrá que analizar sobre las instalaciones y la capacidad que tiene la UPS y que significaría cargarle a este mismo sistema un sistema de una biblioteca virtual manejada desde seis puntos. Tecnológicamente eso qué quiere decir, que los técnicos tienen que saber el volumen necesario, y los servidores que tendrán que adquirir, al igual que la contratación de ancho de banda, además del diseño necesario. Si los catedráticos están pidiendo bibliotecas virtuales con acceso libre, con clave, deberán determinar cómo se controla el sistema. Se debe hacer referencia a todo lo que implica la piratería, es algo fundamental, porque caso contrario es probable que

hagamos inversiones de las cuales después estemos arrepentidos. Muchos de ustedes que están haciendo investigación ya conocen bibliotecas virtuales, qué valor tienen y cómo son, se espera sus aportes respecto al tema.

Gracias.



**RESOLUCION 002 - CONEA – 2010 – 108 – DC.
21 DE ENERO DE 2010**

**EL CONSEJO NACIONAL DE EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LA
EDUCACIÓN SUPERIOR**

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 91, literal c) de la Ley Orgánica de Educación Superior, establece que el sistema educativo nacional debe rendir cuentas a la sociedad ecuatoriana sobre la calidad de la educación superior y su relación con las necesidades del desarrollo integral del País, a través del sistema autónomo de evaluación y acreditación;

Que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 90 al 93 de la Ley Orgánica de Educación Superior, el Sistema Nacional de Evaluación de Acreditación de la Educación Superior está dirigido por el Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación, CONEA;

Que la **UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA, UPS**, ha cumplido con las normas legales y reglamentarias que rigen los procesos de autoevaluación, evaluación externa y acreditación;

En virtud de las atribuciones que le confiere la Ley Orgánica de Educación Superior,

RESUELVE:

Artículo Primero.- Otorgar a la **UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA, UPS**, el certificado de **ACREDITACION INSTITUCIONAL**, por cumplir con los requisitos establecidos en la Ley Orgánica de Educación Superior, el Reglamento General del Sistema Nacional de Evaluación y el Reglamento de los Procesos de Acreditación de las Universidades y Escuelas Politécnicas.

Artículo Segundo.- La presente Resolución se inscribirá en el Registro Nacional de instituciones de Educación Superior Acreditadas, a cargo de la Secretaría General del CONEA y entrará en vigencia en esta fecha si perjuicio de su publicación en el Registro Oficial.



Consejo Nacional de Evaluación
y Acreditación de la Educación
Superior del Ecuador

Artículo Tercero.- Remitir copias auténticas de esta Resolución, al Consejo Nacional de Educación Superior, CONESUP, para los fines de su competencia.

Dado y firmado en la ciudad de Guayaquil, en la sala de sesiones del Pleno del CONEA, los veinte y un días del mes de Enero de 2010.

Guayaquil, 21 de Enero de 2010


Dr. Arturo Villavicencio Vivas
PRESIDENTE DEL CONEA

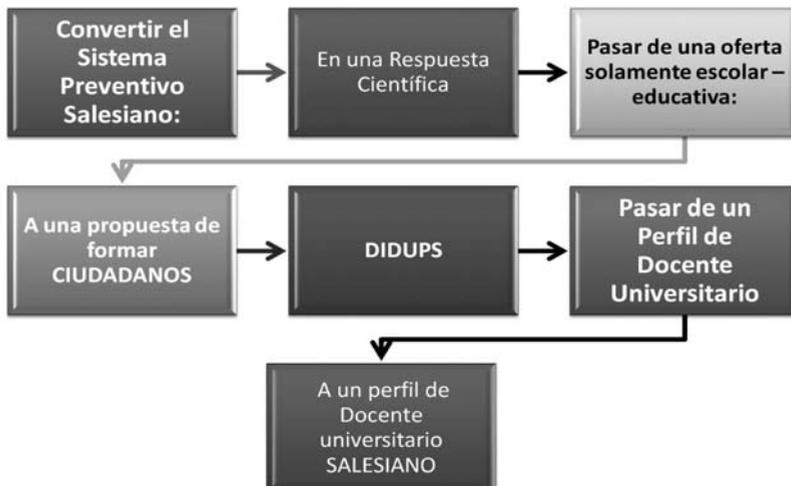



Dr. Eduardo Fabara Garzón
SECRETARIO GENERAL

SISTEMA DE RESPONSABILIDADES COMPARTIDAS PARA LA GESTIÓN Y ANIMACIÓN DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA

Cumbayá, noviembre de 2009

Antecedentes: ¿Por qué el cambio?



Necesidades que justifican el cambio

- Potenciar los procesos de formación en el pregrado y en el posgrado.
- Consolidar e institucionalizar la investigación para la producción del conocimiento.
- Fortalecer la articulación entre la docencia, investigación y vinculación con la colectividad, procurando una gestión integrada desde las áreas del conocimiento.
- Fortalecer la articulación entre el posgrado y el pregrado.

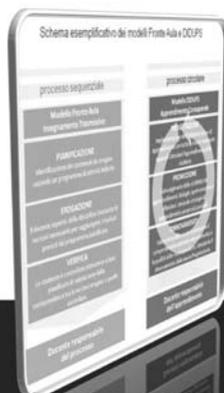
Necesidades que justifican el cambio

- Superar la atomización del conocimiento e impulsar lo inter y trans-disciplinar, tanto en la formación como en la producción del conocimiento.
- Garantizar una planta docente especializada a tiempo completo, que ejercen la docencia, la investigación y la vinculación con la colectividad, optimizando sus capacidades.
- **Dar al estudiante el protagonismo en su formación.**
- Fortalecer el método y didácticas para el aprendizaje promoviendo y facilitando el uso de las TICs.

Necesidades que justifican el cambio

- Contar con un proceso de evaluación centrado en el aprendizaje.
- Fomentar el trabajo cooperativo a nivel de la docencia, la investigación y la vinculación con la colectividad.
- Garantizar la coherencia entre el desarrollo del currículo y el perfil de egreso.
- Fomentar la agrupación estudiantil de acuerdo a sus intereses y expectativas de formación.
- Garantizar una propuesta curricular flexible.

¿Por qué del modelo DIDUPS?



El modelo DIDUPS ahonda sus raíces en el 'Método Preventivo de Don Bosco' y hace propias las teorías del constructivismo utilizando las metodologías del aprendizaje cooperativo y de la evaluación, interpretadas y sostenidas por las oportunidades ofrecidas por las tecnologías de la comunicación.

DIDUPS invierte la práctica de la enseñanza transmisiva e involucra al **estudiante como primer responsable** consciente de su aprendizaje.

El **docente se convierte así en adulto educador que acompaña al estudiante** en su proceso de **búsqueda y descubrimiento**, que es su aprendizaje.

Podríamos decir que el docente es responsable de construir un ambiente que favorezca la asunción consciente de responsabilidad

El modelo DIDUPS promueve la acogida, la libertad, la creatividad, la capacidad de colaborar y cooperar con los otros, el sentido del deber y del emprendimiento, ofreciendo todas las relaciones, las fuentes de conocimiento y experiencias en un ambiente extendido de aprendizaje.

Dos modelos metodológicos

Esquema ejemplificador de los modelos Frontal Aula y

DIDUPS



El proceso DIDUPS en este último año

Pasar de la enseñanza al APRENDIZAJE

El centro es el ALUMNO

Creación de las áreas del conocimiento :
TRANSVERSAL y TRANSDISCIPLINARIO

Se eliminan las Facultades

EL CAMBIO

Pasar de la enseñanza al aprendizaje y centrar el proceso académico en el alumno, requieren cambios:

ACTITUDINALES

METODOLÓGICOS

ORGÁNICO – INSTITUCIONALES

EN EL DISEÑO CURRICULAR

EL MODELO DIDUPS FAVORECE EL CAMBIO

Una propuesta centrada en el aprendizaje vs. la enseñanza

ÁMBITO	ENSEÑANZA	APRENDIZAJE
Preguntas	¿Qué enseñar? ¿Cómo enseñar? ¿Cómo el profesor enseña?	¿Qué aprender? ¿Cómo aprender? ¿Cómo el estudiante aprende?
Aprender	Fundamentalmente basado en la memoria. Cognitivo (conocimientos).	Cognitivo (conocimientos), expresivo (habilidades y destrezas), afectivo (actitudes y valores).
Métodos y recursos	Desarrollo del Aprendizaje es individual. Clase magistral. Aula y laboratorios.	Desarrollo del Aprendizaje es cooperativo. Múltiples. Múltiples. TICs.
Docente	Expone y transmite conocimientos (protagonista)	Facilita, media el aprendizaje del estudiante. Es parte de un equipo que investiga y analiza.
Estudiante	Alumno: Receptor de conocimientos. Alto riesgo de memorización. Rígido. Preferiblemente presencial.	Estudiante: Constructor del conocimiento (protagonista). Flexible: menos presencial y más trabajo en bibliotecas, laboratorios, etcétera.
Curriculo	El crédito se limita a la presencia en el aula. Tendencia monodisciplinar. Esencialmente terminal (empleabilidad). Evaluación en función de una calificación	El crédito considera todo el trabajo del estudiante. Transdisciplinar. Aprendizaje acumulativo, para toda la vida. La evaluación está en función de procesos y evidencias y permite retroalimentación.

Docente y Estudiante en el modelo frontal aula

Proceso secuencial

- El modelo secuencial responde antes que nada a una instrucción de los jóvenes a través de un programa definido y detallado al que toda la comunidad didáctica debe atenerse.
- La enseñanza privilegia la unidisciplinariedad en lugar de la Inter y Multidisciplinariedad.
- La evaluación está conectada a la correspondencia entre lo enseñado y lo aprendido.
- Es un modelo que privilegia al estudiante que se atiene a la forma y al método y que no premia la iniciativa personal, lo cual provoca de manera progresiva en el estudiante una actitud repetitiva y estática.

Docente responsable del proceso de enseñanza

Enfoque formal

En el proceso secuencial:

- El docente es **JERÁRQUICO Y BUROCRÁTICO**. Se concentra en el respeto del programa y tiende a privilegiar el **nocionismo descuidando implícitamente la evaluación del aprendizaje** consciente por parte del estudiante.
- El estudiante está **HOMOLOGADO** y tiende a alcanzar el **máximo resultado en lo que se le requiere con el mínimo esfuerzo posible, descuidando implícitamente la consciencia** de lo aprendido.

Docente y Estudiante están centrados en ellos mismos. Comunican, colaboran y comparten sólo formalmente.

Docente y Estudiante en el modelo frontal aula

Proceso circular

- El modelo circular responde antes que nada a una finalidad precisa: la Educación de los Jóvenes.
- La evaluación es evaluación auténtica y está conectada con el aprendizaje real y con la toma de consciencia real de lo aprendido.
- Los premios responden a la creatividad, la audacia, la reflexión, la colaboración y la cooperación con las que han sido alcanzados los objetivos previstos por la finalidad, que es siempre Inter y Multi Disciplinar.
- Es un modelo que promueve la audacia, la curiosidad, la profundización de una visión de conjunto (holística), estimulando en el estudiante una actitud dinámica y en continua renovación.

Docente responsable del proceso de aprendizaje

Proceso circular

En el modelo circular:

- El docente es **ACOGEDOR e INCLUSIVO**, se preocupa de promover un ambiente de aprendizaje estimulante y capaz de generar estrategias de aprendizaje diversificadas que tengan en cuenta los diferentes estilos cognitivos de los estudiantes, acompañándolos en su crecimiento humano y profesional.
- El estudiante es **ÚNICO y EMPRENDEDOR**, es responsable de su crecimiento y ejercita una actitud colaborativa de investigación, de profundización, de diálogo, de experimentación y de reflexión continua.

Docente y Estudiante cooperan y comunican en una búsqueda continua de consciencia.

LA ANIMACIÓN Y LA GESTIÓN SALESIANA

Según:

- Teoría y carisma recogidos en el CG 24.
- Principios del Sistema Preventivo Salesiano
- Principios constitucionales del “buen vivir”
 - » Democracia
 - » Transparencia
 - » Rendición de cuentas
 - » Participación
 - » Comunicación
 - » Creatividad
 - » Responsabilidad social
 - » Responsabilidad ecológica

LA ANIMACIÓN Y LA GESTIÓN SALESIANA

El método DIDUPS es consecuente con los principios del Sistema Preventivo y favorece los procesos de animación y gestión con responsabilidades compartidas.

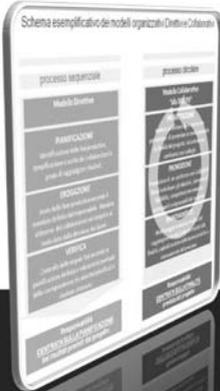
El método DIDUPS desarrolla los valores del ‘buen vivir’ y del ‘honrado ciudadano y buen cristiano’.

SISTEMA DE RESPONSABILIDADES COMPARTIDAS

Esta organización favorece la asunción de **responsabilidad en primera persona**.

La organización promueve responsabilidades que centran su atención en la **MISIÓN** y en el logro de los resultados que aseguran la consecución de los objetivos definidos en el **Plan Estratégico Institucional**. Este modelo comporta una asunción de responsabilidad a trescientos sesenta grados y orienta a todos los colaboradores hacia las finalidades de los proyectos que les han sido confiados.

En este sistema **no cabe la frase "ESTO A MÍ NO ME TOCA"**.

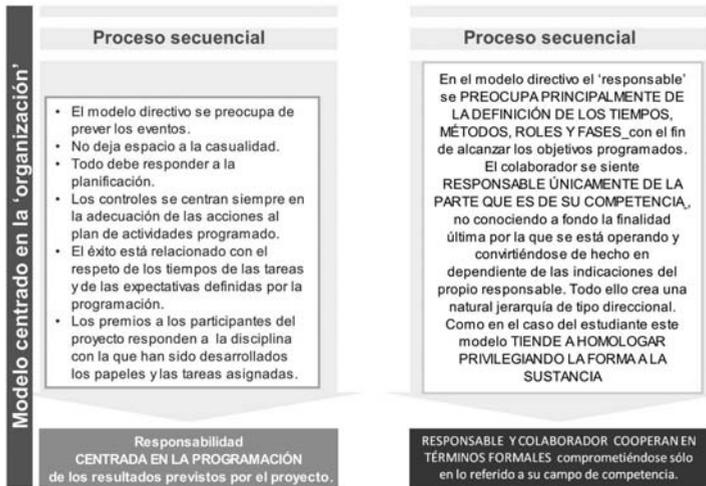


El modelo DIDUPS promueve una visión virtuosa de la responsabilidad individual en la que cada persona está llamada a participar en el proceso de cambio de una organización que pasa de un modelo jerárquico y burocrático, a una realidad acogedora e inclusiva, que promueve a las personas humana y profesionalmente.

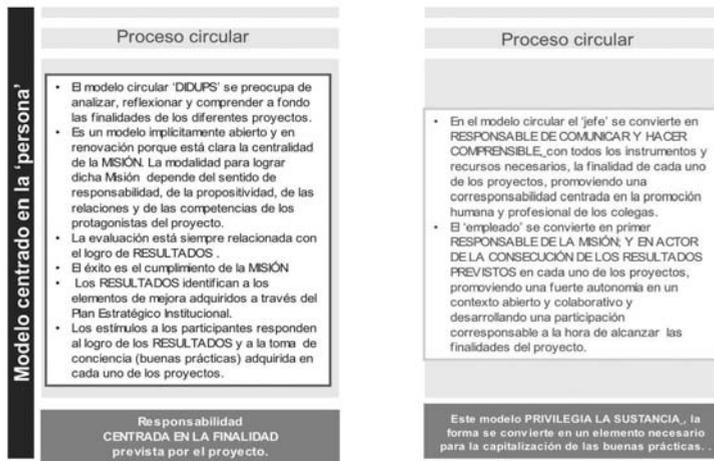
Esquema ejemplificador de los modelos organizativos directivos y colaborativos



Responsable 'JEFE' y colaborador 'EMPLEADO' en el modelo Directivo



De 'jefe' a RESPONSABLE y de 'dependiente' a RESPONSABLE en el modelo DIDUPS



PRODUCCIÓN DE CONOCIMIENTO PARA LA ANIMACIÓN Y GESTIÓN INSTITUCIONAL



POLÍTICAS PARA EL CAMBIO

Validar el actual ORGANIGRAMA de la Universidad

Homogeneizar nomenclaturas

- Estructura del Rectorado.
- Estructura de la Sede.

Minimizar la jerarquización en los niveles de mando.

En la estructura nacional de la Universidad Politécnica Salesiana.

- Rector-Vicerrector hacia los Vicerrectores de Sede.

En la estructura del Rectorado los niveles se reducen a:

- Del Rector-Vicerrector hacia el responsable de un servicio de carácter nacional.
- Del responsable de un servicio de carácter nacional hacia los colaboradores de la oficina que gestiona.

En la estructura de la Sede los niveles jerárquicos son:

- Del Vicerrector de Sede hacia el responsable de un servicio con carácter local.
- Del responsable de un servicio de carácter nacional hacia los colaboradores de la oficina que gestiona.

POLÍTICAS PARA EL CAMBIO

Maximizar la comunicación 'on line'.

- Validación oficial de comunicaciones electrónicas con firma registrada.
- Uso ordinario de la 'video conferencia' para reuniones nacionales de equipos de trabajo.
- Construcción de conocimientos (formulación de documentos) y toma de decisiones consensuadas con el apoyo de ámbitos virtuales.

Trabajo en Red

- Áreas del Conocimiento.
- Servicios del Rectorado y de las Sedes.

Trabajo en sinergia

- Para lograr eficiencia y eficacia.
- Reducir costos y aumentar beneficios académicos y económicos.

CRITERIOS PARA EL DISEÑO CURRICULAR

CURRÍCULO FLEXIBLE: permite al estudiante tomar las asignaturas en diferentes horarios y modalidades. Un currículo que le permita cursar además de las materias de su profesión, otras de diferentes carreras, bajo la modalidad de electivas u optativas.

CONSISTENCIA CURRICULAR: se diseña y adecua sus procesos de aprendizaje a partir del perfil de entrada real del estudiante, para la consecución del perfil de salida requerido.

INTEGRALIDAD CURRICULAR: contribuye a la formación integral del educando, en las dimensiones científica, profesional y humano.

COHERENCIA CURRICULAR: guarda coherencia entre sus niveles macro, mezo y micro. Que considera las necesidades sociales, económicas y políticas del país, los requerimientos de los estudiantes y que responde a la misión institucional y se corresponde con los planes de desarrollo local, y regional.

INTER-TRANSDISCIPLINARIDAD CURRICULAR: integra los saberes y el conocimiento de diferentes áreas; y del cual se derivan los procesos de docencia, investigación y vinculación con la colectividad.

CRITERIOS PARA EL DISEÑO CURRICULAR

DISEÑO CURRICULAR PARTICIPATIVO: se construye con la participación de todos los actores del proceso formativo, con especial énfasis en los estudiantes.

INTERNACIONALIZACIÓN CURRICULAR: considera referentes internacionales para su diseño y permite el reconocimiento de estudios y créditos facilitando la movilidad docente y estudiantil.

CURRÍCULO ACTIVO: está en constante construcción, contempla mecanismos de evaluación y monitoreo permanentes, y que permiten su reajuste periódico.

ADECUACIÓN JURÍDICA DEL CURRÍCULO: acorde a la normativa de educación superior vigente en el país; garantiza los principios expresados en las Políticas e Identidad de las instituciones salesianas de educación superior, en la Constitución ecuatoriana, y la Ley de Educación Superior.

ENFOQUE PEDAGÓGICO: en el Diseño Micro-curricular debe ser holístico, considerando fundamentalmente el enfoque constructivista y sus variantes, (aprendizaje por problemas, estudios de caso, proyectos integradores, aprendizajes, aprendizajes colaborativos y cooperativos).

INCIDENCIA EN LA ESTRUCTURA ACTUAL



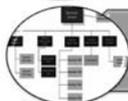
Mayor fluidez



Mayor necesidad de gestión local



Rompe paradigmas del concepto de FACULTAD



Organigrama con niveles de jerarquía mínimos :
ANCHO Y PLANO



Estructura: células operativas que trabajan en redes de conocimiento, de apoyo, de gestión y comunicación.

CÍRCULO DE RESPONSABILIDADES COMPARTIDAS



ORGANIGRAMA CIRCULAR

Expresa el sistema de responsabilidades compartidas en círculos:

1. VISIÓN Y ESTRATEGIA
2. CONTEXTO ORGANIZATIVO
3. APOYO Y GESTIÓN.

Funcionan a manera de piñones dentados y engranados entre sí, que no pueden funcionar autónomamente, sino propulsados por un cuarto piñón ubicado en el centro y que es el cuarto círculo.

En el cuarto círculo expresa la oferta académica, en la que el CENTRO ES EL ALUMNO.

ORGANIGRAMA CIRCULAR

La oferta académica:

1. Carreras de pregrado
2. Posgrados
3. Centros de investigación.

EL ORGANIGRAMA DEBE LEERSE DESDE:

1. La cadena de valor
2. Las áreas de competencia
3. Las respuestas a la necesidad
4. La oferta académica centrada en el alumno.

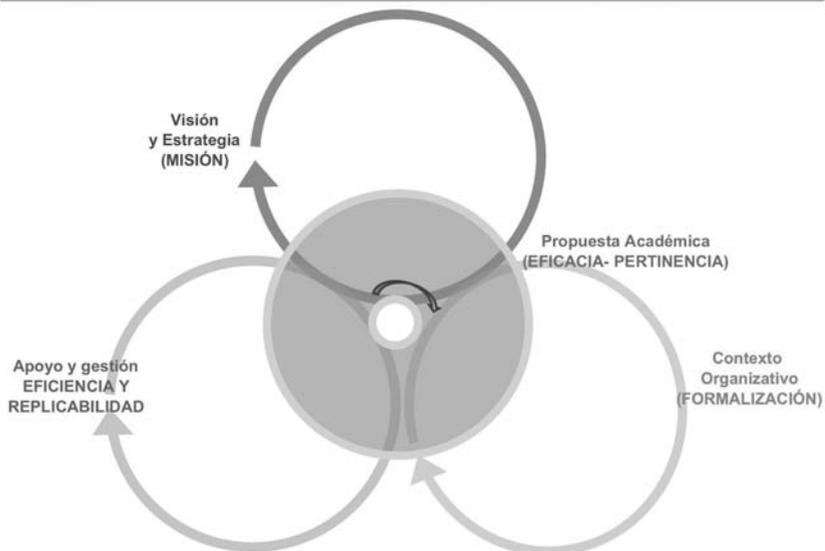
CADENA DE VALOR Y ORGANIGRAMA DE PROCESO CORRESPONSABLE

La necesidad renovada ofrece la mejora continua de la oferta académica contribuyendo a la renovación de las competencias distintivas y de la cadena del valor.

MISIÓN 'FORMAR HONRADOS CIUDADANOS Y BUENOS CRISTIANOS'	Conceptualización de la necesidad y Visión Pragmática. ¿QUÉ SIGNIFICA? ¿QUÉ HACER? ¿CÓMO SOSTENERLA?	Competencias distintivas y Cadena de Valor ¿CON QUÉ COMPETENCIAS? ¿CON QUÉ PERSONAS?	Servicios de apoyo a la Cadena de Valor ¿CON QUÉ SERVICIOS DE APOYO Y DE EVALUACIÓN?	Respuesta a la necesidad y promoción de la comunidad académica en un contexto de aprendizaje permanente colaborativo y cooperativo.
CONSEJO SUPERIOR	CONSEJO DE DESARROLLO ACADÉMICO Y CONSEJO ECONÓMICO	ÁREAS DE CONOCIMIENTO Y CARRERAS	CONTADURÍA SECRETARÍA AUDITORÍA PROCURADURÍA CONSEJOS TÉCNICOS ASESORÍAS UNIDADES	Universidad como ambiente extendido de aprendizaje donde el estudiante es el primer responsable de su proyecto de vida y el docente es EDUCADOR salesiano y académico excelente.

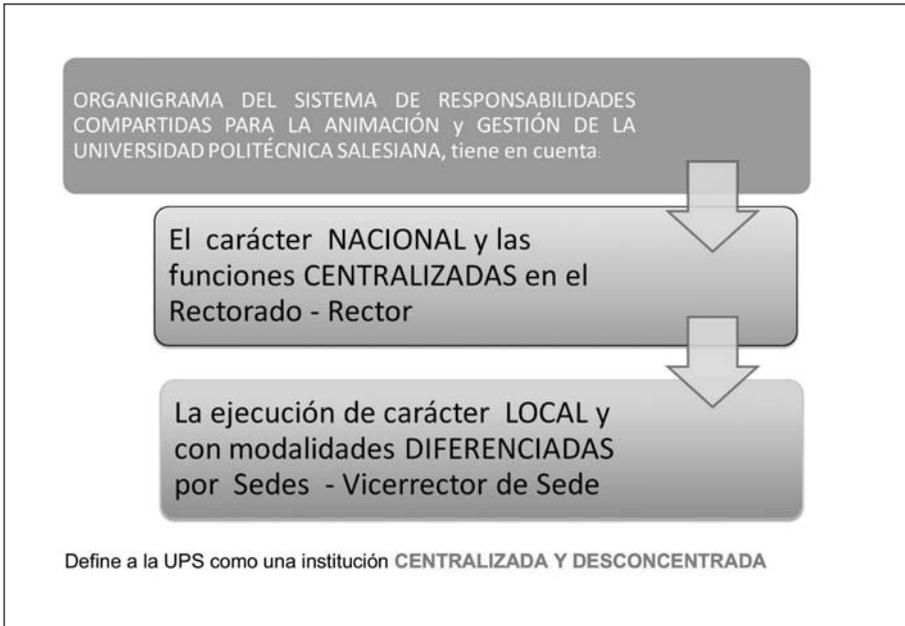
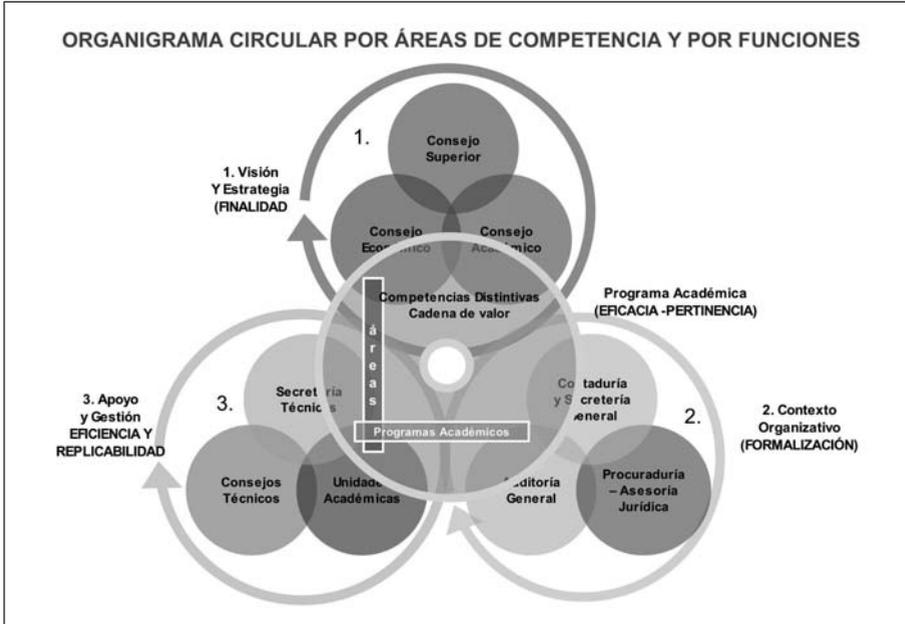
El ambiente extendido de aprendizaje hace emerger continuos indicadores cuantitativos y cualitativos que mejoran la conciencia de la necesidad a la que la universidad debe responder.

ORGANIGRAMA CIRCULAR POR ÁREAS DE COMPETENCIA



ORGANIGRAMA CIRCULAR POR AREAS DE COMPETENCIA ORIENTADO A LA NECESIDAD





ORGANIGRAMA INSTITUCIONAL



ORGANIGRAMA DE SEDE



DESCRIPCIÓN DE LOS SERVICIOS NACIONALES PARA LA GESTIÓN Y EL DESARROLLO ACADÉMICO SEGÚN SU DENOMINACIÓN pág.1

ÁREAS DEL CONOCIMIENTO

- Reflejan la estructura académica en el nuevo modelo educativo. Su acción es transversal en toda la estructura académica de carreras, posgrados, investigación, vinculación con la colectividad y formación del docente.
- No son sustitución de las clásicas facultades. No unifican bajo el Área a Carreras ni propuestas académicas sino a ciencias, sus dominios y contenidos.
- Esta estructura no tiene lugar físico definido, sus miembros pueden estar en las diversas Sedes y en el Rectorado. *Preferiblemente deberían estar vinculados a las Sedes para que ejerzan la docencia.*
- Dependen laboralmente de la Sede donde están físicamente.
- Tienen un responsable denominado director (a) y múltiples participantes-miembros que funcionan en RED. Por el momento en la RED no hay más divisiones por funciones. Con el crecimiento de la RED y sus funciones, éstas podrán irse especializando en DEPARTAMENTOS.

DESCRIPCIÓN DE LOS SERVICIOS NACIONALES PARA LA GESTIÓN Y EL DESARROLLO ACADÉMICO SEGÚN SU DENOMINACIÓN pág.2

UNIDADES ACADÉMICAS

- Son servicios específicos que se prestan a nivel nacional para el desarrollo académico.
- Esta estructura no tiene lugar físico definido, sus miembros pueden estar en las diversas Sedes y en el Rectorado.
- Sus miembros dependen laboralmente de la Sede donde están físicamente.

DESCRIPCIÓN DE LOS SERVICIOS NACIONALES PARA LA GESTIÓN Y EL DESARROLLO ACADÉMICO SEGÚN SU DENOMINACIÓN pág.3

SECRETARÍAS TÉCNICAS

- Responden a las necesidades de apoyo para la gestión del Rector, hacen referencia a actividades específicas en el funcionamiento institucional.
- Funcionan todas físicamente en el Rectorado. Están bajo la responsabilidad de una persona que se denomina Secretario (a) Técnico (a).
- Este servicio puede estar formado por uno o varios funcionarios, todos están en la nómina del Rectorado.

DESCRIPCIÓN DE LOS SERVICIOS NACIONALES PARA LA GESTIÓN Y EL DESARROLLO ACADÉMICO SEGÚN SU DENOMINACIÓN pág.4

CONSEJOS TÉCNICOS

- Aportan a la gestión del Rector con criterios técnicos para la toma de decisiones sobre determinados ámbitos del quehacer universitario.
- Corresponden a todos los servicios de carácter de asesoría y responsabilidad compartida que tiene carácter nacional, por ser nacional el producto del que son responsables.
- Esta estructura no tiene lugar físico definido, sus miembros pueden estar en las diversas Sedes y en el Rectorado y son nominados ad honorem.
- Su funcionamiento es a manera de RED con un responsable que puede ser el Rector.

DESCRIPCIÓN DE LOS SERVICIOS DE SEDE PARA LA GESTIÓN Y EL DESARROLLO ACADÉMICO SEGÚN SU DENOMINACIÓN pág.1

COORDINACIONES DE SEDE

- Son servicios específicos que se prestan a nivel de Sede para el desarrollo académico.
- Aportan a la gestión del Vicerrectorado y de las Direcciones de los Programas Académicos con criterios técnicos para la toma de decisiones sobre determinados ámbitos del quehacer académico.
- Sus funciones no son de mando, sino de coordinación.
- Sus miembros dependen laboralmente de la Sede.

DESCRIPCIÓN DE LOS SERVICIOS DE SEDE PARA LA GESTIÓN Y EL DESARROLLO ACADÉMICO SEGÚN SU DENOMINACIÓN pág.2

UNIDADES DE APOYO ACADÉMICO

- Son servicios específicos especializados que se prestan a nivel de la Sede para el proceso de formación y aprendizaje de estudiantes de los distintos programas de pregrado.
- Tienen autonomía administrativa, pero dependen académicamente de las Carreras.

DESCRIPCIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SEDE PARA LA GESTIÓN Y EL DESARROLLO ACADÉMICO SEGÚN SU DENOMINACIÓN pág.3

DIRECCIONES TÉCNICAS

- Responden a las necesidades de apoyo para la gestión de la Sede.
- Se refieren a actividades específicas para el funcionamiento institucional.
- Funcionan todas físicamente en la Sede.
- Están bajo la responsabilidad de una persona que se denomina Director (a) Técnico (a).
- Este servicio puede estar formado por uno o varios funcionarios, todos están en la nómina del Vicerrectorado de Sede.

