

**INSTITUTO TECNOLÓGICO
Y DE ESTUDIOS SUPERIORES DE OCCIDENTE**

Reconocimiento de validez oficial de estudios a nivel superior según acuerdo secretarial 15018
publicado en el Diario Oficial de la Federación el 29 de noviembre de 1976.

Departamento de Educación y Valores
**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN Y GESTIÓN DEL
CONOCIMIENTO**



**GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO PARA LA
CREACIÓN DE UN PROCESO DE EVALUACIÓN
PARA LOS PROYECTOS DE APLICACIÓN
PROFESIONAL**

Trabajo para obtener el grado de:
**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN Y GESTIÓN DEL
CONOCIMIENTO**

Presenta: Delia Silva Uribe
Asesora: Mtra. Lorena Herrero Serment
Fecha: Octubre 2014

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO 1. NECESIDAD DE UN MEJOR INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN PARA LOS ALUMNOS DE LA MATERIA PAP	4
CAPÍTULO 2. DEL ITESO Y EL DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS SOCIOPOLÍTICOS Y JURÍDICOS	9
CAPÍTULO 3. ESTRATEGIA PARA LA CREACIÓN DE UN INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DE PROYECTOS PAP	13
3.1 Gestión del Conocimiento:.....	13
3.2 Plan de trabajo:	19
3.2.1. Construcción de una Comunidad de Práctica para el Departamento de Estudios Sociopolíticos y Jurídicos	20
3.2.2. Mapeo de conocimiento	21
3.2.3. Combinación del conocimiento	22
3.2.4. Uso del conocimiento por la Comunidad de Aprendizaje	34
3.2.5. Toma de decisiones sobre la difusión, almacenamiento y acceso conocimiento construido	35
3.3. Métodos de recolección de datos.....	36
CAPÍTULO 4. DESARROLLO DEL PROCESO	40
4.1 Creación de la Comunidad de Práctica del SOJ	40
4.2 Conocimiento estructural.....	48
4.2.1. Actores involucrados: El alumno	49
4.2.2. Actores involucrados: Encargado del alumno en la organización.	58
4.2.3. Actores involucrados: El maestro PAP.	63
4.2.4. El aprendizaje situado, enfoque principal para la evaluación de la materia PAP ..	65
4.3 Procesos y resultados en el Aprendizaje.....	67
CONCLUSIONES	85
BIBLIOGRAFÍA	92

INTRODUCCIÓN

Uno de los constantes desafíos en las Organizaciones Educativas que tienen una visión de desarrollo y calidad es identificar y gestionar conocimiento útil para apoyar el logro de sus objetivos. El conocimiento puede entenderse como una mezcla de experiencia, valores, información y saber hacer, que sirve como marco para la incorporación de nuevas experiencias e información, el cual es útil para la acción.

El presente Proyecto respondió a la necesidad de mantener una mejora continua en los procesos e instrumentos utilizados para la evaluación de alumnos que cursan su última materia en el estudio de su carrera. Este caso se irá desarrollando a detalle a lo largo del presente informe.

Esta intervención nació por una iniciativa personal, al identificar diversas situaciones y conversar con el coordinador del área da como resultado la detección de la mencionada necesidad en la práctica educativa que se llevaba en ese momento.

Luego de analizar la situación, se decidió elaborar un proyecto apropiado para abordar el caso utilizando la Gestión de Conocimiento, la cual consiste en un conjunto de métodos, procesos y herramientas que facilitan las condiciones en una organización para que las personas involucradas, puedan efectivamente crear, capturar, intercambiar, adaptar y poner en práctica el aprendizaje con el objetivo de avanzar en la labor diaria de la institución de una forma eficiente y lograr un mayor impacto en el desarrollo. De esta forma, un proyecto de esta naturaleza facilita la captura y diseminación del saber existente, la creación de nuevo conocimiento, y la comunicación y colaboración entre las personas quienes lo poseen.

Para lograr esto, se procedió a la planeación y diseño de un proyecto de Gestión del Conocimiento buscando personal que ya trabajaba en la Institución y que por sus características contaban con el perfil correcto para participar en el Proyecto. Un proyecto de Gestión del Conocimiento consiste en grupos de personas que se reúnen para intercambiar ideas y experiencias prácticas a fin de enriquecer su saber dando como resultado nuevas ideas y conocimiento al combinar sus aportaciones hacia el interior del grupo.

El resultado obtenido es un medio interactivo que se puso a disposición de los miembros de estas comunidades para mantenerse al día de novedades, noticias y opiniones sobre lo que ocurre en su disciplina. En la comunidad se intercambia el conocimiento teórico, metodológico y práctico alentando a que los proyectos se alimenten de enfoques multidisciplinarios para el beneficio de experiencias y áreas de especialización de los miembros del grupo.

Otro efecto que se manifiesta es la actitud personal de los participantes de la comunidad, que incluye no solo el interés por el tema sino que adquieren toda una nueva visión de trabajar en la Institución al contar con un grupo coordinado que intercambia el deseo de aprender de otros y con otros, una actitud positiva hacia el trabajo colectivo.

En el presente informe el lector encontrará la explicación y desarrollo de este proyecto, la información se presenta organizada de la siguiente manera:

Capítulo 1. Se describe la problemática de la evaluación del aprendizaje en situaciones que se desarrollan mediante proyectos en contextos reales.

Capítulo. 2. Se presentan las características generales de la institución de educación superior en la que fue llevado a cabo el proceso y una descripción del problema encontrado.

Capítulo 3. Se presenta una revisión reflexiva de la literatura especializada y pertinente al ámbito metodológico de la intervención y describe el método de gestión del conocimiento seguido para desarrollar e implementar el proyecto en la Organización educativa y explicar de forma genérica qué se planeó hacer y de qué manera.

Capítulo 4. Contiene el instrumento de evaluación producido y el análisis de los resultados y procesos ocurridos al interior de dos comunidades de docentes involucradas en su creación y uso.

Conclusiones. Finalmente se presenta un apartado donde se exponen las conclusiones del proyecto tomando como eje la interpretación de la información y discusión sobre las implicaciones de lo encontrado a lo largo de la intervención con las comunidades con las que se trabajó al interior de la Universidad.

CAPÍTULO 1. NECESIDAD DE UN MEJOR INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN PARA LOS ALUMNOS DE LA MATERIA PAP

En este capítulo abordaremos la problemática que se encontró en la organización en que se realizó la presente intervención, la cual consistió principalmente en la necesidad de mejorar la forma en que se evaluaba a los alumnos de una materia específica, donde el principal argumento que se presenta es la necesidad de mejorar la forma en que se documenta y pondera el esfuerzo del estudiante al desarrollar proyectos en contextos reales relacionado a su formación académica.

La evaluación se ha convertido en uno de los instrumentos fundamentales para impulsar los cambios en las Instituciones de Educación Superior. Las teorías sobre el aprendizaje han comenzado a considerar la importancia de las interacciones sociales entre las personas actuando en un mundo social. La teoría de la cognición situada representa una de las tendencias actuales más representativas y heredera de las teorías de la actividad sociocultural. Toma como punto de referencia los trabajos de Vygotsky (1978)

Con base en la teoría de Vygotsky, los aprendizajes se consideran como un proceso personal de construcción de nuevos conocimientos a partir de los saberes previos, pero inseparable de la situación en la que se produce. Vygotsky enfatiza los siguientes aspectos:

Aprender es una experiencia social donde el contexto es muy importante y el lenguaje juega un papel básico como herramienta mediadora, no solo entre profesores y alumnos, sino “en la vida real”, o sea, aplicando sus estudios en el campo de trabajo real. Así los alumnos aprenden a desenvolverse, explicar, argumentar, resolver problemas, a relacionarse apropiadamente, a tener una responsabilidad ante sus encargos y para con los compañeros. A fin de cuentas, se trata de “aprender con otros”, recoger también sus puntos de vista. La socialización

se va realizando con “otros” (iguales o expertos). La interacción con gente más experimentada y con los iguales puede ofrecer un “andamiaje” donde el aprendiz puede apoyarse.

Son precisamente estas características las que distinguen a la materia en la cual se detectó la necesidad de mejorar la forma en que se evaluaban a los alumnos, ya que se utilizaba una metodología más bien apropiada para cursos en los cuales todo el desarrollo del aprendizaje se realizaba únicamente en el salón. Pero no es el caso en una materia que tiene por característica el buscar la enseñanza a través de la experiencia social en la cual, el estudiante se ve inmerso en el campo laboral a fin de vivir una experiencia completa con todas las peculiaridades del lugar y la gente la cual interactúa.

Coherentemente con una visión vigotskiana del aprendizaje, que implica la comprensión e internalización de los símbolos del grupo social al que se pertenece, los aprendices se apropian de las prácticas y herramientas culturales a través de la interacción con miembros más experimentados, o agentes educativos influyentes mediante prácticas pedagógicas deliberadas, a través de mecanismos de mediación y ayuda ajustada a las necesidades del alumno y del contexto. Vygotsky (1978)

El concepto de aprendizaje situado enfatiza el contexto cultural en el que tiene lugar la adquisición de habilidades intelectuales. En general, sostiene que la adquisición de habilidades y el contexto sociocultural no pueden separarse.

El lugar donde son asignados los alumnos para colaborar con su área profesional debe ser un campo laboral real de interacción de ideas, representaciones y valores. Es importante destacar que la interpretación de esta experiencia para que se convierta en un aprendizaje es algo personal, por ello, llega a pasar que los alumnos individualmente obtienen diferentes interpretaciones de las mismas experiencias vividas, cada uno construye su conocimiento según sus esquemas, sus saberes, experiencias previas y su contexto.

Es por lo anterior que al momento de diseñar un sistema de evaluación para una materia que requiere evaluar el aprendizaje del alumno con base en su desempeño en un ambiente laboral práctico debe considerar darle mucho valor a el resultado de la experiencia del estudiante tanto aplicando la teoría como colaborando con sus compañeros y superiores. Esto es importante porque es precisamente esta interacción social la que le ofrece un gran plus a su aprendizaje, llevándolo más allá de lo que pudiera aprender estando solo sentado en un salón escuchando teoría. Sin embargo, al mismo tiempo, esto es lo que representa el reto al momento de evaluar. Los métricos y objetivos de aprendizaje son muy distintos a un programa regular del plan de estudios, lo que demanda un análisis especial para crear una estrategia eficiente a fin de valorar el aprovechamiento real del alumno.

Con respecto a la evaluación Díaz Barriga (2006) dice que en la perspectiva situada la enseñanza se organiza en torno a actividades auténticas, y la evaluación requiere guardar congruencia con ellas, de tal manera que también exista una evaluación auténtica. Esta evaluación auténtica destaca la importancia de la aplicación de la habilidad en el contexto de una situación de la vida real. A fin de cuentas, lo que se busca es un cambio en la cultura de la evaluación. El reto que se presenta es generar un proyecto educativo que sirva para realizar las mejores prácticas en la evaluación del aprendizaje situado.

Con base en este enfoque del aprendizaje situado es que se realizó un análisis de la metodología de evaluación en una materia impartida en la Universidad Jesuita de Guadalajara, ITESO. Esta Universidad cuenta con un programa de titulación llamado “materias PAP” (Proyecto de Aplicación Profesional) el cual explicaremos a mayor detalle a lo largo del documento.

El ITESO planteó el proyecto PAP que consiste en colocar a los estudiantes en situaciones laborales reales para adquirir una experiencia profesional más allá de las aulas poniendo en práctica sus conocimientos al servicio de la comunidad. Es así que al mismo tiempo que la sociedad se vería beneficiada por los servicios

de los universitarios los alumnos podrían aprender en colaboración con sus compañeros y la sociedad misma. Los antecedentes de la creación de esta materia se remontan a la detección de la necesidad de dotar a los alumnos no únicamente con una formación teórica, sino que el tener algo de experiencia laboral se convierte en una ventaja para el inicio de su carrera profesional. Los académicos del ITESO, se dieron cuenta que esta visión educativa proveería de una mayor calidad a la formación de sus estudiantes. Es así, que se dieron a la tarea de concebir una materia que su estrategia sería principalmente de aprendizaje situado, rompiendo así, con el esquema tradicional de solo adquirir conocimientos por medio de libros y la exposición de un docente.

Sin embargo, como se mencionó en párrafos anteriores, el reto que se presenta es el cómo evaluar eficientemente la experiencia que el alumno vive en este proyecto de aplicación profesional. Esta experiencia es completamente distinta a la que vivió en un aula y por lo tanto no se puede ponderar el aprovechamiento de la misma forma que se evalúa una materia normal.

La búsqueda permanente de mejorar la calidad en los servicios educativos que la Universidad ofrece en cada una de las materias es una prioridad y los proyectos que nazcan en su interior deben buscar apoyar este objetivo.

Es así que este proyecto se convirtió en una respuesta a esa necesidad y se buscó mejorar la manera en que se evalúa el desempeño del alumno desde un marco de gestión del conocimiento a fin de asegurar que realmente aproveche su experiencia en el campo laboral ofrecido en la materia. Con esto se pretende beneficiar tanto a alumnos como a la Institución, puesto que los primeros podrán aplicar su conocimiento al servicio de la sociedad y la Universidad contará con mejores metodologías de evaluación para esta materia.

Objetivo

Diseñar un proceso de evaluación que transforme la forma de valorar el aprendizaje de los alumnos en PAP y los procesos de enseñanza-aprendizaje, mediante el trabajo de una comunidad docente que genere conocimiento a partir de la recuperación de las experiencias de la organización.

Se propuso alcanzar el objetivo de este proyecto mediante un modelo de gestión del conocimiento en la que se resalta la importancia de crear una Comunidad de Práctica con el fin de compartir ideas, encontrar soluciones e innovar, uniendo sus esfuerzos para el desarrollo continuo de su área de conocimiento especializado.

CAPÍTULO 2. DEL ITESO Y EL DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS SOCIOPOLÍTICOS Y JURÍDICOS

A continuación se presenta a detalle la estructura de la Institución en la cual se desarrolló el proyecto, especialmente la información sobre el contexto específico donde se implementó el proceso de gestión del conocimiento.

El proyecto se llevó a cabo en el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente (ITESO) el cual es una Universidad integrante del Sistema Educativo UIA-ITESO (*Universidades Ibero Americanas*) localizada en Guadalajara, Jalisco, México y confiada a la Compañía de Jesús, que se caracteriza por la excelencia académica, una profunda preocupación por el entorno y el compromiso con la mejora de las condiciones de vida de las personas. Su proyecto de formación integral busca desarrollar la inteligencia, la sensibilidad y formar para la vida a los jóvenes libres y comprometidos con la sociedad en un ambiente propicio para conocer y crecer. Fundada en el año de 1957 la universidad ha tenido una larga trayectoria en la que ha ganado un alto prestigio a nivel nacional por su búsqueda permanente de mejorar la calidad en los servicios educativos que ofrece.

La oferta educativa profesional y de posgrado del ITESO se encuentra organizada mediante 10 departamentos que pertenecen a la Dirección General Académica. Cada departamento se orienta al estudio, desarrollo y formación de un objeto de estudio que responde a las realidades socio-profesionales requeridas en la región donde el estudiante habrá de desempeñarse.

El proyecto se enfocó específicamente en el Departamento de Estudios Sociopolíticos y Jurídicos (SOJ) el cual constituye un espacio de formación educativa y de investigación académica en el área de las ciencias sociales en general, con un claro énfasis en el análisis de los fenómenos internacionales, la política, la gestión pública y el derecho. Este departamento tiene como misión

contribuir a la construcción de una nueva relación entre la sociedad civil global, local y los poderes, con base a un nuevo horizonte de derechos que garantice la democracia, la paz, la libertad, la justicia y las condiciones de una vida digna. (Portal ITESO, 2014)

Al interior de cada Departamento del ITESO se cuenta con Proyectos de Aplicación Profesional (PAP) en los que participan alumnos, docentes y una coordinación para monitorear y evaluar dichos proyectos.

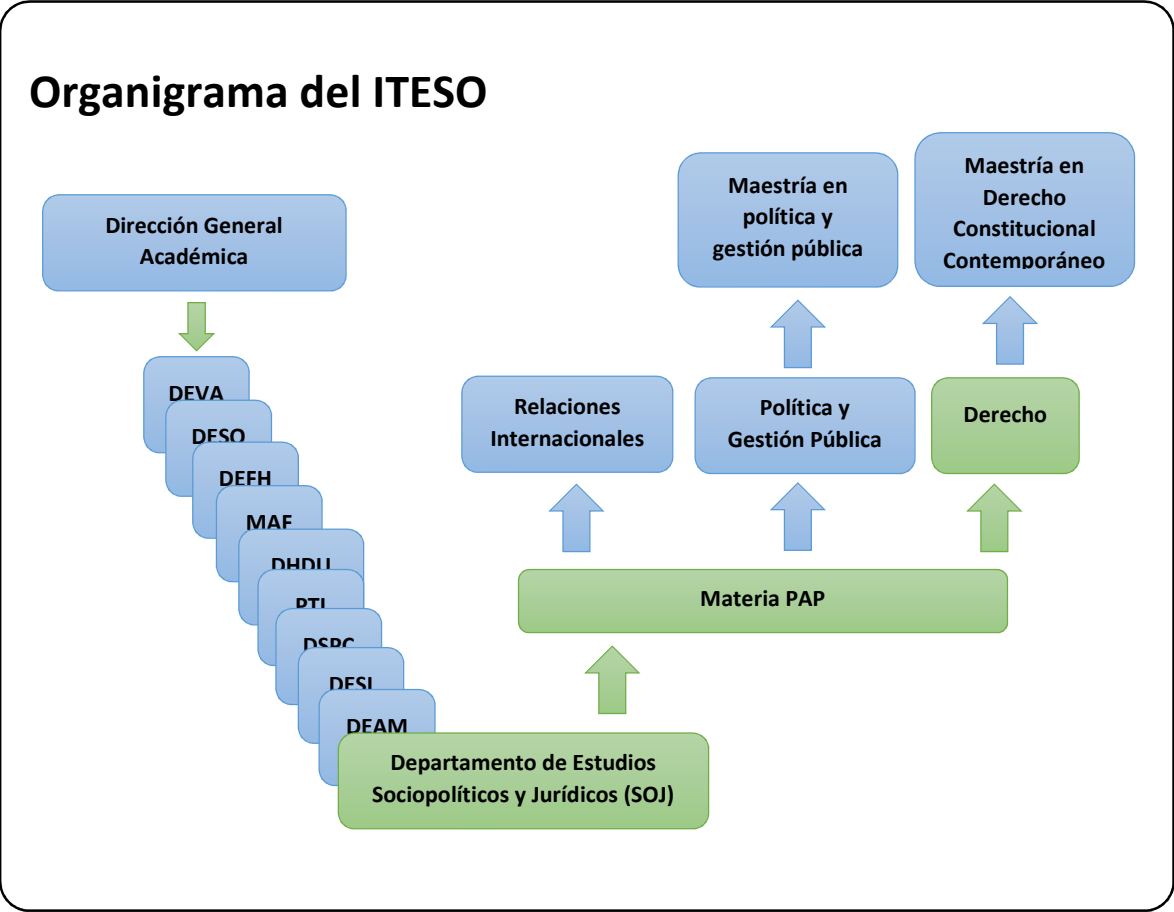
Los PAP consisten en un trabajo que se lleva a cabo en un escenario real en el cual se tiene la oportunidad de aplicar los conocimientos y habilidades profesionales de los alumnos que intervienen de una manera directa en la propuesta y ejecución de planes y estrategias que generan soluciones ante los problemas reales que el entorno social demanda.

Estos escenarios de aprendizaje integran la realización del Servicio Social y el trabajo terminal de los estudios de Licenciatura, por lo que una vez que se completan el número de créditos requeridos por la carrera, el alumno puede realizar el trámite para obtener su Título y Cédula profesional sin que tenga que hacer un trabajo adicional o presentar un examen profesional. (Portal ITESO, 2014)

El PAP se orienta a formar para la vida a los estudiantes, en el ejercicio de una profesión socialmente pertinente. Este enfoque implica un aprendizaje centrado en los estudiantes y cuyo proceso, conforme al proyecto educativo del ITESO demanda que sea significativo, situado, reflexivo y colaborativo de tal modo que al momento que el alumno se apropie de esta formación sea profundamente arraigada en su persona. En este caso en particular, enfocado específicamente en la carrera de Derecho que pertenece al Departamento de Estudios Sociopolíticos y Jurídicos.

En la *figura 1* se muestra una parte del organigrama del ITESO con los diversos departamentos existentes que dependen de la Dirección General Académica. También se señalan los programas que dependen del Departamento de Estudios Sociopolíticos y Jurídicos (SOJ): Derecho, Relaciones Internacionales y Ciencias Políticas y Gestión Pública, Maestrías en Derecho Constitucional Contemporáneo y Gestión Pública y finalmente, se ubica la materia PAP de la licenciatura en Derecho que es donde se llevó a cabo el proceso de gestión del conocimiento del cual se da cuenta en el presente informe.

FIGURA 1. Organigrama del ITESO donde podemos ver el área específica en la cual se realizó la intervención



(Diagrama de diseño propio, 2014)

La materia PAP en cada semestre está a cargo de un maestro el cual es el responsable de acompañar a los alumnos durante el curso. Ahora bien, para que un alumno se inscriba a esta materia, lo que tiene que hacer es revisar una lista de proyectos ya inscritos y aceptados por la institución y elegir en cual quiere participar, luego manda un correo a los encargados de los PAPs para ser entrevistado. Luego de esto, el líder PAP decidirá si es aceptado o no dentro del proyecto. Una vez elegido, se le avisa al alumno y es así como se le considera oficialmente aceptado.

Al momento de realizar esta intervención, la manera en que se realizaba la evaluación de los alumnos era de una forma poco regulada, hasta ese momento no existía ningún estándar o lineamiento que el profesor PAP tuviera que seguir, de tal modo que cada grupo era evaluado de una forma distinta y bajo el criterio de cada maestro. Incluso el seguimiento que se le ofrecía a cada estudiante a lo largo del semestre era muy pobre y no se realizaba ninguna documentación o recolección de evidencias de desempeño que pudieran brindar elementos para hacer una evaluación justa al final del semestre. Todo lo anterior representaba una clara oportunidad para presentar un proyecto de mejora basado en la gestión del conocimiento.

CAPÍTULO 3. ESTRATEGIA PARA LA CREACIÓN DE UN INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DE PROYECTOS PAP

En este capítulo se presenta la propuesta metodológica que se planteó a lo largo del proyecto. Se expondrán los modelos y conceptos que se convirtieron en el fundamento para crear un nuevo instrumento de evaluación para los alumnos de la materia PAP del Departamento de Estudios Sociopolíticos y Jurídicos del ITESO.

Así mismo, se explicará lo que es la gestión del conocimiento y el plan que se llevó a cabo a lo largo del proyecto. Este plan consistió en la creación de una comunidad de práctica, mapear el conocimiento existente, combinar ese conocimiento existente con el nuevo que se fue generando para posteriormente crear un plan de intervención a fin de poder hacer uso del conocimiento y finalmente, tomar decisiones.

3.1 Gestión del Conocimiento:

La Gestión del conocimiento despierta un interés importante dentro de las organizaciones, poniendo de manifiesto un conjunto de factores que surgen en los últimos años entre los cuales destacan la globalización, la generalización de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), y la visión de la organización centrada en el conocimiento. Aun así, la gestión del conocimiento no ha surgido de la nada sino que tiene raíces profundas en disciplinas más tradicionales como la economía o la gestión de la información. (Canals, 2002)

Las organizaciones que se encuentran inmersas en el contexto actual, se enfrentan a retos que una nueva sociedad les impone y que se deben de atender para poder evolucionar y adaptarse al cambio, es decir, la visión de la organización ahora se centra en el conocimiento, en conjunción con la generalización de las tecnologías de la información y los procesos de globalización, los cuales han sido los catalizadores para la aparición de la GC. (Canals, 2002).

La gestión de conocimiento, según Firestone y McElroy (citado en Cantú y Ruiz, 2009 p.12) puede entenderse como “el conjunto de métodos, procesos y herramientas tecnológicas que facilitan las condiciones en una organización para que las personas que forman parte de esa organización puedan efectivamente crear, capturar, intercambiar, adaptar y poner en práctica el conocimiento tácito y explícito con el objetivo de avanzar en el mandato institucional de una forma eficaz y eficiente y lograr un mayor impacto en el desarrollo”. De esta forma, la gestión de conocimiento facilita la captura y diseminación de conocimiento existente, la creación de nuevo conocimiento, y la comunicación y colaboración entre las personas quienes lo poseen.

Nonaka y Takeuchi (1994), indican que este procedimiento provee un marco conceptual para investigar las diferencias y similitudes en la forma en que aprenden los individuos, grupos y organizaciones. Además proponen un paradigma para administrar la dinámica de los procesos en la creación del conocimiento organizacional.

El tema central es que el conocimiento organizacional se crea a través del continuo diálogo sobre el conocimiento. Esta teoría de la organización es un paradigma que procesa la información para resolver problemas, pero sobre todo, para integrar el nuevo conocimiento a la organización. El punto central de este paradigma es cómo podemos mejorar la manera en que lidiamos con la información y las decisiones en ambientes inciertos.

A fin de entender de mejor manera los elementos involucrados para lograr la gestión del conocimiento, se acudió a otros autores como Wenger (2001), Nonaka y Takeuchi (1994) que explican con más detalle una serie de elementos que se deben tener en mente al trabajar en un proyecto de esta índole a fin de lograr un diálogo entre el conocimiento tácito – explícito mediante la participación de las personas y las situaciones.

Una vez que el conocimiento se ha gestionado, llega el momento de transmitirlo a las personas, para este fin Nonaka y Takeuchi (1994) definen dos tipos de conocimiento, el explícito y el tácito.

El conocimiento explícito es aquel que la persona domina hasta cierto punto y puede compartirlo de una manera oral o escrita, sin embargo esta expresión normalmente puede cubrir un cierto porcentaje de ese conocimiento acumulado en la mente del individuo.

Por otra parte, el conocimiento tácito es precisamente ese que resulta complicado compartirlo ya que está más en el área de las ideas que esa persona tiene y que le resulta normalmente complicado el poderlo expresar y/o compartir.

En un nivel fundamental el conocimiento es creado por los individuos, por lo tanto las organizaciones no pueden crear conocimiento sin las personas. Las organizaciones más bien apoyan a las personas creativas o les provee de un medio ambiente apropiado para que generen el conocimiento.

Nonaka y Takeuchi (1994) explican cómo es que se realiza la conversión del conocimiento a lo largo de los movimientos de conocimientos tácitos y explícitos.

Es aquí donde visualizamos la conversión del conocimiento de tácito a explícito a la cual se le denomina **socialización**, ya que se lleva a cabo cuando los individuos ejercen distintas interacciones sociales y aprenden de esta forma las distintas formas de relacionarse, estilos de aprendizaje, comportamientos y modos de hacer las cosas que se transmiten de esta forma.

Al modo de conversión del conocimiento de explícito a tácito le llaman **externalización**: ya que es el momento cuando el conocimiento se hace evidente y accesible a la organización ya que se manifiesta de distintos medios y se exterioriza.

Al diálogo y discusión del conocimiento explícito y presente en la organización, con otros conocimientos explícitos, ya sean internos o externos, los autores le denominan **combinación**, ya que es en este momento cuando se

confrontan dos o más conocimientos explícitos y la gente que interviene puede dialogar para combinar los conocimientos con los que se cuentan.

Finalmente, el último modo de conversión es la **interiorización**, implica que el conocimiento generado por la organización que está presente de manera explícita, se transforme a un nivel tácito por medio de su uso y su cristalización en la práctica; los individuos de la organización se apropian del conocimiento al integrarlo a su práctica diaria.

FIGURA 2 Permite identificar las 4 formas de conversión del conocimiento:

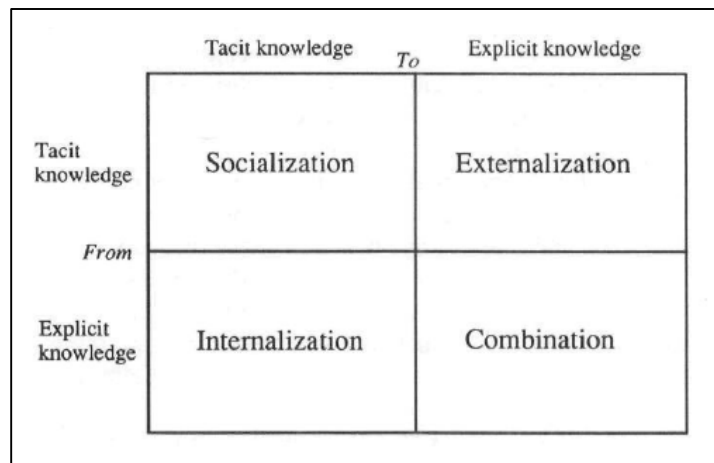


Figura 2. Formas de conversión del conocimiento, Nonaka y Takeuchi (1994)

El siguiente paso, es definir qué personas serán las seleccionadas para verter el conocimiento que se ha generado. A este grupo de personas se les llama la comunidad de aprendizaje. Nonaka y Takeuchi (1994) presentan los primeros pasos de la gestión del Aprendizaje, dicen que este conocimiento se manifiesta en primer lugar de una manera tácita. El conocimiento tácito tiene una esencia muy personal lo cual lo hace difícil de formalizar y comunicar, sin embargo Wenger (2001) declara que al participar (o interactuar) activamente con las personas y situaciones que

rodean al individuo, puede finalmente darle un significado más claro a lo que quiere aprender y posteriormente negociar el significado de la experiencia a fin de que evolucione de un conocimiento tácito a lo que Nonaka y Takeuchi (1994) definen: un conocimiento explícito (que se puede transferir de una manera organizada). Una forma en que se puede lograr esto es por medio de lo que Wenger (2001) llama, cosificar, o materializar de una forma práctica alguna idea o concepto.

Sin embargo a fin de lograr lo anterior a una mayor escala, se requiere la participación de más personas que integran las comunidades de práctica. Estas personas realizarán lo que Firestone (citado en Ortiz y Ruiz, 2009) llama Procesos de la Organización de la Gestión del Conocimiento, los cuales consisten en las redes permanentes de interacciones entre humanos a través de las cuales se puede generar, mejorar, adquirir, transmitir y aplicar las bases de conocimiento de la organización.

Por su parte, Senge (2005) llama a este proceso como Aprendizaje en Equipo, que tiene el propósito de unir esfuerzos para lograr un cambio en la Organización. Cabe resaltar que Nonaka y Takeuchi (1994) señalan claramente la responsabilidad de los Administradores de las Organizaciones para crear los espacios necesarios a fin de que se manifieste esta colaboración entre los integrantes de los equipos. Que si bien hay que respetar la individualidad, también hay que crear foros, para que se puedan compartir experiencias y cristalizar así el conocimiento. A este grupo de personas que se reúnen para crear conocimiento nuevo y útil para la organización se les llama *Comunidades de Práctica*.

Al interior del aprendizaje de equipo se debe cuidar el “ritmo de interacción” en las Comunidades de Práctica ya se presentan diferentes ritmos entre los miembros, por lo que una de las funciones del líder del equipo es el de balancear estos ritmos y velocidades de trabajo a fin de que se logre converger en los procesos de diálogos y las experiencias compartidas.

Para lograrlo se debe construir primeramente una fuerte confianza entre los miembros, de otra manera se presentará una dificultad para externalizar el conocimiento. Para esto se requiere un constante diálogo entre los miembros, Wenger (2001) lo llamaría: buscar la *participación* de las personas. Es conveniente buscar llegar a un nivel tal, que se sientan cómodos al compartir sus experiencias personales a fin de facilitar las perspectivas en común.

Una vez que la confianza se ha generado, los líderes deben procurar crear continuos diálogos. Se busca lograr llegar a acuerdos por consensos y de esta manera los conceptos se crearán a través de la deducción, intuición y abducción. (Wenger, 2001)

El conocimiento creado, como lo mencionan Nonaka y Takeuchi (1994), se deberá de cristalizar en alguna forma concreta como resultado de un sistema. La cristalización ocurre después de que distintos miembros de la organización que están involucrados y la organización misma aprueban la realidad y la aplicabilidad de los conceptos creados por el equipo.

Nonaka y Takeuchi (1994) afirman que una vez que el conocimiento es generado y compartido por los integrantes de la organización, se dará como resultado un cambio organizacional. Este cambio se logra por una continua oscilación entre el conocimiento tácito y explícito. Esta espiral, va repitiéndose a lo largo del tiempo y expandiendo su cobertura comenzando por las personas, los grupos, las organizaciones e incluso, las otras organizaciones que se dedican a lo mismo. Wenger (2001) habla más a fondo de estas relaciones con otros grupos. Él cita el fenómeno llamado *correduría* que se refiere que al haber múltiples relaciones entre grupos se transfieren las prácticas de un lugar a otro, estos corredores establecen conexiones entre comunidades de práctica, expandiendo así, el efecto del cambio organizacional.

Como se puede apreciar, los modelos presentados se complementan para brindar una pauta en la gestión del conocimiento requerida en el presente proyecto.

3.2 Plan de trabajo:

Como parte de este proyecto de gestión del conocimiento, se planeó crear una comunidad de práctica nacida desde la coordinación de las materias PAP del Departamento de Estudios Sociopolíticos y Jurídicos del ITESO a fin de gestionar una nueva metodología de evaluación para los alumnos que tomaran el “Proyecto de Aplicación Profesional” con el fin de obtener el título de la licenciatura.

El uso de los modelos de gestión del conocimiento fue empleado para encontrar las mejores prácticas de evaluación para el aprendizaje situacional de la materia PAP.

Se planeó para ser llevado a cabo a lo largo de dos semestres, el primero centrado en la producción del instrumento y el segundo para su uso y validación.

Las fases de este Proyecto fueron las siguientes:

- A. Construcción de una Comunidad de Práctica
- B. Mapeo
- C. Combinación del conocimiento
- D. Uso del conocimiento
- E. Toma de decisiones sobre la difusión, almacenamiento y acceso conocimiento construido

A continuación se explica cada una de ellas:

3.2.1. Construcción de una Comunidad de Práctica para el Departamento de Estudios Sociopolíticos y Jurídicos

Para poder gestionar el conocimiento en las organizaciones es necesario crear una Comunidad de Práctica. Esta comunidad consiste en un grupo de personas que comparten el objetivo de crear un conocimiento específico por medio de la exposición de conocimientos previos, combinados con los resultados de investigaciones que se encargan de nutrir las ideas generadas por los integrantes de la Comunidad. Wenger (2001) y Senge (2005) se refieren a estas comunidades como conjuntos de individuos que crean nuevo conocimiento a través de la negociación del significado. Esta comunidad debe tener como características que está conformada por personas comprometidas con la visión compartida por sus integrantes y que tienen alguna formación específica que les permita aportar ideas al conocimiento que se gestiona al interior de la comunidad.

Las condiciones en las cuales colaboran también son importantes, estas se refieren principalmente a un ambiente en el cual la Organización les apoya para dedicar tiempo, espacios y recursos necesarios para hacer su trabajo.

Esta comunidad de práctica en particular tuvo como objetivo el llegar a la innovación en la práctica educativa, muy en particular en este proyecto, la creación de un proceso eficiente de evaluación de la materia PAP del Departamento de Estudios Sociopolíticos y Jurídicos del ITESO.

El método utilizado para construir la comunidad de práctica se resume en los siguientes pasos:

- I. Seleccionar al grupo de maestros que serán invitados a formar la comunidad de práctica.
- II. Plantear la propuesta y mantener un diálogo constante con ellos a fin de desarrollar formas de compromiso.
- III. Definir tiempos y espacios para reunirse y trabajar.

- IV. Crear una visión compartida con ellos, a fin de que sea un proyecto abrazado por la gente e impulsado por ellos mismos logrando lo que Wenger (2001) define como “empresa conjunta”.

3.2.2. Mapeo de conocimiento

A fin de identificar el conocimiento existente en la organización es necesario crear un Mapa de conocimiento que nos permita identificar más fácilmente quién tiene qué experiencia y preparación en determinados tópicos. Este mapa registra de una forma ordenada y clara el capital intelectual con el que cuenta la organización, ya que tiene igual o mayor valor que el resto de los elementos que pueden llegar a ser tomados en cuenta para gestionar nuevo conocimiento.

Lo anterior tiene el propósito de tener claridad sobre este valioso activo de la Universidad, el cual será materia prima para la Comunidad de Práctica con el propósito de gestionar el nuevo conocimiento y saber qué es lo que necesita

La realización del mapeo del conocimiento se efectúa por medio de entrevistas y aplicación de cuestionarios al personal a fin de poder recolectar la información necesaria. Las preguntas realizadas tanto en las entrevistas como en los cuestionarios tuvieron como objetivo el cumplir con los siguientes pasos:

a) Identificar los conocimientos requeridos en los académicos. Los cuales son:

- Uso de las Tecnologías de la Información.
- Definición de métricas y creación de Instrumentos de medición
- Gestión del Conocimiento
- Gestión del Cambio

b) Posteriormente se identifican a los actores involucrados para definir cuáles son los saberes que tienen en la organización (activos intangibles) y se inserta el resultado en el documento de Mapeo de conocimiento

Con esta información concluimos la creación del mapeo de conocimiento.

3.2.3. Combinación del conocimiento

Una vez que la comunidad de práctica comienza a colaborar, el conocimiento de sus integrantes se comienza a combinar a fin de generar el producto deseado, en este caso en particular un nuevo instrumento de evaluación para la materia PAP. Con el paso del tiempo, este nuevo conocimiento generado, se discute vez tras vez hasta lograr solidificar las ideas que se transforman en el producto deseado, es decir, se fusiona el aprendizaje con el conocimiento. Es aquí cuando se pasa a la fase que Nonaka y Takeuchi (1994) definen como la conversión del conocimiento “tácito a tácito” (Socialización), ya que el conocimiento producido por la comunidad de práctica debe ser presentado hacia un grupo de personas que ya tienen otro conocimiento tácito relacionado con la educación, esto es, a los maestros de la materia PAP que han de implementar el nuevo conocimiento en su práctica educativa.

Esto con el propósito de poner en práctica toda la nueva teoría desarrollada por la Comunidad y de esta forma dejar de ser conocimiento teórico para poder pasar a ser realmente útil y aplicable a las necesidades de la organización que el proyecto está abordando.

Esta combinación del conocimiento se hace de la siguiente manera:

- I. Obtener y organizar todo el conocimiento externo que se pueda obtener, ya sea por documentos, conferencias, entrevistas con personal ajeno a la institución así como otros expertos sobre el tema que sí pertenecen a la Universidad, pero no al departamento.
- II. Hacer uso del Mapa del conocimiento el cual nos presenta los recursos ya existentes a fin de poderlos combinar con los externos.

- III. Comenzar a generar nuevo conocimiento al trabajar tanto con el conocimiento externo como interno.
- IV. Depurar las ideas, conceptos e instrumentos que la Comunidad de Práctica genera a fin de cristalizar los resultados.
- V. Presentar el resultado final de la gestión del conocimiento, en este caso: un nuevo proceso e instrumento de evaluación para los alumnos de la materia PAP.

Plan de Intervención para la gestión del aprendizaje

Como ya se mencionó, es en esta fase en la que se busca integrar el conocimiento generado. Para lograr esto, se aplica un plan previamente realizado y documentado en el cual se contemplan las fechas, los objetivos e instrumentos que se utilizan para trabajar esta etapa. Por supuesto, se mantendrá siempre como base los principios analizados en los diversos modelos de la gestión del conocimiento.

Wenger (2001) expone a mayor detalle este proceso de gestión del aprendizaje al explicar que al colaborar los diversos integrantes de este proyecto, sus ideas comenzarán a converger en el tiempo a fin de que poco a poco se quede en su memoria. Esta acción dará como resultado que se adopte una nueva identidad que los unirá en el propósito ya definido. Será en este momento que integrarán a su práctica todas las ideas, términos, conceptos e instrumentos que se diseñaron. Estas ideas se renovarán conforme se enseñen y se pongan a prueba en la aplicación dándose como resultado la enseñanza de la comunidad de aprendizaje.

Wenger (2001) sigue diciendo que esta práctica es un proceso continuo, social e interactivo que permite a los miembros que hagan las cosas conjuntamente, negocien nuevos significados y aprendan unos de otros, lo cual, conduce a la filiación.

Teniendo esto en mente, se procede a realizar el plan de intervención para la gestión del aprendizaje. Se describe a continuación los pasos a seguir:

1. Seleccionar al grupo de maestros de la materia PAP a los cuales se les transferirá el conocimiento generado por la comunidad de práctica.
2. Programar una reunión informativa en la cual se les presenta el nuevo conocimiento a fin de que identifiquen los nuevos elementos del sistema de evaluación.
3. Ofrecer asesorías abiertas para aclarar dudas que pudieran surgir posteriormente a la sesión de capacitación.
4. Otra parte importante a considerar para tener éxito en esta fase, es lo que Nonaka y Takeuchi (1994) señalan claramente al citar la responsabilidad de los Administradores de las Organizaciones (en este caso, las autoridades del proyecto PAP) para crear los espacios necesarios a fin de que se manifieste esta colaboración entre los integrantes del equipo, también convivan e interactúen a fin de compartir experiencias y cristalizar así el conocimiento.

Planeación de las actividades con la comunidad de aprendizaje

Los maestros que conformarían a la Comunidad de Aprendizaje debían ser seleccionados en base a su disposición a colaborar en el presente proyecto y que tuvieran un perfil similar a los integrantes de la ya existente Comunidad de Práctica. Por lo tanto, la Comunidad de Práctica definió por escrito el perfil deseado:

Perfil de los integrantes de la comunidad de aprendizaje.

- ✓ Una concepción de la formación universitaria acorde con la filosofía y el modelo educativo de la institución.
- ✓ Contar con el manejo e integración de un conjunto de saberes específicos.
- ✓ Que su práctica educativa aplique la planeación, conducción y evaluación de los cursos bajo un enfoque metodológico que incorpore los atributos del aprendizaje propuestos en el modelo educativo del ITESO.
- ✓ Cuento con una concepción de la formación universitaria acorde con la filosofía y el modelo educativo de la institución.
- ✓ Que sea hábil en el manejo e integración de nuevos conjuntos de saberes específicos.
- ✓ Haga uso de contextos diversos para la construcción del aprendizaje.
- ✓ Cuento con un esquema de interacción y comunicación basado en la colaboración y la colegialidad.
- ✓ Tenga una actitud reflexiva y comprometida para la mejora continua de los procesos de aprendizaje.
- ✓ Cuento con el interés por actualizarse de manera continua.

La siguiente tarea que realizó la Comunidad de Práctica fue el desarrollar la planeación de las actividades a realizar en conjunto a la Comunidad de Aprendizaje en las siguientes semanas que estaban por delante.

El nuevo instrumento de evaluación se utilizó en la generación de estudiantes PAP del semestre de otoño 2013 y sus maestros fueron capacitados para llevar a cabo tal tarea en sus respectivas materias.

A continuación se presenta la planeación realizada:

Cronograma	Desempeño	Sub-Productos
<p>Semana 1 (antes de que inicie el semestre) 14 /Agosto /2013</p>	<p>Organizar una junta informativa en la cual se les proporcionará el conocimiento general del nuevo sistema de evaluación que se va a implementar en el semestre.</p> <p>Este conocimiento se les facilitará por medio de una presentación que incluirá tanto instrucciones verbales como visuales a fin de facilitar la comprensión del tema expuesto.</p> <p>La Comunidad de práctica será la encargada de capacitar a los maestros.</p>	<p>Lista de asistencia a la junta que cuente como una declaración de “enterados”</p> <p>Documento evaluativo.</p> <p>Minuta.</p> <p>Temario que documente el contenido de esta sesión.</p>

<p>Semana 2 (al inicio del semestre)</p>	<p>Realizar asesorías abiertas (de tiempo y forma) para aclarar dudas. Ya que los maestros comenzarán a aplicar la herramienta. (Puede que se presenten algunos casos con maestros que tengan dudas al momento de comenzar a aplicar el procedimiento. Por lo que ayudarles es parte importante del plan de aprendizaje)</p> <p>El objetivo de esta semana es brindarles el conocimiento faltante que sientan los maestros que no hubiesen obtenido en la sesión de capacitación.</p> <p>Los materiales utilizados en la primera sesión estarán nuevamente disponibles y nuevamente la comunidad de práctica será la responsable de ofrecer este conocimiento.</p> <p>Al inicio de la redacción se escribió “asesorías abiertas de tiempo y forma” queriendo dar a entender que para esta sesión no se hará uso de un horario o lugar específico sino que se dará la libertad de tener las sesiones en horarios acordados en el momento (según disponibilidad de ambas partes) y la forma de contacto también puede</p>	<p>Documento que recopile los puntos que resulten más confusos a los maestros, a fin de que en futuros semestres el material se prepare reforzando esos temas.</p>
--	---	--

	<p>ser en persona, telefónico o por medio electrónico.</p> <p>Usar la herramienta para acompañar y retroalimentar a los alumnos.</p>	
Semana 3	<p>Fundamentar el proyecto de evaluación al brindar seguimiento y acompañamiento a los profesores en su continua reflexión de la importancia de la labor que están haciendo al utilizar adecuadamente el nuevo proceso de evaluación. A fin de que adquieran un compromiso más fuerte para con la Universidad de que mejoren sus prácticas de evaluación. Se estimulará la habilidad de empezar a detectar y trabajar los atributos del aprendizaje. (Significativo, Apropiable, Situado, Reflexivo, Colaborativo, Transferible).</p> <p>Esta información no únicamente la encontrarán en el material que se les ofreció en la primer sesión. Sino que además, en esta semana se creará una “campaña de impulso” por medio de correos diseñados de una forma atractiva que contengan recordatorios para los maestros.</p>	<p>Una serie de “correos plantilla” que servirán como base para ser reutilizados en futuros semestres.</p>

	<p>Este contenido será realizado por la Comunidad de Práctica, quienes en base a lo que detecte en las primeras semanas de trabajo de los maestros, elaborarán y enviarán los correos a los profesores.</p> <p>Se espera como resultado, que el maestro refuerce su conocimiento y compromiso al estar recibiendo estos recordatorios.</p>	
<p>Semana 4 5 / Sept /2013</p>	<p>Organizar una reunión de retroalimentación en la que se dé cuenta de las experiencias que pueden ser útiles para el ajuste de la herramienta. La idea es proporcionar al participante, un espacio a fin de que aporte para que su participación sea tomada en cuenta en el proyecto y que además a la Comunidad de Práctica le servirá esta reunión para poder evaluar el aprendizaje del profesor.</p> <p>Para esto, se utilizará un formato electrónico diseñado e implementado por la Comunidad de Práctica en el cual se registrará todo lo que el profesor aporte</p>	<p>Documento electrónico que reúna todas las evidencias.</p>

	<p>Se espera como resultado de esta actividad, que el maestro ejercite sus habilidades de comunicación hacia el interior del equipo.</p>	
<p>Semana 5</p>	<p>Fundamentar el proyecto de evaluación al continuar con la campaña de impulso para el seguimiento del desempeño del maestro</p> <p>Se mandará otra sesión de correos con más información de los resultados obtenidos hasta la fecha, a fin de animar a los profesores a seguir adelante con el esfuerzo.</p> <p>Este contenido será realizado por la Comunidad de Práctica, quienes en base a lo que detecte en las reuniones de evaluación, elaborarán y enviarán los correos a los profesores.</p> <p>Se espera como resultado, que el maestro refuerce su conocimiento y compromiso al estar recibiendo estos recordatorios.</p>	<p>Una serie de “correos plantilla” que servirán como base para ser reutilizados en futuros semestres.</p>

<p>Semana 6 10 /Oct /2013</p>	<p>Organizar una reunión a fin de esquematizar las dificultades del uso de la herramienta, a partir de estarla empleando para darle seguimiento a los alumnos. Identificar las omisiones (lo que la herramienta no detecta), comparar las dificultades y clasificarlas, generar alternativas.</p>	<p>Documentación generada por los maestros (se espera que toda retroalimentación quede asentada por escrito).</p>
<p>Semana 7</p>	<p>Fundamentar el proyecto de evaluación al continuar con la campaña de impulso para el seguimiento del desempeño del maestro</p> <p>Se mandará otra sesión de correos con más información de los resultados obtenidos hasta la fecha, y además se aprovechará esta semana para informar de una forma práctica y aplicable toda la información que se recabó en la última reunión.</p> <p>Esto significa, presentar de una forma documentada, las mejoras propuestas por los maestros.</p> <p>Este contenido será realizado por la Comunidad de Práctica, quienes en base a lo que detecte en las reuniones</p>	<p>Una serie de “correos plantilla” que servirán como base para ser reutilizados en futuros semestres.</p>

	<p>de evaluación, elaborarán y enviarán los correos a los profesores.</p> <p>Se espera como resultado, que el maestro refuerce su conocimiento e incorpore a su práctica evaluativa todos los consejos y observaciones que el grupo ha generado hasta la fecha.</p>	
<p>Semana 8 21 /Nov /2013</p>	<p>Organizar una sesión de reforzamiento del conocimiento sobre el cómo recabar todos los elementos necesarios para evaluar al alumno y aplicar la herramienta apropiadamente (la diferencia de esta sesión a las anteriores, es que las que se llevaron a cabo a lo largo del semestre fueron para acompañar al profesor en su observación del desempeño del alumno a fin de recabar la evidencia necesaria. Ahora, esta sesión, es específicamente para enseñarle al maestro cómo organizar la información recabada y ponderarla para poder ofrecer la calificación final al alumno)</p>	<p>Documento electrónico en el que se plasmen los elementos necesarios para usar la herramienta para generar la calificación final.</p>

<p>Semana 9 11 /Dic /2013</p>	<p>Organizar una sesión de cierre, en la cual se va a recuperar la experiencia completa del semestre. Aquí los maestros expresarán sus experiencias, observaciones y opiniones sobre el nuevo proceso de evaluación para la materia PAP.</p> <p>Los maestros ya tendrán el conocimiento completo de haber cursado un semestre completo y podrá contar con valiosos argumentos para aportar en el continuo mejoramiento de la herramienta de evaluación.</p>	<p>Documento electrónico que muestre todas las aportaciones finales de los profesores.</p>
<p>Semana 10</p>	<p>Transferir un documento final que la Comunidad de Práctica generará el cual fungirá como un reporte del resultado final del desempeño de la nueva herramienta de evaluación. Aquí se registrarán todos los éxitos y áreas de oportunidad que los maestros ofrecieron. Se brindará el agradecimiento por su valiosa participación y se les animará a seguir participando en futuros semestres.</p>	<p>Reporte final del curso.</p>

3.2.4. Uso del conocimiento por la Comunidad de Aprendizaje

Una vez que la Comunidad de Aprendizaje ha terminado su entrenamiento en el nuevo instrumento de evaluación es tiempo de que lo apliquen en la vida real, o en palabras de Nonaka y Takeuchi (1994) es la **interiorización**. Esto significa que el conocimiento que se les presentó de manera explícita, se transforme a un nivel tácito por medio de su uso y su cristalización en la práctica, los individuos de la comunidad de aprendizaje se apropian del conocimiento y lo integren a su práctica diaria. Firestone y Mcelroy (citado en Ortiz y Ruiz, 2009).

Para esto, se escoge el semestre de Otoño del 2013 para iniciar luego de que terminen su adiestramiento para comenzar a implementar el nuevo instrumento de evaluación a fin de lograr el propósito de este proyecto el cual es integrar un nuevo conocimiento a los maestros PAP y al momento de implementar, estar monitoreando de forma paralela a estos académicos para consignar el nuevo conocimiento que ellos mismos generan en su nueva práctica educativa.

*** Intervención en el aprendizaje y realimentación al conocimiento**

Esta fase resulta muy valiosa ya que es aquí donde todo el conocimiento generado hasta el momento se pone a la práctica y se puede constatar los resultados obtenidos con los esperados a fin de validar y realimentar el conocimiento producido.

Son los maestros de la comunidad de aprendizaje los responsables de implementar el instrumento de evaluación desde el inicio del semestre hasta el fin del mismo. Esto demanda un trabajo constante por parte de ellos y así mismo involucra que se les esté ofreciendo un acompañamiento para guiarlos e impulsarlos para que se implemente correctamente el nuevo proceso.

Los pasos que se siguen en esta fase son:

- 1 Agendar una serie de sesiones de acompañamiento a lo largo del semestre en el cual se está implementando el nuevo instrumento de evaluación a fin de aclarar dudas que se pudieran presentar y seguir su entrenamiento en cada una de las etapas de la evaluación a lo largo del curso.
- 2 Recopilar toda la retroalimentación que se genere por parte de los académicos de la comunidad de aprendizaje a fin de aprender de sus experiencias y resultados.
- 3 Transcribir toda la retroalimentación que se obtiene a lo largo del semestre a un documento con un formato diseñado especialmente para que facilite el análisis de la información recolectada de tal modo que tome una forma más significativa para mejorar el instrumento de evaluación.

3.2.5. Toma de decisiones sobre la difusión, almacenamiento y acceso conocimiento construido

Finalmente, cuando se han obtenido y documentado todas las retroalimentaciones y experiencias que se fueron acumulando a lo largo del semestre se puede realizar una evaluación final de los resultados obtenidos y se procede a crear una estrategia de comunicación hacia el interior del departamento a fin de presentar de una manera concreta y sencilla los diversos acontecimientos más importantes que se vivieron en este proyecto.

Con respecto al conocimiento generado y enriquecido por la experiencia, se procede a documentarse en formato electrónico a fin de que esté disponible para su implementación permanente en el departamento y para la mejora paulatina del instrumento generado.

3.3. Métodos de recolección de datos

Para dar cuenta del proceso del proyecto se emplearon diferentes técnicas e instrumentos de recolección de datos que se describen en ese apartado.

Entrevistas

Por medio de las entrevistas se puede descubrir lo que son las visiones de las distintas personas y recoger información sobre determinados acontecimientos o problemas, además de activar el flujo de datos.

Una entrevista es una conversación con unas características que la distinguen del tipo de encuentros básicamente informales que acontecen en la vida cotidiana. En la entrevista se quiere descubrir las visiones de las distintas personas y recoger información, es decir, las llevamos a cabo con un propósito concreto: recoger información sobre las opiniones, significados y acontecimientos ocurridos en un ambiente o contexto determinado.

Las entrevistas pueden tener lugar en cualquier sitio, en cualquier momento y durante un largo periodo. Se recomienda en ocasiones hacer una práctica piloto y oírse a sí mismo para identificar la cuestión central de la entrevista.

Hay dos tipos por considerar como parte de un diseño de investigación: formal e informal. Las entrevistas informales tienen lugar a lo largo de todo el proceso de recolección, son espontáneas, nacen de la interacción diaria. Las entrevistas formales se pueden conseguir oralmente con las personas de quienes se desea obtener los datos. Dos de las entrevistas formales más comunes son: las encuestas y los sociogramas. (Ruth Shagoury y Brenda Miller, 2000).

En las entrevistas informales según Woods, (1989), el objetivo es mantener a los participantes hablando de cosas de su interés; por lo general este tipo de entrevistas son casi parecidas a las historias de vida. Es preferible llamarlas conversaciones o discusiones, que indica un proceso libre, abierto, democrático,

bidireccional e informal, en el que los individuos pueden manifestarse tal como son. Es así por lo que es preciso establecer contacto y hacer que las personas se sientan cómodas, haciéndolo más como un dialogo o conversación en las que por supuesto se tenga el control para poder dirigir al entrevistado de tal manera que se pueda obtener la información que se requiere saber.

La técnica de entrevistas fue empleada durante la fase de Mapeo y uso del conocimiento.

Ahora bien, cabe destacar que a fin de poder detectar problemas al momento de estar recolectando datos, es importante no solo considerar los resultados de las entrevistas, sino que resulta importante el poner mucha atención al medio ambiente en el cual se está trabajando. Las personas, el ambiente, la historia, las tradiciones, el lenguaje, los sentimientos, los significados son todos diferentes, ya que cada grupo social ha tenido una infinidad de experiencias completamente distintas conforme pasa el tiempo. Si no se toma en cuenta y se analizan estos factores, los resultados esperados podrían ser completamente distintos.

Estas características que se mencionaron son tan particulares de los grupos sociales, se les conocen en conjunto como Cultura. Esto lo podemos definir como el conocimiento adquirido que las personas utilizan para interpretar su experiencia y generar comportamientos. Detectar estos factores dentro de la comunidad donde se realiza la intervención es elemento importante en la caracterización puesto que permite comprender las razones que originan determinados comportamientos, costumbres y reacciones que tienen las personas al interactuar.

Algunas de las cosas que podemos observar cuando estemos realizando una investigación son los *artefactos culturales*, los cuales son las cosas que usan en su *conducta cultural* (lo que hacen) y que se complementa con todos los *mensajes verbales* que se manifestarán de acuerdo a la cultura en la cual se están desarrollando, recordemos que la cultura es todo lo que una persona necesita saber para actuar adecuadamente dentro de un grupo social.

Durante la intervención descrita en este proyecto, fue importante contar con estos datos culturales relacionados con la Institución Educativa en donde se trabajó, ya que la cultura de la Universidad está muy arraigada y es sello importante en todos los proyectos que se llevan a cabo. Es por esto que el observar y analizar estos datos se convierte en un factor que puede ser importante para el éxito de la intervención.

Ahora bien, a fin de detectar y consignar estos factores culturales y otros tantos elementos importantes, se hace uso de la observación. Este método de recolección de datos se explica a continuación.

Observación

Al momento de estar recolectando datos es importante realizar una observación directa, ya que nuestro desempeño con las personas impacta a los involucrados de una forma inmediata y normalmente, presencialmente. Lo que demanda estar atentos a las cosas que están ocurriendo en el momento para registrarlo.

El mecanismo para el registro de la observación sería el realizar notas tan claras como fuera posible de lo que se está observando. Luego, acomodar estas anotaciones por categorías de lo que se va encontrando a fin de acceder rápidamente a un tema en particular cuando se revisen los registros.

Posteriormente hay que ponerse de acuerdo en cómo se va a organizar todo lo que se va generando (¿será en papel, electrónico, en fichas, todo junto o un archivo por tema?, etc.). Para finalmente decidir la estructura o jerarquía que se le dará a nuestros registros (¿Habrán que generar categorías y subcategorías?, ¿definir qué cosas tienen más valor o prioridad que otras?)

Todo lo anterior es importante a fin de crear un “espejo” que refleje fidedignamente lo que está registrando. Con un buen registro es posible identificar las acciones que conforman la práctica.

Una forma de saber si el “espejo” que se está creado está bien, es preguntarse si los registros describen y no evalúan o interpretan, fijarse si se está rescatando bien los diálogos y las acciones a fin de hacer un buen retrato del evento.

El registro se puede elaborar cuidando que estén presentes tres elementos:

1. La ubicación, declarar en donde se señalan las condiciones en las que se realiza la observación.
2. Los hechos que se presentan. Es importante recuperar los diálogos y las acciones, o sea, darle un contexto a lo que se dice. Una transcripción "en plano" sin señalar los movimientos de los participantes, no permite entender el evento completo. Conviene señalar también los tiempos en los que se realizan las actividades (escribir de cuando en cuando la hora), los silencios, los murmullos y las discusiones (cuando hablan varios a la vez).
3. Reflexión o comentarios que se pueden generar una vez que se ha terminado de elaborar el registro. Aunque estrictamente no forman parte del registro, es útil hacer dichas anotaciones para tomarlas en cuenta en el momento del análisis.

La metodología de observación se utiliza en diversos momentos de la intervención, sobre todo en las reuniones tanto de la comunidad de aprendizaje como la comunidad de práctica a fin de analizar y registrar a mayor detalle los acontecimientos que se presentan.

CAPÍTULO 4. DESARROLLO DEL PROCESO

En este capítulo se relata cómo se conformó la comunidad de práctica la cual fue pieza clave para el desarrollo de este proyecto, ya que es en ella en donde se realizó la gestión del conocimiento necesario para crear la nueva herramienta de evaluación de la materia PAP. Posteriormente, se presentará la estrategia que se utilizó para implementar el nuevo conocimiento en la práctica educativa de unos maestros PAP (comunidad de aprendizaje) a fin de comprobar la eficiencia de dicha herramienta.

4.1 Creación de la Comunidad de Práctica del SOJ

La creación de una comunidad de gestión del conocimiento juega un papel protagonista en este proyecto ya que permitió abordar una situación compartida tanto entre la Institución como entre los alumnos. Bajo un marco de Gestión del Conocimiento, se creó una Comunidad de Práctica que permitió tener un espacio para que se reunieran el coordinador y profesores con el fin de compartir ideas, encontrar soluciones e innovar, uniendo sus esfuerzos para el desarrollo continuo de su área de conocimiento especializado, en este caso particular mejorar la forma de evaluar la materia PAP.

Esta comunidad de práctica se conformó al seleccionar y convocar a un grupo de profesores que tienen una formación y experiencia directamente relacionada con el tema que se deseaba desarrollar. Debían ser maestros de tiempo fijo a fin de poder disponer de ellos al interior de la institución con horarios completos. Sobre todo, debían ser personas con un alto compromiso con la institución a fin de aceptar dedicar tiempos especiales para tener reuniones continuas y poder así, gestionar el nuevo conocimiento deseado.

Los integrantes de la comunidad de práctica colaboraron unos con otros, cara a cara a fin de mantenerse unidos por un objetivo común y el deseo de compartir experiencias, conocimientos y mejores prácticas dentro de un tema Educativo en relación a los PAP y su evaluación. Todo esto con el fin de desarrollar una metodología de evaluación de los alumnos que cursan esta materia.

La estrategia fue transmitir una visión compartida del proyecto por medio de constantes conversaciones con todos los involucrados en el proyecto a fin de que estuvieran recibiendo continuamente recordatorios del objetivo perseguido así como los beneficios que se obtendrían como resultado. Este tipo de conversaciones permiten que las personas entiendan la razón de su esfuerzo y dirige su energía a un bien común. Muy de la mano de la visión compartida, está la necesidad de construir una cultura organizacional a través de la gestión del conocimiento. También se orientó el proyecto a identificar otros actores clave que podrían participar y a la anticipación de posibles roles que estos actores podrían asumir en el proyecto.

La conformación de la comunidad de práctica transcurrió a lo largo de 4 meses, tiempo en el cual se realizaron las primeras pláticas con el coordinador de las materias PAP del departamento de Estudios Sociopolíticos y Jurídicos del ITESO para conformar la estructura mediante la cual se convocaron a dos académicos de la misma materia para consolidar la comunidad de práctica.

Para la selección de los académicos, se consideraron aspectos como la experiencia, su desempeño impartiendo la materia, así como su disponibilidad para participar activa y comprometidamente en esta construcción de conocimiento.

La respuesta fue positiva, a pesar de las limitantes de tiempo que la mayoría de los involucrados tenían, todos mostraron interés en el proyecto y aceptaron el reto que se tenía por delante.

De esta manera la Comunidad de Práctica quedó constituida por 3 miembros que mantuvieron interacción durante las diferentes fases del proceso.

Por medio de las siguientes afirmaciones se hace referencia a lo que aconteció en y con la comunidad de práctica. Cada afirmación se deriva de una serie de notas que se fueron registrando en una bitácora durante el proceso. Las afirmaciones están seguidas de una breve descripción y acompañadas de fragmentos de las bitácoras como evidencias de la afirmación y finalmente se dialoga lo ocurrido con la teoría de la gestión del conocimiento.

Fase de preparación

Creación de las políticas que normarían la acción de los miembros.

Este momento fue importante para el proyecto, ya que definió la forma en que se trabajaría al interior de la Comunidad de práctica y las formas en que se realizaría la comunicación. Para conseguir el propósito del proyecto por parte de los involucrados, se trabajó para tener todo en orden y presentable de forma clara y puntual. Así mismo se definieron las reglas claras con que se debió participar al interior de la comunidad, para minimizar el riesgo de que desde el inicio se fracasara en la colaboración.

Estando en la oficina a las 4:50 pm, llega AH para la discusión de las herramientas de evaluación que se implementarán para el periodo Otoño 2013. Después de los comentarios mencionados, pasamos a los acuerdos de cómo se les presentarían los formatos en relación a la forma (si impresos o en una presentación con el cañón para solicitar la sala adecuada, y AH sugirió que lo más práctico sería una plática en la que se les proporcione impresa y posteriormente comentarles que los formatos se les harían llegar por medio de correo electrónico). Así mismo se trabajó en definir las normas bajo las cuales se realizaría la colaboración de los académicos. (Diario_1, 12/08/2013)

El modelo de gestión del conocimiento permite entender que las ideas, la innovación y el conocimiento en las organizaciones nace en las personas cuando se les crean los espacios necesarios y se les instruye en una cultura de colaboración se pueden gestionar nuevos conocimientos que permiten innovar en la educación. En el proyecto la participación de dos actores: organización y agente del cambio hicieron posible innovar las prácticas de evaluación.

Firestone y McElroy (citado en Ortiz y Ruiz, 2009, p.8) lo expresan de la siguiente forma: “La Innovación es un Proceso emergente y auto sustentado, que se esfuerza en las organizaciones mediante la definición de políticas que normen el comportamiento de sus miembros.”

Para dar lugar a esto, se requirió de una persona que ejerciera el papel de “agente del cambio”, quien comenzó a contactar a las personas adecuadas y conversó con ellas para involucrarlas en el proyecto y por medio de políticas definidas se marcaron los lineamientos con los cuales se colaboró al interior de la Comunidad de Práctica.

La comunidad tuvo la capacidad de reaccionar exitosamente a acontecimientos inesperados demostrando poseer una gran adaptabilidad, que permitió continuidad en el trabajo.

Una vez que se comenzó a gestionar el conocimiento, no pasó mucho tiempo antes de que se empezaran a presentar ciertas complicaciones para sus integrantes, bajo esta situación la comunidad de práctica tuvo un nivel de madurez tal que sus miembros se apoyaron mostrando de esta forma su profesionalismo ante la tarea.

A mitad del desarrollo del proyecto se enfrentó un problema, un miembro de la comunidad recibió nuevos encargos lo que representó un contratiempo para su desempeño. Sin embargo, mantuvo interés por mantener el compromiso ante la tarea al continuar atendiendo a las reuniones y respondiendo a las actividades planeadas por la Comunidad de Práctica. Así mismo, el resto de la comunidad acordó apoyar en caso de necesitarse a fin de que se cumplieran los objetivos.

“Se comenta que ahora que RB1 va a estar a cargo de la organización, cambios que no se habían previsto ya que estará a cargo de llevar al 100% el proyecto de evaluación en el PAP al que se aplicaría este método, por lo que tendrá más trabajo, así que se le pedirá nos acompañe a todas las sesiones para ir comentando el instrumento así como ir aprendiendo y construyendo el conocimiento” (Diario_2 09/09/2013)

Wenger (2001) afirma que la continuidad de una estructura emergente no se deriva de su estabilidad, sino de su capacidad de adaptación. Es en esta etapa cuando se pudo constatar que no son las exigencias de los directivos o las diversas necesidades que pudiera estar enfrentando una organización las que mantienen en pie y colaborando a los integrantes de la comunidad de práctica, antes bien, la principal fuente de participación se encontró en el compromiso de cada uno de ellos. Aun cuando se presentaron circunstancias que pudieron haber sido barreras para el aprendizaje organizacional, la capacidad de adaptarse a esos cambios a fin de cumplir con su compromiso con el resto de los integrantes de la comunidad permitió que a lo largo de toda la intervención, ningún colaborador se retirara o dejara de aportar a la meta definida. Lo sucedido llevó a la construcción de una visión compartida ya que se tuvo la capacidad de compartir una imagen del futuro que se procuró crear, así como el compromiso genuino antes que un mero acatamiento.

Una visión compartida entre los integrantes de una comunidad de práctica es importante para el éxito, ya que las circunstancias cambiantes del entorno educativo, cada vez más exigente demandan que las mentes encargadas de generar nuevos conocimientos estén en acuerdo para unir esfuerzos a fin de producir soluciones, procesos y herramientas apropiadas para resolver el problema que se está enfrentando.

El aprendizaje de los miembros de la comunidad fue un elemento fundamental para llevar hasta el final el proyecto.

Se trabajó en un elemento importante el cual es el fortalecimiento de la visión compartida. Esto significó dedicar tiempo para dar seguimiento a lo largo de la intervención, para aclarar dudas, compartir conocimiento y dialogar sobre las impresiones y comentarios que pudieran surgir. Cada acontecimiento dio la oportunidad de ampliar, reinterpretar, modificar o confirmar el significado de la experiencia.

“Martes regresando del puente, a las 5:15 pm me dispuse a mandar correos a la comunidad en donde se les brinda seguimiento a los profesores en su continua reflexión sobre la importancia de la labor que están haciendo al utilizar adecuadamente el nuevo proceso de evaluación.” (Diario_4 17/09/2013)

“Al tener una reunión entre coordinadores con la Unidad Académica Básica de Innovación Jurídica (UABIJ) del Departamento, me encuentro con (AH3) miembro de mi comunidad de práctica y en la salida le saludo y en comentario de pasillo dialogamos sobre los correos que les envié en la semana” (Diario_4 19/09/2013)

Wenger (2001). señala que el hecho de convivir como seres humanos significa que emprendemos ya sea para sobrevivir o para buscar propósitos. Este aprendizaje colectivo desemboca en prácticas. En este caso, se puede ver cómo cada persona tenía sus objetivos personales por los cuales trabajaba duro y se preparaba lo mejor posible para conquistarlos, sin embargo, entre más conscientes llegaron a estar los integrantes de la comunidad de práctica de que al colaborar todos unidos bajo una meta compartida se obtienen mejores resultados que como individuos se percibieron más comprometidos y animados a trabajar.

Los conocimientos gestionados por la Comunidad de Práctica se fueron cristalizando constantemente al ser analizados en repetidas ocasiones por los integrantes de la comunidad, definiendo el significado del nuevo conocimiento, hasta que finalmente se llegaron a definir nuevas y mejores prácticas que a fin de cuentas, se convierten en el producto que este proyecto persiguió.

Esta negociación de significado fue el objetivo de las continuas pláticas que mantuvo la comunidad de práctica a fin de entender con la mayor claridad posible y de esta forma se colaborara con una visión compartida y actitud profesional.

Como resultado de esta intervención para crear una comunidad de práctica se logró apreciar que los factores que facilitaron la negociación del significado fueron:

- Una visión compartida por todos los miembros de la comunidad en relación a la generación de un instrumento innovador para la evaluación de los alumnos en la materia PAP fue vital para concentrar el esfuerzo y la participación de los integrantes de la comunidad y poder de esta forma obtener resultados concretos que permitieran la gestión del conocimiento.
- La ubicación física de los integrantes de la comunidad de práctica, también fue un factor que facilitó la comunicación y colaboración, ya que todos ellos se encontraban físicamente trabajando en un mismo edificio. Además de que pertenecen al mismo departamento (SOJ) por lo que están bajo la dirección de un mismo jefe, el cual desde el inicio apoyó la iniciativa de crear y aplicar del nuevo instrumento de evaluación.
- Las Tecnologías de la Información también jugaron un papel importante en este proyecto, ya que gracias a ellas, la información circuló con mayor velocidad y precisión a cada integrante. Esta misma tecnología también fue útil en los momentos en que los miembros de la comunidad de práctica no tenían la oportunidad de reunirse físicamente en un determinado lugar y momento, pero al poder disponer de los medios electrónicos, se pudo seguir manteniendo una comunicación constante sin los límites de tiempo y espacio.

4.2 Conocimiento estructural

Este apartado contiene el conocimiento estructural generado al combinar el conocimiento existente con el nuevo. Se encuentra compuesto de dos partes la propuesta de evaluación para los PAP y una revisión de conocimiento externo sobre el aprendizaje situado que permitió dar sentido a ese tipo de propuesta.

La riqueza de la materia PAP reside en el aprendizaje situacional, por lo que su evaluación no puede definirse como cualquier otra materia regular que se lleva en un salón de clases. La experiencia y conocimiento que adquieren los alumnos está conformada por otros elementos. Al acudir el estudiante al campo laboral real para aplicar conocimientos, debe combinar más factores que se integran de una forma compleja. Además de los saberes disciplinares, este tipo de situaciones de aprendizaje incluyen la integración de elementos como, imagen, actitud, habilidades sociales, de comunicación, negociación y hasta liderazgo. Es decir los PAP demandan que se integren diversas áreas del conocimiento y recursos de otra naturaleza en una sola situación en la que se combina el uso de los conocimientos anteriores y la adquisición de nuevos saberes para enfrentar o resolver necesidades y retos de la realidad.

EVALUACIÓN PAP.

Los actores involucrados en la evaluación de la materia PAP son:

1. El Alumno
2. El Encargado del Alumno en la Organización
3. El Maestro de la materia PAP

A continuación se explica la participación de los actores para la evaluación y se describen los instrumentos evaluación creados.

4.2.1. Actores involucrados: El alumno.

El mismo alumno de la materia PAP participa en la evaluación de su desempeño en la materia. Esto es considerado como un ejercicio muy bueno dentro del aprendizaje ya que el principal testigo de los resultados de esta experiencia educativa es el individuo mismo. El elemento vital para que esta ponderación sea efectiva, es el brindar una guía cercana al alumno para que la realice con la mayor precisión posible.

Si al alumno se le dijera simplemente al final del semestre que se ponga una calificación, muy posiblemente se sentiría sin elementos para hacerlo fidedignamente lo que daría como resultado una evaluación no real. Es por esto que se considera bueno que como parte de la experiencia situacional se le haga sentir que se le tiene la confianza necesaria para solicitarle una autoevaluación, siendo esta una pieza importante para tratarlo como un profesional y ya no solo como un estudiante. Por lo que se utiliza un instrumento para ayudar al alumno en esta responsabilidad. Este instrumento está diseñado para cumplir con los siguientes objetivos:

- a) Guiar al alumno en la creación de métricas bien definidas para poder hacer la ponderación de su desempeño.
- b) Ser una herramienta de evaluación personalizada que sirve como base para que el estudiante ejerza una sincera y profunda autoevaluación inicial.

Hay alumnos que llegan al término de su carrera con diversos niveles de aprovechamiento y el hecho de brindarle al alumno participar en la evaluación de su materia dándole la oportunidad de conocer sinceramente de dónde parte al iniciar el curso y para poder saber con mayor precisión cuánto avanzó a lo largo de las experiencias profesionales es algo muy valioso en una evaluación de aprendizaje situado. En otras palabras, la estrategia es: Medir al inicio y medir al final para que al comparar esas dos lecturas se puede saber cuál fue el aprovechamiento del estudiante.

c) Tener documentos oficiales que muestren claramente el desempeño del alumno. Debido a la complejidad que puede representar el evaluar un aprendizaje situado como consecuencia de los múltiples elementos que intervienen pudiera ser un reto para el maestro el justificar una calificación positiva o negativa para un alumno. En cambio cuando se tienen reglas claras por escrito y documentación precisa, se cuenta con una herramienta contundente para este propósito.

Los elementos a considerar en la autoevaluación del alumno son:

1. Reflexión personal
2. Áreas de Oportunidad
3. Metas, Planes y Métricos
4. Bitácora
5. Autoevaluación final
6. Reflexión final
7. Calificación final del Maestro

Reflexión personal. Se le pide al alumno al iniciar el semestre es que realice un autoanálisis a fin de tomar consciencia de las habilidades con las que está llegando al curso, así como sacar a la luz otros posibles capacitaciones que adquirió anteriormente al proyecto PAP y que tiene relación al tema de la materia. Al tener esto por escrito, tanto el alumno como el profesor toman consciencia de conocimientos adicionales que posiblemente el estudiante tiene por sobre sus compañeros y que de los cuales se pueden echar mano (pudiera resultar que el alumno pasó un verano en el extranjero tomando clases en una prestigiosa Universidad, o que cuenta con una certificación que logró por fuera de la Institución, etc.), de la mano a estos estudios, también se le pide consignar cualquier experiencia profesional que ya tuviera. Recordando que hay alumnos que no han

tenido una experiencia de trabajo real en su vida y otros que al laborar en la empresa familiar han adquirido otra percepción de la actividad laboral.

También se solicita una autorreflexión sobre la personalidad, a fin de que el alumno y el profesor estén alertas de las características de la personalidad del joven que le serán de ayuda o que habrá que tener cuidado de que no represente un obstáculo. Aquí se esperaría que el estudiante manifieste su facilidad para relacionarse con la gente, su optimismo, su pro-actividad, su entusiasmo, su capacidad de ser líder, o de la misma forma, elementos como que es tímido, ermitaño, enojón, voluble, depresivo, flojo o cualquier otro adjetivo que como se mencionó anteriormente, puede prevenir a los involucrados en la materia sobre lo que se pudiera esperar de este estudiante.

Sin este método de reflexión, pudiera pasar medio semestre o el curso entero para que salieran a la luz estos factores que de otra forma si se tiene conciencia de ellos desde el inicio, se pueden explotar para impulsar su desempeño, o que se pueden prevenir en caso de ser negativos para evitar posibles problemas. En términos de administración, esto se le puede conocer como un estudio FODA (Identificar las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas) que como todo buen administrador pudiera decir, es información muy útil que si se maneja estratégicamente puede facilitar el éxito en el objetivo educativo.

Áreas de Oportunidad. El siguiente paso consiste en invitar al alumno a tomar acción como resultado de la reflexión que realizó al inicio. Esto se trata de leer nuevamente lo que escribieron para identificar cuáles son sus puntos más débiles y que para cuestiones prácticas en este curso PAP, tendrían prioridad para convertirse de una debilidad en una fortaleza. Por ejemplo, si dentro de su autorreflexión salió a la luz que tiene un mínimo conocimiento de la constitución o que es tímido y que le cuesta mucho expresarse de manera oral o escrita, pudiera concluir el alumno que estas características le causarían problemas en su desempeño como abogado y que esta experiencia profesional puede ser una buena oportunidad para trabajar en ello y vencerlo.

Metas, Planes y Métricos. Lo siguiente que se le pide al alumno es escribir una meta, un plan y un métrico para cada una de las áreas de oportunidad que se propuso mejorar en este aprendizaje situado.

Lo primero que se hace es crear una meta, porque un área de oportunidad es un problema solo hasta el momento en el que lo convertimos en un objetivo por el cual se va a trabajar para conquistar. La redacción cambia cuando se dice “tengo un mínimo conocimiento de la constitución” a cuando se lee “tengo un profundo conocimiento de la constitución que me permite realizar eficientemente mi trabajo como abogado”. La deficiencia, se convirtió en una meta.

Lo siguiente, es que el alumno define un plan para lograr esa meta. Este plan registra la estrategia y los pasos que se ejecutarán para que se corrija el área de oportunidad. Es así que el alumno podrá definir algo como esto:

Plan: “capacitarme a lo largo del semestre específicamente sobre el tema constitucional de una forma teórica y práctica”.

Sin embargo, el maestro de la materia PAP ¿cómo va a saber si logró la meta?, para esto se le pide al alumno que también establezca el métrico con el cual demostrará que lo logró (esta métrica será fundamental para ofrecer una justa calificación final al terminar el curso) entonces si el plan fue lograr una fuerte capacitación en derecho constitucional de una forma teórica y práctica, la métrica sería por ejemplo: “Cursar 2 diplomados y haber participado en la solución de 7 casos en el buffet jurídico a lo largo de este semestre”.

Con estas metas, planes y métricos claramente documentados al inicio del semestre se cuentan con elementos precisos para evaluar el avance del alumno en su aprendizaje situacional al final del curso.

Bitácora. Esta sección del instrumento se utiliza a lo largo del semestre para que el alumno registre la mayor cantidad de experiencias que va viviendo en el día a día durante sus labores. Las bitácoras son un espacio libre en el que resulta importante invitar a que se utilice de manera sincera para registrar logros, fallas, alegrías, frustraciones, problemas y experiencias personales en general, las cuales se

convertirán en un retrato del aprendizaje durante la materia PAP. Entre más nutrida sea la bitácora más “clara” sale la foto y esto permite al alumno ver con mayor claridad la senda recorrida en su curso y tomar conciencia de cómo se fue dando su aprendizaje, y cómo aprovechó tanto las cosas buenas como las malas para mejorar.

Autoevaluación final. Ofrece al alumno que sea él mismo quien evalúe sus resultados. Recomiende consultar las páginas anteriores en el documento que le permite repasar cuáles fueron sus objetivos, planes y métricos que se estableció al inicio del curso y que ahora que ha terminado y que cuenta con su bitácora puede ponderar el porcentaje de éxito para traducirse en una justa calificación.

Reflexión final. Este es el cierre que luego de haber reflexionado en toda la experiencia se le pide que imprima unas reflexiones finales para expresar sus impresiones. Esto le permitirá decir si le fue útil todo lo trabajado, los porqués, y si el haberse autoanalizado fue un elemento importante para su desempeño.

Calificación final del Maestro. Indique al alumno que esta parte es para uso exclusivo del maestro de la materia PAP para documentar la calificación final. Esto lo hará luego de que el alumno haya llenado toda la información solicitada en el documento y el maestro lo pueda leer de inicio a fin para tener un retrato completo y documentado el cual le dará elementos para evaluar el desempeño del estudiante y ponderar correctamente.

Estimado alumno.

Este documento te ayudará a planear, monitorear y evaluar tu desempeño personal a lo largo de tu experiencia en el PAP. Por favor considéralo como un instrumento que realmente te puede ayudar a sacar un mejor aprovechamiento al tiempo que dedicarás a esta experiencia profesional.

REFLEXIÓN PERSONAL.

Lo primero que debes hacer, es un sincero autoanálisis con la mayor profundidad y detalle cómo te sea posible. Algunos puntos que te pueden ayudar a hacer esta reflexión serían:

Escribe qué habilidades tienes, qué estudios has realizado que podrás poner en práctica, qué experiencia laboral previa tienes que esté relacionada a las labores que realizarás, qué cuestiones de tu personalidad te ayudan y cuáles te representan un problema, en qué áreas no tienes la formación académica necesaria aún. En pocas palabras, un estudio FODA (identifica tus: Fortalezas, Oportunidades, Debilidades, Amenazas).

Sección para escribir

ÁREAS DE OPORTUNIDAD

Vuelve a leer tu autoevaluación y selecciona las áreas de oportunidad más importantes para ti y que creas que al trabajar en ellas durante el semestre se convertirán en fortalezas para que tengas un mejor desempeño como profesional. Se trata de hacer un compromiso por escrito de lo que vas a lograr mejorar en ti como resultado de trabajar en tu PAP.

Sección para escribir

METAS, PLANES Y MÉTRICOS

Ahora escribe una meta por cada área de oportunidad.

Enseguida, escribe el plan que seguirás para volver realidad esa meta. Debes definir pasos específicos que habrás de tomar.

Posteriormente, define los indicadores (métricos) que ya ayudarán a saber si has logrado o no esa meta. Necesitas ser muy específico en esto a fin de que puedas tener una clara evidencia del resultado.

Por ejemplo:

- *Área de oportunidad.*
- *Meta.*
- *Plan.*
- *Métricos.*

Sección para escribir

BITÁCORA

Muy bien, ahora que sabes cuáles son tus objetivos para este semestre así como qué planes seguirás para lograrlos, utiliza la siguiente sección para llevar el registro más preciso de tus experiencias, logros, fallas, alegrías y momentos difíciles que vivirás a lo largo de la experiencia. Procura ser lo más honesto y detallado como puedas. Estas notas serán muy valiosas para ti al final, pues podrás revisar tus pisadas y aprender de lo que te funcionó y lo que no te funcionó. Recuerda colocar fecha en cada nueva anotación y poner la mayor cantidad de detalle como te sea posible.

Sección para escribir

AUTOEVALUACIÓN FINAL

Ahora que ha terminado el semestre, trabaja en esta última sección en la que escribirás de nuevo tus Metas y Métricos. Posteriormente escribe tu reflexión y evaluación de tu desempeño en cada uno de los elementos. Sé sincero y escribe qué porcentaje de lo que te propusiste realmente lo lograste.

Sección para escribir

REFLEXIÓN FINAL

Si gustas, en esta sección podrás plasmar una reflexión que engloba toda tu experiencia. ¿Qué te llevas de esto?, ¿qué te fue útil, qué no?, ¿descubriste cosas de ti con respecto a tu formación profesional?

Sección para escribir

CALIFICACIÓN FINAL DEL MAESTRO

Esta última sección es para uso del Maestro, pues aquí escribirá la calificación final de este proceso con el Alumno.

El maestro definirá la calificación al revisar las metas y los métricos. Luego, ponderará el porcentaje de logro de los mismos. Por ejemplo, si logró un 90% de lo que se propuso, su calificación se dará en esa misma proporción: 9.

Calificación:	
----------------------	--

4.2.2. Actores involucrados: Encargado del alumno en la organización.

El coordinador juega un papel importante en la experiencia del alumno, ya que en base a la percepción que el coordinador vaya teniendo del estudiante a lo largo del tiempo, definiría qué tantas responsabilidades le puede delegar al alumno en base a las capacidades que vaya demostrando y a la actitud que facilite o complique la colaboración del estudiante con el equipo de trabajo y los clientes mismos del buffet jurídico.

Se han registrado casos en que los alumnos no llegan con la mejor disposición de trabajar y cuando se le piden que realicen una labor hacen gestos y ejecutan las tareas con poco interés y prontitud, incluso en casos peores, ni siquiera hacen lo que se les indica. Así mismo, hay ciertos alumnos que aún no saben distinguir un ambiente estudiantil de uno profesional, por lo que no se visten, ni hablan ni actúan de una forma apropiada para una oficina de trabajo. Pueden llevar pantalones o camisas/blusas muy juveniles y cómodas pero que no son correctas para un lugar que quiere ofrecer una imagen sobria y profesional. Cuando se les pide esto lo ven como algo molesto y buscan la forma de cumplir con lo mínimo de los códigos de vestimenta.

Algo similar ocurre con el lenguaje y la actitud corporal. La forma de dirigirse y comportarse con un amigo de Universidad es diferente a la manera en que hay que relacionarse con un compañero de trabajo, un jefe y un cliente. Malas palabras, un uso relajado del idioma (slang, doble sentido, etc.) no se puede utilizar cuando se hablan de temas que tienen un impacto importante para la institución en la que se labora y cuando se está intentando comunicar con otras personas sobre temas serios. Así mismo, el lenguaje corporal dice mucho del estudiante, como sabemos, al menos un 60% de lo que comunicamos no se logra por medio de las palabras sino por nuestras expresiones corporales. De tal modo que un “Gracias Señor, fue un verdadero placer servirle” con una posición desparramada en un asiento detrás de un escritorio y una mala cara, no respalda el mensaje que se debería estar dando a un cliente del Buffet donde el alumno estuviera realizando su materia PAP. O si

cada vez que un compañero de trabajo o jefe le pidiera realizar una labor el alumno mostrara lentos movimientos y pereza en su actitud, estaría mandando un claro mensaje de que no quiere hacer lo que se le está pidiendo hacer, por lo que difícilmente se le pudieran confiar responsabilidades mayores.

Todos estos elementos son fácilmente observados por el coordinador del alumno y en base a esto, puede contar con elementos para ponderar el desempeño del estudiante. Ya que como se dijo, el aprendizaje situado tiene mucha mayor riqueza que el aprender únicamente teoría en un salón de clases.

Ahora bien, hay que subrayar que el alumno puede llegar con los elementos negativos que se mencionaron anteriormente, pero precisamente esta experiencia profesional le ofrece al joven la oportunidad de hacer los cambios pertinentes a fin de tener una importante evolución hacia el perfil profesional que la organización laboral y la Universidad esperan de él. Entonces, si el coordinador al comenzar a trabajar con el alumno denota que al paso del tiempo el alumno entiende la dinámica que se demanda en el lugar de trabajo demostrando una prontitud para realizar lo que se le solicita dando su mejor esfuerzo, puede compensar los posibles errores que como iniciado, es normal que llegue a cometer. A fin de cuentas una buena cara (sonreír, mirar amigablemente) es la llave para colaborar eficientemente con los compañeros de trabajo, las autoridades del lugar y los clientes mismos.

Así mismo, el llevar una vestimenta formal respalda una imagen seria y consecuente a lo que normalmente corresponde al perfil que una profesión como la abogacía requiere. Si bien cada despacho puede tener su muy particular código de vestimenta, normalmente es diferente al de una Universidad por ejemplo. Es por esto que este factor puede ser importante para la evaluación que el coordinador laboral ejerza sobre el estudiante.

La clara y amable forma de dirigirse con la gente que le rodea será importante para el alumno a fin de que pueda desempeñarse de una manera fluida y al mismo tiempo, se le facilite el conocimiento que requiere. Un acercamiento amigable para preguntar a un colaborador o con su mismo jefe será importante para que reciba respuesta y apoyo en el mismo tono con el que lo solicitó.

La comunicación efectiva y educada puede no ser un tema de estudio en su carrera pero esta es la razón por la que se comentó que el aprendizaje situacional demanda la integración de otros conocimientos previos que el alumno tiene, estos pueden ser incluso los que se le ofrecieron en el hogar o en otros círculos sociales.

Estos lugares de aprendizaje suelen definir el carácter y la forma de hablar de las personas. De manera similar, esas experiencias sociales le enseñaron qué posturas y gestos utilizar en las diversas situaciones que enfrenta. Será muy personalizada la postura que toma ante la alegría, la tristeza, la adversidad, el triunfo, el riesgo, las felicitaciones, las llamadas de atención, etc. Son precisamente estas posturas que por naturaleza utilizará en el área de trabajo que si son positivas, le ayudarán a desempeñarse exitosamente en sus labores, sin embargo si son negativas, esto representará un reto para el alumno para aprender nuevas formas (o adaptar las que ya tiene) a fin de que pueda integrarse al ambiente laboral. Estos elementos son apreciados por el coordinador a lo largo del semestre y es por esto que su evaluación también es una parte importante.

Estos son los elementos para ser considerados para esta evaluación por parte del coordinador:

Evaluación por parte del jefe directo.

Al evaluar al alumno habrá de considerar:

- Vestimenta
- Vocabulario apropiado
- Trabaja en equipo
- Actitud para relacionarse con clientes
- Amabilidad
- Trabaja en tiempo y en forma
- Concluye lo que se le asigna
- Iniciativa
- Aplica su conocimiento
- Capacidad de adquirir conocimiento
- Propone y lleva a cabo mejoras

Instrumento de evaluación para ser utilizado por el encargado del alumno en la organización.

ITESO, Universidad Jesuita de Guadalajara
LIBRES PARA TRANSFORMAR

AUSJAL

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL ALUMNO OTOÑO 2013

INFORMACIÓN E INSTRUCCIONES

Por favor llene estos datos:

Nombre del alumno:

Nombre del evaluador:

Instrucciones:
Estimado evaluador, a continuación encontrará una lista de elementos a ser ponderados en base al desempeño del Alumno durante el periodo contemplado.

Como podrá notar, en cada reglón hay una escala de números en donde:
1=Malo, 2=Regular, 3=Buena, 4=Excelente (Los códigos de colores le podrán ayudar a relacionar el valor)

Por favor considere cada ítem a ser evaluado y escriba un **1** en la celda que corresponda a la calificación que está asignando. Por ejemplo: Si en *Vestimenta* usted considera calificar como *Excelente*, haga esto:

Escala de evaluación	1	2	3	4
Vestimenta				1

COMENZAR EVALUACIÓN

A continuación, proceda a realizar la evaluación. Por favor, hágala lo más sincera y precisa como le sea posible a fin de ofrecer una valiosa retroalimentación. (Por favor, únicamente escriba en las celdas blancas)

Elementos a evaluar:	Periodo I				Calif.	Periodo II				Calif.	Total
	Ponderación					Ponderación					
	1	2	3	4		1	2	3	4		
Vestimenta					0					0	0
Vocabulario apropiado					0					0	0
Trabaja en equipo					0					0	0
Actitud para relacionarse con clientes					0					0	0
Amabilidad					0					0	0
Trabaja en tiempo y forma					0					0	0
Concluye lo que se le asigna					0					0	0
Iniciativa					0					0	0
Aplica su conocimiento					0					0	0
Capacidad de adquirir conocimiento					0					0	0
Propone y lleva a cabo mejoras					0					0	0
											0 Calificación final

4.2.3. Actores involucrados: El maestro PAP.

Para la evaluación final se van a considerar los 3 actores más importantes que se involucran a lo largo del semestre de la materia PAP, dando más peso a la ponderación que el maestro de la materia realiza sobre el desempeño del alumno.

Esto porque tiene el conocimiento específico que se espera que el alumno construya, además de que representa a la Institución que está ofreciendo el plan educativo. Esta autoridad y conocimiento permite al maestro evaluar el desempeño del estudiante con base en lo que la Universidad espera en los PAP.

Los siguientes elementos conforman el Instrumento a ser utilizado por el Maestro:

Evaluación por parte del maestro PAP

- Nombre del alumno
- Autoevaluación del Alumno 30%
- Evaluación por parte del encargado del Alumno en la Organización 30%
- Evaluación por parte del Maestro 40%
- Calificación final

Como se puede observar, este instrumento ya incluye los porcentajes que representan el valor de ese elemento para poder conformar una evaluación final.

El maestro deberá ser provisto con la mayor cantidad de elementos documentados para poder ofrecer una retroalimentación fidedigna al alumno sobre su desempeño a lo largo del curso y que también existan elementos sólidos para poder asignar una calificación final que corresponda directamente al desempeño que mostró el estudiante.

Instrumento de evaluación para ser utilizado por el maestro de la materia PAP

F11 : $= (C11 * 0.3) + (D11 * 0.3) + (E11 * 0.4)$

A B C D E F G H I J K

1
2
3
4
5
6
7
8

ITESO, Universidad Jesuita de Guadalajara
LIBRES PARA TRANSFORMAR

AUSJAL

ITESO

FORMATO DE EVALUACIÓN FINAL

	NOMBRE DEL ALUMNO	Autoevaluación del alumno - 30%	Evaluación por parte de la Organización - 30%	Evaluación por parte del Maestro - 40%	Calificación Final
10					
11					0
12					0
13					0
14					0
15					0
16					0
17					0
18					0
19					0
20					0
21					0
22					0
23					0
24					0
25					0
26					0

4.2.4. El aprendizaje situado, enfoque principal para la evaluación de la materia PAP

Las materias PAP se distinguen por utilizar una metodología llamada “enseñanza situada” la cual consiste en proveer actividades educativas insertadas en centros de trabajo social para que el alumno puede experimentar experiencias reales de trabajo en donde tiene que disponer de una creatividad suficiente para poner en práctica sus conocimientos adquiridos en el aula para poder resolver situaciones complejas, constituidas por personas, procesos e instituciones que en conjunto resultan todo un reto para cualquier profesionista. Se requieren habilidades reales para solucionar situaciones reales y este tipo de desempeño escolar también demanda una forma de evaluación especial, puesto que la dinámica es completamente distinta a la que se lleva a cabo en un aula.

Díaz Barriga (2006) explica que la enseñanza situada los alumnos encuentran un espacio para mostrar sus habilidades y conductas en proyectos que les demandarán salir exitosos puesto son más las cosas que están en juego. Por ejemplo, materiales, consumibles, instalaciones y sobre todo el beneficio de las personas para las que están trabajando, puesto que según lo bien que hagan su trabajo, la gente de la comunidad en la cual están interviniendo se verán afectados para bien si es que el trabajo se realiza eficientemente, o para mal, si el alumno no tiene la madurez profesional o el conocimiento teórico suficiente para resolver la situación.

Esta prueba real, le permite al estudiante reflexionar y darse cuenta de qué tan bueno es en su profesión, sobre todo puede identificar sus fortalezas y debilidades. ¿En qué sí es bueno, en qué tiene talento, en qué tiene la capacitación suficiente para hacer un excelente trabajo?, por otro lado ¿qué habilidades y conocimientos le faltan?, ¿qué conocimiento es realmente útil en el campo laboral y qué no lo es tanto? El desempeño en contexto favorece en gran manera el proceso de adquisición y mejoramiento de su conocimiento y talento para relacionarse con otras personas.

El aprendizaje situado también ofrece la ventaja de que el alumno no es el único que aprende, puesto que al convivir con más compañeros colegas pueden retroalimentarse conforme se van desempeñando. Entre ellos comparten experiencias que relatan logros y fallas de los cuales se aprende. El alumno puede observar cómo otros compañeros con igual o mayor experiencia y capacidad se desempeñan en el campo laboral, es a ellos a los cuales puede consultar cuando hay complicaciones, dudas o errores, lo que le permite encontrar el conocimiento nuevo y adecuado para la situación, cosa que en un salón de clases pudiera tomar más tiempo, puesto que ahí normalmente se sigue una línea de avance basado en un programa de estudios previamente definido que va dosificando los tópicos que se revisan, mientras que en el campo laboral real, puede pasar cualquier cantidad de problemas y situaciones con una amplia gama de niveles de complejidad involucrados, de tal manera que tanto el alumno como sus compañeros deben de contar con una habilidad más avanzada que un estudiante que solo está sentado escuchando y tomando notas.

Es por esto que Díaz Barriga (2006) concluye que el aprendizaje situado se distingue por ser una dinámica altamente rica en aprendizaje y conocimiento, en la cual tanto el alumno como el profesor pueden echar mano de varias dinámicas de reflexión y apropiación de la experiencia para un desarrollo en habilidades y saberes. Por lo tanto, se requiere también una metodología de evaluación centrada en el desempeño y las habilidades de alto nivel que pretenden responder a propósitos bien específicos.

Es así que el académico debe dedicar tiempo a identificar las diferencias en que un alumno deberá tener al desempeñarse en el aula en referencia al campo laboral real. Los criterios estándares no son suficientes aquí, sino que los procesos, las herramientas y métricas deberán ser distintas respondiendo a la dinámica utilizada en el aprendizaje situado. La aplicación de exámenes escritos ya no son suficientes, sino que hay que considerar una evaluación que cubra más aspectos de las capacidades y carácter del alumno, al mismo tiempo hay que crear espacios para recolectar y valorar la opinión de los compañeros del alumno, así como sus

coordinadores y maestro de la materia PAP. Es aquí donde este proyecto puso sobre la mesa un factor innovador al demandar al estudiante una autoevaluación a lo largo de toda la materia. Esto es, al inicio (para ver desde dónde parte cada alumno en lo particular) a lo largo del semestre (para recolectar la evidencia de su desempeño en el día a día) y al final, para que él mismo se dé cuenta de su crecimiento.

Esta capacidad de autoevaluación no solo le es útil al alumno para esta materia, sino para su vida real laboral, en donde la capacidad de estarse midiendo uno mismo resulta una habilidad indispensable para un profesional de alto nivel.

Dado que las características de la materia PAP llevan a los alumnos a experimentar el aprendizaje situado, se utilizó la metodología de evaluación auténtica centrada en el desempeño para diseñar el instrumento de evaluación presentado en este proyecto. Esta metodología consiste en analizar todos los aspectos que conforman el aprendizaje de un alumno en la materia PAP a fin de poder evaluar los mismos y asignar un valor en la calificación del estudiante al terminar el curso.

4.3 Procesos y resultados en el Aprendizaje

Una vez que la Comunidad de Práctica tuvo listo el nuevo instrumento y proceso de evaluación para la materia PAP del Departamento de Estudios Sociopolíticos y Jurídicos del ITESO se dio a la tarea de crear una Comunidad de Aprendizaje, la cual consistiría en un nuevo grupo de profesores de la materia PAP que sería convocado para conformar esta Comunidad de Aprendizaje.

En primer lugar se definió y declaró el propósito de esta nueva Comunidad así como los aprendizajes que se esperaba obtuvieran sus integrantes.

Propósito de los integrantes de la Comunidad de Aprendizaje:

Conocer la nueva herramienta de evaluación para las materias PAP del SOJ, así mismo, saber dónde está, cómo acceder a ella, cómo se usa y quién da soporte (resuelve dudas, asesorías, etc.) a fin de que los profesores mejoren sus prácticas de evaluación. Así mismo, luego de implementar la herramienta se pueda generar una retroalimentación útil para mejorar la misma.

Aprendizajes logrados:

- ✓ Conocimiento y apoyo pleno a la visión y misión de la Universidad en su búsqueda de su excelencia educativa.
- ✓ Absorción de las mejores prácticas que sus colegas maestros tienen para poder evaluar a los estudiantes de la materia PAP.
- ✓ Dominio de cómo utilizar eficientemente la nueva herramienta de evaluación

Competencias logradas en los integrantes de la comunidad de aprendizaje

Del campo Educativo: Estar familiarizados con los términos de pedagogía que se manejan a lo largo del proceso de evaluación.

Del campo Informático: Tener un conocimiento base que le permite hacer uso de las Tecnologías de la Información a fin de poder acceder y editar los instrumentos de evaluación (que normalmente están en formato electrónico)

Del campo de Relaciones interpersonales: Tener facilidad para relacionarse tanto con los estudiantes como con sus Colaboradores a fin de tener la sensibilidad necesaria de evaluar con justicia y comunicarse con sus compañeros en caso de ser necesario.

Del campo ético: Tener una fuerte base de valores que le permite hacer uso de la herramienta evaluativa sin permitirse ceder a ninguna situación impropia que pudiera modificar el resultado real de la calificación.

Una vez que se tuvo esta documentación se tuvo una conversación específicamente con el coordinador de los maestros PAP a fin de considerar su opinión sobre quiénes pudieran ser los candidatos apropiados dentro de todos los maestros con los que se encontraba colaborando.

Como resultado, se obtuvo una lista final de nombres de maestros a los cuales se les buscó para conversar sobre el proyecto e invitarlos a participar en el mismo. Fue así que consiguió la creación de la Comunidad de Aprendizaje, la cual fue integrada por 2 maestros de la materia PAP.

Como se puede apreciar en la Planeación, la estrategia que se siguió fue en primer lugar, ofrecer un acompañamiento cercano con los integrantes de la Comunidad de aprendizaje. Durante cada semana que duró la planeación se buscó ofrecer capacitación y asesoría constante tanto de forma presencial como por medios electrónicos.

Todo comenzó con sesiones de capacitación a los maestros que implementarían el nuevo instrumento de evaluación ya que aparte de enseñarles la herramienta en sí, la idea era también darles un contexto en el cual se estaba llevando la intervención a fin de que se identificaran plenamente con los objetivos y entendieran los “cómo” se lograría.

Cabe resaltar que todas las cuestiones relevantes que se fueron presentando a lo largo de esta fase se fueron documentando por medios de “diarios” y las minutas que se levantaron en cada reunión. Así mismo, los correos electrónicos quedaban como evidencia de los diálogos que se llevaron a través de estos medios.

Posterior a la primera capacitación intensiva, todavía se planeó sesiones adicionales en caso de que hubiera dudas sobre el nuevo conocimiento que se les ofreció. La Comunidad de Práctica quiso asegurarse que los maestros estuvieran lo

mejor preparados para que desde el inicio de esta primer implementación de la herramienta de evaluación las cosas marcharan conforme lo que se esperaba.

En las semanas que siguieron ya corría el semestre y la hora de la verdad llegó. Los maestros presentaron los instrumentos a sus estudiantes y aunque se registró cierta sorpresa por parte de ellos al presentarles esta nueva metodología al cabo de unos días, los maestros reportaban a la Comunidad de Práctica su entusiasmo al comenzar a cosechar las primeras impresiones positivas en la aplicación de los instrumentos de seguimiento de desempeño del alumno.

Otra de las estrategias que se siguieron a lo largo del curso, fue el estar conversando con los maestros de la Comunidad de Aprendizaje, no solo para ayudarles con el nuevo conocimiento, sino para animarles y monitorear su desempeño, procurando así ayudarles en caso de dudas y proveyendo puntualmente todo el material que iban requiriendo para hacer su trabajo en este Proyecto.

Hay que subrayar que la Comunidad de Practica le dio mucho valor a rescatar la experiencia y comentarios que la Comunidad de Aprendizaje fue ofreciendo. Se consideró que esta retroalimentación era clave para medir el éxito del Proyecto y que así mismo representó un nuevo conocimiento que permitiría mejorar lo que se había desarrollado e implementado hasta ese momento.

La fase de retroalimentación es importante en cualquier proyecto, ya que es esta la que ofrece los elementos más fidedignos para medir el éxito o fracaso del mismo. De la misma manera, ofrece los indicadores necesarios para hacer los ajustes propios para perfeccionar los procesos, métricas y herramientas.

Al fin del semestre se realizó una sesión de cierre con la Comunidad de Aprendizaje a fin de recuperar los últimos comentarios y aportaciones que tuvieran y documentarlos para que se analizaran esos datos y convertirlos en un conocimiento adicional al que ya se había creado. En general, se reportó un éxito en la implementación del proyecto para evaluar a esta generación de alumnos de la

materia PAP. Los maestros compartieron entusiasmados sus opiniones e impresiones de todo lo nuevo que aprendieron y de los resultados obtenidos en el semestre. Se les agradeció mucho su eficiente participación y se les hizo saber el importante papel que jugaron en este proyecto.

SÍNTESIS DE LOS PROCESOS Y RESULTADOS SUSCITADOS AL INTERIOR DE LA COMUNIDAD DE APRENDIZAJE

A continuación se presenta de forma sintetizada los eventos relevantes ocurridos en el desempeño de la comunidad de aprendizaje durante la fase de integración o uso del conocimiento. Estos eventos están formulados a manera de encabezados o titulares de noticias, provienen del periódico elaborado para informar a los involucrados y a la comunidad de profesores del SOJ en general el desempeño y resultados que se generaron al colaborar durante esta parte del proyecto.

A fin de hacerlo más atractivo y de fácil acceso a los lectores, el formato que se utilizó fue similar al que se utiliza en la elaboración de artículos de periódicos en el cual se inicia con un encabezado y posteriormente el desarrollo de la nota.

COMIENZA LA CAPACITACIÓN DE LOS MAESTROS PARA HACER USO DE LA NUEVA HERRAMIENTA DE EVALUACIÓN PARA LA MATERIA PAP DEL DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS SOCIOPOLÍTICOS Y JURÍDICOS.

Tlaquepaque, Jalisco (17/SEP/2013) – El pasado día martes, se llevó a cabo la primera reunión con los maestros del Departamento de Estudios Sociopolíticos y Jurídicos del ITESO que serán la primera generación de académicos a los cuales se les enseñará a hacer uso de la nueva herramienta de evaluación para los alumnos de la materia PAP (otoño 2013).

La reunión se llevó a cabo en la oficina 118 del edificio E, cubículo en el cual se dieron cita los dos maestros que fueron seleccionados para formar parte de lo que se denomina un grupo de aprendizaje, que en términos de

gestión del conocimiento se refiere al equipo de académicos a los cuales se les da el acompañamiento necesario para implementar un innovador proceso de evaluación que tiene como objetivo el incorporar las mejores prácticas no solo locales, sino externas a fin de mejorar los procesos de coordinación y comunicación tanto entre profesores como entre alumnos con el propósito principal de mejorar los esquemas actuales.

A lo largo de esta sesión, se hizo una presentación que mostró un panorama detallado de la situación actual y de la visión que se está persiguiendo. Al mismo tiempo, se hizo saber el importante papel que jugarían en esta primera generación en la cual se implementa el nuevo proceso de evaluación. La respuesta que se percibió fue entusiasta y de gran interés por parte de los presentes los cuales, al calor de interesantes conversaciones lograron el objetivo de conocer la estrategia a seguir y capacitarse en las herramientas a utilizar.

Al cierre del evento, se ofreció un espacio para aclarar dudas y se establecieron los métodos de comunicación a utilizar a lo largo del curso a fin de que los coordinadores del proyecto, puedan ofrecer un acompañamiento cercano a los integrantes de este flamante grupo de aprendizaje.

En primer lugar, Nonaka y Takeuchi (1994) explican los primeros pasos de la gestión del aprendizaje, señalan que el conocimiento se presenta en primer lugar de una manera tácita. El conocimiento tácito tiene una esencia muy personal lo cual lo hace difícil de formalizar y comunicar, sin embargo Wenger (2001) dice que al participar (o interactuar) activamente con las personas y situaciones que rodean al individuo, puede finalmente darle un más claro significado a lo que quiere aprender a fin de que evolucione de un conocimiento tácito a lo que Nonaka y Takeuchi (1994) define: un conocimiento explícito (que se puede transferir de una manera organizada). Esto fue lo que se hizo con la Comunidad de Aprendizaje, se implementó un plan para presentarles y acompañarles durante su aprendizaje de la nueva herramienta de evaluación.

SE ABREN NUEVOS PUENTES EN LA COMUNICACIÓN ENTRE MAESTROS Y ALUMNOS EN LA MATERIA PAP. “LA MODA” ES DARLE IMPORTANCIA A LA PERSONA PARA TENER MEJORES RESULTADOS

Tlaquepaque, Jalisco (02/OCT/2013).- Agradables sorpresas fueron las que recibieron los maestros que conforman el grupo de aprendizaje cuando comenzaron a recibir la retroalimentación de sus alumnos con respecto a la nueva herramienta de evaluación, la cual en su primera etapa, solicita al alumno que haga un autoanálisis a fin de realizar una reflexión personal para conocerse más a fondo y ubicar sus fortalezas y debilidades, tanto en su persona (carácter) como en sus conocimientos académicos.

Tomando en cuenta que muchos de los jóvenes universitarios no se llegan a dar el tiempo para hacer estas reflexiones, para la mayoría de ellos fue una verdadera sorpresa que para poderse desempeñar en una materia, se le solicitara hacer un trabajo inicial de esta índole a fin de lograr una evaluación más personalizada y precisa sobre su desempeño.

Al entrevistar a MB2, obtuvimos las siguientes declaraciones reveladoras:

“... desde mi experiencia en el formato proporcionado a los alumnos ha sido interesante darme cuenta de cuáles son las áreas de oportunidad que logran ellos darse cuenta al realizar su autoevaluación, por ejemplo una de mis alumnas incluso me comenta que inicialmente le daba flojera llenar el formato pero porque no están acostumbrados a que en una materia les pregunten cosas un tanto personales sobre su desempeño, y ella dice que al inicio le costó trabajo llenarlo pero que al finalizar se sintió bien y sobre todo cuando pudo poner en el formato lo referente a indicar sus áreas de oportunidad y poner la métrica para evaluar eso. Con esto quiero decir que ha sido una experiencia enriquecedora en lo personal porque al leer sus autoevaluaciones me doy cuenta de cómo andan los muchachos y qué es lo que les hace falta desde el punto de vista académico para realizar su PAP.”

Estas afirmaciones nos permiten confirmar que el darle un toque más personalizado en la relación maestro – alumno ofrece una postura innovadora la cual abre puertas para potencializar el aprendizaje de los jóvenes al aplicarse específicamente en sus fortalezas para poder hacer un buen trabajo y cuidar sus debilidades a fin de trabajarlas y que no representen un problema en su desempeño. Así mismo para sensibilizar al profesor con respecto al caso individual de sus estudiantes y ofrecerles lo que más les será de ayuda de acuerdo con sus necesidades descubiertas en el instrumento.

Definitivamente, estamos en la era de las redes sociales, las cuales nos han enseñado que cada persona tiene algo que decir y que los seres humanos queremos que se nos considere como individuos. Y el hecho de que se les trate de esta forma en la materia PAP, nos permite ver un proceso realmente innovador en la Universidad.

El tomar en cuenta la personalidad del Alumno es un factor que no se había tomado en cuenta en cursos anteriores. Sin embargo, esta nueva metodología de evaluación le da la oportunidad al alumno de que haga un autoanálisis para conocer sus fortalezas y debilidades y así poder considerarlo como un factor importante en su desempeño a lo largo del semestre.

Al hacer un sondeo con los alumnos de la materia PAP se ha hecho una observación interesante: “descubrir a los alumnos que tienen mayores habilidades de interrelacionarse, y pues eso es muy importante porque da a notar en qué se sienten ellos más seguros y cuáles áreas les son más complicadas y que las tendrán que trabajar para desempeñarse adecuadamente en el PAP.” (Declaración tomada de un maestro del grupo de aprendizaje).

Una de las virtudes buscadas como un resultado en esta intervención fue la comunicación abierta entre Maestros y Alumnos. El diseño de la herramienta de evaluación está pensado para buscar una reflexión por parte del Estudiante a fin de

que su Maestro le pueda conocer más a fondo a fin de aprovechar los talentos del joven y ayudarlo en sus áreas de oportunidad.

Esta estrategia es innovadora en las formas de dar seguimiento al desempeño de los estudiantes, pues no se había buscado lograr este tipo acercamiento entre los involucrados en otras materias. Esto es lo que Wenger (2001) definiría como crear una **correduría**, lo cual se refiere a buscar una afiliación para transferir un elemento de conocimiento a la práctica, se trata de introducir ideas y nuevos intereses. La correduría es una característica de relación.

Esta correduría establece nuevas conexiones entre las personas para facilitar coordinación y abrir nuevas posibilidades de colaboración y trabajo. Esto puede llegar a ser un proceso complejo pues hay que alinear perspectivas, las cuales suelen ser diferentes entre alumnos y maestros.

SE BUSCA ENCONTRAR NUEVAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN A FIN DE SACAR ADELANTE LAS RESPONSABILIDADES CON EL PERSONAL ACTUAL.

Tlaquepaque, Jalisco (02/OCT/2013).- *Un maestro del grupo de aprendizaje declaró que uno de los principales retos que ha tenido que vencer en este periodo escolar de la materia PAP para poder implementar el nuevo instrumento de evaluación ha sido que se le ha incrementado la carga de trabajo al habersele asignado nuevas responsabilidades en su cargo y que si bien la cantidad de alumnos que está solicitando trabajar en su PAP es alta, de pronto le resulta pesado organizar a los estudiantes, puesto que el coordinador con el que contaba en días recientes ha partido y están buscando a un suplente. A continuación un fragmento de la entrevista con RB1, a fin de verlo en sus propias palabras:*

“... por mi cuenta me costó mucho trabajo incluir esta primera parte de la evaluación que corresponde a la autoevaluación del alumno, ya que como les he estado mencionando ahorita en el jurídico se vive una realidad

estresante por la cantidad de trabajo que hay que resolver y además con la partida del encargado, esta situación se torna en un desorden.”

Cabe destacar el compromiso de este maestro con el grupo de aprendizaje, ya que a pesar de estar afrontando esta situación, él ha buscado la manera de resolver las dificultades ha buscado los tiempos y maneras a fin de sacar adelante el proyecto que se está implementando. Hasta el cierre de esta edición, él ha cumplido con los requerimientos que los demás miembros del grupo de aprendizaje han implementado y por lo tanto ha obtenido también resultados muy positivos haciendo que sus acciones resulten de inspiración para los demás y mantener adelante el buen ritmo de trabajo que se ha mostrado desde el inicio del semestre.

Este desempeño que mostró no solo este maestro de la Comunidad de Aprendizaje para mantener su desempeño a pesar del aumento de trabajo, sino del resto de la comunidad a fin de apoyarlo se define como el **Compromiso Mutuo** que Wenger (2001) lo define como la entrega al deber hacia la tarea que tienen los integrantes del grupo. Recordemos que la práctica consiste en una comunidad de personas y en las relaciones de participación mutua, por lo tanto la afiliación a una comunidad de práctica es una cuestión de compromiso a fin de tener éxito y poder mantener las relaciones entre los integrantes.

Senge (2005) lo definiría como una Organización inteligente, ya que es en estos ambientes donde la gente expande continuamente su aptitud para crear los resultados que desean, donde se cultivan nuevos y expansivos patrones de pensamiento. En donde la gente continuamente aprende a aprender en conjunto.

Es un ámbito donde las personas descubren continuamente cómo crea su realidad, y cómo puede modificarla, el significado básico de “organización inteligente”, una organización que aprende y continuamente expande su capacidad para crear su futuro.

SE RECOLECTA INFORMACIÓN PARA HACER MEJORAS EN EL PROYECTO. LA VOZ DE LOS MIEMBROS DEL GRUPO DE APRENDIZAJE ES UN FACTOR IMPORTANTE.

Tlaquepaque, Jalisco (02/OCT/2013).- *El agente del cambio de la comunidad (DSU) de práctica se muestra muy interesado y satisfecho al comenzar a recolectar las primeras retroalimentaciones del grupo de aprendizaje en la más reciente reunión que se tuvo con ellos en las instalaciones del edificio E. Expresa que una de las cosas más valiosas que los integrantes del grupo del aprendizaje puede ofrecer es compartir todas sus experiencias al poner en práctica tanto las herramientas como el nuevo proceso de evaluación para los alumnos de la materia PAP ya que son estos maestros lo que están presenciando las reacciones de los alumnos y se están dando cuenta de la eficiencia o fracaso del proyecto que se está llevando a cabo. Un punto también importante es que gracias a sus conocimientos y experiencia académica, están apropiadamente calificados para dar una interpretación correcta de lo que ocurre y pueden hacer comentarios precisos de lo que interpretan de sus experiencias.*

Es así, que una de las retroalimentaciones más significativas que se obtuvieron fue la siguiente:

“pues lo que quiero comentar sobre el instrumento del encargado y el maestro que en mi caso soy la misma persona, me he detenido a evaluar la primera parte y el formato me parece muy práctico así como se presenta. Respecto al formato de la autoevaluación del alumno me parece bien pero ahora puedo considerar lo que menciona el maestro MB2 sobre el diseño o sea en la forma de primera vista que no parezca pesado y sea atractivo. Por lo pronto me es lo que deseo externar “

Es por esta declaración que nos podemos dar cuenta que el objetivo de los instrumentos de evaluación ofrecidos están cumpliendo sus objetivos y que una de las áreas de oportunidad que se detectaron y que habrán de

tomarse en cuenta es el buscar ajustar el diseño a fin de que sea aún más atractivo para las personas que lo utilizan y su aceptación para su uso sea más fácil.

Se tiene contemplado seguir obteniendo más comentarios por parte del grupo de aprendizaje en los meses que están por delante a fin de hacer todas las mejoras que sean posibles al procedimiento de evaluación y lograr obtener así, el mejor producto final que se pueda ofrecer a la comunidad Universitaria.

La siguiente nota también es un complemento para seguir desarrollando el tema:

LA RETROALIMENTACIÓN OBTENIDA CON RESPECTO AL NUEVO PROCESO DE EVALUACIÓN EN LA MATERIA PAP ES ORO MOLIDO PARA PERFECCIONAR EL PROYECTO. LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN SON UN PILAR ESCENCIAL EN ESTA FASE.

Tlaquepaque, Jalisco (11/OCT/2013).- *El uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC´s) en los diferentes niveles y sistemas universitarios tienen un impacto significativo en el desarrollo de la práctica educativa. Hoy por hoy, los sistemas informáticos son la llave para poder registrar y procesar cantidades importantes de información de una forma confiable. Sin dejar de mencionar que el correo electrónico se convirtió en el medio de comunicación oficial y predilecto para que puedan colaborar los diferentes miembros de una organización*

Estos factores han sido considerados desde el momento mismo de la concepción de este proyecto de mejora en la evaluación de los alumnos de la materia PAP y se contempló incorporar el uso de la tecnología. Además, al tener conocimiento que la Institución educativa cuenta con una de las infraestructuras más robustas que se pueden encontrar en una universidad privada en la región, se decidió que se haría uso de este poderoso recurso.

Es así que los procesadores de texto fueron utilizados para documentar y presentar información a los integrantes del grupo de aprendizaje y para posteriormente, también recolectar toda la retroalimentación obtenida hasta al momento luego de que el curso va a la mitad de su periodo. Ya para este momento, valiosas experiencias se han generado y los maestros han podido apreciar el desarrollo del proyecto el tiempo suficiente para opinar con sólidos fundamentos y así generar propuestas de mejora para el diseño de la herramienta evaluativa.

Para la comunidad de práctica, esto es oro molido puesto que no importa qué tan buenas y elaboradas teorías de evaluación se desarrollen en papel, si esto no se pone en práctica, se convierte en teorías inservibles. Es por esto que se celebró una reunión para dialogar la experiencia y documentar todo lo que se fuera generando a lo largo de las conversaciones.

Posteriormente, se mandaron correos electrónicos agradeciendo la participación de los maestros y procurando alentar ese interés que ha distinguido a los participantes. Así mismo, se conservan y archivan en un formato digital todas las respuestas obtenidas a fin de contar con un registro seguro de cómo van avanzando las cosas.

Como hemos podido ver, las TI (tecnologías de la información) han demostrado jugar un papel protagonista en la mayoría de las fases que conforman este proyecto. No es por nada que se han vuelto una herramienta indispensable para acceder a la información a nivel mundial y para poder contactar a las personas sin importar dónde estén, convirtiendo este mundo de la educación en un lugar al alcance de millones de personas en el planeta al tan solo dar un par de clics en sus computadoras.

Los nuevos proyectos de innovación educativa cuentan con una gran ventaja con respecto a los que se desarrollaban hace un par de décadas en las Instituciones, esta ventaja es el descomunal desarrollo de la tecnología de manera

global. Esto ha generado una abundante cantidad de aplicaciones de las cuales se puede echar mano para poder colaborar, consignar y desarrollar conocimiento.

En este caso en particular, utilizando las Tecnologías de la Información se logró registrar todas las aportaciones que la Comunidad de Aprendizaje realizó a la Comunidad de Práctica a fin de evaluar y mejorar la nueva herramienta de evaluación para la materia PAP.

Esta acción de presentar ante un grupo de personas un conocimiento nuevo a fin de probarlo y cristalizarlo lo define Wenger (2001) como **participación**. La participación se refiere al proceso de tomar parte o también a las relaciones con otras personas que reflejan este proceso. Sugiere acción y conexión.

Esta fue la manera como se terminó la fase de participación por parte de la Comunidad de Aprendizaje, la cual se percibió como fuerte, activa y constante durante toda la intervención donde tuvieron prestaron su contribución.

A continuación se muestran imágenes del periódico que fue creado y repartido en la sala de profesores del Departamento de Estudios Sociopolíticos y Jurídicos del ITESO.



Importante casa de estudios en el estado de Jalisco pone en marcha un innovador proceso de evaluación para la materia de "Proyecto de Aplicación Profesional".

En este número encontrará mayores detalles de esta noticia.

En esta edición encontrará:

- Portada
- Sociales
- Anuncios de ocasión y Ocio
- Economía

Para saber:

*Innovación educativa.-
Conjunto de ideas, procesos,
estrategias y actitudes
sostenidas a lo largo del
tiempo para buscar nuevas
ideas, propuestas y
aportaciones para provocar
cambios en las prácticas
educativas.*

COMIENZA LA CAPACITACIÓN DE LOS MAESTROS PARA HACER USO DE LA NUEVA HERRAMIENTA DE EVALUACIÓN PARA LA MATERIA PAP DEL DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS SOCIOPOLÍTICOS Y JURÍDICOS.

GUADALAJARA, JALISCO (17/SEP/2013) – El pasado día martes, se llevó a cabo la primera reunión con los maestros del departamento de estudios sociopolíticos y jurídicos del ITESO que serán la primera generación de académicos a los cuales se les enseñará a hacer uso de la nueva herramienta de evaluación para los alumnos de la materia PAP (otoño 2013).

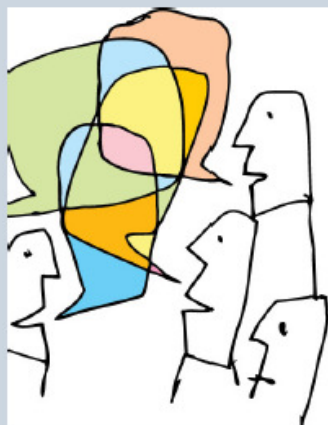
La reunión se llevó a cabo en la oficina 118 del edificio E, cubículo en el cual se dieron cita los dos maestros que fueron seleccionados para formar parte de lo que se denomina un grupo de aprendizaje, que en términos de gestión del conocimiento se refiere al equipo de académicos a los cuales se les darán las instrucciones necesarias para implementar un innovador proceso de evaluación el cual tiene como propósito el incorporar las mejores prácticas no solo locales, sino externas a fin de mejorar los procesos de coordinación y comunicación tanto entre profesores como entre alumnos con el propósito principal de mejorar los esquemas actuales.

A lo largo de esta sesión, se les hizo una presentación en la cual se les mostró un panorama detallado de la situación actual y de la visión que se está persiguiendo. Al mismo tiempo, se les hizo saber el importante papel que jugarían en esta primera generación en la cual se implementaría el nuevo proceso de evaluación. La respuesta que se percibió fue entusiasta y de gran interés por parte de todos los presentes los cuales, al calor de interesantes conversaciones, se logró el objetivo de mostrarles la estrategia a seguir y se les capacitó en las herramientas que serían utilizadas.

Al cierre del evento, se ofreció un espacio para aclarar dudas y se establecieron los métodos de comunicación que se utilizarían a lo largo del curso a fin de que los coordinadores del proyecto, puedan ofrecer un acompañamiento cercano a los integrantes de este flamante grupo de aprendizaje.



La reunión de los maestros relacionados con este proyecto de mejora en la evaluación del proyecto de aplicación profesional fue un evento que abrió el espacio para el diálogo.



El factor social (las relaciones Maestro – Alumno) fue un elemento que se consideró cuidadosamente en el diseño de este Proyecto. En este artículo descubriremos algunos resultados de esta estrategia.

SOCIALES

SE ABREN NUEVOS PUENTES EN LA COMUNICACIÓN ENTRE MAESTROS Y ALUMNOS EN LA MATERIA PAP.

- “LA MODA” ES DARLE IMPORTANCIA A LA PERSONA PARA TENER MEJORES RESULTADOS. -

Tlaquepaque, Jalisco (02/OCT/2013).- Agradables sorpresas fueron las que recibieron los maestros que conforman el grupo de aprendizaje cuando comenzaron a recibir la retroalimentación de sus alumnos con respecto a la nueva herramienta de evaluación, la cual en su primera etapa, solicita al alumno que haga un autoanálisis a fin de realizar una reflexión personal para conocerse más a fondo y ubicar sus fortalezas y debilidades, tanto en su persona (carácter) como en sus conocimientos académicos.

Tomando en cuenta que muchos de los jóvenes universitarios no se llegan a dar el tiempo para hacer estas reflexiones, para la mayoría de ellos fue una verdadera sorpresa que para poderse desempeñar en una materia, se le solicitara hacer un trabajo inicial de esta índole a fin de lograr una evaluación más personalizada y precisa sobre su desempeño.

Al entrevistar a uno de los maestros del grupo de aprendizaje, obtuvimos las siguientes declaraciones reveladoras:

“... desde mi experiencia en el formato proporcionado a los alumnos ha sido interesante darme cuenta de cuáles son las áreas de oportunidad que logran ellos darse cuenta al realizar su autoevaluación, por ejemplo una de mis alumnas incluso me comenta que inicialmente le daba flojera llenar el formato pero porque no están acostumbrados a que en una materia les pregunten cosas un tanto personales sobre su desempeño, y ella dice que al inicio le costó trabajo llenarlo pero que al finalizar se sintió bien y sobre todo cuando pudo poner en el formato lo referente a indicar sus áreas de oportunidad y poner la métrica para evaluar eso. Con esto quiero decir que ha sido una experiencia enriquecedora en lo personal porque al leer sus autoevaluaciones me doy cuenta de cómo andan los muchachos y qué es lo que les hace falta desde el punto de vista académico para realizar su PAP.”

Estas afirmaciones nos permiten confirmar que el darle un toque más personalizado en la relación maestro – alumno ofrece una postura innovadora la cual abre puertas para potencializar el aprendizaje de los jóvenes al aplicarse específicamente en sus fortalezas para poder hacer un buen trabajo y cuidar sus debilidades a fin de trabajarlas y que no representen un problema en su desempeño. Así mismo para sensibilizar al profesor con respecto al caso individual de sus estudiantes y ofrecerles lo que más les será de ayuda de acuerdo con sus necesidades descubiertas en el instrumento.

Definitivamente, estamos en la era de las redes sociales, las cuales nos han enseñado que cada persona tiene algo que decir y que los seres humanos queremos que se nos considere como individuos. Y el hecho de que se les trate de esta forma en la materia PAP, nos permite ver un proceso realmente innovador en la Universidad.



El tomar en cuenta la personalidad del Alumno es un factor que no se había tomado en cuenta en cursos anteriores. Sin embargo, esta nueva metodología de evaluación le da la oportunidad al alumno de que haga un autoanálisis para conocer sus fortalezas y debilidades y así poder considerarlo como un factor importante en su desempeño a lo largo del semestre.

Esta información es accedida por su profesor lo que permite facilitar el acercamiento entre las personas.



A través de esta sección podrás llegar a nuestros miles de lectores. ¡De seguro contactará a la persona adecuada!

AVISOS DE OCASIÓN

Alumno con habilidades de colaboración busca compañero de profesión para adquirir valiosa experiencia laboral.

Al hacer un sondeo con los alumnos de la materia PAP se ha hecho una observación interesante: "descubrir a los alumnos que tienen mayores habilidades de interrelacionarse, y pues eso es muy importante porque da a notar en qué se sienten ellos más seguros y cuáles áreas les son más complicadas y que las tendrán que trabajar para desempeñarse adecuadamente en el PAP." (Declaración tomada de un maestro del grupo de aprendizaje).

Centro de educación superior busca académicos con deseos de formar parte de una comunidad innovadora.

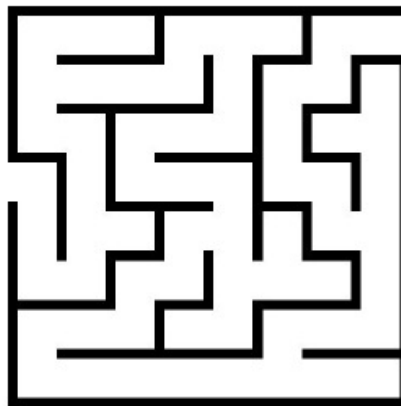
Estamos buscando profesores con un alto nivel académico y de compromiso para formar parte de una comunidad que está transformando la educación en nuestra región.

Si tienes deseos de ser un maestro que acompañe a sus alumnos a través sus experiencias profesionales utilizando una metodología integral que busca apoyar al máximo al estudiante en su proceso, por favor contacta a la Comunidad de Práctica del SOJ.

Interesados mandar un correo a deliasu@iteso.mx

OCIO

Encuentra las siguientes palabras en esta sopa de letras.
"gestión, innovación, comunidad, conocimiento, perico"



¡Encuentra el camino correcto de este laberinto y tu mente estará lista para gestionar un conocimiento nuevo!



Una forma de definir la economía es como la ciencia que estudia la producción y consumo de un bien o servicio. Por lo que en esta sección presentaremos noticias relacionadas con factores clave de este proceso educativo que estamos narrando.

ECONOMÍA

LA TASA DE EMPLEOS ESTÁ A LA ALZA EN LOS BUFETES JURÍDICOS. SE BUSCA ENCONTRAR NUEVAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN A FIN DE SACAR ADELANTE LAS RESPONSABILIDADES CON EL PERSONAL ACTUAL.

Tlaquepaque, Jalisco (02/OCT/2013).- Un maestro del grupo de aprendizaje reveló en una entrevista exclusiva para este periódico que uno de los principales retos que ha tenido que vencer en este periodo escolar de la materia PAP para poder implementar el nuevo instrumento de evaluación ha sido que se le ha incrementado la carga de trabajo al habersele asignado nuevas responsabilidades en su cargo y que si bien la cantidad de alumnos que está solicitando trabajar en su PAP es alta, de pronto le resulta pesado organizar a los estudiantes, puesto que el coordinador con el que contaba en días recientes ha partido y están buscando a un suplente. A continuación un fragmento de la entrevista a fin de verlo en sus propias palabras:

“... por mi cuenta me costó mucho trabajo incluir esta primera parte de la evaluación que corresponde a la autoevaluación del alumno, ya que como les he estado mencionando ahorita en el jurídico se vive una realidad estresante por la cantidad de trabajo que hay que resolver y además con la partida del encargado, esta situación se torna en un desorden.”

Cabe destacar el compromiso de este maestro con el grupo de aprendizaje, ya que a pesar de estar afrontando esta situación, él ha buscado la manera de resolver las dificultades ha buscado los tiempos y maneras a fin de sacar adelante el proyecto que se está implementando. Hasta el cierre de esta edición, él ha cumplido con los requerimientos que los demás miembros del grupo de aprendizaje han implementado y por lo tanto ha obtenido también resultados muy positivos haciendo que sus acciones resulten de inspiración para los demás y mantener adelante el buen ritmo de trabajo que se ha mostrado desde el inicio del semestre.

SE RECOLECTA INFORMACIÓN PARA HACER MEJORAS EN EL PROYECTO. LA VOZ DE LOS MIEMBROS DEL GRUPO DE APRENDIZAJE ES UN FACTOR IMPORTANTE PARA EL PROYECTO.

Tlaquepaque, Jalisco (02/OCT/2013).- El agente del cambio de la comunidad de práctica se muestra muy interesado y satisfecho al comenzar a recolectar las primeras retroalimentaciones del grupo de aprendizaje en la más reciente reunión que se tuvo con ellos en las instalaciones del edificio E. Expresa que una de las cosas más valiosas que los integrantes del grupo del aprendizaje puede ofrecer es compartir todas sus experiencias al poner en práctica tanto las herramientas como el nuevo proceso de evaluación para los alumnos de la materia PAP ya que son estos maestros lo que están presenciando las reacciones de los alumnos y se están dando cuenta de la eficiencia o fracaso del proyecto que se está llevando a cabo. Un punto también importante es que gracias a sus conocimientos y experiencia académica, están apropiadamente calificados para dar una interpretación correcta de lo que ocurre y pueden hacer comentarios precisos de lo que interpretan de sus experiencias.

Es así, que una de las retroalimentaciones más significativas que se obtuvieron fue la siguiente:

“pues lo que quiero comentar sobre el instrumento del encargado y el maestro que en mi caso soy la misma persona, me he detenido a evaluar la primera parte y el formato me parece muy práctico así como se presenta. Respecto al formato de la autoevaluación del alumno me parece bien pero ahora puedo considerar lo que menciona el maestro MB2 sobre el diseño o sea en la forma de primera vista que no parezca pesado y sea atractivo. Por lo pronto me es lo que deseo externar”

Es por esta declaración que nos podemos dar cuenta que el objetivo de los instrumentos de evaluación ofrecidos están cumpliendo sus objetivos y que una de las áreas de oportunidad que se detectaron y que habrán de tomarse en cuenta es el buscar ajustar el diseño a fin de que sea aún más atractivo para las personas que lo utilizan y su aceptación para su uso sea más fácil.

Se tiene contemplado seguir obteniendo más comentarios por parte del grupo de aprendizaje en los meses que están por delante a fin de hacer todas las mejoras que sean posibles al procedimiento de evaluación y lograr obtener así, el mejor producto final que se pueda ofrecer a la comunidad Universitaria.

CONCLUSIONES

La sociedad en que vivimos se está convirtiendo en una sociedad de conocimiento y las Instituciones Educativas juegan un papel protagonista en esta realidad. La importancia del conocimiento está creciendo para lograr la innovación en las organizaciones. Esto hace que nazca la pregunta de cómo las organizaciones educativas encausan este conocimiento y más importante aún el cómo crean un nuevo conocimiento. Una capacidad necesaria en las comunidades educativas, es el de procesar la información para resolver problemas y desarrollar nuevos procesos y herramientas innovadoras para optimizar las formas en que se hacen las cosas.

En particular, la intervención reportada en este Informe, tuvo que ver con la necesidad del área de la materia PAP del Departamento de Estudios Sociopolíticos y Jurídicos del ITESO y se encontró que el punto central de este paradigma es cómo se puede mejorar la manera en que se lidia con la información existente y gestionar propuestas que realmente generen un cambio importante en el departamento.

Fue importante entender la dinámica de la coordinación de las materias PAP para descubrir su capacidad de Innovación, esta ha sido la clave para la creación de conocimiento útil para procesar y resolver problemas. La Innovación conducida se puede entender en términos de un proceso en el cual la organización crea soluciones y explica algunos de sus problemas.

El entender la naturaleza de la información, y crear un proyecto para poner en acción el conocimiento ha llevado a la creación de nuevas ideas y conceptos mediante la interacción entre algunos de los miembros de la propia organización.

A partir del análisis de la colaboración entre las personas que participaron en las Comunidades de Práctica y de Aprendizaje se puede afirmar que el principal elemento en el proceso de la creación del conocimiento organizacional fueron los individuos mismos, ya que son poseedores de conocimiento tácito, derivado de su propia experiencia, y su compromiso con el proyecto a lo largo del proceso de la intervención hizo posible que lo compartieran y lo reorganizaran al combinarlo con conocimiento externo.

La fortaleza de una buena Comunidad de Práctica es la colaboración entre sus miembros para negociar significados y crear un nuevo conocimiento, es por esto que la Institución juega un papel fundamental para crear los espacios y condiciones necesarias para que la comunidad tenga tiempo de colaboración y así pueda crear nuevas ideas.

Así mismo, el presente proyecto dejó la experiencia de que el haber mantenido la Comunidad de Práctica y Aprendizaje integrada con un número no muy grande de colaboradores fue un factor que favoreció para interactuar óptimamente para compartir experiencias a través del diálogo poder expresar el conocimiento y conceptualizarlo, y de este modo llegar a etapas en las cuales el nuevo conocimiento quedó claro.

Los resultados de este proyecto han colocado un antecedente sólido para continuar buscando un verdadero cambio organizacional respecto a la forma en que se evalúan a los alumnos de la materia PAP. Una vez que el conocimiento fue generado y compartido por los integrantes de la comunidad de aprendizaje de la materia PAP, se pudieron ver los favorables resultados de la intervención y se contó de esta forma con una nueva serie de herramientas y procesos de evaluación, que de ser promovidas apropiadamente se puede dar como resultado un cambio organizacional.

Luego de este extenso trabajo se tiene la claridad de que las organizaciones educativas tienen un paradigma establecido para procesar la información y así resolver problemas. El punto central de este proyecto fue el ver cómo se puede mejorar la manera en que se crea el conocimiento nuevo y el cómo se toman las decisiones en ambientes inciertos por medio de la implementación de modelos de Gestión del Conocimiento basados en el entendimiento del aprendizaje situado.

Luego de analizar las experiencias del presente proyecto, sobre todo al inicio de las fases de mapeo y planeación, fue el ver que el común denominador en los sistemas educativos (en su gran mayoría) es el uso de cursos tradicionales, teóricos, enfocados en la transmisión de conocimientos acabados. Esto ya no

resulta apropiado para necesidades y expectativas de la formación requerida en nuestros días.

Este proyecto tuvo como eje el considerar que aquellas teorías y propuestas educativas referentes al aprendizaje significativo y al autoaprendizaje compartido son las que representan un mayor aprendizaje para el alumno, cuya mente logra la construcción de conocimientos y habilidades de alto nivel por adquisición de estrategias prácticas en su campo laboral y cooperativas a fin de adquirir las habilidades necesarias para la solución de problemas académicos.

En este sentido, la concepción de que el aprendizaje consiste en la adquisición de conocimientos específicos como resultado de un proceso con enfoque situado revela que el aprendizaje es ante todo un proceso de construcción de significados bajo un esquema de diálogo con la realidad, el maestro, el coordinador y sus colegas en la práctica PAP. Es así que la experiencia del alumno se convierte en una interacción social que debe ser visto de una manera amplia para hacer una correcta evaluación de su desempeño.

Todavía se requiere mucho trabajo de investigación e intervención directa en el ámbito de las prácticas de enseñanzas reales para influir en la práctica educativa y redefinir los planteamientos teóricos para la consolidación de la enseñanza y evaluación situada. También falta mucho camino por recorrer respecto a la forma en cómo los alumnos mismos consiguen su propio aprendizaje y forman el conocimiento que finalmente, es el que se llevan luego de terminar su semestre, sin embargo, el resultado de este proyecto ha sentado un antecedente para poder tomar pasos a fin de cambiar esta problemática.

Durante el análisis de la metodología de enseñanza que utiliza la materia PAP para desarrollar el presente proyecto de crear una mejor metodología de evaluación, se pudo corroborar que la concepción de la enseñanza y aprendizaje situado remarcan la relevancia social de un conocimiento escolar listo para ser

puesto al servicio de la sociedad en la cual el alumno se desempeña sumergido en las acciones y practicas pertinentes para que los grupos humanos o comunidades donde participa puedan ser beneficiados de su conocimiento y que al mismo tiempo, le sirvan de campo de práctica para la generación de nuevas ideas y experiencias las cuales se integrarán a su saber ya que existe el hecho de que el aprender y el hacer son acciones inseparables y que la educación que se ofrece en las escuelas debía permitir a los estudiantes participar de manera activa en actividades propositivas, significativas y coherentes con las prácticas relevantes en su especialidad.

La Comunidad de Práctica tuvo siempre presente que el mayor reto que asume la perspectiva de la enseñanza situada es cambiar la dinámica prevaleciente de la cotidianidad del aula para transformarla en una verdadera educación para la vida, comprometida con el pleno desarrollo de la persona y con su formación en un sentido amplio.

En la forma que se colaboró con la Comunidad de Práctica para gestionar el conocimiento necesario para esta intervención, resalta el papel del agente del cambio al iniciar y dar seguimiento al presente proyecto. El agente del cambio tuvo que buscar crear una visión compartida por los integrantes de la Comunidad de Práctica para poder partir todos desde un mismo punto y caminar hacia una misma meta, en este caso en particular, la creación de un instrumento de evaluación para una materia que se distingue por su aprendizaje situado.

El agente del cambio hizo posible la construcción colectiva de una práctica educativa manteniendo maneras de conciliar las exigencias de la institución con la realidad y con esto se hizo patente un liderazgo como capacidad para compartir una imagen del futuro que se procura crear. Cabe destacar que cuando hay una visión genuina, la gente no sobresale, ni aprende porque se lo ordenen sino porque lo desean.

En este sentido el aprendizaje en equipo generó resultados positivos y sus integrantes crecieron con mayor rapidez. Esto comenzó con el diálogo, la suspensión de las posiciones personales para evolucionar a una visión compartida. Esto también permitió conocer los patrones de interacción que obstaculizan el aprendizaje de un equipo.

Una premisa importante a la que llegó la Comunidad de Práctica fue que el “aprender, hacer y reflexionar” son acciones indivisibles. Un cambio real en las prácticas de enseñanza y evaluación sólo ocurren en la medida en que cuestionamos de fondo nuestras prácticas para lograr plantear nuevas alternativas innovadoras para la acción.

Las comunidades de práctica se pueden concebir como experiencias compartidas de aprendizaje. Las maneras de participación y diálogo convergen continuamente a lo largo del tiempo ya que a fin de cuentas es este fenómeno el que hace que el conocimiento se quede en la memoria de los participantes y se refleje a final de cuentas, en cambios en los procesos de la misma organización.

El trabajo que se hizo para transformar los modelos mentales sobre.... se convirtió en una valiosa experiencia a la que se le consideró aprendizaje. Esto incluyó el desarrollo de formas de compromiso mutuo, comprender los procesos que se estaban analizando para hacer los ajustes así como para desarrollar el repertorio de nuevos conocimientos que se gestionaron por medio de la negociación de significados y de contar con un proceso abierto para interactuar con la realidad que la Institución, los alumnos y los maestros de la materia PAP representaron. A partir de la experiencia de gestionar el conocimiento se abrió la oportunidad de ampliar, reinterpretar, modificar o confirmar el significado de la experiencia compartida.

El resultado de esta intervención en el departamento de Estudios Sociopolíticos y Jurídicos del ITESO, específicamente con respecto a todos los participantes de la Comunidad de Práctica y Aprendizaje es que sí aprendieron a “aprender”. Ya que a lo largo del tiempo que duró el proyecto, se dieron las bases y se presentaron continuos espacios para que los integrantes de las comunidades pudieran poner en práctica los modelos de Gestión del Conocimiento y lograran así, ser partícipes de una experiencia de inicio a fin de los pasos necesarios para generar ideas y productos apropiados para resolver una situación que existía. En este caso, el encontrar un modelo más apropiado e innovador para la evaluación de los alumnos de la materia PAP.

Si bien, todos los diversos departamentos académicos del ITESO cuentan con sus materias PAP, el alcance de este proyecto se limitó únicamente a la que se ofrece en el Departamento SOJ, estableciéndose así un precedente para mejorar las metodologías de evaluación utilizadas en este Departamento y quedando también a disposición del interés de otras coordinaciones.

Las recomendaciones finales para futuros proyectos que se pudieran gestionar bajo este mismo propósito, serían que resulta conveniente tomar en consideración la importancia que representa el contar con el apoyo de los directores, jefes y coordinadores del área en donde se realice la intervención ya que no pocos proyectos tienen excelentes propósitos y contenidos pero no llegan ni a la mitad de su camino y son cancelados por la falta del apoyo de las autoridades a las que les corresponden dar seguimiento a las iniciativas de trabajo. Por lo que el iniciar y mantener un continuo diálogo con ellos es vital para terminar exitosamente un proyecto de esta o cualquier otra índole.

En segundo lugar, hay que buscar implementar una disciplina administrativa que se enfoque en el mejoramiento de las medidas a través de las cuales el conocimiento individual y colectivo que se produce, se integra en la organización donde se está colaborando. Como tal, estas prácticas impactarán en los niveles de los procesos de conocimiento e innovación y sus resultados pueden influir en la

determinación de las estrategias que direccionan la capacidad de la organización para aprender y adaptarse.

En tercer lugar, hay que buscar que la Innovación sea un elemento auto-sustentado que se integre a los procesos utilizados en la organización. Esto involucra definir políticas que normen el comportamiento de sus miembros a fin de animarles a participar activamente en los proyectos que puedan surgir para formar nuevas Comunidades de Práctica.

También es conveniente buscar que la Organización sea adaptable y flexible a los diversos cambios que la nueva realidad social demanda. De la misma forma que los individuos tienden a colaborar y compartir con otros para la validación de sus ideas en las comunidades, así también lo deberían hacer las Organizaciones con otras Instituciones con las cuales se puede dialogar para adoptar las mejores prácticas.

Finalmente, el conocimiento sin aplicación no tiene razón de ser, el conocimiento que se adquiere en las Instituciones Educativas y el nuevo conocimiento que se genera en las Comunidades de Práctica se debe poner en uso en las prácticas de la organización y de las personas buscando dar un espacio para conseguir una continua retroalimentación conforme se desenvuelve el ciclo del aprendizaje a partir de las experiencias vividas por los involucrados.

La mejora de las prácticas educativas es el fin último de nuestra preparación y de este proyecto, el cual dejó con experiencias positivas y logros tanto a los integrantes de las Comunidades de Práctica y Aprendizaje así como a la alumna de la Maestría en Educación y Gestión del Conocimiento del ITESO que fue orquestadora, partícipe y líder de esta experiencia educativa.

BIBLIOGRAFÍA

- Canals, A. (2003), Gestión del conocimiento, Editor Gestión 2000, Volumen 5 de los libros de Infonomía.com 106 páginas
- Díaz, F y Hernández. (2004). Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. México: Mc Graw Hill.
- Díaz F (2006). Enseñanza situada: vínculo entre la escuela y la vida. México: Mc Graw Hill.
- Nonaka, I.(1994) Dynamic Theory of Organizational Knowledge Creation. Una Teoría Dinámica de Creación de Conocimiento Organizacional. Instituto de Investigación de Negocios, Hitotsubashi University, Kunitachi, Tokio, Japón: Organization Science/voi. 5, No. 1, February 1994.
- Ortiz, S., Ruiz, A., (2009), Gestión del Conocimiento de Segunda Generación: Modelo de Firestone y McElroy, Documento de trabajo, ITESO, Guadalajara, Jal
- Senge, M. P. (2005), La quinta disciplina: cómo impulsar el aprendizaje en la organización inteligente, Ediciones Granica S.A., Buenos Aires, Argentina. Cap. 1 y 2, pp. 11-73
- Senge, P. (2005). La quinta disciplina: el arte y la práctica en la organización abierta al aprendizaje. 2a. ed. 4a reimp. Buenos Aires: Granica.
- Toledano, R. (2009). Mapeo del conocimiento, Documento de trabajo, ITESO, Tlaquepaque, México.
- Wenger, E. (2001), Comunidades de práctica: Aprendizaje, significado e identidad, Ediciones Paidós Ibérica, S.A., Cap. 2, pp. 99 -114

Portal ITESO, Consultado en Mayo 2014, <http://portal.iteso.mx>