

Nueva estrategia de enseñanza- aprendizaje para nutrir el espíritu javeriano^a

Diana Isabel Barón Maldonado^b
María del Pilar Gómez Vallejo^c

Recibido: 12/09/2012 Aceptado: 15/11/2012

Resumen

El alto grado de desigualdad, violencia y pobreza de Colombia exige profesionales éticos comprometidos con la mejora del nivel de vida del país. Es en este contexto que cobra gran importancia vivificar el espíritu javeriano de los egresados. El presente artículo describe el SPA, una estrategia de enseñanza-aprendizaje diseñada por la Asociación Javeriana de Administradores y la Pontificia Universidad Javeriana de Cali para contribuir al desarrollo de las competencias genéricas relacionadas con los principios y valores javerianos. El documento describe en qué consiste el SPA, cuáles son sus fundamentos teóricos, cómo se realiza, los resultados obtenidos a partir de este proyecto y sus futuros desarrollos.

-
- a El espíritu javeriano se basa en los principios y valores institucionales de la universidad Pontificia Javeriana regentada por la Compañía de Jesús y confesional católica. Los cuales se reflejan en una filosofía de vida la cual se detalla en documentos como: “Principios y Valores que nos Orientan como Comunidad Educativa”, el “Proyecto Educativo Institucional-PEI” y el “Decálogo de la Javerianidad”. Algunas características del espíritu javeriano son: el amor y el servicio al otro, el ecumenismo, la búsqueda constante de la excelencia, la defensa de justicia y la protección de la dignidad humana. Además de la valoración de la libertad, el libre albedrío, el respeto, la formación integral, el rigor académico y el discernimiento
- b Magister en Ingeniería Industrial, Universidad ICESI, Cali, Colombia, 2012. Docente del departamento de Gestión de Organizaciones, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Pontificia Universidad Javeriana Cali. dibaroon@javerianacali.edu.co
- c Máster en Educación: Desarrollo Humano, Universidad San Buenaventura, Cali, Colombia, 2004. Directora del Departamento de Contabilidad y Finanzas, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Pontificia Universidad Javeriana Cali. mdpgomez@javerianacali.edu.co

Palabras clave: estrategia de enseñanza-aprendizaje, competencias genéricas, aprendizaje experiencial, constructivismo, pedagogía emocional

Abstract

The high degree of inequality, violence and poverty of Colombia calls for ethical professionals committed with the improvement of the country's standard of living. It is in this context that becomes very important to promote the javeriano spirit in colleges graduates. The present paper describes the SPA, a strategy of teaching and learning designed by the Javeriana Association of Business Managers and the Pontificia Javeriana University of Cali, to contribute to the development of generic competencies related with the Javeriana's values and principles. The document describes what the SPA is, which are its theoretical bases, the results obtained and the future developments.

Key words: teaching-learning strategy, generic competencies, experiential learning, constructivism, emotional pedagogy.

JEL: A2, A3

1. Introducción

La situación actual de Colombia exige profesionales con una fuerte formación ética y compromiso social que contribuyan a generar cambios en la calidad de vida de la población. Las siguientes cifras del 2011 sobre temas sociales, llaman la atención por ser particularmente alarmantes:

- Colombia es el tercer país con mayor desigualdad económica entre 129 países analizados en el Informe de Desarrollo Humano de las Naciones Unidas (Domínguez, 2011).
- El 44.7% de los colombianos viven en pobreza o pobreza extrema según cifras del DANE (2011).
- Cali ocupa el puesto número once en la lista de las cincuenta ciudades más violentas del mundo, de acuerdo al Consejo

Ciudadano para la Seguridad Pública y la Justicia de México (Redacción NM, 2012).

En este contexto, la intencionalidad y el propósito de la propuesta educativa que desarrolla la compañía de Jesús, sigue tan vigente como siempre:

El objetivo último de la educación jesuita es, más bien, el crecimiento global de la persona que lleva a la acción, acción inspirada por el Espíritu y la presencia de Jesucristo, el hijo de Dios, el «Hombre para los demás». Este objetivo orientado a la acción está basado en una comprensión reflexiva y vivificada por la contemplación, e insta a los alumnos al dominio de sí y a la iniciativa, integridad y exactitud. (Kolvenbach, 1989)

Para el cumplimiento de dicho propósito son de gran ayuda los principios y valores javerianos y la pedagogía jesuita, los cuales aportan en la formación de los jóvenes de la región durante su paso por la Universidad, pero ¿cómo mantener vivo el espíritu javeriano¹ más allá de las aulas?

Una respuesta a esta pregunta son los SPA, una nueva estrategia de enseñanza-aprendizaje que se ha venido realizando desde el 2009 por iniciativa de la Asociación Javeriana de Administradores, con la colaboración de la Universidad Javeriana de Cali, busca nutrir el espíritu javeriano de los egresados contribuyendo al desarrollo de competencias genéricas. Dicha estrategia se basa en conceptos del constructivismo, el aprendizaje experiencial y la pedagogía emocional.

El objetivo del presente artículo es socializar esta nueva estrategia de enseñanza aprendizaje dando cuenta de su diseño, implementación y resultados. El análisis preliminar de los logros alcanzados se realiza mediante un estudio exploratorio cualitativo y cuantitativo de diseño no experimental, basado en la percepción de los participantes. Este trabajo muestra, en primera instancia, una revisión de las competencias genéricas y la manera como estas se forman en múltiples instancias; posteriormente especifica los antecedentes de la nueva estrategia de enseñanza aprendizaje, su definición, referentes teóricos, descripción, resultados obtenidos conclusiones y próximos pasos.

2. Competencias genéricas y su desarrollo

Dentro del marco teórico de los SPA es importante abordar conceptos como el de la didáctica cuya definición, dada por Escudero (1980), resulta de particular interés, “la didáctica es la ciencia que tiene por objeto la organización y orientación de situaciones de enseñanza - aprendizaje de carácter instructivo, tendentes a la formación del individuo en estrecha dependencia de su educación integral”. Dicha educación integral se articula con el desarrollo de competencias en los educandos, que desde la perspectiva de Tobón (2004) se definen como:

Procesos complejos que las personas ponen en acción-actuación-creación, para realizar actividades sistémicas y resolver problemas laborales y de la vida cotidiana, con el fin de avanzar en la autorrealización personal, vivir auténticamente la vida y contribuir al bienestar humano, integrando el saber hacer (aplicar procedimientos y estrategias), con el saber conocer (comprender el contexto) y el saber ser (tener iniciativa y motivación), atendiendo los requerimientos específicos del contexto en continuo cambio, con autonomía intelectual, conciencia crítica, creatividad y espíritu de reto.

Según Tobón (2004), dentro de los diferentes tipos de competencias (ver gráfico 1), se encuentran las competencias cognitivas, conocidas también como competencias básicas, relacionadas con el *saber-conocer*, es decir, con los procesos mentales mediante los

que se procesa la información acorde a las demandas del entorno; estas competencias se clasifican en:

- Competencias interpretativas, que dan cuenta del sentido de un texto y ayudan a reconocer planteamientos, proposiciones y argumentos propios de un referente teórico.
- Competencias argumentativas, que se relacionan con las acciones que se realizan para fundamentar o sustentar un planteamiento, una decisión o un evento.
- Competencias propositivas, entendidas como aquellas que permiten plantear alternativas de decisión o acción, o establecer, nuevas relaciones o vínculos entre referentes teóricos, eventos o perspectivas teóricas.

En esta taxonomía, se encuentran también las competencias específicas o laborales, relacionadas con el *saber-hacer*; estas constituyen la integración de capacidades, conocimientos y actitudes puestos en acción para la adecuada realización de *tareas laborales concretas* relacionadas con la profesión de referencia y el contexto organizacional.

Finalmente, están las competencias genéricas conocidas también como axiológicas, transversales, o culturales, relacionadas con el *saber-ser*; que se refieren a conocimientos, habilidades y actitudes verificables en el desempeño de una función productiva, como gestión de recursos, relaciones interpersonales, trabajo en equipo, enseñar a otros, liderazgo y negociación.

Gráfico 1. Tipos de competencias según Tobón.



Fuente: Elaboración propia.

La didáctica contribuye al desarrollo de las competencias mediante estrategias de enseñanza aprendizaje, las cuales de acuerdo a Bernard (1999) son el conjunto organizado, consciente y controlado de procesos hechos por los aprendices para alcanzar una meta necesaria en la realización de una tarea compleja y nueva. Las estrategias son la secuencia de etapas que se llevan a cabo para lograr los objetivos específicos propuestos, esto a través de la regulación y optimización de los procesos afectivos, cognitivos y psicomotrices. Tobón (2006) enumera tres tipos de conocimientos necesarios para emplear estrategias: conocimiento condicional (dónde, cuándo y por qué la estrategia es eficaz y cómo constatar su eficacia); conocimiento declarativo (qué estrategias usar en una situación de aprendizaje o desempeño) y conocimiento procedimental (cómo llevar a cabo la estrategia).

De acuerdo a Kember (2008), en los últimos años la necesidad de competencias genéricas se ha intensificado debido a la era de la información y a los rápidos cambios económicos y sociales. En este nuevo contexto mucho del conocimiento adquirido antes de graduarse caduca poco después de que los estudiantes dejan la universidad. Lo anterior, hace imperativo que las personas sean capaces de aprender durante toda la vida de una manera autónoma y que las universidades equipen mejor a sus estudiantes frente a estas nuevas realidades. Un primer paso para lograrlo, es identificar cuáles competencias genéricas son requeridas y su importancia relativa. Dos esfuerzos importantes a este respecto son los informes para la educación superior realizados por *Tuning* Europa (González & Wagenaar, 2003) y *Tuning* América Latina (Beneitone

et al., 2007), quienes definieron el listado de las competencias genéricas requeridas y su importancia relativa, en dichos informes participaron estudiantes, docentes, egresados y empleadores de diferentes países, y se han constituido como referentes de muchos gobiernos, entre ellos el colombiano.

Pero no basta con identificar las competencias requeridas, es necesario definir la forma como estas serán desarrolladas, y para ello resulta útil analizar las mejores prácticas actuales y definir también nuevas aproximaciones a su enseñanza. Con respecto al análisis de las mejores prácticas actuales, el estudio realizado por Kember (2008) en la Universidad de Hong Kong, empleó entrevistas a estudiantes de programas que históricamente se habían destacado por su capacidad para desarrollar competencias de manera efectiva, como el de Gobierno y Administración Pública. Se buscó determinar cuáles competencias genéricas eran consideradas más importantes por los estudiantes, cómo recomendaban formarlas y qué influencia ejercía sobre su desarrollo el entorno de enseñanza y aprendizaje. El estudio encontró que las competencias intelectuales: pensamiento crítico, aprendizaje auto-gestionado, resolución de problemas y adaptabilidad; se desarrollan mejor empleando discusiones y realizando investigaciones para resolver problemas. Mientras que las competencias de comunicación y trabajo en equipo, se forman mejor mediante proyectos y actividades grupales que incluyan discusiones y presentaciones.

Según los estudiantes, el entorno de enseñanza aprendizaje que favorece mejor la formación de las competencias, es uno caracterizado por el empleo de estrategias de

aprendizaje activo, que privilegian la aplicación práctica, y el tratamiento de un número limitado de conceptos claves, relacionándolos con aplicaciones reales. La evaluación, como parte de dicho entorno, debe tomar una variedad de formas para proporcionar una verdadera apreciación de las competencias e incidir en la generación de comportamientos deseados. Con respecto a la coherencia del plan de estudios, se consideró necesario contar con un alto grado de consistencia interna y con un currículo que incluya objetivos relacionados con el desarrollo de competencias genéricas y específicas. En cuanto a la relación docente-estudiante las entrevistas evidenciaron que los profesores necesitan tomar una postura de facilitadores para promover el aprendizaje centrado en el estudiante, ayudando a que éste se sienta retado, libre de preguntar y reciba abundante retroalimentación. Por último, otro elemento del entorno considerado importante fue la relación estudiante-estudiante, que debe ser colaborativa para promover el uso de diferentes puntos de vista y facilitar la comprensión de conceptos difíciles.

En cuanto al empleo de enfoques novedosos para la enseñanza de las competencias genéricas, la Universidad de *Québec à Trois-Rivières* usa un programa de enfoque mixto para sus estudiantes de Contabilidad, incluyendo formas de enseñanza diferentes a la magistral y un entrenamiento en una empresa ficticia. Dicho programa ha demostrado desarrollar exitosamente 32 competencias genéricas (Fortin y Legault, 2010). Por su parte La Universidad Nacional de Medellín trabaja una metodología propuesta por Ventura, Zapata y Arango (2010), como parte del proyecto Alfa III C-PRO de la Comisión Europea. Dicha

metodología emplea de manera simultánea tutorías, innovación curricular y el modelo de Trekker que se caracteriza por su enfoque holístico y por la construcción conjunta de conocimiento mediante intervenciones que no hacen parte del currículo. La efectividad de la metodología ya ha empezado a ser demostrada semi-experimentalmente encontrando una mejora sustancial en la mayoría de aspectos evaluados en los estudiantes de un grupo intervenido (Arias & Gómez, 2011).

Las competencias genéricas pueden continuarse formando a lo largo de la vida de manera autónoma, en grupos, empresas o incluso colegios. Un ejemplo del desarrollo autónomo de competencias genéricas es un estudio basado en la experiencia de cinco líderes reconocidos de Cali, en el que se encontró que el nivel de autoconocimiento de sus habilidades y competencias era amplio, e identificó el autodesarrollo y la auto-reflexión como aspectos primordiales en la formación de los elevados niveles de competencia en liderazgo evidenciados (Manrique *et al.*, 2009). Un estudio acerca del aprendizaje de competencias genéricas en grupos, es el realizado por Castillo, Montaña y Tejada (2011), quienes aplicaron un programa formativo en competencias para la vida a líderes del Concejo de Comunidades Negras de la Cordillera Occidental de Nariño y Sur del Cauca. El proceso inició con un diagnóstico de las necesidades de formación, a partir del que se estructuraron tres módulos: conocimiento de las raíces propias, diagnóstico y planeación comunitaria, y gestión de conflictos. El 90% de los participantes valoró como buenas las estrategias propuestas en el desarrollo del programa y se contó con la activa participación y compromiso de los educandos.

Las empresas continúan siendo lugares donde se desarrollan competencias genéricas, pese a que de acuerdo a Jackson (2008), estas son cada vez más reacias a invertir en su formación. En Colombia las medianas y grandes empresas han empezado a realizar la gestión del talento humano empleando competencias. Sin embargo, la mayoría carecen de mecanismos para medir los resultados de los programas de formación, resultados que evidencien cambios de comportamiento, aumentos de efectividad o el empleo de indicadores de retorno de la inversión. Lo anterior hace que los directivos consideren la formación como un costo y restrinjan la asignación de recursos (Calderón, Naranjo, Álvarez, 2007).

Un estudio realizado por Duque y Uribe (2008), en cinco grandes empresas de Cali, mostró que los métodos más empleados para el desarrollo de competencias genéricas conductuales en cargos directivos eran: *coaching*, capacitación, asignación a comités o nuevos proyectos, *outdoor training* (actividades al aire libre basadas en el aprendizaje vivencial) y programas de autodesarrollo. Por último, se puede decir que en ocasiones las personas aprenden competencias genéricas en los colegios de sus hijos, pues programas como Aulas en Paz (Chaux *et al.*, 2008) requieren de su participación activa en el proceso de formación de estos.

Después de esta visión panorámica nacional e internacional del desarrollo de las competencias genéricas, resulta pertinente examinar lo que se está haciendo en la Universidad Javeriana Cali, donde surgieron los SPA. En dicha universidad las competencias genéricas están siendo cada vez más integradas a los currículos y se ofrecen espacios

adicionales para su desarrollo en actividades programadas por el Medio Universitario y la Oficina de Relación con Egresados. Además se elaboró una serie de cartillas de autodesarrollo de competencias para los docentes, esto con la colaboración de una reconocida consultora internacional (Alles & Pontificia Universidad Javeriana, 2009).

3. Antecedentes de los SPA

Después de toda la visión general anterior, es apropiado concentrarse en el origen de los SPA y cómo estos se han venido desarrollando. En el año 2009 la autora de los SPA, Diana Barón, se vinculó con la Asociación Javeriana de Administradores (ASOJAV) fundando el Comité de Desarrollo Personal y Espiritual (CDPE) con la colaboración de la Junta Directiva de la Asociación y del Centro Pastoral Francisco Javier¹; el comité instituyó los SPA como el principal instrumento para alcanzar sus objetivos y beneficios.

Los objetivos del CDPE son:

- Suministrar herramientas prácticas para emplear los principios cristianos e ignacianos en el crecimiento personal, profesional y familiar de cada asociado.
- Proporcionar elementos para que los asociados puedan construir una relación con Dios más sólida y edificante.
- Ayudar a crear lazos de amistad a través del conocimiento mutuo y del trabajo en equipo con fines espirituales.

¹ El Centro Pastoral Francisco Javier es uno de cuatro centros del medio universitario de la Javeriana en Cali y se enfoca en la formación espiritual y el voluntariado social.

- Despertar en los asociados el deseo de participar en el comité y en sus actividades.

Los beneficios que el comité busca ofrecer son:

- Generación de espacios para construir la excelencia personal que debe distinguir a todo javeriano.
- Establecimiento de oportunidades para mejorar la relación con Dios.
- Creación y fortalecimiento de redes sociales que contribuyan al desarrollo de los egresados.
- Desarrollo de un mayor sentido de la responsabilidad social.
- Fortalecimiento de la inteligencia emocional, lo cual contribuye al desarrollo profesional y al crecimiento sostenible de las empresas y el país.
- Aumento del prestigio de la Universidad y, por lo tanto, de sus egresados.
- Mejora de las relaciones familiares.
- Fortalecimiento de la relación con la Universidad.

El desarrollo del SPA estuvo influenciado por la formación de su iniciadora en el Encuentro Juvenil (grupo católico de jóvenes) y el Diplomado de Formación en Competencias Docentes Universitarias de la Pontificia Universidad Javeriana de Cali. En los inicios del SPA se deseaba diseñar una actividad que los egresados relacionaran con descanso, relajación y crecimiento personal, de manera que se atrajera un público más amplio que aquel integrado por personas que suelen asistir a retiros espirituales o eventos de autoayuda.

En congruencia con lo anterior, se eligió el acrónimo SPA para designar los talleres, pues con ese nombre se agrupa comúnmente

un conjunto de tratamientos que buscan relajar y embellecer, pero se le asoció un nuevo significado, al convertirlo en la abreviación de Sabiduría Para el Alma.

Los SPA se vienen desarrollando desde septiembre de 2009, inicialmente fueron pensados para los egresados de Administración, luego se dio participación a egresados de todas las facultades y actualmente están abiertos a toda la comunidad universitaria. Este tipo de eventos de carácter gratuito se llevan a cabo usualmente en las instalaciones de la Universidad y son difundidos con la colaboración de ASOJAV, Javeriana Estéreo y la Oficina de Egresados. Los talleres se han realizado con donaciones del Centro Francisco Javier, empresas de egresados y participantes.

4. Definición

La estrategia de enseñanza-aprendizaje denominada SPA (Sabiduría Para el Alma) es un taller teórico-práctico para desarrollar competencias genéricas en adultos, y se caracteriza por:

- El aprendizaje centrado en los participantes.
- El empleo de grupos pequeños.
- El doble rol del docente como guía y participante.
- La reflexión sobre la propia experiencia como foco y estímulo para el aprendizaje.
- La construcción colectiva del conocimiento.
- El empleo de las emociones para facilitar el proceso de aprendizaje.

5. Referentes teóricos

El SPA busca contribuir a la formación de competencias genéricas relacionadas con los principios y valores javerianos plasmados en el Proyecto Educativo Institucional (PEI) de la Pontificia Universidad Javeriana. Dicha estrategia de enseñanza tiene como fundamentación teórica conceptos del constructivismo, el aprendizaje experiencial y la pedagogía emocional.

5.1 *Constructivismo*

La metodología del SPA parte de la convicción de que el docente no es el único que posee el conocimiento sino que éste se construye en conjunto con los participantes, por ello esta estrategia de aprendizaje-enseñanza es afín al constructivismo. Carretero (1993) define el constructivismo como la idea de que el individuo en sus aspectos cognitivos, sociales y afectivos es el producto de la interacción progresiva entre sus disposiciones internas y el ambiente que le rodea. En consecuencia, el conocimiento no es copia fiel de la realidad sino una construcción humana, la cual se realiza con los esquemas que ya posee la persona, es decir, con lo que ya construyó en relación con su medio.

La metodología del SPA emplea los siguientes principios constructivistas expuestos por Díaz y Hernández (2002):

- El aprendizaje es personal, social y cooperativo; por ello, los talleres parten de la reflexión personal que se socializa en grupos para un mutuo enriquecimiento.
- El aprendizaje tiene además un componente afectivo que hace crucial el autoconocimiento, el establecimiento de mo-

tivos y metas personales, además de la disposición de aprender. Así, los temas del SPA son elegidos por los participantes, se realizan actividades que ayuden a la introspección y se socializan los sueños o motivaciones personales.

- El aprendizaje requiere de contextualización, por lo cual se debe trabajar con tareas auténticas y culturalmente significativas. Esto se logra en el caso de los SPA partiendo de situaciones problemáticas tomadas de la vida real y aportadas por el docente o los participantes.

Otro concepto íntimamente ligado con la concepción constructivista aplicado en el desarrollo del SPA, es el aprendizaje significativo. Según Ausbel (2002), éste lleva a la creación de estructuras de conocimiento por medio de la relación sustantiva entre la nueva información y las ideas previas de los estudiantes. Dicha relación no es arbitraria ni al pie de la letra, además puede facilitarse proporcionando contenidos estructurados de manera lógica y relacionando intencionalmente el nuevo conocimiento con los saberes previos del aprendiz. Para aportar al logro de un aprendizaje significativo los contenidos del SPA se estructuran siguiendo un patrón lógico claramente descrito en el numeral 5.2 del presente texto, este patrón inicia con la activación de conocimientos previos a través de la remembranza de experiencias de los participantes relacionados con el tema a tratar.

5.2 *Aprendizaje Experiencial*

El SPA se nutre de la experiencia de los participantes y los lleva a reflexionar de manera que adquieran nuevos conocimientos para, al final de la actividad, aplicarlos a una situa-

ción de sus vidas que necesiten resolver y que se relacione con la temática tratada. El aprendizaje experiencial se basa en la teoría de David Kolb (1984, p. 41), quien define el aprendizaje como “el proceso de conocimiento que es creado a través de la transformación de la experiencia”. El ciclo de aprendizaje de Kolb (1984) se compone de cuatro etapas: la experiencia concreta, la observación y la reflexión, la conceptualización abstracta y la experimentación activa (ver gráfico 2). De acuerdo a este autor el adulto observa y

reflexiona a partir de sus experiencias y sus características personales. Luego analiza el problema que va a solucionar como base para conceptualarlo. La conceptualización del problema permite a su vez un alto nivel de éxito en la solución de este y otros problemas, lo cual finalmente conduce a procesos de generalización abstracta que llevan a que en la fase de experimentación activa, el sujeto aplique la solución generalizada del problema inicial a nuevas situaciones.

Gráfico 2. Ciclo de aprendizaje de Kolb.



Fuente: Elaboración propia.

5.3 Pedagogía emocional

La pedagogía emocional integra la inteligencia emocional al aprendizaje. Goleman (1996) afirma que la inteligencia emocional se refleja en la capacidad de automotivación, perseverar a pesar de las frustraciones, con-

trolar los impulsos, diferir las gratificaciones, regular los estados de ánimo, evitar que la angustia interfiera con las facultades racionales, empatizar y confiar en los demás.

Por su parte, Chabot y Chabot (2009) definen cuatro categorías de competencias emo-

cionales útiles en el éxito escolar: *la comunicación*, relacionada con claridad de espíritu, escucha, empatía, facilidad para hacer parte de un equipo y seguridad; *la motivación*, que implica curiosidad, compromiso, interés, pasión, y perseverancia; *la autonomía basada en independencia*, desenvolvimiento, disciplina, iniciativa y apertura de espíritu; y por último *la gestión personal* la cual incluye concentración, confianza en sí mismo, auto-dominio, optimismo y paciencia.

El SPA se ha utilizado para trabajar temas relacionados con la inteligencia emocional y las competencias emocionales. Además busca activar de manera planeada emociones que favorecen el aprendizaje como la armonía, el asombro, la alegría, el afecto y la confianza. Para incentivar la presencia de dichas emociones se han usado las cuatro categorías de placer empleadas por Chabot y Chabot (2009): fisioplaceres, socioplaceres, psicoplaceres e ideoplaceres.

Los fisioplaceres están asociados con el deleite de los sentidos, en el SPA se emplean mediante el uso de rock suave, jazz y bossa nova al inicio de la sesión, esto unido a una iluminación suave contribuye a crear un ambiente cálido y seguro que ayuda a las personas a sentirse relajadas y confiadas. También se busca estimular los sentidos con la decoración del salón y las presentaciones utilizadas. El refrigerio es parte integral de la utilización de los *fisioplaceres*, pues en él se presentan siempre alimentos que muestran un grado alto de elaboración, servidos en un lugar especialmente decorado para la ocasión, según los participantes este detalle les ayuda a sentirse amados y especiales, disponiéndolos a ser más afectivos y generosos con los demás;

ofreciendo con frecuencia su ayuda para realizar algunas de las tareas del SPA.

Los socioplaceres, se refieren a las relaciones interpersonales y las actividades que implican la interacción con otros, también están presentes en la metodología del SPA desde su promoción, pues estos espacios de interacción se presentan a los egresados como una oportunidad de conocer nuevas personas y romper la rutina. Adicionalmente, se planean dentro de la agenda de cada jornada, tiempos generosos para conversar libremente antes del inicio de la parte conceptual a tratar en cada sesión, de manera que los participantes entren en confianza con el que será su grupo de trabajo y durante el refrigerio, para que se relacionen con personas diferentes a su grupo de trabajo inicial.

Los sicoplaceres, son aquellos relacionados con las actividades que apuntan a la autorrealización. Estos están presentes en el SPA desde el diseño del material de promoción de cada evento, en el que se enfatiza la oportunidad de aprender de manera divertida aspectos relacionados con el desarrollo personal. Además durante los talleres se emplean preguntas enfocadas en los sueños e intereses de los participantes y en cómo usar lo aprendido para la consecución de estos.

Por último, *los ideoplaceres* son parte de lo mental, lo estético y lo espiritual. Los ideoplaceres están presentes en la metodología del SPA mediante preguntas de reflexión, en actividades en las se requiere hacer uso de la creatividad para elaborar un determinado objeto, en la contemplación de la naturaleza o en el estudio de las Santas Escrituras Cristianas.

6. Descripción de la nueva estrategia de enseñanza aprendizaje SPA

6.1 *Temática y coordinación*

El coordinador es el encargado de preparar el SPA de acuerdo a un tema central predeterminado. Los temas generalmente toman como base un autor y no pretenden ser un recuento exhaustivo de toda su obra. Se elijen más bien ciertos apartes de potencial aplicación práctica para ser discutidos o empleados en reflexiones y actividades, pues se busca más la introspección que la transmisión intensiva de conocimiento.

Quien coordina el taller debe conocer el tema a tratar y haberlo aplicado en su propia vida debido a que se busca que el líder no sea una persona que replica conocimiento sin haberlo interiorizado, o alguien que habla de manera muy inspiradora pero no practica lo que enseña. Lo anterior se hace aún más importante si se tiene en cuenta que el coordinador tiene una doble función, simultáneamente lidera y “vive” el SPA junto con los participantes dado que se integra a los grupos de trabajo y comparte en ellos sus experiencias y reflexiones personales para generar empatía con el grupo y facilitar la generación de confianza mutua.

Si el facilitador que conoce el tema no ha recibido entrenamiento para hacer un SPA, debe trabajar con alguien que sí lo tenga, de manera que reciba ayuda en la adaptación de los contenidos y manejo del grupo. Para formarse como coordinador de SPA es recomendable haber sido participante de al menos una sesión, recibir formación teórica de esta estrategia de enseñanza-aprendizaje además de preparar y realizar un SPA con la guía de un

coordinador experimentado. Posteriormente, quien está siendo capacitado debe preparar y realizar un SPA de manera autónoma para ser evaluado por su entrenador en función de los contenidos, manejo del grupo y resultados alcanzados. Esta forma de entrenar se asemeja a la que se emplea para formar auditores de sistemas de gestión. Actualmente sólo quien diseñó los SPA tiene la formación necesaria para desarrollarlos; se está entrenando la primera coordinadora, quien es una egresada de la carrera de Psicología y ha participado en numerosos SPA. Vale decir que se ha trabajado de manera mancomunada en temas específicos con otras personas, especialmente en temas bíblicos.

La decoración y estética de los SPA ha sido tradicionalmente temática y busca crear expectativa en los participantes, además de un ambiente bello, agradable y divertido. Con frecuencia se ha elegido la cultura de un país o algún elemento alegórico relacionado con el texto guía elegido. La elección del tema es realizada por el coordinador del SPA y se ve reflejada en las ayudas audiovisuales, la decoración del salón, las escarapelas y el refrigerio.

6.2 *Estructura y planeación*

Para el buen desarrollo del SPA se ha definido un protocolo que permite el desarrollo de la actividad de manera organizada y sistemática (tabla 1). Las sesiones de trabajo más comunes son de tres horas aunque en ocasiones se ha realizado SPA de cuatro horas, el tiempo incluye un refrigerio que usualmente se realiza a mitad de la sesión pero puede llevarse a cabo en el momento en que los participantes lo estimen conveniente. La cantidad de bloques y su duración es variable pero no debe haber más

de quince minutos sin interacción directa con o entre los participantes. Lo anterior debido a que se busca que el SPA no sea una conferencia sobre superación personal, sino una activi-

dad que lleve a la introspección, la reflexión, la construcción conjunta de saberes y el establecimiento de propósitos de cambio.

Tabla 1. Protocolo para el desarrollo del SPA.

Etapa	Tiempo (minutos)
Romper el hielo	20
Presentación de la temática, coordinadores, patrocinadores y agenda global	5
Bloque 1 de contenidos	10
Actividad de aplicación a la vida personal: trabajo individual y socialización	25
Bloque 2 de contenidos	15
Refrigerio	25
Actividad de aplicación a la vida personal: trabajo individual y socialización	25
Bloque 3 de contenidos	15
Propósitos personales y socialización	20
Evaluación individual de la actividad	5
Evaluación conjunta	5
Elección del próximo tema a tratar	8
Palabras de cierre	2
Total	180
Post-evento: envío de material y directorio de participantes	

Fuente: Elaboración propia.

Fases del Protocolo

Romper el hielo, en esta primera fase se busca crear una atmósfera relajada y de confianza mutua entre los miembros de los grupos pequeños. Para ello es necesario escoger música de fondo que cree una atmósfera casual y relajada. También debe prepararse una pregunta articuladora que relacione el tema a tratar con una experiencia personal agradable o enriquecedora, de manera que se inicie la activación de conocimiento previo favoreciendo

el aprendizaje significativo, pero sin activar recuerdos dolorosos que puedan menoscabar el proceso de aprendizaje. En adición a la pregunta articuladora, en ocasiones, se ha incluido con éxito, imágenes o caricaturas relacionadas con el tema para generar risa, ternura u otro tipo de reacción deseada. En esta fase del SPA, el coordinador da la bienvenida a cada persona y la integra a un grupo. Cada grupo inicialmente habla de sus nombres y ocupaciones, luego realiza la pregunta para romper

el hielo. Esta pregunta se trabaja primero de manera individual y luego cada participante comparte con el grupo lo que desee. Esta dinámica de trabajo individual seguido de socialización voluntaria se repetirá con frecuencia en las actividades de aplicación del SPA.

La segunda fase del SPA, denominada presentación de la temática, coordinadores, patrocinadores y agenda global, permite a los participantes conocer las actividades generales así como a las personas que los orientarán durante la jornada.

Después de la segunda fase se inicia una sucesión de bloques de contenidos complementados con aplicaciones prácticas. Para preparar dichos bloques se eligen algunos contenidos del texto de referencia seleccionado para cada SPA, los contenidos pueden presentarse de manera magistral en un tiempo breve como tema de discusión o de forma que los participantes los deduzcan a través de ejemplos. Posteriormente se realiza una aplicación práctica de dichos conceptos empleando juegos de rol, preguntas de reflexión, dinámicas, identificación de situaciones problemáticas u otras técnicas rápidas de aprendizaje activo. Dicha aplicación práctica va acompañada de una socialización al interior de los equipos pequeños o del grupo en general.

La cantidad de bloques y aplicaciones usadas en el SPA es variable y de duración flexible, aun cuando se recomienda que las presentaciones de tipo magistral no se excedan de un bloque de 15 minutos. La totalidad de los bloques de contenido y actividades debe seguir una secuencia lógica. Se inicia con la explicación de los conceptos básicos a ser transmitidos, se aplican en algún contexto, se reflexiona sobre experiencias personales relacionadas

con la temática abordada y se llega a aprendizajes personales que sean aplicables para la resolución de un problema o reto personal.

El contenido de uno de los bloques siempre debe estar centrado en el análisis de uno o dos pasajes de la Biblia relacionados con el tema del SPA. En la fase de propósitos personales y socialización se plantea una pregunta de reflexión individual para que cada participante realice un plan o propuesta de solución a un problema de su vida personal que le permita emplear lo aprendido en el SPA.

La fase de evaluación individual y grupal de la actividad se ha venido realizando contestando las siguientes preguntas: ¿cómo le pareció el SPA en términos generales?, ¿qué fue lo que más le gustó?, ¿cómo cree que podría mejorarse? Actualmente, como parte del proceso de formalización, se definió un nuevo formato (ver anexo I) que propone elaborar las respuestas por escrito, de manera individual y anónima socializando sólo lo que se desee. Este nuevo formato tiene en cuenta aspectos que se incluyeron en la encuesta, preguntas relacionadas con el desempeño del docente, la logística, los temas tratados, además de algunas preguntas de coevaluación y auto evaluación.

La fase de elección del próximo tema a tratar consiste en definir, de manera democrática con los participantes, el tema del siguiente SPA de una lista propuesta por el coordinador y los asistentes. Esta forma democrática de elección se realiza con el fin de fomentar la participación y mantener una conexión con los intereses y necesidades de los participantes, lo cual aumenta la motivación y facilita el aprendizaje.

La fase dedicada al cierre incluye el agradecimiento a los participantes y donan-

tes; la solicitud de autorizar el enviar a todos los participantes un directorio con la información de contacto de cada uno, de manera que estos puedan mantenerse en contacto; y la fecha aproximada del próximo SPA.

6.3 Aspectos complementarios a tener en cuenta durante la ejecución

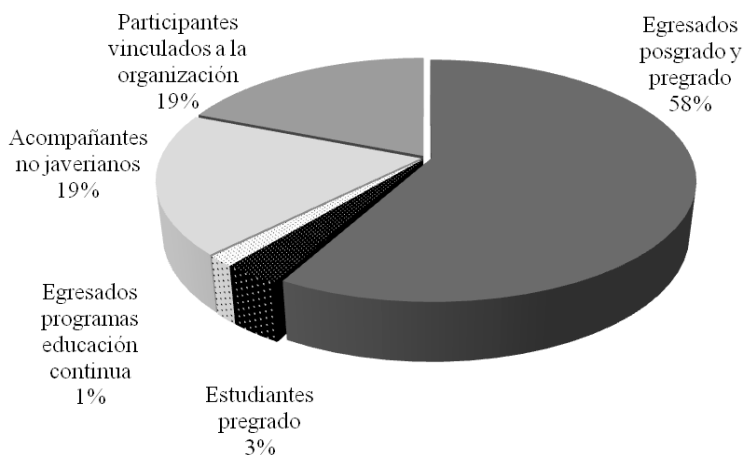
Para la planeación y ejecución de SPA se cuenta con una completa lista de chequeo para el coordinador. Adicionalmente se deben considerar algunos aspectos relacionados con el espacio físico de cada SPA. El salón debe organizarse de manera que las sillas y mesas permitan trabajar en grupos de 3 a 5 personas y se tenga visibilidad de la pantalla para proyectar las ayudas audiovisuales. Este debe decorarse con algunos elementos que reflejen la temática elegida. Si es posible, se debe disminuir la intensidad de la luz y emplear la música seleccionada previamente, graduar en un volumen que permita conversar cómodamente durante la fase de romper el hielo. La música puede dejarse a muy bajo volumen durante el desarrollo del SPA, aún durante los bloques, las actividades prácticas y el refrigerio.

Es importante reconocer que los grupos se forman a medida que los participantes van llegando, conservar unidas a las personas que hayan venido juntas les puede ayudar a sentirse apoyadas y a integrarse más fácilmente. Los equipos consolidados para cada sesión se conservan a lo largo del desarrollo del SPA para preservar la confianza y unidad que se genera. Únicamente durante el refrigerio los grupos se “disuelven” temporalmente de manera que los participantes tengan la oportunidad de relacionarse con más personas.

7. Resultados obtenidos

Para el análisis de los resultados obtenidos se tomó como base el periodo comprendido entre septiembre de 2009 y junio de 2012, incluyendo los SPA I al XVI llevados a cabo cada mes y medio, en promedio. Con este tipo de talleres se ha llegado a una población total de sesenta (69) y nueve personas. En la gráfica 3 se destaca la participación de los egresados con un 58% del total de los participantes; el 19% de los participantes se han vinculado a la organización de los talleres, ya sea trabajando como conferencistas o en la logística de estos. Los estudiantes de pregrado han tenido una baja participación en los talleres, pero este hecho no resulta tan relevante debido a que los SPA se enfocan principalmente en los egresados y a que los estudiantes de pregrado tienen más fácil acceso a muchas otras actividades relacionadas con el fortalecimiento del espíritu javeriano. Es interesante el hecho de que el 19% de los participantes son no javerianos que vienen como acompañantes. Este segmento de la población se ha integrado muy bien durante los talleres y con frecuencia expresan que les impacta conocer espacios como estos, pues son los que hacen la diferencia en la formación integral que la Javeriana ofrece; por lo que la buena impresión dejada por los SPA en estos participantes contribuye a aumentar el prestigio de la Universidad. Además el hecho de que ellos hayan podido integrarse a los talleres de manera muy satisfactoria pese a no ser egresados de la Universidad, es una evidencia empírica de la aplicabilidad de esta técnica en contextos no javerianos.

Gráfico 3. Composición de la Población beneficiada por los SPA.



Fuente: elaboración propia.

Con el fin de tener una aproximación de la contribución de los SPA a los objetivos y beneficios que CDPE busca, se realizó un estudio basado en la percepción de los participantes, de tipo descriptivo, exploratorio, con un método cuantitativo y cualitativo, de diseño no experimental. El instrumento empleado fue una encuesta vía telefónica a los egresados que han participado en los talleres, la cual se basa en los objetivos y beneficios del CDPE, ya que este tipo de actividades son su principal herramienta de trabajo (ver en el anexo II el cuestionario de la encuesta). Se considera parte de la población bajo estudio únicamente a los egresados de cualquier programa de posgrado o pregrado de la Universidad Javeriana que hayan participado en algún SPA y no se hayan vinculado posteriormente a la organización del evento, lo anterior para buscar una mayor objetividad en las respuestas. No se incluyó en la población

a los acompañantes, pues no son javerianos, ni a los estudiantes de pregrado ya que no han concluido aún su periodo de formación por lo que pueden no tener aún suficientemente interiorizado lo que se ha denominado “espíritu javeriano” condición que puede restar objetividad a sus respuestas, además los talleres no están enfocados en estos dos grupos aunque sí permiten su participación.

De las 40 personas que forman la población se encuestaron 30, con un nivel de confianza de 91.8% y un porcentaje de error de 8,2%. Las otras diez personas restantes no pudieron ser contactadas pese a numerosos intentos. Para el estudio se emplearon las fórmulas tamaño de muestra de población infinita (1) y la fórmula de factor de corrección para una población finita (2), tomando un valor Z de 1,751 y un valor de p fue 0,5 (máxima varianza).

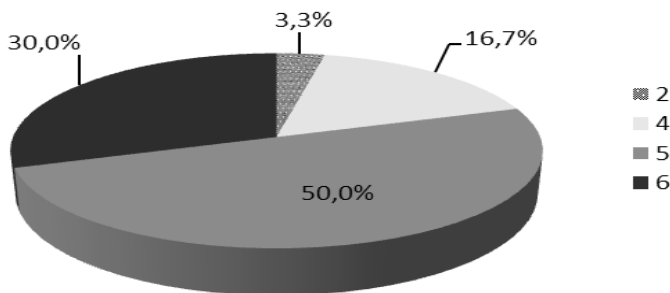
$$(1) n = \frac{Z^2_{\alpha/2} P q}{e^2}$$

$$(2) n = \frac{n_o N}{n_o + N - 1}$$

En la encuesta se emplea una escala de uno (1) a seis (6). En la que uno (1) significa que los SPA no le aportan nada al encuestado con respecto al tema preguntado, y seis (6) que le aportan mucho. En dicha escala se considera bueno obtener valores entre 5 y 6, aceptable un valor de 4, e insuficiente un valor entre 1 y 3. Los resultados obtenidos en las encuestas son buenos en términos generales, ya que de un total de diez preguntas, siete fueron calificadas en 5 o 6 por el 60% o más de los participantes.

A continuación se analiza la totalidad de resultados obtenidos en las encuestas y se muestran algunas de las gráficas con los resultados. Con respecto a la primera pregunta de la encuesta: ¿considera usted que los SPA han contribuido a enriquecer su excelencia personal como profesional javeriano? El 80% de los participantes eligió un valor de 5 o 6 (ver gráfica 4) y el 17% un valor de 4. Lo anterior resulta satisfactorio pues esta pregunta da una visión global del impacto logrado.

Gráfica 4: Pregunta 1. ¿Considera usted que los SPA han contribuido a enriquecer su excelencia personal como profesional javeriano?



Fuente: elaboración propia.

En cuanto a las oportunidades que han generado los talleres de mejorar la relación personal con Dios o con el poder superior en el que se cree, el 60% respondió calificándola

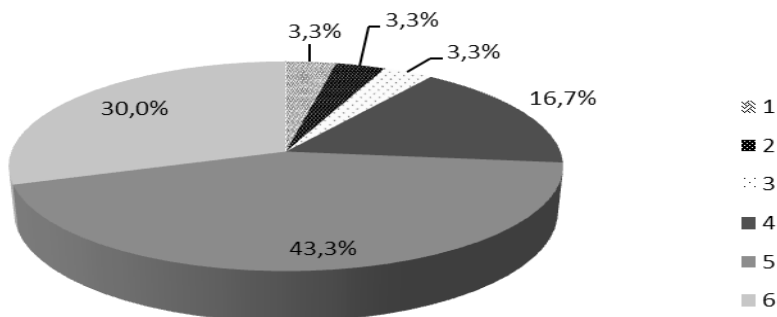
con 5 o 6 y llama la atención el hecho de que el 26.7% otorga a esta pregunta un valor de 3. Con respecto a este tema era común que las personas comentaran informalmente no

recordar que los SPA hicieran mucho énfasis en este punto, lo que es cierto pues solo se le dedica el 18% del tiempo de cada taller.

En lo relativo a la contribución del SPA al fortalecimiento de las redes sociales de los encuestados, el 54% lo calificó como 5 o 6 y el 29% en 4. Al responder esta pregunta las personas espontáneamente comentaban que la calificación dada no era tan alta debido a que si bien en los SPA conocían nuevas per-

sonas, no se mantenían en contacto con ellas posteriormente. Con respecto a qué tanto este tipo de talleres contribuyen al desarrollo de un mayor sentido de responsabilidad social (ver gráfica 5), el 73% de las personas calificaron 5 o 6 y el 17% eligieron un valor de 4. Por otro lado, al ser indagados a cerca de qué tanto estos eventos ayudaban a aumentar su inteligencia emocional, el 83% calificaron 5 o 6, y 13% otorgaron un 4.

Gráfica 5. Pregunta 4. ¿Le ayudan estos talleres a desarrollar un mayor sentido de la responsabilidad social?



Fuente: elaboración propia.

Con respecto a la contribución de los SPA al aumento del prestigio de la Universidad, ésta fue calificada como de 5 a 6 por el 80% de los egresados, mientras que el 20% la calificó con valores entre 3 y 1 dándose en esta pregunta mayor polarización que en las demás. Por otra parte, el 83% de los encuestados calificó entre 5 y 6 la contribución de los SPA al fortalecimiento de su relación como egresados con la Universidad, mientras que el

13% eligió un valor de 4. Los resultados obtenidos en esta pregunta resultan bastante altos y son un buen argumento para que la Universidad mantenga y fortalezca su colaboración con los SPA.

En lo relacionado con la contribución del SPA al mejoramiento de las relaciones familiares, el 67% de los participantes la calificó entre 5 y 6, y el 13% en 4. En lo relativo al deseo que los SPA despiertan de seguir parti-

cipando en ellos, el 87% eligió 5 o 6, y 10% lo calificó con 4. Lo anterior es altamente positivo pues puede contribuir a que más personas estén frecuentemente participando en talleres de este tipo, aumentando el impacto en sus vidas y el fortalecimiento de las redes sociales.

La pregunta con el puntaje más bajo de toda la encuesta fue la relacionada con el grado de motivación a ser parte del comité organizador, tan sólo el 37% de las personas calificaron con 5 o 6, y un 23% calificó con 4. Respecto a esta pregunta, parte de los encuestados expresaban espontáneamente que la calificaban con un puntaje bajo debido a que no tenían tiempo disponible para ser parte del comité. Los resultados obtenidos en este punto instan a emprender acciones para incentivar la participación en el comité de organización, de manera que los SPA continúen a futuro.

8. Discusión y conclusiones

8.1 Logros y aportes

Los talleres han contribuido al logro de los objetivos del Comité de Desarrollo Personal y Espiritual de ASOJAV y a la generación de los beneficios que éste espera dar a los asociados, como se evidenció en los resultados de la encuesta. Los SPA también han permitido dar a conocer ASOJAV a los participantes y motivarlos a vincularse a la asociación. Adicionalmente han ayudado a crear una buena imagen de la asociación en las directivas de la Universidad debido a la permanencia en el tiempo de esta iniciativa.

Los SPA contribuyen al desarrollo de competencias genéricas en sus participantes

especialmente aquellas relacionadas con la javerianidad (ver ejemplos en el anexo III). Por otro lado, el atraer a los SPA personas que normalmente no asisten a eventos relacionados con el desarrollo personal y espiritual, ha sido sin duda otro de los logros obtenidos. Un aporte adicional es el de brindarles a los participantes herramientas prácticas para llevar a la práctica el evangelio. Además de generar una nueva estrategia de enseñanza-aprendizaje la cual puede, a futuro, adaptarse para ser usada en otros contextos.

8.2 Aspectos a mejorar

Si bien se han obtenido resultados interesantes con los SPA, es importante mejorar su capacidad de atraer más personas, fortalecer redes sociales, generar espacios que contribuyan a mejorar la relación con Dios y vincular a los participantes a la organización de los talleres.

Para aumentar la capacidad de atraer personas, un punto vital es la difusión de la información acerca de los SPA, pues estos aún no son conocidos por muchos integrantes de la comunidad universitaria, por lo que los medios actuales de difusión deben complementarse con otros adicionales, y para esto es de vital importancia tener acceso a más medios de comunicación institucionales.

Otro elemento para que más personas participen en los SPA es programarlos en diferentes días de la semana, pues participantes de ediciones anteriores afirman que el horario actual se cruza con algunas de sus actividades y por ello no han podido volver a asistir. Otra posible estrategia para ayudar a aumentar el número de participantes es publicar con anticipación las fechas y horas de los SPA de cada

semestre, de manera que las personas puedan reservar el tiempo en sus agendas. Otra sugerencia dada por los participantes es realizar parte de las reuniones fuera de la Universidad para facilitar el desplazamiento de aquellos que viven o trabajan alejados de esta institución.

Para que los SPA ayuden a fortalecer más las redes sociales de los participantes, es recomendable programar algunas actividades de integración y emplear sitios web como Facebook para estimular que las personas se mantengan en contacto. Lo anterior también puede reforzarse con la asistencia más continua a los talleres, hay que explicar a los participantes la importancia de nutrir las relaciones que inician en los SPA para que se fortalezcan y den frutos a nivel personal y profesional.

Con el fin de aumentar la capacidad que tienen los SPA de generar espacios que contribuyan a fortalecer la relación con Dios, es posible a partir del interés de los participantes, programar algunos con temas relacionados con este aspecto. Además con el apoyo del Centro Francisco Javier y de otras personas formadas en Teología, se puede analizar la manera de hacer más dinámico e impactante el tiempo que usualmente se dedica al tema religioso en los talleres.

Para vincular más personas al comité organizador resulta de gran ayuda la información de las encuestas realizadas como parte del presente artículo, pues se puede contactar a quienes expresaron en ellas su deseo de hacer parte de este proyecto. También es recomendable difundir formas de colaborar con la organización de los SPA sin necesidad de emplear mucho tiempo o de asistir a reuniones; por ejemplo, una de las participantes du-

rante la realización de las encuestas se ofreció a hacer llamadas desde su casa cuando fuera necesario.

Para obtener una mejor y más permanente retroalimentación de los resultados obtenidos pueden diseñarse a futuro diferentes tipos de evaluación que complementen la presentada en el presente artículo. En conclusión, las acciones requeridas para fortalecer los SPA son sencillas y están en gran medida bajo el control de los organizadores, lo que permite que los cambios necesarios sean más fáciles de implementar.

8.3 Conclusiones

- La técnica de los SPA es una excelente estrategia de acompañamiento para que los egresados fortalezcan su crecimiento personal, acorde a los principios y valores de la Pontificia Universidad Javeriana.
- Esta experiencia ha demostrado además que es posible generar y fortalecer redes de apoyo y cooperación entre profesionales egresados.
- El sentido de pertenencia y de compromiso para con la institución es otro de los beneficios que esta dinámica ha fortalecido entre la población atendida.
- Es importante desarrollar una estrategia de acompañamiento a miembros de la comunidad interesados en aprender la técnica, de forma tal que se consolide un equipo de trabajo robusto e interdisciplinario que permita en el mediano plazo, hacer extensivo el beneficio a más personas.

8.4 Próximos pasos

En el mediano plazo se busca difundir los SPA en otros ámbitos académicos ignorados

para que más personas puedan apropiarse de ellos, no sólo para emplearlos con egresados sino con otros miembros de la comunidad educativa. También es importante iniciar su difusión en otros contextos académicos y empresariales, pues el desarrollo de las competencias genéricas es una necesidad común a muchas organizaciones, y los SPA en su estructura no tienen ningún elemento que restrinja su empleo únicamente a ámbitos ignacianos.

Para contribuir a la difusión de los SPA es posible realizar un manual incluyendo los aspectos tratados en el presente artículo, así como el material empleado en diversos SPA y el registro fotográfico de las actividades realizadas, de manera que los interesados en el tema tengan ejemplos prácticos de la aplicación de la estrategia de enseñanza-aprendizaje. También puede implementarse un curso de formación de coordinadores de SPA.

Actualmente la autora de los SPA, aprovechando la experiencia adquirida en este tipo de talleres, desarrolla otra estrategia de enseñanza aprendizaje que permite trabajar de forma integrada competencias genéricas y laborales con estudiantes de pregrado de la carrera de Administración de Empresas en la Pontificia Universidad Javeriana de Cali.

Bibliografía

- Alles, M. & Pontificia Universidad Javeriana Cali. Vicerrectoría Académica. Ofician de gestión Profesor. (2009). Dimensión de excelencia humana y calidad relacional. Cali: Pontificia Universidad Javeriana.
- Ausubel, D. P. (2002). Adquisición y retención del conocimiento: Una perspectiva cognitiva. Barcelona: Paidós. p. 25-27.
- Arias, J. & Gómez A. (2011). Informe cuestionario de control Trekker: Primer semestre de 2011. Medellín. Universidad Nacional de Colombia Sede Medellín Facultad de Minas.
- Bernard, J. (1999). Estrategias de Aprendizaje: Cómo Aprender y Enseñar Estratégicamente en la Escuela. Madrid: Madruño.
- Beneitone, P., Esquetini C., González, J., Maletá M. M., Siufi G., Wagenaar R. (2007) Reflexiones y perspectivas de la educación Superior en América Latina: Informe Final Proyecto Tuning América Latina 2004-2007. Bilbao: Publicaciones de la Universidad de Deusto. p. 33-72.
- Calderón, G., Naranjo J., Álvarez, C. (2007). La gestión humana en Colombia: Características y tendencias de la práctica y la investigación. Estudios gerenciales, Vol.23 N°.103 p.39-64.
- Carretero, M. (1993). Constructivismo y educación. Zaragoza: Edelvives. p. 21.
- Chabot, D., & Chabot, M. (2009). Pedagogía emocional: Sentir para aprender: integración de la inteligencia emocional en el aprendizaje. México, D.F: Alfaomega. p.20, 162-168.
- Chaux, E., Bustamante A., Castellanos M., Jiménez M. Nieto A., Rodríguez G., Blair R., Molano A., Ramos C., Velásquez A. (2008). Aulas en Paz (Classrooms in Peace): 2. Teaching Strategies. Interamerican Journal of Education for Democracy. Vol.1 N°.2 p. 167-187.
- Castillo, F., Montaña D., Tejada A. (2011). Diseño, implementación y evaluación de

- un programa formativo en competencias para la vida de líderes de la comunidad afrocolombiana Copdiconc. Trabajo de grado psicología. Cali: Universidad del Valle.
- DANE (2012). Comunicado de prensa: pobreza en Colombia. Recuperado julio 28 de 2012. http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/condiciones_vida/pobreza/cp_pobreza_2011.pdf
- Díaz, F & Hernández, G (2002). Estrategias docentes para un aprendizaje significativo: una interpretación constructivista. México: Mc Graw Hill. p. 36
- Duque, M. & Uribe, A. (2008). Métodos de desarrollo de competencias conductuales utilizados en cargos directivos. Trabajo de Grado Psicología. Cali: Pontificia Universidad Javeriana.
- Domínguez, J. (2011). Colombia solamente supera a Haití y Angola en desigualdad. Recuperado julio 28 de 2012. <http://www.portafolio.co/economia/colombia-solamente-supera-haiti-y-angola-desigualdad>
- Escudero, J. (1981). Modelos didácticos: planificación sistemática y autogestión educativa. España: Oikos-Tau Ediciones. p. 117.
- Fortin, A., & Legault M. (2010). Development of Generic Competencies: Impact of a Mixed Teaching Approach on Students' Perceptions. Accounting Education: An International Journal. Vol. 19 N°.1-2, 93-122.
- Goleman, D. (1996). Inteligencia emocional. Barcelona: Kairos. p. 75
- González J. & Wagenaar R. (2003). Tuning Educational Structures in Europe: Informe Final Fase Uno. Bilbao: Universidad de Deusto.
- Jackson, D. (2010) An international profile of industry relevant competencies and Skill gaps in modern graduates. International Journal of Management Education, Vol. 8 N°.3, 29-58.
- Kember, D. (2009). Nurturing generic capabilities through a teaching and learning environment which provides practice in their use. High Educ, Vol. 57, 37-55.
- Kolvenbach, P. (1989, Julio 7). Características. Discurso en la Universidad de Georgetown.
- Kolb, D.A. (1984). Experiential learning: Experience as the source of learning and development. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall. p.41
- Manrique D., Molano S., Plata C., Guerrero A. Caracterización de las estrategias de desarrollo de las competencias de liderazgo identificadas por líderes reconocidos. Trabajo de grado Psicología. Cali: Pontificia Universidad Javeriana.
- Redacción NM (2012). Ciudades de Latinoamérica dominan la lista de las más peligrosas del mundo. Recuperado julio 28 de 2012. <http://noticiasmontreal.com/18154/latinoamerica-domina-la-lista-de-ciudades-mas-peligrosas-del-mundo/>
- Tobón, S. (2004). Las competencias en el sistema educativo: De la simplicidad a la complejidad. Congreso colombiano de formación basada en competencias. Medellín: Ministerio de Educación Nacional y Asenof.
- Tobón, S. (2006). Formación Basada en Competencias: Pensamiento Complejo,

Diseño Curricular y Didáctica. Bogotá:
Ecoe Ediciones.
Ventura, M., Zapata C. M., Arango S.
(2010). Herramientas para la promoción

y desarrollo de competencias transver-
sales en los programas de Ingeniería de
la Universidad Nacional de Colombia.
Medellín: LitoNueve. p.1-3

Anexo I Nuevo Formato de Evaluación

Formato evaluación anónima participantes SPA	
Título SPA:	Fecha:

Instrucciones. Califique el presente SPA de uno (1) a cinco (5) para cada uno de los siguientes criterios, donde uno (1) significa muy deficiente y cinco (5) excelente.

Criterio

Califi.

Impacto

1. Contribución al enriquecimiento de su excelencia personal, como profesional javeriano.
2. Generación de oportunidades para mejorar su relación con Dios o su poder superior.
3. Aporte a la mejora de su inteligencia emocional, es decir, al uso constructivo de las emociones.
4. Ayuda a la mejora de sus relaciones familiares.
5. Creación de oportunidades para fortalecer sus redes sociales, es decir, de mejorar sus relaciones.

Coordinador

6. Conocimiento teórico del tema trabajado.
7. Experiencia práctica en el tema tratado.
8. Empleo de actividades prácticas.
9. Contribución a la generación de un ambiente propicio de trabajo.

Desempeño grupal

10. Grado de respeto entre los participantes.
11. Capacidad de escucha.
12. Participación en las actividades planteadas.

Desempeño personal

13. Puntualidad.
14. Búsqueda de la integración con el grupo.
15. Profundización durante las reflexiones.
16. Establecimiento sincero de propósitos de cambio.

Logística

17. Medida en la que el lugar tiene condiciones adecuadas para la realización del SPA.
18. Calidad del refrigerio.

Aspectos positivos:

Aspectos a mejorar:

Otros comentarios:

Anexo II

Cuestionario para evaluar el impacto de los SPA en los participantes

Con el fin de conocer los beneficios que los SPA dan a los participantes y realizar mejoras a futuro le solicitamos por favor suministrar la siguiente información.

Parte I

Para cada una de las siguientes preguntas elija la respuesta que mejor refleje su opinión, teniendo en cuenta que en una escala de 1 a 6, 1 significa que los SPA no le aportan nada con respecto al tema preguntado, y 6 que los SPA le aportan mucho.

1. ¿Considera usted que los SPA ha contribuido a enriquecer su excelencia personal como profesional javeriano?

Nada	1	2	3	4	5	6	Mucho

2. ¿Dichos talleres le han generado oportunidades para mejorar su relación con Dios, u aquel poder superior en el que usted cree?

Nada	1	2	3	4	5	6	Mucho

3. ¿Le han proporcionado los SPA la oportunidad de fortalecer sus redes sociales, es decir, de mejorar sus relaciones?

Nada	1	2	3	4	5	6	Mucho

4. ¿Le ayudan estos talleres a desarrollar un mayor sentido de la responsabilidad social?

Nada	1	2	3	4	5	6	Mucho

5. ¿Considera que estos eventos contribuyen a aumentar su inteligencia emocional, es decir, al uso constructivo de las emociones?

Nada	1	2	3	4	5	6	Mucho
------	---	---	---	---	---	---	-------

6. ¿Cree que los SPA aumentan el prestigio de la Universidad?

Nada	1	2	3	4	5	6	Mucho
------	---	---	---	---	---	---	-------

7. ¿Opina usted que su participación en estas actividades ayuda a mejorar sus relaciones familiares?

Nada	1	2	3	4	5	6	Mucho
------	---	---	---	---	---	---	-------

8. ¿Piensa usted que estos talleres fortalecen sus relaciones con la Universidad como egresado?

Nada	1	2	3	4	5	6	Mucho
------	---	---	---	---	---	---	-------

9. ¿Cree usted que los SPA despiertan en usted el deseo de seguir participado en otros?

Nada	1	2	3	4	5	6	Mucho
------	---	---	---	---	---	---	-------

10. ¿Cómo resultado de su participación en los talleres, se ha sentido motivado a ser parte del comité organizador del mismo?

Nada	1	2	3	4	5	6	Mucho
------	---	---	---	---	---	---	-------

Anexo III

Ejemplos de temas tratados en los SPA y su relación con principios, valores javerianos y competencias genéricas.

SPA	Tema	Referente teórico	Valor o principio relacionado	Competencia genérica relacionada
SPA IV	Gente altamente efectiva	Covey, S. R., & Piatigorsky, J. (2009). Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva: Lecciones magistrales sobre el cambio personal. México: Paidós.	Valor: Paz-reconciliación. Valor: Convivencia	Habilidades interpersonales.
SPA IX	Cómo enfrentar de manera constructiva los temores	Sivananda, S. (1997). La Conquista del temor. Uttar Pradesh: The divine Life Society.	Valor: trascendencia	Capacidad de transformar situaciones concretas.
SPA XI	Cómo mejorar nuestra resiliencia	Siebert, A. (2007). La resiliencia: Construir en la adversidad: cómo dominar el cambio, sobrevivir a la presión y recuperarse de los contratiempos. Barcelona: Alienta Editorial	Valor: trascendencia	Capacidad para actuar en nuevas situaciones, capacidad de autogestión.
S P A XIV	Responsabilidad social empresarial individual	Forética (2008). Norma SGE 21 Sistema de gestión ética y socialmente responsable. Madrid: Foretica	Principio: sostenibilidad. Valor: libertad con responsabilidad social. Valores: solidaridad y justicia	Compromiso con su medio socio-cultural, compromiso ético, responsabilidad social y compromiso ciudadano.