

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
INSTITUTO DE POST-GRADO Y EDUCACIÓN CONTÍNUA

PROGRAMA DE MAESTRIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR

TEMA:

PROCESOS DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE EN EL DESEMPEÑO DE
LOS DOCENTES DE LA CÁTEDRA DE MARKETING, EN LA ESCUELA
DE INGENIERÍA COMERCIAL DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS DE LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL.
PROPUESTA DE GUÍA DE TÉCNICAS Y ESTRATEGIAS
METODOLÓGICAS ANDRAGÓGICAS.

PROYECTO DE TRABAJO PREVIO LA OBTENCIÓN DEL
GRADO DE **MAGÍSTER EN EDUCACIÓN SUPERIOR**

TOMO I

AUTOR: ING. MARCO ANÍBAL NAVARRETE PILACUÁN

TUTOR: MSC. JOSÉ SALAZAR SANCHEZ

GUAYAQUIL, SEPTIEMBRE DEL AÑO 2010

INFORME DE APROBACIÓN DEL ASESOR (A)

Señor Doctor
Francisco Morán Márquez, MSc.
**Decano de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la
Educación**
Ciudad

De mi consideración:

En atención a la resolución del H. Consejo Directivo de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de fecha 1 de junio del 2010, en la que se me designó Asesor (a) de la Tesis de Grado del estudiante **ING. COM. MARCO NAVARRETE PILACUÁN**, con el tema **“PROCESOS DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE EN EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LA CÁTEDRA DE MARKETING, EN LA ESCUELA DE INGENIERÍA COMERCIAL DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS DE LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL** y Propuesta: **GUÍA DE TÉCNICAS Y ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS ANDRAGÓGICAS**”, del Programa de **Maestría Educación Superior**, tengo a bien presentar a usted, el siguiente informe:

De conformidad con el Reglamento del Instituto de Post-Grado y Educación Continua, sobre el diseño del Proyecto de Investigación y Propuesta planteada, los que han sido desarrollados de manera satisfactoria y por el cumplimiento dado a las directrices y recomendaciones impartidas por el(a) suscrito (a), se procede a la aprobación del presente Trabajo de Investigación..

Lo que llevo a su conocimiento, para los fines legales correspondientes.

Atentamente,

MSc. JOSÉ SALAZAR SÁNCHEZ

Guayaquil, Septiembre del 2010

DEDICATORIA

La presente tesis, va dedicada con todo mi amor a las personas más importantes de mi vida:

Mi esposa y mis hijos, quienes son el pilar de mi vida y que están siempre conmigo en los buenos y malos momentos.

Agradezco también a mis padres, por quienes he obtenido muchos logros en el transcurso de mi desarrollo espiritual y personal.

A mis suegros, por brindarme algo muy valioso: su tiempo, además de toda la colaboración durante la realización de este nuevo reto.

A mis hermanos y familiares por todo su apoyo, del que necesité en algún momento.

Marco Aníbal

AGRADECIMIENTO

Al finalizar mis estudios de postgrado deseo expresar mi sincero agradecimiento a quienes de una u otra manera constituyeron un apoyo para esta nueva faceta.

En primer lugar a Dios por ser mi creador y guía espiritual.

De manera muy especial al MSc. José Salazar Sánchez quien, con sus vastos conocimientos y sabios consejos, supo darme las herramientas y la confianza necesarias para lograr éste trabajo.

A la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación; por facilitar la superación de muchas personas con estos estudios de postgrado.

A la Facultad de Ciencias Administrativas, donde realicé los estudios y estadísticas que fueron básicas en el presente trabajo.

A mis queridos amigos: Alexandra, Ronny, Tito y Milton quienes fueron un gran soporte en los momentos de debilidad durante la investigación.

A todos ellos muchas gracias.

Marco Aníbal

INDICE

	Páginas
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	VII
ÍNDICE DE TABLAS.....	VIII
ÍNDICE DE ANEXOS.....	IX
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I	
EL PROBLEMA.....	4
Situación.....	6
Causas del problema.....	7
Delimitación del problema.....	7
Formulación del problema.....	8
Evaluación del problema.....	8
Objetivos.....	10
Generales.....	10
Específicos.....	10
Justificación e importancia.....	11
CAPÍTULO II	
MARCO TEORICO.....	14
Fundamentación filosófica.....	14
Horizontalidad.....	14
Participación.....	15
Fundamentación sociológica.....	16
Fundamentación andragógica.....	18
Fundamentación psicológica.....	23
Antecedentes del estudio.....	25
Fundamentación teórica.....	25
Diferencia entre pedagogía y andragogía.....	25
Diferencias con respecto al objeto de estudio pedagogía.....	26
Andragogía.....	26
Modelo andragógico.....	27
Énfasis en el proceso.....	27

Procesos mentales en el aprendizaje del adulto.....	27
Diferencia en lo que a la evaluación se refiere.....	28
Evaluación andragógica.....	29
Praxis andragógica.....	29
Horizontalidad.....	30
Ambiente psicológico.....	31
El hecho andragógico.....	33
Fundamentación legal.....	34
Definiciones conceptuales.....	37
Estrategias de enseñanza.....	40
Estrategias de aprendizaje.....	40
Orientación-aprendizaje.....	41
Aprendizaje en el adulto.....	41
Coevaluación.....	43
Técnicas.....	43
Técnicas de enseñanza-aprendizaje grupal.....	45
Grupos de discusión.....	46
Simposio.....	50
El panel.....	50
Mesa Redonda.....	51
Plenaria o foro.....	52
Las escenificaciones.....	53
Técnica de los caballos.....	53
Rejilla.....	57
Técnica de jerarquización.....	61
Solución de problemas: Estudio de casos e incidentes críticos.....	65
Técnica de estudio de casos.....	69
Técnica de incidente crítico.....	74
Técnica de los cuadrados de bavelas.....	79
Técnica de Mipps y Words.....	84
Técnica de la NASA.....	90
Variable e indicadores.....	98

CAPÍTULO III **102**

METODOLOGIA.....	
Modalidad de la Investigación.....	102
Tipos de Investigación.....	104
Población y Muestra.....	105
Operacionalización de las variables.....	107
Instrumentos de la Investigación.....	108
La entrevista.....	108
Empleo de la entrevista.....	108
La encuesta.....	109
Riesgo que conlleva la aplicación de cuestionarios.....	109
Tipos de preguntas que pueden plantearse.....	110
Clasificación de acuerdo con su forma.....	110
Procedimiento de la investigación.....	111

Recursos.....	112
Cronograma.....	113

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS.....	114
Resultados de la entrevista.....	114
Resultados de la encuesta.....	127

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	139
Conclusiones.....	139
Recomendaciones.....	141

ANEXOS.....	142
--------------------	------------

BIBLIOGRAFÍA.....	161
--------------------------	------------

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Páginas
Grafico # 1: Hecho andragógico.....	34
Grafico # 2: ¿Qué asignaturas de marketing ha impartido en la facultad?	115
Grafico # 3: Por la experiencia adquirida, ¿Qué asignatura de marketing cree usted, que domina mejor?.....	116
Grafico # 4: ¿Ha laborado en el área de marketing a nivel empresarial?	117
Grafico # 5: ¿Tiene alguna especialidad en marketing?.....	118
Grafico # 6: ¿Tiene estudios de postgrado en educación superior, en educación de adultos, o afines?.....	119
Grafico # 7: Usa metodología y estrategias al impartir sus asignaturas dentro del aula de clase?.....	120
Grafico # 8: ¿Qué metodología y tipo estrategia aplica?	122
Grafico # 9: ¿Con qué frecuencia utiliza las TICs (Tecnologías de la Información y Comunicación) en sus actividades docentes?.....	123
Grafico # 10: En su desempeño docente ¿Aplica Técnicas Andragógicas?.....	124
Grafico # 11: ¿Está de acuerdo en que se diseñe una guía que contenga metodologías y técnicas andragógicas para actualizar y consolidar el desempeño docente en nuestra Facultad?.....	125
Grafico # 12: ¿Participaría usted en un seminario o taller, sobre la aplicación de metodologías, estrategias y técnicas andragógicas en el desempeño docente?.....	126
Grafico # 13: ¿Estuvo matriculado en las asignaturas: <i>fundamentos de marketing, administración de marketing, investigación de mercado y gestión de marketing</i> que corresponden a la carrera de Ingeniería Comercial, en la facultad de ciencias administrativas de la Universidad de Guayaquil?.....	127
Grafico # 14: ¿Las asignaturas antes mencionadas, fueron para usted?	128
Grafico # 15: ¿Considera usted, que las asignaturas de marketing han aportado en su crecimiento profesional?.....	129
Grafico # 16: ¿Los docentes en las asignaturas de marketing, le dieron a conocer previamente, los contenidos que tratarían a lo largo del período lectivo?.....	130
Grafico # 17: ¿El docente cumplió con los contenidos ofrecidos al inicio del periodo lectivo?.....	131
Grafico # 18: ¿Las clases en las asignaturas de marketing fueron participativas?.....	132
Grafico # 19: ¿Los docentes aplicaron las TICs (Tecnologías de la Información y Comunicación) en las actividades docentes?.....	133
Grafico # 20: ¿Se realizaron talleres y trabajos en las clases de las asignaturas de marketing?.....	134
Grafico # 21: Considera usted, que el docente, tiene los conocimientos apropiados y necesarios de las asignaturas de marketing?.....	135

Grafico # 22: Sintió alguna dificultad en el aprendizaje del conocimiento impartido por el docente?.....	136
Grafico # 23: ¿Trabaja actualmente o ha trabajado en cargos administrativos?.....	137
Grafico # 24: ¿Ha tenido la oportunidad de aplicar los conocimientos adquiridos en su actividad laboral?.....	138

ÍNDICE DE TABLAS

	Páginas
TABLA I: Diferenciación entre pedagogía y andragogía.....	21
TABLA II: Diagrama de formación de grupos para técnicas de estudio...	59
TABLA III: Operacionalización de las variables.....	107
TABLA IV: Presupuesto de gastos de tesis.....	112
TABLA V: ¿Qué asignaturas de marketing ha impartido en la facultad?.	115
TABLA VI: Por la experiencia adquirida, ¿Qué asignatura de marketing cree usted, que domina mejor?.....	116
TABLA VII: ¿Ha laborado en el área de marketing a nivel empresarial?.	117
TABLA VIII: ¿Tiene alguna especialidad en marketing?.....	118
TABLA IX: ¿Tiene estudios de postgrado en educación superior, en educación de adultos, o afines?.....	119
TABLA X: Usa metodología y estrategias al impartir sus asignaturas dentro del aula de clase?.....	120
TABLA XI: ¿Qué metodología y tipo estrategia aplica?	121
TABLA XII: ¿Con qué frecuencia utiliza las TICs (Tecnologías de la Información y Comunicación) en sus actividades docentes?.....	123
TABLA XII: En su desempeño docente ¿Aplica Técnicas Andragógicas?.....	124
TABLA XIV: ¿Está de acuerdo en que se diseñe una guía que contenga metodologías y técnicas andragógicas para actualizar y consolidar el desempeño docente en nuestra Facultad?.....	125
TABLA XV: ¿Participaría usted en un seminario o taller, sobre la aplicación de metodologías, estrategias y técnicas andragógicas en el desempeño docente?.....	126
TABLA XVI: ¿Estuvo matriculado en las asignaturas: <i>fundamentos de marketing, administración de marketing, investigación de mercado y gestión de marketing</i> que corresponden a la carrera de Ingeniería Comercial, en la facultad de ciencias administrativas de la Universidad de Guayaquil?.....	127
TABLA XVII: ¿Las asignaturas antes mencionadas, fueron para usted?	128
TABLA XVIII: ¿Considera usted, que las asignaturas de marketing han aportado en su crecimiento profesional?.....	129

TABLA XIX: ¿Los docentes en las asignaturas de marketing, le dieron a conocer previamente, los contenidos que tratarían a lo largo del período lectivo?.....	130
TABLA XX: ¿El docente cumplió con los contenidos ofrecidos al inicio del periodo lectivo?.....	131
TABLA XXI: ¿Las clases en las asignaturas de marketing fueron participativas?.....	132
TABLA XXII: ¿Los docentes aplicaron las TICs (Tecnologías de la Información y Comunicación) en las actividades docentes?.....	133
TABLA XXIII: ¿Se realizaron talleres y trabajos en las clases de las asignaturas de marketing?.....	134
TABLA XXIV: Considera usted, que el docente, tiene los conocimientos apropiados y necesarios de las asignaturas de marketing?.....	135
TABLA XXV: Sintió alguna dificultad en el aprendizaje del conocimiento impartido por el docente?.....	136
TABLA XXVI: ¿Trabaja actualmente o ha trabajado en cargos administrativos?.....	137
TABLA XXVII: ¿Ha tenido la oportunidad de aplicar los conocimientos adquiridos en su actividad laboral?.....	138

ÍNDICE DE ANEXOS

	Páginas
Anexo # 1.....	143
Anexo # 2.....	144
Anexo # 3.....	145
Anexo # 4.....	147
Anexo # 5.....	150
Anexo # 6.....	151
Anexo # 7.....	152
Anexo # 8.....	153
Anexo # 9.....	154
Anexo # 10.....	155
Anexo # 11.....	156
Anexo # 12.....	157
Anexo # 13.....	158
Anexo # 14.....	159
Anexo # 15.....	160

RESUMEN

La calidad del perfil competitivo marca la diferencia entre las universidades que funcionan en el país, sin embargo, el trasfondo analítico descubre una cadena de situaciones sometidas a un prolijo estudio; es el caso de la identificación de las funciones y modos de trabajo de los grupos interactuantes, tales como los docentes y los estudiantes.

Por mucho tiempo se ha tratado la problemática del interés de los estudiantes, el presente estudio se orienta a una perspectiva de análisis diferente, estudiando las metodologías y técnicas de enseñanza, es decir, andragogía aplicada a los estudiantes y su alcance de llegar a la mente del oyente para su posterior entendimiento.

Es indispensable que el nivel educativo de nivel superior mejore para que las empresas cuenten con personal calificado, pero para ello se debe de realizar cambios en el desarrollo del proceso de enseñanza - aprendizaje, para lo cual el presente producto de investigación tratara de alguna manera de contribuir a que se logre lo antes anunciado, analizando dentro de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil, las técnicas y estrategias metodológicas que aplican en la actualidad los docentes en sus actividades, para determinar las falencias de las mismas, planteando así una problemática que posteriormente va a ser resuelta con la creación de la propuesta donde se determinará las técnicas y estrategias metodológicas apropiadas para los adultos en la cátedra de marketing, de tal forma que se contribuya a mejorar el perfil de salida del profesional.

Enseñanza, Aprendizaje, Desempeño, Docencia.

ABSTRACT

The quality of the competitive edge makes the difference between universities operating in the country, however, the background analytical discovers a chain of events is subject to a detailed study, is for identifying the functions and modes work of interacting groups, such as teachers and students.

It has long discussed the issue of interest students, this study aims at an analytical perspective different study methodologies and teaching techniques, ie andragogy applied to students and their scope to reach the mind the listener for further understanding.

It is essential that the educational level of higher level to improve companies have qualified, but this is due to changes in the development of the teaching – learning for which this product was some research way to contribute to the achievement as soon as announced, looking within Faculty of Administrative Sciences, University of Guayaquil, methodological techniques and strategies that apply in Currently teachers in their activities and to identify gaps of them, thus posing a problem that will subsequently be resolved with the creation of the proposal which will determine the methodological techniques and strategies appropriate for adults in professor of marketing, so as to contribute to raising the profile professional output.

Teaching, learning, performance, teaching.

INTRODUCCIÓN

La educación puede considerarse como un fenómeno real, social, excepcional, necesario, dinámico y de acción permanente en la vida de los seres humanos; este complejo acontecimiento, está condicionado por factores de variada naturaleza: antecedentes históricos, fundamentos culturales, corrientes filosóficas, concepciones de la vida, el mundo y el universo, progreso científico y tecnológico y situaciones sociales y políticas, entre otros; todo esto determina la enorme cantidad de posiciones, doctrinas e interpretaciones diferentes, y algunas veces contrapuestas, que existen en torno al quehacer docente.

El término educación ha sido equivalente a formación académica, que involucra preferentemente a niños/as y jóvenes, donde el adulto no tendría cabida. Esta ponencia fundamenta su estudio en la educación del ser adulto donde los principios filosóficos determinan que el proceso de enseñanza aprendizaje en los adultos es complejo, por lo tanto requiere seleccionar técnicas y estrategias metodológicas diversas que se aplica a los niños y jóvenes en el ámbito educativo.

De tal forma que el empleo de una educación andragógica proporcionaría al individuo adulto las herramientas y oportunidades para actuar de manera consciente y por tanto responsable y autónoma en la toma de decisiones de su vida, particularmente en aquellas que le signifiquen crecimiento intelectual, aprendizaje y adquisición de conocimientos a partir de su intervención participativa y la combinación de experiencias en una relación de igualdad.

Lo anterior, puede conducir a inferir que con el transcurso del tiempo, los conceptos, principios, ideas, hipótesis y teorías fundamentales relativas a la educación, cambian o evolucionan notablemente en mayor o menor cuantía. La razón de ser del referido fenómeno, conformado por elementos diversos, puede atribuirse a la ineludible e imperiosa necesidad

que han tenido todas las sociedades, a nivel planetario, de educar al hombre en cualquier momento de su vida.

El análisis y las soluciones dadas a los problemas de mayor interés, que surgen como consecuencia del hecho educativo, deben fundamentarse en modelos científicos que le den soporte a la teoría correspondiente o que contribuyan al surgimiento de nuevas posiciones. Está plenamente demostrado que, casi siempre, en todas las épocas históricas ocurrieron cambios significativos y tendencias que favorecieron la formulación de elementos científicos básicos, que al enriquecerse con el acopio de experiencias y la presencia activa de un fértil proceso evolutivo de los modelos, sustentaron el surgimiento de las conocidas Ciencias de la Educación que, hasta el presente, han proporcionado respuestas acertadas a muchos requerimientos del hombre en lo que respecta a su educación. En otro orden de ideas, las diferencias fundamentales que aparecen en escenarios en los que se realizan los procesos de enseñanza y de autoaprendizaje en los distintos momentos de la vida del hombre, aunado al cúmulo de experiencias que éste adquiere, son factores que han incidido eficazmente en el incremento y profundización del trabajo investigativo en el extenso ámbito de la docencia.

Por lo expuesto es necesario que en la educación del adulto se utilicen metodologías, técnicas y estrategias andragógicas para que los aprendizajes sean significativos de acuerdo a los tópicos que se tratan en las diversas cátedras, mas aún en la de marketing en la cual se aplican todos los conocimientos en la vida laboral, por esta razón es que surge descontento en los estudiantes al no saber aplicar los conocimientos adquiridos a lo largo de su carrera universitaria, lo cual los lleva al fracaso profesional.

Es necesario que la universidad asuma el rol de verdadera formadora con las técnicas y metodologías apropiadas en las actividades académicas para que se logren obtener por parte del estudiante las competencias necesarias para que se pueda desenvolver en su vida profesional, por ende la sociedad gane al tener profesionales eficientes.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Ubicación en un contexto.

El proceso de enseñanza aprendizaje de adultos mayores, que consiste en procesar información variada; para esto, la organiza, la clasifica y luego le realiza generalizaciones de manera efectiva; es decir, el adulto aprende por comprensión, lo que significa que primero entiende y después memoriza. En consecuencia el adulto aprende en forma diferente al proceso correspondiente en los niños y adolescentes.

La Educación de Adultos._ es el desarrollo integral de la personalidad del hombre, como consecuencia de los permanentes cambios en el campo científico y tecnológico, la democratización de la educación, y la constante inquietud del hombre por actualizar y adquirir nuevos conocimientos, que le permitan desempeñar eficientemente sus funciones en el campo socio-económico. Savicevic, Dusan. (1986; 170).

Esto conlleva un grado de preparación para mantener la actividad docente activa, lo que exige la aplicación de metodologías andragógicas apropiadas basadas en técnicas y estrategias.

Los inconvenientes de no preparar las actividades docentes en los parámetros antes enunciados es lo que se evidencia en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil, lo que desmotiva al estudiante, ya que no son participativas, por ende en ciertas materias los estudiantes las consideran aburridas, donde no se les incentiva la interactividad y por consiguiente se crea una barrera entre el estudiante y docente.

En muchas ocasiones tanto como estudiante, y actualmente como asistente de cátedra en la materia de gestión de marketing, he sido testigo de la inconformidad de los estudiantes a este distanciamiento Docente-Estudiante, Hasta el punto de convertirse en un monólogo donde el Estudiante se convierte en receptor, sin la oportunidad de exponer su punto de vista lo que no le permite desarrollar pensamientos.

Esto es un factor determinante en algunos casos de que exista en la actualidad profesionales de las carreras que oferta la unidad académica expuesta sin la complejidad de resolver problemas en el mundo laboral, ya que su manera de percibir el conocimiento no se dio a cabalidad, no se aplicaron estrategias en los procesos de aprendizaje en la etapa de su vida universitaria.

Esto es una deuda que tiene la entidad con la sociedad ya que se debe cumplir con las exigencias del mundo moderno que involucra la participación, creatividad y estrategias para resolver problemas de los aspectos laborales que tienen los profesionales.

En base a los conocimientos adquiridos en la trayectoria como estudiante en el programa de estudio de la Maestría en Educación Superior, se determinó el problema siguiente; la incomodidad de los cerca de cinco mil estudiantes con respecto a la forma de impartir las clases por parte de la mayoría de los profesores.

Situación conflicto.

Debo indicar que los profesores son excelentes profesionales en su carrera, pero esto no es suficiente para ser excelentes maestros, y transmitir adecuadamente los conocimientos que darán como resultado profesionales de calidad con bases sólidas.

Gracias a los métodos y técnicas que se imparten en la Maestría en Educación Superior, se puede determinar la necesidad de los profesionales de prepararse en educación y con estas valiosas herramientas llevar una clase amena e interactiva con gran valor cognoscitivo y excelentes valores morales y éticos aplicables a la vida y en beneficio de una mejor sociedad donde el ser humano sea un ente autónomo y trascendente de manera positiva.

Es importante mencionar que el Conocimiento es universal, la participación se convierte en Fortalecimiento, obedece a un modelo mental del Rol del Docente desde hace 40 o 50 años atrás. Modelo que trae en su rol y afecta su desempeño docente.

El Modelo Mental que tienen los docentes sobre el estudiante es hacer cumplir, hacer tareas, pero en el proceso de aprendizaje no aplican lo aprendido, es decir no se forma por competencias, ya que no se desarrolla destrezas, habilidades.

Este problema se da más en las universidades públicas, ya que tienen personal estable con años de trabajo, que en su mayoría no se actualizan en las nuevas estrategias y metodologías, por ende el perjudicado es el educando, lo cual se pudo demostrar con la calificación del CONEA sobre las universidades, donde las tradicionales y más antiguas deberían tener una mejor calificación y no la obtuvieron en el

informe las mejores evaluadas en la región costa fueron las universidades particulares.

Causas del problema.

Se puede inferir que las causas que originan que los docentes no realicen las clases amenas, interactivas, participativas es por:

- Desconocimiento de la aplicación de las nuevas técnicas y estrategias metodológicas andragógicas.
- Falta de preparación en el ámbito pedagógico.
- No dedican el tiempo adecuado para preparar sus actividades.
- No planifican los eventos curriculares.
- Docentes no dispuestos a actualizarse, es decir que se resisten al cambio.

Esto tiene como consecuencias en los estudiantes lo siguiente:

- Insatisfacción.
- Clases aburridas
- Desmotivación
- Bajo nivel de percepción de conocimientos
- Profesionales que no cumplen las competencias
- Deserción estudiantil
- Pérdida del año en la asignatura.

Delimitación del problema

Campo: Educación Superior

Área: Psicopedagógica – metodológica

Aspecto: Técnicas y Estrategias metodológicas andragógicas.

Tema: Guía de técnicas y estrategias metodológicas andragógicas.

Formulación del problema.

¿Cómo incide la aplicación de Metodologías, Estrategias y Técnicas Andragógicas en la mejora de los Procesos de Interaprendizaje de los estudiantes del Área de Marketing de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil en el año 2010-2011?

Variable independiente

- Aplicación de Metodologías, Estrategias y Técnicas Andragógicas.

Variable dependiente.

- La Mejora de los Procesos de Interaprendizaje.

Evaluación del problema.

Delimitado

Los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil, que imparten la cátedra de marketing que es donde se ha analizado el problema expuesto.

Claro

Los docentes de esta facultad requieren conocimientos de las técnicas y estrategias metodológicas Andragógicas para que las apliquen a los/las estudiantes de tal manera que se mejore el proceso de enseñanza aprendizaje y se tenga calidad de profesionales.

Evidente

Los docentes de esta entidad deben tener conocimientos de las técnicas y estrategias metodológicas Andragógicas para que las apliquen en sus actividades docentes de interaprendizaje, de tal manera que mejoren las actividades académicas.

Relevante.

Adquirir las técnicas y estrategia aplicada a las personas adultas por parte de los docentes es fundamental para el proceso de enseñanza aprendizaje ya que el adulto conocerá a través de la aplicación o de la construcción del conocimiento lo que hará del individuo un ser autodidacta que busque siempre adquirir nuevos conocimientos

Original.

Se considera una idea novedosa ya que va a solucionar un problema de aprendizaje en los adultos mayores, lograr una mejor capacitación con la obtención de destrezas y habilidades propias de la cátedra en mejora de la carrera profesional que el adulto sigue.

Factible

La Universidad cuenta con recursos que pueden ser utilizados para el proceso de capacitación, además lo puede hacer mediante el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, de cuyas aportaciones que tiene la empresa destina un fondo para capacitar a los docentes, de esta forma se puede buscar las empresas que ofrezcan capacitaciones, o recurrir a un crédito del IECE.

Objetivo general.

Determinar las Metodologías Estrategias y Técnicas Andragógicas, a través de su Investigación y Aplicación, para mejorar los Procesos de Interaprendizaje y Desempeño de los Roles.

Objetivos específicos.

Investigar las metodologías, Estrategias y Técnicas Predominantes en el Área de Marketing, para el desarrollo de la Enseñanza y Aprendizaje.

Precisar las Metodologías, Estrategias y Técnicas que se utilizan en el desarrollo de los Procesos de Enseñanza y Aprendizaje, para los Estudiantes Universitarios (Adultos) existentes.

Diseñar una Guía con Metodologías, Estrategias y Técnicas Andragógicas.

Justificación e importancia.

La educación se define como un proceso de socialización por medio del cual las sociedades transmiten formalmente a sus nuevos miembros, a través de instituciones docentes, una serie de conocimientos, valores, lineamientos, procedimientos y directrices como normas e instrumentos de desempeño en los diferentes ámbitos de la vida de un individuo. Por lo tanto la educación comprende patrones de comportamiento, previamente establecidos por grupos de mayor experiencia y que están supuestos a ser asimilados y puestos en práctica por los estudiantes de generación en generación. Se reconocen tres tipos de educación: la formal, la no-formal y la informal. La educación formal se genera en los ámbitos de las escuelas, institutos, academias, tecnológicos, universidades y politécnicos. La educación no-formal se genera con los cursos, seminarios, talleres, mientras que la educación informal es aquella que se adquiere a lo largo de la vida.

La Paidagogía, estudia la educación de niños en su etapa de preescolar de 3 hasta 6 años de edad.

La Pedagogía estudia la educación del niño en su etapa de Educación Básica.

La Hebegogía estudia la educación del adolescente en su etapa de Educación Media y Diversificada.

La **Andragogía** estudia la educación de las personas adultas hasta la madurez.

La Gerontogogía estudia la educación de adultos en su tercera edad.

Edad Adulta Temprana (entre los 20 y 40 años)

Edad Adulta Intermedia (de los 40 a los 65 años) y

Edad Adulta Tardía (después de los 65 años de edad)

Andragogía es al adulto, como Pedagogía al Niño". El niño se somete al sistema, el adulto busca el conocimiento para su aplicación inmediata que le permita reeditar en el menor tiempo, al existir la clara conciencia de buscar ser más competitivo en la actividad que el individuo realice, más aún si el proceso de aprendizaje es patrocinado por una organización que espera mejorar su posición competitiva y mejorar sus competencias laborales se entiende como competencias al conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes orientadas a un desempeño superior en su entorno laboral, que incluyen tareas, actividades y responsabilidades, que contribuyen al logro de los objetivos clave buscados.

El rol del Participante adulto, en el proceso de aprendizaje, es diferente y se proyecta con un mayor alcance que el de ser un receptor pasivo, tomador de apuntes, conformista, resignado memorista o simple repetidor de las enseñanzas impartidas por un Instructor, Docente o Facilitador. La Participación implica el análisis crítico de las situaciones planteadas, a través del aporte de soluciones efectivas. La Andragogía como un proceso continuo de excelencia, conlleva la misión final, de proveer un mejor nivel de vida personal y laboral del discente. Ernesto Yturalde

Este trabajo de investigación, va a contribuir con una Guía de Técnicas, Estrategias Metodológicas Andragógicas. En un mundo globalizado que involucra al ser humano que es un ente competitivo, que debe estar al mismo nivel en relación a los cambios tecnológicos que se dan día a día, el país no es la excepción, por lo tanto las personas sobre todo adultas tratan de estar en este contexto, lo que conlleva a educarse en entidades de nivel superior.

El problema radica en que el adulto, tiene una diversa percepción al recibir contenidos a diferencia de los jóvenes y los niños, esto trae consigo que exista por parte de los docentes la necesidad de buscar las técnicas y estrategias metodológicas andragógicas apropiadas para que los aprendizajes sean significativos y que el estudiante las aplique en sus actividades cotidianas en beneficio propio o de su desarrollo personal que involucra la mejora de la sociedad.

De tal forma que es importante obtener a nivel universitario un estudiante competente lo cual se obtiene con el trabajo del docente en la planificación correcta y apropiada de acuerdo al tema o a la asignatura que imparte, es por consiguiente importante en esta entidad universitaria de prestigio de la ciudad de Guayaquil, la Facultad de Ciencias Administrativas se elabore una guía que ayude al docente aplicar estas herramientas para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje y que la entidad dé una rendición de cuentas a la sociedad del excelente trabajo formativo del estudiante.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Fundamentación Filosófica._

Facilitador y Participante._ Con relación a estos dos términos, A. Alcalá (1995; 11) opina lo siguiente:

“Los integrantes del proceso Andragógico son el Facilitador y el Participante.

El Facilitador orienta el aprendizaje del adulto al tratar de vincularlo a las necesidades de éste con los conocimientos y los recursos pertinentes de manera oportuna, efectiva y afectiva. Debe estar sólidamente preparado para facilitar el aprendizaje. El Participante es el eje del proceso Andragógico. Es un adulto que está orientado, asesorado y con experiencia suficiente para administrar su propio aprendizaje.”

HORIZONTALIDAD._ Este principio ha sido debidamente estudiado por Andragogos expertos en el área y han contribuido con sus opiniones en común:

La horizontalidad es donde el facilitador y el estudiante tienen características cualitativas similares (adulthood and experience) pero la diferencia la ponen las características cuantitativas (diferente desarrollo de la conducta observable).

Los adultos aprenden de manera diferente a los niños y que los entrenadores en su rol de facilitadores del aprendizaje deberían usar un proceso diferente para facilitar este aprendizaje.

Andragogía es la ciencia y el arte que al ser parte de la Antropología y estar inmersa en la educación permanente, se desarrolla a través de una praxis fundamentada en los principios de Participación y Horizontalidad.

Es una relación entre iguales; una interacción de actitudes, responsabilidades y compromisos hacia el logro de objetivos, metas y resultados exitosos. Se caracteriza por el hecho fundamental consistente en que tanto el participante como el facilitador se encuentran en igualdad de condiciones al tener ambos experiencia y adultez; que son factores determinantes para que los procesos educativos se planifiquen al considerar la madurez, las necesidades e intereses que les son propios. La función enseñar no existe, está ausente en la praxiología Andragógica.

PARTICIPACIÓN._ Principio que está ampliamente sustentado por los Andragogos: **Adam, Knowles y Alcalá.**

Félix Adam:

“La participación es que el estudiante no es un mero receptor, sino que es capaz de interactuar con sus compañeros, intercambiando experiencias que ayuden a la mejor asimilación del conocimiento. Es decir el estudiante participante puede tomar decisiones en conjunto con otros estudiantes participantes y actuar con estos en la ejecución de un trabajo o de una tarea asignada”.

Malcolm S. Knowles:

“Los adultos necesitan ser participantes activos en su propio aprendizaje”.

Adolfo Alcalá expresa:

“Proceso que al ser orientado con características sinérgicas por el Facilitador del aprendizaje, permite incrementar el pensamiento, la autogestión, la calidad de vida y la creatividad del participante adulto, con el propósito de proporcionarle una oportunidad para que logre su auto-realización”.

Es la acción de tomar decisiones en conjunto o tomar parte con otros participantes en la ejecución de tareas. El papel que le corresponde desempeñar al participante adulto va mucho más allá de ser un simple receptor, memorizador y repetidor de conocimientos durante el proceso de aprendizaje; la participación permite el análisis crítico de cualquier situación problema que afecte en forma significativa el contexto del aprendizaje correspondiente.

Fundamentación Sociológica._

Frente a este cuadro social, la constitución de la Andragogía como ciencia de la educación de los adultos tiene un fin inmediato que es "encontrar caminos adecuados que faciliten el conocimiento y tratamiento científico de la educación de adultos". La Andragogía es pues ciencia y tecnología, comprende el estudio del hecho educativo del adulto, es decir de las capacidades, acciones, circunstancias, que explican su aprendizaje y desarrollo humano.

Sobre la base de este conocimiento se elaboran principios, procedimientos, estrategias, métodos y técnicas para orientar la actividad educativa del adulto todo ello en el marco de una orientación emancipadora social e individual, no como mera tecnología instrumental, cónsona con la tradición de la teoría práctica del educación latinoamericana.

En resumen, la Andragogía tiene como fin establecer los métodos, la organización y otros aspectos destinados a hacer de la educación de adultos una tecnología útil al desarrollo integral de la especie humana."

Adam considera que los objetivos generales de la educación de adultos se pueden resumir en cuatro:

- *Estimular y ayudar al proceso de autorrealización del ser humano, mediante una adecuada preparación intelectual, profesional y social.*
- *Preparar al ser humano para la eficiencia económica en el sentido de hacerlo mejor productor, consumidor y administrador de sus recursos materiales.*
- *Formar en el ser humano una conciencia de integración social que le haga capaz de comprender, cooperar y convivir pacíficamente con sus semejantes.*
- *Desarrollar en el ser humano conciencia de ciudadanía para que participe responsablemente en los procesos sociales, económicos y políticos de la comunidad.*

En conclusión se puede afirmar que la Andragogía que funda Adam responde en sus propósitos y carácter a la tradición de la teoría-práctica educativa latinoamericana y que se comete un error al reducirla mero instrumentalismo educativo que ignora el compromiso social ético-político de la educación. En este contexto su Andragogía debe verse como una importante contribución a la teoría-práctica educativa latinoamericana en las condiciones de la contemporaneidad.

Fundamentación Andragógica.-

El sentido común señala que los adultos piensan de una manera diferente a los niños, que los adultos pueden sostener diferentes clases de conversaciones, comprender material mucho más complicado y resolver problemas más allá de las capacidades de la mayoría de los niños o aún de muchos adolescentes.

Pero el proceso de aprendizaje en los adultos, tiene las mismas características que en los niños.

La única modificación, si acaso, que en su vertiente práctica aporta esta concepción, es el horario.

Pero también se debe tener en cuenta que el aprendizaje adulto ocurre debido a procesos completamente diferentes que el infantil, para estudiar este proceso se utiliza la Andragogía, que fue definida por Knowles (impulsor de este concepto) como un término opuesto a la Pedagogía.

La Andragogía es una de las ciencias de la Educación que tiene por finalidad facilitar los procesos de aprendizaje en el adulto a lo largo de toda su vida; al considerarla como una ciencia, se puede acotar que su institucionalización como tal radicó en la Segunda Conferencia Mundial de Educación de Adultos, convocada por la UNESCO y celebrada en Montreal en 1960, universaliza la educación de adultos mediante objetivos comunes ajustables a las características peculiares y niveles de desarrollo de cada país o región y, a la vez, estimula o incrementa la preocupación de los educadores de adultos en dar contenido teórico que justifique no sólo la necesidad social de la educación de adultos, sino también el por qué la normativa pedagógica es inadecuada en los procesos de aprendizaje en la fase adulta.

Al igual que otras ciencias, se soporta teóricamente en los criterios de expertos conocedores de las metodologías de estudios aplicados al ser humano, sin embargo, se compone de ciertos aspectos analíticos que ayudan a una mejor comprensión de su alcance dentro del sistema de aprendizaje.



El participante adulto.-

Eje del proceso andragógico. Al apoyarse en sus conocimientos y experiencias anteriores, el participante no hace más que continuar la explotación y/o descubrimiento de sus talentos y capacidades.

El andragogo.-

Competente en el campo del aprendizaje a realizar, debe desempeñar variados roles, tales como: consultor, transmisor de informaciones, facilitador, agente de cambio, agente de relación, tutor.

El grupo.-

Cada uno de los miembros del grupo se convierte en agente de aprendizaje, ya sea en lo referente al contenido o al proceso. Todo participante puede convertirse en un recurso para el otro.

El medio ambiente.-

Se identifican tres tipos:

- El primero comprende el medio ambiente inmediato, creado para realizar el aprendizaje.
- El segundo se relaciona con el organismo educativo que facilita los recursos y los servicios humanos y materiales.
- El tercer tipo comprende a las instituciones y a las agrupaciones sociales.

Llanos de la Hoz, Silvio (1986) manifiesta:

El modelo andragógico plantea que el adulto pueda ser auto-gestor de su propio proceso de aprendizaje y si éste va a durar toda la vida, se hace necesario que el saber enciclopédico (muchas veces de tipo memorístico) que se pretende ofrecer a los niveles básico y medio del sistema educativo, se utilice para una formación más funcional cuyo primer objetivo sea que el niño y el adolescente sólo adquieran los conocimientos que se consideren fundamentales, pero que sientan el amor por el aprendizaje, y un deseo manifiesto por un continuo perfeccionamiento, en busca de mejor calidad y del dominio más cabal de los métodos (técnicas y procedimientos) que posteriormente le permitan como adultos, ser gestores de su propio aprendizaje y adquirir con más facilidad e interés los conocimientos que requieran para atender las exigencias de una vida cada vez más compleja y de un ambiente social en continuo cambio. Pág. 11.

Aquí se adjunta un cuadro que pone en relieve las características que diferencian la Pedagogía de la Andragogía:

TABLA I
Diferenciación entre Pedagogía y Andragogía

	PEDAGOGÍA	ANDRAGOGÍA
El estudiante.	Dependiente. El profesor dirige el qué, cuándo, y cómo un tema se aprende y prueba si se ha aprendido.	Se dirige hacia la independencia. Autodirectivo. El profesor estimula y alimenta este movimiento.

La experiencia del estudiante.	De poco valor. Los métodos de enseñanza son didácticos.	Es un rico recurso para aprender. Los métodos de enseñanza incluyen la discusión, resolución de problemas.
Disposición para aprender.	Las personas aprenden lo que la sociedad espera de manera que el currículo es igual para todos.	Las personas aprenden lo que necesitan saber, de manera que los programas de aprendizaje están organizados según su aplicación en la vida.
Orientación al aprendizaje.	Adquisición de materias. Currículo organizado por temas.	La experiencia del aprendizaje debe estar basada en los problemas, ya que al aprender la gente se centra en el rendimiento.

Fuente: Modulo de Andragogía 2010

Hay que atender además una serie de consideraciones:

- ✓ El adulto tiene una fisiología, una capacidad de reacción, un ritmo vital..., propios.
- ✓ La estructura cognitiva del adulto es diferente a la del niño. Su inteligencia, como ya se ha dicho, está más desarrollada, y además es cualitativamente diferente. Los adultos construyen nuevos conocimientos sin necesidad de modificar sus estructuras intelectuales, sin embargo los niños conforman inteligencia al mismo tiempo.

- ✓ Ha de considerarse siempre el bagaje de experiencia acumulado por el adulto. El proceso de enseñanza aprendizaje, ha de partir de lo que sabe, no de lo que ignora. En la enseñanza de personas adultas se debe conectar el objeto de estudio con su vida y valorar la experiencia como el recurso metodológico más rico.
- ✓ Las personas adultas tienen muy asimiladas ideas y otros procesos previos con que afrontan situaciones de aprendizaje.
- ✓ Al depender de la etapa en la que se encuentra el adulto, sus ocupaciones principales se relacionan con la perspectiva sociolaboral, y con el ocio y tiempo libre. Por ello su formulación básica debe incluir de manera significativa estos aspectos.
- ✓ Las relaciones interpersonales son parte importante de la vida del educando, y en el marco de clase, potencian, si son satisfactorias, el aprendizaje adulto; en el caso contrario, lo inhiben.

Fundamentación Psicológica.-

La relación del medio social con el proceso y actividad Andragógica se explica en tanto es posible comprender las características psicológicas del adulto esenciales para diseñar un proceso de formación como el que se pretende.

La adultez, como etapa de integración biológica, psicológica y social es el momento de alcanzar la plenitud vital, pues en la adultez se tiene la capacidad de procrear, de participar en el trabajo productivo y de asumir responsabilidades inherentes a la vida social, para actuar con independencia y tomar nuestras propias decisiones con entera libertad.

Los rasgos más destacados del adulto son:

- La vida autónoma en lo económico y en lo social.
- Poseer un concepto de sí mismo como capaz de tomar decisiones y auto dirigirse.
- Jugar un papel social que conlleva responsabilidades desde el punto de vista económico y cívico.
- Forma parte de la población económicamente activa y cumple una función productiva.
- Actúa independientemente en sus múltiples manifestaciones en la vida.
- La inteligencia sustituye a la instintividad.

Además de estas características generales, el adulto se manifiesta en la actualidad de forma contestataria y conflictiva, cuestionante, rechazante de actitudes paternalistas, dinámico, buscador de una calidad de vida humana con fuertes exigencias de que se le respete su posibilidad de crecer como personas y se le acepte como crítico, racional y creativo.

Las experiencias del adulto y sus responsabilidades son de tal magnitud que lo separan sustancialmente del mundo del niño, los adultos tienen experiencias diferentes y están organizados en forma diferente.

Las características de esta etapa del desarrollo, la adultez, de orden psicológico influyen decisivamente en el comportamiento de su aprendizaje, este ocurre cuando la persona esta preparada para aprender, pues el conocimiento se construye a partir de lo que la persona ya sabe y depende tanto del propósito y del interés del individuo, como del grado de desarrollo de las capacidades intelectuales inherentes a la persona. Así el aprendizaje comienza cuando en la mente del individuo surge un problema, una respuesta inconclusa o un estado de confusión e

incertidumbre, comienza también cuando la persona acepta el reto de lo desconocido, de lo controvertible y se lanza a buscar soluciones.

Antecedentes del estudio.

Es necesario emprender una revisión a fondo de las usanzas científicas andragógicas, para que se inicie un proceso de innovación de los principios fundamentales que sustentan a las ciencias correspondientes dentro de la cátedra de marketing de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil; con este cambio no se intenta derogar los principios sustentados y aceptados , sino que lo que se quiere es reubicarlos en el cambiante cuerpo teórico que considera las semejanzas y diferencias que caracterizan al ser humano, inmerso en una situación educativa permanente.

Dado que el docente universitario al desempeñarse como pedagogo, por lo general, pasa por alto la condición adulta de los/las estudiantes y como el proceso educativo universitario está inmerso en el contexto de la educación de adultos, es necesario que en la Facultad se utilice el modelo andragógico que es el más adecuado para guiar el aprendizaje de los adultos.

Fundamentación teórica.

Diferencias entre Pedagogía y Andragogía.

En esta parte de la tesis se presentan las principales diferencias existentes en los conceptos fundamentales de la Pedagogía y la Andragogía manejados por el autor en el desarrollo de su indagación.

Diferencias con respecto al objeto de estudio de la Pedagogía.-

- Aunque tradicionalmente la Pedagogía se definía como la ciencia y arte de enseñar a los niños/as, actualmente el objeto de estudio de la misma incluye a los adolescentes.
- Lo anterior no es nuevo puesto que esto había sido propuesto por John Dewey (1859-1952) considerado como el representante de mayor significación de la Nueva Pedagogía y quien influyó en forma decisiva en la fundamentación de los principios de la educación contemporánea en los que se propone "aumentar la potencia espiritual y la capacidad de trabajo productivo del niño y del adolescente". (Palacios, 1997).
- El objeto de estudio de la Pedagogía está conformada por niños en edades comprendidas entre cuatro y doce años y adolescentes desde trece años hasta el final de esa etapa vital a los dieciocho años de edad.

Andragogía

Knowles, Malcom (1972), al definir el concepto expresa: *“La Andragogía es el arte y ciencia de ayudar a aprender a los adultos, basándose en suposiciones acerca de las diferencias entre niños y adultos.”*

El objeto de estudio de la Andragogía es el adulto; es decir, las personas a partir de los dieciocho años de edad. La explicación precedente relacionada con los objetos de estudio de la Pedagogía y la Andragogía permite establecer diferencias entre ambas ciencias.

Modelo Andragógico

El Facilitador o Andragogo en la Educación del Adulto.

- El hecho educativo entre personas adultas se caracteriza porque ellos tienen clara consciencia y suficiente autodeterminación en la conformación del respectivo proceso y son quienes generan su propia educación.
- El rol del andragogo entre adultos que se interesan en aprender debe regirse por el Principio de la Horizontalidad; esto significa que es una relación de tipo educativo que se realiza entre iguales, entre adultos, facilitador y participantes, todos con experiencia y en la situación de tratar de lograr el autoaprendizaje.

Énfasis en el proceso.

- El Facilitador en la Educación de Adultos en lugar de ser el docente trasmisor de conocimientos, se desempeña al cumplir la función de orientador de otros adultos en situación de aprendizaje.
- Para el andragogo es muy importante conocer la forma cómo se realiza el aprendizaje del adulto participante para orientarlo en el logro de los objetivos propuestos, en función de su propio ritmo, capacidad y experiencia.

Procesos mentales en el aprendizaje del adulto.

- En el proceso educativo de la persona adulta, la actividad psíquica tiene una respuesta independiente del nivel de desarrollo cognitivo,

característica que le permite asimilar los conocimientos de una manera razonada. El participante adulto tiene la capacidad de analizar lo que aprende en función de una realidad concreta para concluir de manera creativa con la elaboración de una síntesis.

- El Participante Adulto puede diseñar una escala de valores aplicable a sus situaciones de aprendizaje tal que le permita establecer la trascendencia e importancia de ciertos conocimientos, de suficientes niveles de significación y relevancia, que puedan incidir en el cambio de su comportamiento en el ambiente donde interacciona.
- En el hecho andragógico los contenidos programáticos tienen importancia sólo cuando son útiles para lograr los objetivos en cuya formulación interviene el participante; no los preestablecidos por el facilitador. El adulto no memoriza ni aprende los conocimientos no significativos.
- Lo fundamental en el Modelo andragógico, consiste en precisar cómo aprender, en determinar cómo identificar las fuentes de información, en cómo aplicar lo aprendido, en cómo el nuevo conocimiento incide en la vida presente del adulto y cómo la experiencia recién adquirida afectará su conducta posterior.

Diferencias en lo que a la evaluación se refiere.

Una forma de conceptualizar la evaluación consiste en considerarla como un proceso por medio del cual es posible precisar y juzgar el logro de los objetivos al considerar las condiciones en las cuales se realiza el aprendizaje con el propósito de tomar decisiones que coadyuven a reorientar, renovar y asegurar calidad en la praxis educativa.

La evaluación puede tener diversos objetos: los procesos de formación de los estudiantes, el desempeño de los docentes, la calidad de los materiales de aprendizaje y los procesos administrativos, entre otros. En los diseños curriculares pedagógicos y andragógico se detectan diferencias en lo que se refiere al proceso de evaluación; a continuación, se enuncian y comentan las de mayor relevancia.

Evaluación Andragógica.

- En el transcurso de su proceso educativo, los adultos pueden intervenir en las actividades de planificación, programación, administración y evaluación de sus aprendizajes. El adulto normal, al desempeñarse como aprendiz, está en capacidad de dirigir su educación sin recurrir a la acción supervisora de otro adulto.
- Sólo el estudiante adulto puede evaluarse y establecer criterios, estimaciones, apreciaciones y juicios objetivos y confiables con respecto a sus aprendizajes. La evaluación andragógica se caracteriza por ser horizontal y participativa.

Praxis andragógica.

- En los quehaceres del ámbito Andragógico están presentes, entre otros de igual relevancia, factores: físicos, biológicos, sociológicos, culturales, sociales, ambientales, antropológicos, históricos, económicos y jurídicos que caracterizan, influyen, ejercen acciones y condicionan la vida del ser humano. Lo anterior determina el surgimiento de un hecho: dinámico, real, específico, objetivo y concreto, en estrecha incidencia en el adulto que ha decidido aprender, al cual, por lo general, se denomina Praxis Andragógica.

- La Praxis andragógica adquiere su dimensión a través de las acciones formativas del adulto, actividades en las que se contemplan sus características particulares y se valorizan el trabajo individual y colectivo, la interacción mutua y las experiencias de todas las personas que intervienen en el proceso de aprendizaje.
- La acción andragógica se caracteriza, entre otros aspectos, por:
 - Exhibir una permanente confrontación de experiencias entre todos los individuos participantes y el facilitador del aprendizaje.
 - Practicar actividades en las que prevalezcan, la ecuanimidad, la racionalidad y el diálogo.
- Existencia de una conciencia lógica, metódica y dialéctica.
- Aplicabilidad de los aprendizajes andragógicos, por parte del aprendiz adulto, en lapsos razonables. La práctica andragógica se sustenta en una metodología fundamentada en la Investigación acción participativa.

Horizontalidad

Cuando **Adam** (1987) profundiza sobre este importante aspecto del proceso de aprendizaje del adulto, considera que:

“El principio de horizontalidad Andragógica se refiere fundamentalmente al hecho de ser tanto Facilitador como el Participante iguales en condiciones (característica cualitativa) al poseer ambos la adultez y la experiencia, pero con diferencias en cuanto a los niveles de desarrollo de la conducta observable (característica cuantitativa).”

- **La horizontalidad** es uno de los principios fundamentales de la **praxis Andragógica**. En esta relación, el participante trabaja y

ayuda a que su compañero de estudio llegue hasta donde su potencial se lo permita; así mismo, él logrará alcanzar lo que desea. Según este principio, los Participantes pueden estar en capacidad de entender, analizar, valorar y respetar el concepto que cada uno tiene de sí mismo. Es productiva si entre los actores involucrados existe un proceso biunívoco de particularidades duales de actitudes, responsabilidades, compromisos y convenios orientados básicamente hacia el logro de sus metas y objetivos.

Ambiente psicológico

Se refiere al conjunto de situaciones de carácter psicológico que acompañan las experiencias de aprendizaje de un grupo de participantes adultos. Los principales protagonistas de estas experiencias son, fundamentalmente, los participantes y el facilitador. A continuación mencionaremos algunos aspectos que ayudan a conformar un ambiente psicológico aceptable.

- ✓ Los participantes adultos se perciben más motivados por adquirir un nuevo aprendizaje cuando, la temática incluida en el mismo, satisface sus necesidades e intereses inmediatos o a mediano plazo.
- ✓ El aprendizaje en los adultos, en general, se circunscribe a situaciones de la vida, no a asignaturas previamente planificadas y programadas.
- ✓ Las experiencias de los Participantes y del Facilitador constituyen el recurso de mayor relevancia para el aprendizaje de las personas adultas.

- ✓ Los participantes adultos requieren, durante sus actividades de aprendizaje, autonomía, interacción y toma de decisiones; en consecuencia, el Facilitador debe evitar, en todo momento, asumir posiciones personalistas, autoritarias y de considerarse como el único experto en el conocimiento y en las tareas propias del aprendizaje.

- ✓ Todo parece indicar que las diferencias individuales entre las personas, aumentan y se profundizan con la edad; esto determina que en la Educación de Adultos deben prevalecer Estrategias Andragógicas que contemplen las diferencias de todos los que conforman el grupo de participantes en el quehacer educativo, espacios, lugares, estilos, caracteres y contenidos de las experiencias de aprendizaje.

- ✓ Es necesario relacionar el aprendizaje con la experiencia de los adultos aprendices; para esto, el facilitador debe propiciar situaciones de aprendizaje en las que los participantes interactúen con el nuevo conocimiento de manera tal que se logre la transferencia entre éste y sus posibles aplicaciones en la vida diaria.

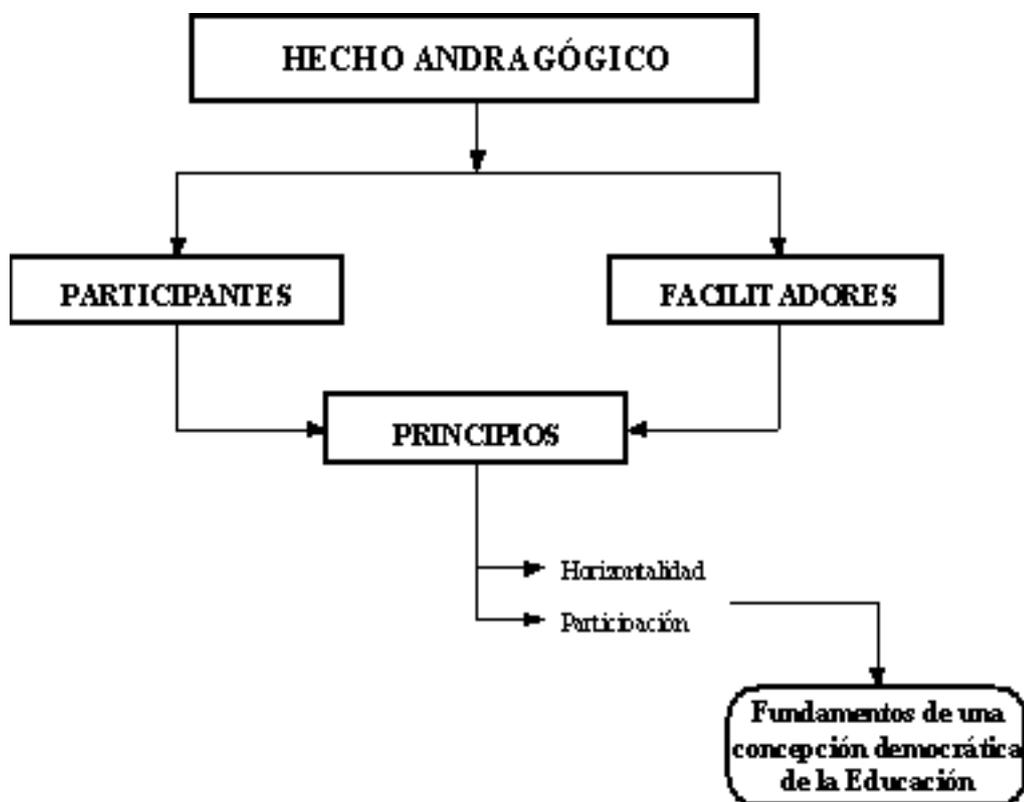
- ✓ El Facilitador aprende mucho durante las actividades y tareas propias del aprendizaje; por ejemplo: puede aprender sobre la mejor manera de orientar el aprendizaje en otros participantes, conocer más con respecto a sus propias actitudes, habilidades, destrezas, fortalezas, debilidades y capacidades para aprender y la forma de mejorar y actualizar su conocimiento alrededor del tema objeto de estudio que comparte con los participantes adultos en situación de aprendizaje.

- ✓ Con el transcurrir del tiempo, el adulto tiende a ser más conservador y a generalizar conductas.
- ✓ El Facilitador tiene como función importante utilizar métodos, estrategias, procedimientos y recursos variados a fin de que el participante adulto adquiera la mayor cantidad posible de conocimiento.
- ✓ El aprendizaje del adulto está en función del descenso paulatino de su capacidad de aprender a medida que acumula años de edad.
- ✓ El participante adulto requiere intervenir con frecuencia en las actividades inherentes a su proceso de aprendizaje.
- ✓ El Docente debe facilitar el conocimiento al participante adulto al propiciar actividades y tareas fundamentadas en el proceso de orientación-aprendizaje.

El Hecho Andragógico.

Se hace referencia a dos actores principales dentro del proceso de enseñanza aprendizaje que son el participante y el facilitador, para lo cual se utiliza dos principios fundamentales como son la horizontalidad y la participación. La metodología que sustentará el desarrollo de este proceso será la investigación acción participativa (IAP)

Gráfico # 1
Hecho andragógico



Fuente: Internet

Fundamentación Legal.

De acuerdo a la “Ley de Educación Superior” en el capítulo VIII, que hace referencia al personal académico se considera los siguientes artículos que servirán como aspectos legales que favorecen la propuesta, como son:

Art. 53.- “Los **profesores** de los centros de educación superior **serán evaluados anualmente en su trabajo y desempeño académico**. En el reglamento de evaluación docente, que será expedido por el CONESUP a partir de una propuesta del Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación, se establecerán los criterios de evaluación, las formas de

participación estudiantil, los estímulos académicos y económicos y las limitaciones a la garantía de estabilidad.”

Lo que determina que todo docente universitario tiene que ser evaluado anualmente en relación al proceso de enseñanza aprendizaje, de tal manera que si su desempeño académico no satisface no podrá pertenecer a la entidad educativa, por ende el docente tiene que mejorar mediante la especialización o búsqueda de técnicas apropiadas para la actividad que desarrolla dentro del aula de clase, por lo cual es un punto a favor de la propuesta a plantear.

Art. 54.- “El órgano colegiado superior fijará normas que rijan la estabilidad, **capacitación**, ascensos, remuneraciones y protección social del personal académico, de conformidad con la presente ley, los lineamientos básicos dados por el CONESUP para el escalafón del docente universitario y el reglamento de carrera académica institucional.”

La Universidad de Guayaquil tiene que fijar normas en función de la capacitación, lo que es beneficioso para la aplicación de esta propuesta ya que se puede trabajar con los docentes en cursos y talleres de actualización andragógica.

Art. 56.- “**El Sistema garantizará la capacitación y perfeccionamiento permanente de los docentes.** En los presupuestos de los centros de educación superior constarán de manera obligatoria partidas especiales destinadas a financiar créditos blandos, becas o ayudas económicas para especialización, semestres o años sabáticos y pasantías.”

El incumplimiento de esta norma dará lugar a responsabilidad personal y pecuniaria de quienes con su voto aprobaren el presupuesto anual sin prever tales partidas presupuestarias.

Determina que la entidad educativa debe considerar un rubro para capacitar al personal docente

Art. 57.- párrafo 4.- Los recursos para las universidades y escuelas politécnicas se obtendrán del Fondo de Desarrollo Académico Institucional, del rubro capacitación de docentes e investigadores y de los fondos que de manera obligatoria deberá asignar la institución.

Existe un fondo para las capacitaciones.

En el Estatuto Orgánico de la Universidad de Guayaquil, se puede encontrar los siguientes artículos, que fundamentan la propuesta

Art. 83.- La función se sustentará en los siguientes principios:

- a) Libertad de cátedra;
- b) Actualización y aplicación de conocimientos;**
- c) Fomento de la investigación;
- d) Conocimiento de la realidad nacional;
- e) Participación activa del educando; y,
- f) Estudio y discusión permanente de los problemas del país y del mundo.

El literal b, de este artículo establece la actualización y aplicación de conocimientos como una de las funciones de los docentes universitarios.

Art. 94.- Son derechos de los docentes:

- a) Que se les den las mejores condiciones para el desempeño de su trabajo;
- b) Elegir y ser elegidos a los organismos de Gobierno conforme a las disposiciones de la Ley de Educación Superior y el presente Estatuto;
- c) Percibir puntualmente su remuneración y más beneficios sociales establecidos, y obtener periódicamente un incremento de los mismos;

d) Gozar de vacaciones anuales; y

e) Percibir becas, cursos de pedagogía, entrenamiento y actualización, de acuerdo con los reglamentos.

Fundamento la propuesta en el literal e, que indica la reglamentación del entrenamiento y actualización para los docentes universitarios.

Definiciones conceptuales.

Andragogía.- La Andragogía es el arte y ciencia de ayudar a aprender a los adultos, se basan en suposiciones acerca de las diferencias entre niños y adultos. El objeto de estudio de la Andragogía es el adulto; es decir, las personas a partir de los dieciocho años de edad.

Metodología Andragógica.- La metodología del aprendizaje del adulto, se puede situar dentro de un campo específico referido a la forma de planificar, administrar y dirigir la praxis educativa de los adultos, se enfatiza en aquellos aspectos que además de sustentar el proceso orientación-aprendizaje coadyuven a enriquecer los conocimientos generales o profesionales del Participante adulto mediante el auto-aprendizaje. Lo analizado induce a asegurar que la Metodología Pedagógica y la Metodología Andragógica se basan en principios psicológicos diferentes.

Los métodos utilizados para enseñar a niños y adolescentes se fundamentan en los grados de maduración que aparecen en los períodos sucesivos correspondientes a sus desarrollos. Cuando la persona logra la adultez, es decir, la edad cronológica que le permite tomar decisiones y tener conciencia de sus deberes, derechos y responsabilidades, la metodología apropiada a su proceso de aprendizaje toma en cuenta su correspondiente estado de madurez.

Un Modelo andragógico debe contar con los siguientes elementos:

- a) El participante adulto,
- b) El andragogo
- c) Los participantes y
- d) El entorno

a) El participante adulto._ Dentro del Modelo Andragógico es el principal recurso en el proceso de aprendizaje. El participante se apoya en sus propios conocimientos y experiencias adquiridas. El participante debe continuar con la explotación y descubrimiento de sus potenciales: talentos y capacidades. Es por ello que todo aprendizaje, sólo puede efectuarse si existe continuidad y total congruencia, en el nivel del SER como del HACER. El adulto está en el centro del aprendizaje.

b) El andragogo._ El profesor, catedrático o docente desde una óptica convencional o tradicional se ubica como quien posee los conocimientos y es el responsable de impartirlos, mientras que en el Modelo andragógico el andragogo es un facilitador competente en el proceso de transferencia de conocimientos y transferencia de experiencias, que el participante puede aportar.

El Andragogo dejó de ser el instructor, pues debe desempeñar varios roles: Facilitador, transmisor de informaciones, agente de sensibilización, agente del cambio, agente de relación, tutor, coach, mentor. El facilitador promueve la participación activa fundamentada en actitudes positivas de los participantes adultos. El andragogo planifica y organiza la actividad educativa, cuyo actor principal es el participante, facilita las interacciones interpersonales. "Se puede contar con el andragogo como persona-recurso en muchas situaciones, considerándolo igualmente, como un participante en el proceso continuo de aprendizaje."

c) Los Participantes._ Los participantes se proyectan como fuentes de recursos, debido al cúmulo de experiencias. Los participantes adultos constituyen en su conjunto, una gran cantidad de recursos que son provistos por sus propias experiencias previas así como por su voluntad para aprender, de ahí que cada uno de los miembros del grupo se convierte en un agente del aprendizaje, en lo referente al contenido o al proceso en sí mismo.

El andragogo facilita las interacciones interpersonales y organiza la actividad educativa, cuyo principal actor, como se ha señalado, es el participante, como socio del aprendizaje.

"En un medio ambiente educativo, en donde el grupo tiene su parte de responsabilidad, todo participante puede convertirse en un recurso para el otro. Los intercambios proporcionan una transacción dinámica".

d) El entorno._ La creación de un ambiente socio-emotivo adecuado es necesaria para hacer propicio el proceso de aprendizaje, los espacios físicos ayudan de igual manera, así como los recursos tecnológicos con los que se cuentan, influyen los colores, el clima, la comodidad, la tranquilidad.

"El medio ambiente: Es posible distinguir tres tipos de medio ambiente. El primero comprende el medio ambiente inmediato, creado para realizar el aprendizaje, es decir, la actividad educativa. El segundo se relaciona con el organismo educativo que facilita los recursos y los servicios humanos y materiales. El tercer tipo comprende a las instituciones y agrupaciones sociales."

"Si la creación de ambiente socio-emotivo es necesario para hacer propicio el aprendizaje, también los espacios físicos y los instrumentos

tecnológicos constituyen factores importantes para facilitar el aprendizaje."

Implica una metodología de investigación-acción, que permite la participación creativa de todos, en mutua cooperación y ayuda, representada en un proceso de coexistencia y recíproca interdependencia de manera que, por ser de interés y afectos comunes, garantice un compromiso de indagación de la vida misma como fuente inagotable de investigación y, con ello, la militancia activa en el conocimiento y búsqueda de condiciones que favorezcan afectivamente, la dinámica social a través de la educación y el trabajo.

Estrategias de enseñanza.- Consiste en un conjunto de actividades previas que el Maestro/a puede realizar en el diseño, programación, elaboración y evaluación de los contenidos de las unidades curriculares con la finalidad de proporcionar posteriormente en la práctica docente respectiva los recursos o procedimientos de ayuda al estudiante para que asimile nuevos conocimientos durante su proceso educativo. Las estrategias de enseñanza, conjunto de tareas realizadas fundamentalmente por el Maestro/a, son adecuadas para niños y adolescentes en condición de estudiantes; en consecuencia, son propias de la praxis pedagógica.

Estrategias de aprendizaje.- Se fundamentan en una serie de actividades y tareas, orientadas por el Facilitador, con criterios de participación y horizontalidad, que capacitan a los participantes, al considerar sus experiencias en el manejo de información a través de métodos, técnicas y procedimientos que les permitan aprender con efectividad nuevos conocimientos de manera auto dirigida. Como las estrategias mencionadas están orientadas por el Facilitador y el centro de la actividad educativa es un Participante con experiencia, capaz de

aprender en forma auto dirigida, con derecho a intervenir activamente y actuar al mismo nivel del adulto agente del aprendizaje, la clase de estrategias en referencia son las más adecuadas a la praxis andragógica.

Enseñanza-Aprendizaje.- Es un proceso organizado de estímulos y situaciones que permiten al estudiante alcanzar nuevas conductas. Constituye una doble acción que se cumple de manera conjunta y que involucra, por una parte un dar o facilitar, y por otra participar y formarse.

Orientación–Aprendizaje.- Orientación en el Adulto, El éxito del proceso de orientación en la aplicación de los contenidos programáticos en educación depende, en gran medida, de las estrategias comunicacionales sus estrategias educativas con el participante adulto. Utilizadas por los orientadores. Como profesionales de ayuda que son, deben convertirse prioritariamente en guías del estudiante al formular lineamientos y proponerles alternativas válidas con las cuales debe decidir bajo su propia responsabilidad.

Aprendizaje en el adulto.- Es la técnica mediante la cual los participantes buscan lograr un objetivo común, en donde el diálogo, la confrontación de ideas y experiencias, la crítica, la autocrítica y la autoevaluación se hacen instrumentos de trabajo permanente.

El interaprendizaje se caracteriza por:

- Participación libre.
- Planificación funcional del trabajo.
- Adecuación al horario disponible de los participantes.
- Libertad y autonomía.
- Cooperación y responsabilidad.
- Aprendizaje avanza según la capacidad y decisión del grupo.
- Ambiente cordial y no intimidatorio.

- Auto y coevaluación.

Las ventajas del interaprendizaje son:

- Estimula el aprendizaje de varias personas a la vez, de acuerdo a capacidades y disponibilidad de tiempo.
- Enriquece los hábitos de participación, solidaridad, responsabilidad e Iniciativa
- El Aprendizaje logrado es más sólido que el conseguido en forma individual.

En forma general, el aprendizaje en el estudiante adulto consiste en procesar información variada; para esto, la organiza, la clasifica y luego le realiza generalizaciones de manera efectiva; es decir, aprende por comprensión, lo cual significa que primero entiende y después memoriza; en consecuencia, el adulto aprende en forma opuesta al proceso correspondiente en los niños y adolescentes.

Se debe tener claro que se trata de un proceso de orientación-aprendizaje en lugar de enseñanza-aprendizaje.

Al tener como base la organización y proceso de labores académicas en pro del aprendizaje autónomo, hace que los integrantes del grupo compartan ideas y agrupen varias actividades de carácter particular y lo circunden hacia una actividad general en beneficio de resultados colectivos, al opacar el individualismo mental, académico y laboral. Al hacerse partícipe en las diversas opiniones aportadas por cada uno de los estudiantes, anima y motiva a la búsqueda de una consecución a la síntesis de un solo objetivo, caminar sobre un mismo sendero que es la retroalimentación del conocimiento en un espacio de socialización

académica. Se hace con esto un compartir sin egoísmos intelectuales y construyendo una sociedad con una visión y una misión más humana.

Coevaluación.

Se refiere a la apreciación, estimación u opinión, que los participantes tienen con respecto al desempeño de uno de sus compañeros durante el proceso de aprendizaje andragógico.

Técnicas.

Es un procedimiento o conjunto de reglas, normas o protocolos, que tienen como objetivo obtener un resultado determinado, ya sea en el campo de la ciencia, de la tecnología, del arte, de la educación o en cualquier otra actividad.

Supone el razonamiento inductivo y analógico de que en situaciones similares una misma conducta o procedimiento produce el mismo efecto, cuando éste es satisfactorio, es por lo tanto el ordenamiento de la conducta o determinadas formas de actuar y usar herramientas como medio para alcanzar un fin determinado.

Las técnicas de estudio (subrayado, trucos nemotécnicos, copiar, toma literal de apuntes) se han aplicado durante muchos años y todavía hay muchos profesores que mantienen en el aula como únicas, están identificadas con el aprendizaje memorístico.

Cuando el cognitismo se consolidó en la década de los 50, la preocupación por el procesamiento de la información se centró en los estudios y estrategias sobre la memoria para distanciarse de la concepción conductista del aprendizaje. En la década de los 70 se establece una dicotomía entre los procesamientos superficiales o profundos de la información. Con Ausubel surgen las técnicas cognitivas, que consiste en potenciar el proceso de pensamiento mediante la relación

de conceptos y hechos cuyo eje principal es la comprensión del significado de los conceptos para elaborar estructuras de conocimiento. Y de ahí surgieron las redes semánticas que incorporan la conexión de las ideas o conocimientos previos. De ahí en adelante en la década de los 80 se desarrollaron los mapas conceptuales, mapas mentales, y que todas finalmente buscan una presentación jerárquica en cuanto a la diferenciación de ideas principales y secundarias. En el fondo intentan partir de la comprensión del significado de la información para que, una vez seleccionado lo esencial, se incorpore al pensamiento personal o social.

La aplicación del aprendizaje constructivista y significativo dio lugar al desarrollo de las estrategias de aprendizaje, como una vía de la adaptación al proceso de enseñanza aprendizaje.

Las estrategias son secuencias de actividades planificadas para conseguir un aprendizaje. Las estrategias son más amplias que las técnicas, las habilidades y las destrezas.

Las investigaciones científicas han respaldado la eficacia de las metodologías participativas, al comparar el uso de las metodologías verticales, rígidas con el resultado del uso de las metodologías participativas. También LA NEUROCIENCIA que es el estudio del cerebro humano han indicado que el aprendizaje logrado por medio estas metodologías participativas se registran en varias partes del cerebro y contribuyen a que se afiance mejor y de forma más duradera.

Técnicas de enseñanza – aprendizaje grupal

Las metodologías participativas son formas de trabajar con grupos que involucran activamente a los participantes en la clase. Hay muchas razones para usar estas metodologías, tres de las principales son:

- Mantienen el interés de los participantes y generan un mayor sentimiento de compromiso con los objetivos del curso o taller.
- El hecho de trabajar con los contenidos, en vez de ser receptores pasivos de ellos, como sucede cuando sólo se escucha o se anota en un cuaderno, contribuye a una mejor comprensión de los contenidos y a su integración en los marcos conceptuales de los participantes.
- Responden a los distintos tipos de aprendizaje que tienen las personas: convergente, divergente, asimilador y acomodador.

Por eso las metodologías participativas ayudan a mejorar tanto la motivación como el aprendizaje de los participantes.

Las técnicas son instrumentos, herramientas y como tales, cada una tiene sus propios objetivos y es útil para un fin específico. Las Técnicas no son una panacea, no sirven para todo.

El coordinador debe seleccionar la técnica más adecuada en función de los objetivos propuestos.

Es de vital importancia tener siempre en cuenta los objetivos implícitos de cada técnica. El mismo objetivo puede lograrse de diversas maneras, a través de diferentes técnicas. La selección de una u otra técnica debe estar orientada, sobre todo, por los objetivos implícitos que

se pretende lograr, en los que se encierran los aspectos formativos del proceso de enseñanza aprendizaje.

Las técnicas no son sagradas ni intocables. Como instrumentos que son, se les pueden hacer las modificaciones y adaptaciones que el coordinador considere necesarias para el logro de los objetivos. También es posible crear nuevas técnicas mediante la combinación de dos o tres de las existentes. De aquí la importancia de terminar cada técnica con una evaluación grupal de la que el coordinador podrá extraer orientaciones útiles para modificarlas, de ser necesario, en ulteriores ocasiones.

Para que una técnica sea efectiva, debe cumplir con las siguientes condiciones básicas:

- ❖ Seleccionar la técnica más adecuada para el objetivo que se pretende.
- ❖ Aplicarla en el momento preciso, no antes ni después.
- ❖ Aplicarla correctamente.

Cuando una técnica no alcanza los objetivos planeados, es porque faltó alguna de estas condiciones. No es que las técnicas no sirvan, sino que no se supieron aplicar, no se llevaron a cabo en el momento adecuado o no se seleccionó la técnica apropiada.

GRUPOS DE DISCUSIÓN

Tipo de técnica

De trabajo grupal; centrada en la tarea.

Se puede decir que esta técnica constituye la esencia de todas las técnicas grupales centradas en la tarea. Al dominar ésta, el coordinador podrá realizar fácilmente las variaciones que implique las demás.

Objetivo explícito

Discutir un tema, problema, material o autor.

Objetivos implícitos

Desarrollar la habilidad para el trabajo en equipo.

Propiciar la construcción de un esquema referencial grupal.

Desarrollar la habilidad para exponer, discutir y fundamentar las propias ideas.

Desarrollar la capacidad para escuchar puntos de vista ajenos y modificar el propio con base en lo discutido.

Mecánica

Primer Paso

El Coordinador divide al grupo en equipos de cuatro, cinco o seis personas cada uno, de acuerdo con el número de educandos y la dificultad de la tarea. Un equipo de seis o siete personas será más rico en cuanto a sus puntos de vista, pero un equipo de cuatro o cinco podrá profundizar más en el tema.

Si la discusión girará en torno a un material impreso, éste se les debe indicar, por lo menos, con una semana de anticipación para que los educandos hagan una lectura previa del mismo.

El trabajo también se puede realizar sobre los temas vistos previamente en clase; en ese caso las exposiciones del profesor sustituyen la lectura del material.

Una vez integrados los equipos, el coordinador les indicará la tarea a realizar (por ejemplo: discutir, analizar, comprender o profundizar en tal tema, materia o autor; resolver tal problema), así como el producto que deben presentar ante el plenario (por ejemplo: sus conclusiones, su posición como grupo, la conclusión a que llegaron, la respuesta al problema). Es conveniente orientar esta actividad con una guía que contenga preguntas abiertas sobre el tema.

El tiempo que se asigne a la actividad dependerá de la amplitud y dificultad de la tarea.

Segundo Paso

Se realiza un plenario con dos momentos.

En el primero, cada equipo expone sus conclusiones o el producto que se les solicitó, y en el segundo se abre el debate para continuar la discusión sobre el tema y llegar a conclusiones grupales.

El tiempo destinado a esta actividad dependerá del número de equipos. En principio no debe exceder de 30 minutos.

Tercer Paso

El profesor complementa el tema y trata los aspectos que considera que no han sido tratados adecuadamente por el grupo.

Cuarto Paso

Evaluación de la técnica: en qué medida fue útil para el logro de los objetivos, qué aspectos del tema no se profundizaron, qué obstáculos se encontraron para la discusión, etcétera.

Tiempo:

En temas sencillos con grupos poco numerosos, esta técnica se puede realizar en 50 minutos

Materiales requeridos:

Es necesario para analizar adecuadamente el tema que se trate.

Observaciones:

La aplicación de esta técnica es sencilla. El coordinador debe supervisar el trabajo de los equipos durante el primer paso, para corroborar que entendieron la tarea y vigilar la cumplan adecuadamente.

Durante el plenario, su función consiste en dirigir la discusión hacia el logro de los objetivos y otorgar la palabra a quien la solicite.

Indicaciones:

Como se dijo antes, esta técnica constituye el esquema básico de las técnicas grupales centradas en la tarea, por lo que es posible utilizarla casi para cualquier tema que se vea en clase.

EI SIMPOSIO

Es el conjunto de exposiciones verbales presentadas por un equipo de especialistas sobre diferentes facetas de un tema. El tiempo y las presentaciones los coordina un moderador.

Los pasos a seguir para su aplicación son:

- Se programa una reunión con los expositores a fin de acordar: la división del tema, los aspectos que se cubrirán, orden de presentación, tiempo y materiales requeridos. Antes del simposio se revisan los puntos anteriores con los expositores.
- Al inicio de la reunión, se presentan los aspectos generales del tema, sus objetivos e importancia; asimismo se hace la presentación de los expositores y de la parte que tratará cada uno de ellos.
- Se informa al grupo sobre el procedimiento, al delinear los papeles de los expositores, del coordinador y del propio grupo.
- Conforme al desarrollo de la exposición, se da la palabra a cada uno de los expositores.
- Se cierra la sesión.

EI PANEL

Es la reunión de un grupo de expertos en un tema específico con el fin de dar respuesta a cuestionamientos de los participantes, presentados directamente por ellos o a través de un moderador.

Los pasos a seguir para su aplicación son:

- Se invita a un grupo de 4 a 6 expertos en un tema.
- El instructor, que fungirá como coordinador, presenta a los ponentes.
- El coordinador recibe las preguntas del auditorio.
- El coordinador inicia el panel y formula la primera pregunta.
- El coordinador da orden a la conversación, controla el tiempo, plantea nuevos cuestionamientos, centra la práctica en el tema.
- Para finalizar, se solicita a los panelistas que hagan un resumen de lo expuesto al destacar las conclusiones más importantes.
- Se cierra la sesión.

LA MESA REDONDA

Un grupo de diez personas como máximo, coordinadas por un moderador, discute un tema ante un auditorio que escucha la disertación.

Los pasos a seguir para su aplicación son:

- Se nombra un presidente (opcional) y un moderador.
- Se reúne previamente el instructor con los integrantes de la mesa a fin de delimitar el campo de discusión.
- Se evita sentar juntos en torno a la mesa, a quienes tienen puntos de vista similares; y se ubica a los oradores más animados en los extremos y a los más callados en el centro.
- Se presenta a los integrantes de la mesa al inicio de la sesión.
- Se explica al grupo el procedimiento a seguir, a fin de que todo el grupo tenga la oportunidad de participar.
- Se abre la discusión con una pregunta que centre la atención en el núcleo del tema.
- Se lleva a los integrantes de la mesa a una discusión informal.
- Se hacen preguntas que requieran respuestas reflexivas y no monosilábicas.

- Se trabaja hacia una comprensión básica, pero se sondea los desacuerdos para su discusión.
- Se dirigen las preguntas a toda la mesa. Pueden dirigirse a individuos particulares sólo para aclarar puntos de vista expresados o para introducir otros enfoques.
- Se interviene en la discusión para: hacer preguntas aclaratorias, interpretar significados inciertos, reencauzar la discusión que ha degenerado en polémica, dar por finalizado un punto de discusión, hacer preguntas que inicien un nuevo debate.
- Se hace un resumen final.

LA PLENARIA O FORO

Esta técnica consiste en la discusión de un tema por un grupo numeroso; discusión y análisis regulada por un moderador. Surge a partir de una breve exposición, del planteamiento de un problema, de la proyección de un filme, de la realización de una actividad.

Los pasos a seguir para su aplicación son:

- El instructor funge como moderador, o bien, solicita al grupo que nombre uno.
- El instructor anuncia el tema y presenta al expositor.
- El expositor desarrolla el tema o proporciona los antecedentes y el planteamiento del problema.
- El moderador otorga la palabra a los participantes y regula sus intervenciones.
- El moderador resume, concluye y cierra la sesión.

LAS ESCENIFICACIONES

Esta técnica también recibe los nombres de sociodrama y de dramatización. Consiste en la interpretación “teatral” de una situación hipotética o real por dos o más personas ante el grupo.

Los pasos a seguir para su aplicación son:

- Seleccionar la situación; para esto, el instructor describe la situación a representar, o bien, indica al grupo que la seleccione.
- Decidir si los papeles a representar serán muy estructurados o poco estructurados.
- Seleccionar los actores, solicitar voluntarios para la representación.
- Asignar papeles. Es conveniente que esta distribución la realicen los propios actores; sin embargo el instructor debe disuadir de que los papeles que representen los asuman personas que los tienen en la vida real.
- Otorgar a los actores unos minutos para la preparación de la representación, y si es necesario, para un breve ensayo, sin que sea presenciado por el grupo.
- Representar ante el grupo la situación planeada en un lapso de quince minutos. Una vez que los puntos importantes se hayan ilustrado, se puede interrumpir.
- Para finalizar, todo el grupo, que incluye a los actores, comentan la representación, al considerar: aspectos emotivos, repercusiones de situaciones similares a la representada, y acciones para evitar o favorecer situaciones similares.

TÉCNICA DE LOS CABALLOS

Tipo de técnica

De trabajo grupal: centrada en el grupo

Objetivo explícito.

Resolver el problema que les planteará el coordinador y llegar a un acuerdo grupal, por consenso, respecto a la solución correcta.

Objetivos implícitos

- Desarrollar la habilidad para el trabajo en equipo.
- Desarrollar la habilidad para analizar y resolver un problema.
- Desarrollar la habilidad para fundamentar y explicar las posiciones personales.
- Desarrollar la capacidad para escuchar y aceptar puntos de vista diferentes a los personales.
- Detectar y diagnosticar la manera en que el grupo se organiza y trabaja en equipo.
- Detectar los liderazgos operantes en el grupo.

Mecánica

Primer Paso:

El coordinador plantea al grupo el siguiente problema y les pide que lo resuelvan en silencio e individualmente.

“Hace poco fui a la exposición ganadera. Casi al entrar, había un señor con varios caballos. Uno de ellos me gustó y le pregunté al dueño su precio. Se lo compré en \$800.00.

“Con el caballo en mi poder, me empecé a plantear todas las dificultades que implicaba tenerlo: desde cómo llevármelo a mi casa, hasta cómo mantenerlo y cuidarlo. En eso me alcanzó su antiguo dueño y me dijo que había cometido un error, que su caballo iba a entrar en un concurso, que se lo devolviera.

“Yo acepté, pero se lo vendí en \$900.00.

Dos horas después, cuando iba de salida de la exposición, vi que el caballo había ganado el primer premio en el concurso. No pude contener el impulso y le pedí al dueño que me lo volviera a vender. Aceptó, pero como era un ganador me lo vendió en \$1.000.00.

“Estaba ya en el estacionamiento, junto a mi carro, pensando cómo iba a llevarme el caballo a mi casa, cuando de nuevo me alcanzó el dueño y me pidió que le regresara el caballo, que su socio le había dicho que lo iban a dedicar a semental. Yo acepté, pero se lo vendí en \$1.100.00.

“La pregunta que deben responder es si perdí, gané o salí a mano. Si perdí o gané, cuánto perdí o cuánto gané”.

Se les da cinco minutos para tener una respuesta individual.

Segundo Paso:

El coordinador solicita a cada participante la respuesta al problema. Unos dirán que ganó \$100.00; otros, que ganó \$200.00; otros que ganó \$300.00; y otros, que quedó a mano.

Al ver la diversidad de respuestas, el coordinador les dará la siguiente instrucción: “Se trata de un problema matemático, que no debe tener más de una solución correcta. Su tarea es ponerse de acuerdo, todos como grupo, en esa respuesta. Cuando todos estén de acuerdo con una sola respuesta, me avisan”.

Tercer Paso:

A partir de ese momento, el coordinador deja que el grupo se organice e interactúe como quiera y pueda, para ponerse de acuerdo. No debe intervenir para nada, ni dar su opinión, ni responder ninguna pregunta. Su función es únicamente observar la manera en que se organiza el grupo, quiénes actúan como líderes, en quiénes se centran las interacciones, cómo se convencen unos a otros.

No se asigna un tiempo determinado a esta actividad, sino que termina cuando el grupo llega a ponerse de acuerdo en la solución correcta (ganó \$200.00), y así se lo hacen saber al coordinador.

Cuarto Paso:

Se hace un plenario de evaluación de la técnica. Para esto, se pregunta a los participantes su opinión acerca de la manera en que se organizaron, quiénes ayudaron y quiénes obstaculizaron el consenso grupal, cómo llegaron al mismo.

Durante el plenario, el coordinador hará hincapié en aquellas actitudes, tanto positivas como negativas, que más le interese resaltar para ayudar al grupo a integrarse más como equipo de trabajo.

Tiempo:

Aproximadamente una hora.

Materiales requeridos:

La hoja con la historia que narra el coordinador. Aunque es tan sencilla que la puede platicar de memoria, y aun inventar algunos detalles que la hagan más atractiva e interesante.

Observaciones:

Es conveniente que el coordinador designe a uno o dos participantes (sobre todo si el grupo es grande) como observadores de la dinámica para que le ayuden a detectar y retroalimentar acerca de lo que sucede.

Cuando, a través del ejercicio, se manifiesta algunas actitudes individuales negativas, habrá que analizarlas en la medida en que el grupo quiera profundizar en ellas. Habrá casos en que algunas actitudes queden patentes para el grupo, pero quizá éste prefiera no analizarlas en público. El efecto, de todas maneras, se habrá logrado.

Indicaciones:

Esta técnica es útil para ayudarlos a los participantes a detectar y analizar la influencia que algunos miembros del grupo tienen en el trabajo del mismo; sobre todo cuando el grupo tiene interés en alcanzar mayores niveles de integración pero no sabe cómo hacerlo.

REJILLA

Tipo de Técnica: de trabajo grupal, centrado en la tarea.

Objetivo explícito: Analizar, estudiar y comprender determinado material de trabajo (artículos, capítulos, libros)

Objetivos implícitos:

- Desarrollar la habilidad de síntesis.
- Desarrollar la habilidad para presentar exposiciones.
- Desarrollar la habilidad para trabajar en equipo.

- Incrementar el sentido de responsabilidad y solidaridad con los compañeros.

Mecánica:**Primer paso:**

Organizar equipos de trabajo serán el grupo 1, 2, 3, 4,5. Y dentro de cada grupo se asignan letras a cada integrante A, B, C, D, E. Cada equipo estudiará el material que se les asigne y cada integrante tomará notas, y entre todos analizarán el material de esta manera se volverán expertos en cada tema. Después todos los participantes expondrán el material, pero en un nuevo equipo de trabajo. A estos primeros equipos se los llama grupos horizontales. El tiempo que se asigne para esta actividad depende de la amplitud del material que se trabaje.

Se recomienda que los participantes hagan una lectura individual previa del material que se les ha asignado. Este primer paso pueden realizarlo fuera de clase, antes de la sesión en que se vaya a hacer la rejilla.

Segundo paso:

Organizar nuevos equipos de trabajo, formados por un miembro de cada uno de los equipos anteriores, es decir, se juntan todos los integrantes A, todos los B, los C de cada grupo. A estos equipos se los llama grupos verticales. Al describir este cruzamiento en una forma visual se tendrá una rejilla.

TABLA II
Diagrama de formación de grupos para técnicas de estudio

Primer paso: Grupos horizontales Grupo A Grupo B Grupo C Grupo D Grupo E	Grupo 1				
	Grupo 2				
	Grupo 3				
	Grupo 4				
	Grupo 5				

Fuente: Módulo de andragogía 2010

Segundo paso:

Grupos verticales La tarea que se le pide a cada participante (experto en cada tema) es que exponga el material que preparó en el primer paso. El tiempo que se le asigne para esta actividad dependerá de la amplitud del material que haya que exponer.

Tercer paso:

Plenario de discusión y complementación. Como todos los equipos recibieron una misma información, no es necesario que expongan de nuevo sus conclusiones. El plenario se utiliza para discutir los temas vistos y aclarar las dudas que hubieran quedado. El tiempo que se dedique al plenario dependerá de la dificultad e importancia del tema. Puede variar entre 10 y 30 minutos.

Cuarto paso:

Evaluación de la técnica: si consideran que fue útil o no, si se cumplieron los objetivos, que aspectos del tema quedaron claros y cuáles no.

Tiempo:

La duración de esta técnica es muy variable. Para temas extensos y complicados puede durar hasta tres horas.

Materiales requeridos:

El profesor debe seleccionar y entregar, con tiempo suficiente, el material que será estudiado por cada equipo o grupo horizontal. Si se trata de un mismo artículo o capítulo, debe dividirlo en forma lógica y equitativa entre el número de equipos que vaya a integrar.

Observaciones:

Se debe procurar que todos los grupos horizontales tengan el mismo número de integrantes, para que en todos los grupos verticales haya uno de cada grupo horizontal. Así mismo que cada grupo sean del mismo tamaño. Si en el primer paso se hacen ocho grupos de tres personas, en el segundo paso serán tres grupos de ocho personas (son muchos para un grupo y la exposición tardaría demasiado).

Indicaciones:

Es una técnica que permite revisar mucho material en poco tiempo. Por lo tanto se recomienda utilizarla para temas en los que es más importante una visión general que profundizar en aspectos específicos.

TÉCNICA DE JERARQUIZACIÓN

Tipo de técnica

De trabajo grupal: centrada en la tarea

Objetivo explícito

Jerarquizar los pasos o elementos que se les indiquen, de acuerdo con el criterio que defina el profesor.

Objetivos implícitos

- Profundizar en el tema del que trate la técnica.
- Desarrollar la capacidad para jerarquizar lógicamente.
- Desarrollar la habilidad para el trabajo en equipo.
- Desarrollar la habilidad para tomar decisiones en equipo.
- Puede servir de instrumento de evaluación del nivel de aprendizaje logrado por el grupo.

Mecánica

Primer Paso

El coordinador reparte al grupo al grupo la hoja que elaboró previamente, en la que se describe una situación, se indican los elementos que hay que jerarquizar y los criterios con base en los cuales

hay que hacer el ordenamiento. (En la parte dedicada a los materiales se explica cómo preparar esta hoja).

Se lee la hoja en voz alta y se aclaran las dudas que surjan.

Segundo Paso

Se dan de 5 a 10 minutos (según la complejidad del tema), para que cada uno responda su hoja en silencio e individualmente.

Tercer Paso

Se hacen equipos de trabajo (de cinco o seis personas cada uno), para llegar a una decisión, por consenso, acerca de la manera en que deben jerarquizarse los elementos del caso presentado.

El coordinador indica que no se deben tomar las decisiones por mayoría de votos, sino mediante el análisis y fundamentación del problema y de la situación.

Se asignan de 25 a 40 minutos a este trabajo, dependiendo de la dificultad del tema.

Cuarto Paso

Cuando todos los equipos hayan terminado su trabajo, se realiza un plenario para comparar los resultados a que llegaron. Se anotan las respuestas en el pizarrón y si existen algunas discrepancias, el

coordinador abrirá la discusión para tratar de llegar al consenso. Hasta este momento el profesor todavía no expresa su opinión como experto.

Quinto Paso

Terminada la discusión, el coordinador indica al grupo la clave correcta para jerarquizar los elementos del problema. Si no todos los equipos alcanzaron la solución correcta, aprovecha este momento para complementar la información y aclarar dudas.

Sexto Paso

Se hace una evaluación de la técnica, en plenario, qué tan útil fue para profundizar el tema; qué aspectos quedaron pendientes, etcétera.

Tiempo

De acuerdo con la dificultad del tema. Puede durar desde 50 minutos hasta una hora y media.

Materiales requeridos

Una hoja con la descripción del caso o problema, los elementos que hay que jerarquizar y los criterios para hacerlo. Cada profesor debe elaborar esta hoja sobre el tema particular de su materia que desee trabajar. Debe tratarse de un tema exacto, de una jerarquización que sólo pueda ser de una manera, que no se preste a diversas interpretaciones. La jerarquización u ordenamiento puede hacerse por orden cronológico

(v. g.: sucesos importantes en la historia de un país), por orden metodológico (v. g.: los pasos que hay que seguir para realizar tal trabajo o experimento) o por importancia de los elementos en relación con el objetivo que se plantee (v. g.: para salvarle la vida a una persona que se ha ahogado, hay que realizar las siguientes acciones.....)

Además, el profesor debe tener la clave de las respuestas exactas, es decir, la jerarquización correcta de todos los elementos en juego. En caso de que no pueda fotocopiar esta hoja para todos y cada uno de los participantes, el profesor puede traer el caso o problema en una hoja de rotafolio que todos puedan leer. Los alumnos anotarán en su cuaderno, el orden o jerarquización que den a los elementos presentados.

Observaciones

Esta técnica debe aplicarse en temas exactos, con una clave de respuesta. Existen otras técnicas (como el Concordar – discordar) que están orientadas al análisis y discusión de temas en los que existen diversas interpretaciones.

Indicaciones

Esta técnica puede utilizarse antes de tratar el tema respectivo, con el fin de diagnosticar los conocimientos que tienen los alumnos y motivarlos para estudiar y profundizar más en él. También puede utilizarse, después de haber estudiado el tema, con el fin de evaluar los conocimientos alcanzados por los alumnos.

SOLUCIÓN DE PROBLEMAS, ESTUDIO DE CASOS E INCIDENTES CRÍTICOS

SOLUCIÓN DE PROBLEMAS

Tipo de técnica

De trabajo grupal: centradas en la tarea

Se presentan juntas debido a que, de hecho, son variantes de un mismo esquema, por lo que se parecen en muchos aspectos.

Objetivo explícito.

Determinar la mejor solución para un problema, situación o incidente dado.

Objetivos implícitos

- Desarrollar la habilidad para analizar un problema, detectar sus causas, encontrar soluciones alternativas y decidir sobre la más conveniente.
- Desarrollar la habilidades para investigar (buscar y encontrar) información pertinente e indispensable para solucionar un problema, caso o incidente.
- Desarrollar habilidades para el trabajo en equipo y para la toma de decisiones en grupo.
- Propiciar la integración grupal, elaborar un esquema referencial grupal.

Mecánica de la técnica de solución de problemas

Primer Paso

El coordinador entrega a los participantes, por escrito, el planteamiento de un problema.

Hay que tener en cuenta que no es lo mismo un tema a investigar que un problema a resolver.

Un problema es una situación que exige resulta (muchas veces con carácter de urgencia), ya que el hecho de no resolverla puede traer consecuencias importantes.

El problema debe ser planteado de manera breve, concisa y precisa; con 15 líneas es suficiente.

El coordinador se asegura de que no haya dudas por parte de los participantes antes de seguir adelante.

Segundo Paso

Se integran equipos de trabajo de tres o cuatro personas cada uno.

Si se trata de un problema relativamente sencillo de resolver debido a que el grupo cuenta ya con suficiente información al respecto, se

abocarán a resolverlo en este momento, siguiendo la metodología para la solución de problemas:

- ✓ Definir el problema.
- ✓ Determinar sus causas.
- ✓ Establecer posibles alternativas de solución.
- ✓ Decidir cuál es la mejor solución para este problema determinado.
- ✓ Definir mecanismos para operativizar dicha solución y establecer un sistema de seguimiento y control de los resultados.

Esta técnica puede utilizarse también para resolver problemas bastante complejos y para cuya solución el grupo tiene que investigar y leer. En estos casos, la técnica puede durar una semana, un mes o hasta un período escolar (es el caso, por ejemplo, del Sistema modular o del Currículo basado en un problema).

Si éste fuera el caso, en este segundo momento los equipos que se integren se organizarán para el trabajo, es decir, definirán un plan de trabajo, nombrarán un coordinador, asignarán responsabilidades, marcarán tiempos, etcétera.

Los pasos que se describen a continuación se aplican al primer caso, cuando la técnica se concluye en una o dos sesiones de clase.

Tercer Paso

Cada uno de los equipos expone en plenario el análisis que hizo el problema y fundamenta la solución a la que llegaron.

Es conveniente que utilicen hojas de rotafolio o el pizarrón, con el fin de que se pueda hacer una comparación posterior de las diferentes soluciones expuestas.

Cuarto Paso

En plenario se discuten las ventajas y desventajas de cada una de las soluciones planteadas. Se evalúan los análisis hechos por los diferentes equipos y la metodología que siguieron para hacerlos.

Asimismo, se pide al grupo que intente definir la mejor solución al problema planteado, ya sea optando por alguna de las presentadas en el paso anterior o construyendo una nueva con elementos presentados por los diferentes equipos.

Quinto Paso

En caso de ser necesario, el coordinador complementa lo que haya faltado a los equipos o al plenario y da su opinión en relación con los análisis hechos, las metodologías seguidas y las soluciones propuestas al problema.

Sexto Paso

Se hace una breve evaluación de la técnica como instrumento de trabajo; si ayudó al grupo a aprender, qué aspectos quedaron claros y cuáles no, etcétera.

TÉCNICA DE ESTUDIOS DE CASOS

Caso

El método del caso es uno de los métodos clásicos en la enseñanza de administración de empresas, medicina y derecho. Como indica Reynolds «profesores de administración de empresas de todo el mundo consideran el método del caso como uno de los más eficaces para situar a los alumnos en situaciones de la vida real y para concentrar las asignaturas en problemas prácticos y concretos».

En este método, nacido en la Universidad de Harvard, se facilita a los estudiantes un informe, que puede tener desde una hasta sesenta páginas, en el que se describe una situación vivida por una empresa real. En algunas ocasiones los nombres reales, de empresas o personas, se cambian para mantener la confidencialidad de la información. En el caso se suele aportar información sobre la historia de la empresa, sector; productos, trayectoria, datos económico-financieros, comerciales, de producción, de factor humano y sobre la organización.

Hay diversos tipos de casos, como indica Anthony utilizables en la enseñanza empresarial:

- **Caso prototipo:** los estudiantes han de resolver un problema concreto o incidente.
- **Caso estimación:** Se persigue que los estudiantes propongan aquellas modificaciones que considere oportunas a las prácticas descritas o las soluciones presentadas.

- **Caso ciego:** El fenómeno descrito no queda perfectamente determinado de modo que los estudiantes tendrán que identificarlo para proponer la solución.
- **Caso iceberg:** Aporta información insuficiente, por lo que los estudiantes deben precisar la información que necesita para su solución y los medios que utilizaría para alcanzarla.
- **Caso serie:** Los distintos problemas de cada caso están interrelacionados, de modo que las diferentes soluciones son interdependientes.

También se pueden clasificar los casos según la institución que los institucionalizó:

- **M.IT. (Massachussets Institute of Technology):** Es un tipo de caso en el que el problema se plantea en dos o tres fases. Antes de pasar a la fase siguiente, los alumnos analizan y discuten la fase previa. De esta forma, se pretende que los alumnos desarrollen su capacidad de síntesis y de descomposición de una situación en sus partes antes de llegar a la resolución final.
- **Harvard:** También recibe la denominación de método clásico. El caso se basa siempre en una situación real, que se analiza como un todo, y para resolverla los alumnos han de desarrollar aptitudes y/o actitudes que se corresponden con las que se precisan en la práctica diaria de las empresas. Es un tipo de caso

que requiere un gran esfuerzo de búsqueda de información por parte de los alumnos.

- han de leer el caso y analizarlo en profundidad. Es recomendable hacer una primera leída para familiarizarse con la problemática tratada en el caso. Después, se vuelve a leer identificando los temas más relevantes, los problemas y las posibles alternativas para tratarlos. Posteriormente, se discute, de forma constructiva, en el aula con el resto de estudiantes, con el fin de reflexionar sobre lo que ocurre y lo que debería hacerse.

De todas formas, es importante reseñar que los estudiantes no serán los responsables de la implementación de las posibles medidas a tomar.

El papel del profesor es sobretodo el de facilitador para conseguir que los estudiandos reflexionen e interaccionen a lo largo de la discusión. El profesor ha de escuchar atentamente todo lo que van diciendo los alumnos a fin de poder analizar cuidadosamente todo lo que ocurre en clase. El profesor ha de conseguir integrar al grupo y que todos los alumnos participen evitando los que monopolizan el tiempo de discusión y los que por timidez no dicen nada. Ha de fomentar que los alumnos se escuchen los unos a los otros. En este sentido, se ha de conseguir que la discusión en clase se parezca al máximo a una reunión de profesionales.

El profesor, como moderador del debate, ha de ir conduciendo el grupo pero dejando que sean los propios estudiantes los que resuelvan la situación planteada en el caso. Nunca se resuelve por votación a pesar de que puedan existir visiones antagónicas por parte de los distintos

estudiandos. De hecho, un caso no presenta un problema matemático de solución única. A veces, como ocurre en la vida real, no existe solución a pesar de la frustración que genera en los estudiantes.

Además, el profesor ha de conseguir estimular suficientemente a los alumnos para que éstos preparen adecuadamente los casos. En caso contrario, el método podría fracasar ante la falta de participación de una parte de los estudiantes.

Cuando una asignatura se basa de forma predominante en el método del caso, es preciso facilitar a los estudiantes notas técnicas que aporten los soportes teóricos y conceptuales suficientes para la resolución del caso y para que el proceso de aprendizaje sea completo.

Cuando un profesor redacta un caso es preciso que lo complemente con la denominada Guía del Profesor. En este documento se exponen los objetivos del caso, a qué tipo de estudiantes está dirigido, y en qué asignaturas puede utilizarse. También incluye una guía para la discusión en clase.

Objetivos

Se trata de formar y perfeccionar a los estudiantes en lo que se refiere a capacidad de identificación de problemas de análisis y de síntesis de situaciones, y de búsqueda de posibles alternativas. También se pretende fomentar las habilidades de toma de decisiones, de relacionar la teoría con la práctica, de comunicación y de trabajo en grupo.

Aplicaciones

El método del caso, que se usa en la mayoría de instituciones académicas de todo el mundo, está indicado especialmente para la formación de adultos en temas en los que no hay verdades absolutas y en los que una buena parte del aprendizaje se produce a: través de la participación activa del estudiante y de la interacción del propio grupo.

Está especialmente indicado en los programas de postgrado. El éxito del método exige que los estudiantes participen activamente y que el tamaño del grupo no sea ni demasiado pequeño (unos 15 estudiandos, como mínimo) ni excesivamente grande (unos 40 estudiandos como máximo, aunque hay quien piensa que el tamaño del grupo puede alcanzar hasta los 50 o 60 estudiandos).

Mecánica

El coordinador plantea al grupo el caso que haya preparado. Lo más conveniente es que lo lleve por escrito, con copias suficientes para todos; aunque lo puede llevar en hojas de rotafolio o, en caso extremo, simplemente narrarlo ante el grupo.

Un caso es la descripción detallada de una situación o hecho, ante el cual es preciso tomar una posición o llegar a una decisión para solucionarlo, resolverlo o mejorarlo.

Esta descripción se puede hacer en una o dos cuartillas a máquina. Es importante aclarar en ella el punto de vista desde el cual el grupo deberá estudiar el caso (v. g.: “Ustedes forman parte del Consejo Directivo del Hospital.....”), así como la tarea o producto que se espera de

ellos (v. g.: “Deberán presentar ante la Asamblea de Socios una resolución tendiente a....”).

Los siguientes pasos (del segundo al sexto) son semejantes a los explicados en la Técnica de solución de problemas, modificando lo que haya que modificar.

La diferencia fundamental entre estas dos técnicas es que en el primera se plantea únicamente un problema sin datos que contribuyan a la solución (éstos los tiene que investigar el grupo mientras que en la segunda se les dan (en la descripción del caso) todos los datos que necesitan para elaborar y fundamentar sus juicios.

La otra diferencia consiste en que una técnica plantea un problema, mientras que otra describe una situación, un hecho, un acontecimiento.

TÉCNICA DEL INCIDENTE CRÍTICO

Mecánica

Primer Paso

El coordinador plantea al grupo, en plenario, un incidente. Éste debe ser escueto pero preciso. Puede consistir únicamente en una o dos frases (v.g.: uno de los médicos del hospital XY sustrajo del mismo un aparato de laparoscopia) y ponerse en una hoja de rotafolio para colocarla frente al grupo.

Segundo paso

El grupo plantea al coordinador todas las preguntas que considera necesarias para obtener los datos que requiere para fundamentar una decisión o un juicio sobre el incidente.

El coordinador debe haber previsto todas las posibles preguntas y traer preparadas las respuestas, ya que a través de ellas el grupo irá reconstruyendo el hecho, las circunstancias en que se dio, sus antecedentes mediatos e inmediatos, así como sus posibles consecuencias.

Es preciso que, a lo largo de esta sesión de preguntas y respuestas, al grupo le quede claro el punto de vista que deben asumir (v.g.: si son parte del Cuerpo Directivo del Hospital o un grupo de médicos, colegas del que sustrajo el aparato, etcétera), así como lo que se espera de ellos en esta situación.

Este paso termina cuando el grupo ya no tiene más preguntas que hacer al coordinador, aunque éste sepa que no le han preguntado sobre algunos elementos fundamentales para tomar la decisión correcta. Esto lo analizará al momento de la evaluación de la técnica.

Los siguientes pasos (del tercero al séptimo) son semejantes a los explicados como dos, tres, cuatro, cinco y seis en la técnica de solución de problemas, modificando lo que haya que modificar.

A diferencia del estudio de casos, en la técnica del incidente crítico no se le dan al grupo, desde el inicio, todos los pormenores del caso, sino

que éstos debe obtenerlos a partir de las preguntas que haga al coordinador.

Tiempo

Como se indicó en su momento, la técnica de solución de problemas se puede realizar en dos horas de clase o en dos meses, dependiendo de la dificultad del problema y de la profundidad que se desee alcanzar.

Para el estudio de casos y para el incidente crítico se requieren de una hora y media a dos horas. En caso de tener sesiones de 50 minutos se puede partir la técnica en dos partes a juicio del coordinador.

Materiales requeridos

Para la solución de problemas: el planteamiento del problema, en 10 o 15 líneas.

Para el estudio de casos: la descripción detallada del caso, en una o dos cuartillas.

Para el incidente crítico: el enunciado del incidente, en una o dos frases; más las respuestas a las posibles preguntas que el grupo formule sobre dicho incidente.

Observaciones

Durante el trabajo de los equipos, el coordinador debe estarlos supervisando para aclarar las dudas que surjan y, sobre todo, para asegurarse de que están realizando la tarea solicitada.

En los plenarios su función es la de moderador. Debe procurar no expresar su opinión personal ni juicios o evaluaciones sobre los resultados que obtenga el grupo. En los últimos dos pasos de estas técnicas (complementación y evaluación) es cuando el profesor podrá dar su opinión, complementar los aspectos teóricos faltantes, juzgar y evaluar las metodologías seguidas, etcétera. Mientras tanto, su función es ayudar al grupo a que piense, discuta, analice y llegue a decisiones propias.

Indicaciones

Estas técnicas pueden utilizarse sistemáticamente y constituir una metodología del proceso de enseñanza – aprendizaje. Es el caso de las escuelas que se rigen por el Sistema modular o por el Sistema de aprendizaje basado en problemas.

Cuando se utilizan esporádicamente, pueden servir, al final de un tema o unidad temática, para evaluar el nivel de apropiación que el grupo ha alcanzado.

También pueden utilizarse al inicio de un tema o unidad temática, como prueba de diagnóstico o simplemente para motivar a los alumnos a estudiar dicho tema.

PLANTEO DE UN CASO Y POSIBLES ROLES

En la película “Philadelphia”, el actor Tom Hanks protagoniza a un prestigioso abogado que es despedido por su trabajo, en el mejor momento de su carrera profesional, por el hecho de padecer sida.

¿Qué haría yo si fuera enfermo de sida?

¿Qué haría yo si fuera el empleador?

El método de casos exige que el estudiando tome parte activa en el análisis de problemas y en la determinación de alternativas o cursos de acción. Permite aprender a través de la experiencia para identificarlos problemas y formular soluciones. El caso coloca al alumno en una situación de toma de decisiones.

TÉCNICA DE LOS CUADRADOS DE BAVELAS

Tipo de técnica

De trabajo grupal: centrada en el grupo

Objetivo explícito.

Realizar en equipo el trabajo que les indique el coordinador (es lo único que se les explica al inicio de la técnica).

Objetivos implícitos

- Desarrollar la habilidad para el trabajo en equipo.
- Desarrollar la capacidad de observación.
- Detectar la habilidad para ayudar a los demás.
- Detectar las actitudes individuales que ayudan al trabajo en equipo, así como aquellas que lo obstaculizan.

Mecánica

Primer Paso

El coordinador divide al grupo en equipos de cinco personas. Cada equipo se sienta alrededor de una mesa en la que no debe haber nada, ni cuadernos, plumas, vasos, etcétera. Si sobra alguna persona, puede actuar como observador de las actitudes de los participantes durante la

técnica. Si falta alguna persona, uno de los equipos puede ser de cuatro personas.

Segundo Paso

El coordinador reparte a cada equipo un juego de cinco sobres grandes y les da las siguientes indicaciones:

“En los sobres hay piezas de una especie de rompecabezas. Con esas piezas se pueden armar cinco figuras iguales y del mismo tamaño. El trabajo de cada equipo concluirá cuando todos y cada uno de los miembros tengan armada su figura. Recuerden que todas las figuras deben ser iguales y del mismo tamaño. (No se les debe decir que son cuadrados. En la parte de material requerido se indica la forma de elaborar estos cuadrados, así como la manera de repartirlos en cada sobre).

“En ningún sobre están las piezas necesarias para armar alguna de las figuras. Por lo tanto, tienen que intercambiárselas para lograr el objetivo. Pero para esto existen tres reglas:

“Primera: no se permite hablar. El ejercicio debe ser en silencio.

“Segunda: no se permite hacer señas para pedir las piezas, ni tomar las piezas de otra persona o arrebatárselas.

“Tercera: lo único que se permite es dar piezas, ofrecerlas a los demás para ayudarlos a armar su figura.”

El coordinador se asegura de que todos hayan entendido el objetivo del ejercicio así: como las reglas indicadas. Cuando ya no hay dudas o preguntas, les pide que abran sus sobres y empiecen a trabajar.

Tercer Paso

Los equipos realizan el trabajo que se les pidió. El coordinador observa las actitudes individuales y la manera en que se organizó cada equipo. Si pidió a alguno de los participantes que fungiera como observador, le indica en qué aspectos se debe fijar para posteriormente retroalimentar al grupo.

Cuando un equipo termina su trabajo, se le pide que tape sus figuras con los sobres y que pasen, en silencio, a observar el trabajo del resto de los equipos. Este paso termina cuando todos los equipos han concluido el ejercicio. Si hay alguno que, a juicio del coordinador, se tarde demasiado tiempo o que, debido a actitudes negativas, no pueda realizar su trabajo, el coordinador puede dar por terminada esta etapa.

Cuarto Paso

Se dan cinco o 10 minutos para que cada equipo haga una evaluación de su trabajo, poniendo especial énfasis en las actitudes individuales que ayudaron u obstaculizaron el trabajo en equipo; así como en la forma en que se organizaron.

Quinto Paso

Se hace un plenario de evaluación para comentar las conclusiones de los equipos.

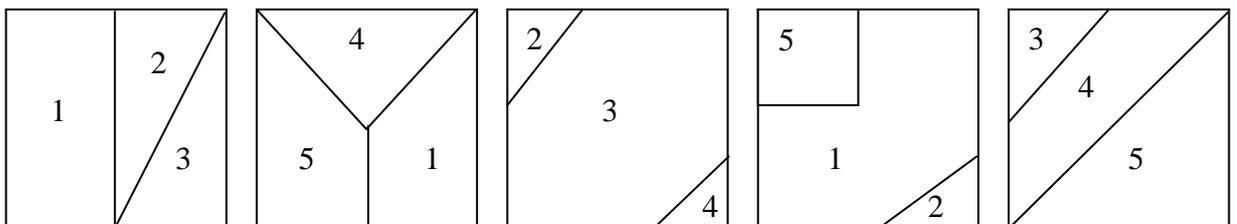
Durante el plenario, el coordinador hará hincapié en aquellos aspectos del trabajo en equipo que más le interese resaltar.

Tiempo

Aproximadamente una hora.

Materiales requeridos

Para cada equipo, cinco sobres grandes con las piezas necesarias para armar cinco cuadrados. Las piezas deben ser de material resistente y durable, como cartoncillo. Cada cuadrado debe ser de 20 centímetros por lado. La manera de cortar y acomodar en los sobres las piezas es la siguiente:



Los números indican el sobre en que debe ir cada pieza.

Observaciones

Ésta es una técnica interesante y divertida. Por medio de ella se pueden obtener muchos datos acerca de la situación del grupo. El realizar exitosamente el ejercicio es gratificante para los participantes.

En caso de que algún grupo no concluya su trabajo, ya sea por conflicto entre dos de sus miembros o porque alguno de ellos se encerró en sí mismo, acaparó todas las piezas y no las hizo circular, la situación será evidente para todo el grupo. Al momento de la evaluación el coordinador hará con delicadeza, el análisis de estas actitudes negativas y procurará no profundizar más allá de donde el grupo quiera hacerlo. El efecto, de todas maneras, se habrá logrado.

Indicaciones

Esta técnica es muy útil cuando el grupo y/o el coordinador han detectado obstáculos individuales y grupales para el trabajo en equipo, sobre todo cuando el grupo desea superarlos pero no sabe cómo hacerlo. En este caso, la técnica es un detonador para que el grupo pueda analizar esos obstáculos y superarlos.

TÉCNICA DE MIPPS Y WORDS

Tipo de técnica

De trabajo grupal: centrada en el grupo.

Objetivo explícito.

Resolver un problema en equipo.

Objetivos implícitos

- Desarrollar la habilidad para el trabajo en equipo.
- Hacer sentir a los participantes la importancia y la necesidad del trabajo en equipo.
- Desarrollar la capacidad para compartir con los demás los conocimientos y la información que uno posee.

Mecánica

Primer Paso

El coordinador divide al grupo en equipos de cuatro, cinco o seis personas cada uno. Cada equipo se sienta alrededor de una mesa. Deben tener papel y lápices para resolver el problema que se les indicará.

Segundo Paso

El coordinador les plantea el siguiente problema, que deben resolver en equipo:

“Estamos en un país extranjero, donde la distancia y el tiempo se miden en términos de Mipps y Wors. En este país, una persona viaja de la ciudad A a la ciudad B; de ahí a la ciudad C y, por último, a la ciudad D.

“El trabajo de cada equipo consiste en determinar cuántos Wors (medida de tiempo) empleará esta persona en ir de la ciudad A, a la ciudad D.

“Para ayudarles en su trabajo les voy a repartir 13 tarjetas que contienen la información necesaria para resolver el problema, más algunos otros datos de interés general. Se pueden repartir las tarjetas como si fuera un juego de barajas; no importa cuántas ni cuáles tenga cada quien. (En la parte del material requerido se indica el contenido de cada una de estas tarjetas.)

“Para poder resolver el problema tienen que compartir la información que poseen. La única regla es que nadie debe deshacerse de su tarjeta, ni prestársela a los demás. Cada quien debe guardar su tarjeta, pero puede compartir la información que contiene con sus compañeros”.

El coordinador se asegura de que todos hayan entendido el objetivo del ejercicio, así como la regla de no deshacerse de sus tarjetas.

Una vez que ha respondido todas las dudas o preguntas que hay, reparte a cada equipo un juego de 13 tarjetas y éstos inician su trabajo.

Tercer Paso

Los equipos resuelven el ejercicio. El papel del coordinador es el de observar las actitudes individuales, la manera en que se organiza cada equipo, la metodología que utilizan para resolver el problema, etcétera.

Cuando algún equipo termina su trabajo, el coordinador se asegura de que la solución alcanzada sea la correcta. Si no es correcta, se les indica para que continúen con su trabajo.

Este paso termina cuando todos los equipos resolvieron el problema correctamente.

Cuarto Paso

Se asignan cinco a 10 minutos para que cada equipo evalúe su trabajo poniendo especial énfasis en las actitudes individuales, la coordinación, en el trabajo de equipo, la comunicación lograda y en la metodología utilizada.

Quinto Paso

Se realiza un plenario de evaluación en el que cada equipo presenta las conclusiones de su análisis. El profesor hará hincapié en los aspectos que más le interese resaltar.

Tiempo

Aproximadamente una hora.

Materiales requeridos

Para cada equipo se requiere un juego de 13 tarjetas (de 7.5 x 12.5 cm). A continuación se indica el contenido de cada tarjeta, que consiste en una pregunta y una respuesta.

- ✓ ¿Qué distancia hay de A a B?.
De A a B hay 4 Lutts.

- ✓ ¿Qué distancia hay de B a C?.
De B a C hay 8 Lutts.

- ✓ ¿Qué distancia hay de C a D?.
De C a D hay 10 Lutts.

- ✓ ¿Qué longitud tiene un Lutt?.
Un Lutt tiene 10 Mipps.

- ✓ ¿Qué es el Mipp?
El Mipps es una medida de longitud

- ✓ ¿Cuántos Mipps tiene un kilómetro?
Un kilómetro tiene 2 Mipps.

- ✓ ¿Qué es el Dar?
El Dar tiene 10 Wors

- ✓ ¿Qué es un Wor?
El Wor tiene 5 Mirs

- ✓ ¿Qué es el Mir?
El Mir es una unidad de tiempo

- ✓ ¿Cuántos Mirs tiene una hora?
Una hora tiene 2 Mirs

- ✓ ¿Con qué velocidad va ese señor de A a B?
De A a B, ese señor viaja a una velocidad de 24 Lutts por Wor.

- ✓ ¿Con qué velocidad va ese señor de B a C?
De B a C, ese señor viaja a una velocidad de 30 Lutts por Wor.

- ✓ ¿Con qué velocidad va ese señor de C a D?
De C a D, ese señor viaja a una velocidad de 30 Lutts por Wor.

La respuesta correcta al ejercicio es la siguiente: para ir de A, a D, ese señor emplea $\frac{23}{30}$ de Wors, o 0.7666 Wors. Traducido en horas y minutos. 15 minutos, o una hora con 55 minutos.

El coordinador decidirá si acepta como correcta la respuesta dada en horas y minutos, ya que lo que se les pidió es el tiempo en Wors.

Observaciones

Aunque el problema es sencillo, lo raro de la nomenclatura lo hace difícil. Habrá grupos que superen esta dificultad y otros que lleguen a una situación sin salida. El coordinador podrá detener el trabajo cuando vea que algún grupo ya no tiene posibilidades de llegar a la solución correcta.

Indicaciones

Esta técnica es muy útil cuando el coordinador ha detectado en el grupo algunas actitudes individualistas que obstaculizan el trabajo en equipo. La conclusión del ejercicio es la siguiente: aun algo sencillo como este problema no se puede resolver con la información que cada uno posee; es preciso compartir lo que sabemos para poder llegar a resultados conjuntos.

TÉCNICA DE LA NASA

Tipo de técnica

De trabajo grupal: centrada en el grupo.

Objetivo explícito.

Llegar a definir, en equipo y por consenso, una jerarquización acerca de la historia que se les entregará.

Objetivos implícitos

- Desarrollar la habilidad para el trabajo en equipo.
- Desarrollar la habilidad para la toma de decisiones en equipo.
- Desarrollar la capacidad para fundamentar y exponer las propias ideas.
- Desarrollar la capacidad para escuchar las ideas de los demás y modificar los propios puntos de vista.
- Experimentar los beneficios del trabajo en equipo cuando se analizan problemas y se toman decisiones.

Mecánica

Primer Paso

El coordinador reparte al grupo la hoja con la historia y las instrucciones acerca del ejercicio de la NASA. (Se presenta con detalle en la parte de materiales requeridos.) La lee en voz alta y les explica la tarea que hay que realizar, se asegura de que no haya dudas o

preguntas; les da 10 minutos para que la respondan en silencio e individualmente. La decisión individual debe colocarse en la columna indicada como “dec. pers.” (Decisión personal).

Segundo Paso

El coordinador divide al grupo en equipos de cinco, seis o siete personas.

Les indica que su tarea es llegar a una decisión por consenso acerca de la jerarquía que deben dar a cada uno de los objetos señalados. La respuesta del grupo debe anotarse en la columna indicada como “dec. Gpo.” (Decisión de grupo).

No se debe tomar la decisión por mayoría de votos, sino por consenso, mediante el análisis y fundamentación del problema y de la situación en la que se encuentran.

Se les dan 30 minutos para esa actividad, ya que “dentro de 30 minutos se agotará el oxígeno que aún hay en la nave y tendrán que partir hacia la estación lunar”.

Tercer Paso

Los equipos trabajan en el problema y llegan a una jerarquización por consenso.

El coordinador les indicará el tiempo cuando falten cinco minutos para terminar, con objeto de que todos terminen a los 30 minutos exactos.

Si todos los equipos terminan antes de tiempo, se pasa a la siguiente actividad.

Cuarto Paso

El coordinador lee las respuestas dadas por los expertos de la NASA a este problema. Los participantes anotarán la jerarquía en la columna indicada como "Clave". (En la parte de materiales requeridos se proporciona esta clave.).

Cada participante saca las diferencias entre sus respuestas individuales con respecto a la clave y las sumas en el aspecto inferior. Se refiere a la diferencia entre la respuesta dada por el individuo y la clave dada por la NASA en números absolutos, sin importar que la diferencia sea positiva o negativa. Hacen lo mismo con respecto a las diferencias de las respuestas grupales en relación con la clave.

Quinto Paso

El coordinador solicita a cada equipo y a cada miembro del equipo que le indiquen tanto las diferencias individuales como grupales y las anota en el pizarrón. Posteriormente, se procede a obtener las estadísticas por equipo, tal como se indica adelante y se le explica al grupo el significado de cada uno de los datos que anotan.

Sexto paso

Se asignan cinco minutos a los equipos para que hagan un análisis de los resultados estadísticos presentados en el pizarrón.

Séptimo paso

Se realiza un plenario de evaluación, en el que cada equipo presenta sus conclusiones acerca del trabajo en equipo que realizaron. Durante el plenario, el coordinador hará hincapié en aquellos aspectos que desee resaltar ante el grupo.

Tiempo

Entre dos horas y dos horas y media.

Materiales requeridos

- Una hoja de instrucciones para cada participante.
- La hoja de respuestas dadas para los expertos de la NASA.
- Guía para hacer el análisis estadístico de las diferencias individuales y grupales.
- Al final se presentan estos tres materiales.

Observaciones

En análisis estadístico es complicado. El coordinador debe dominarlo para no confundir a los participantes, sino ayudarlos a que, a través de los resultados numéricos, se pueda analizar la efectividad del grupo para la toma de decisiones en equipo.

Indicaciones

La técnica es muy útil cuando se han detectado dificultades para llegar a tomar decisiones en grupo en los momentos de vital importancia para el mismo.

Además de concientizar acerca de la utilidad de las discusiones y análisis en grupo, se detectan las actitudes individuales, tanto positivas como negativas, que ayudan o que obstaculizan el proceso grupal.

Ejercicio de la NASA

Hoja de Instrucciones

Usted es miembro de la tripulación del Apolo 21, aeronave que ha de dirigirse a la cara iluminada de la luna para encontrarse con los ocupantes de la base lunar XYZ y sustituirlos.

Debido a dificultades mecánicas, el cohete espacial ha tenido que alunizar en la cara iluminada de la luna, a unos, 350 kilómetros de la base, que era el lugar de reunión. Gran parte del equipo se dañó a causa del alunizaje forzoso. Como lo más importante es sobrevivir esta catástrofe y dirigirse urgentemente a la base espacial, resulta vital elegir entre los objetos que hay, aquellos que resultarán más necesarios durante la expedición de 350 kilómetros.

A continuación figura una lista de los 15 objetos que quedaron intactos después del alunizaje. Hay que colocarlos por orden de importancia, para ayudar a que la tripulación elija lo mejor posible.

Coloque el número 1 ante el objeto que le parezca el más importante de todos para la supervivencia de la tripulación y para alcanzar la base espacial en las mejores condiciones. A continuación, coloque el número 2 ante el objeto más importante de los que quedan; a continuación el número 3, y así sucesivamente hasta el número 15, que será el objeto menos importante en su opinión.

DEC. GPO.	DIF. GPO.	CLA-VE	DIF. PERS	DEC. PERS	
					<ul style="list-style-type: none"> • Una caja de fósforos • Alimento concentrado • 20 metros de cuerda nylon • Un paracaídas de seda • Aparato portátil de calefacción • 2 pistolas calibre 45 • Una caja de leche en polvo • 2 tanques de oxígeno (5^o kg/c/u) • Mapa estelar de la constelación lunar • Brújula • Bote salva vidas • 20 litros de agua • señales luminosas (funcionan en vacío) • botiquín de primeros auxilios • transmisor receptor portátil, accionado por luz solar

Ejercicio de la NASA

Hoja de respuestas dadas por la NASA

- ✓ Dos tanques de oxígeno, de 50 kilogramos cada uno. es lo más útil para sobrevivir, puesto que no hay aire en la luna.
- ✓ Veinte litros de agua. No se puede vivir mucho tiempo sin agua, sobre todo si hay que realizar un esfuerzo grande.
- ✓ Mapa estelar de la constelación lunar. Único instrumento de orientación disponible.
- ✓ Alimento concentrado. Se puede sobrevivir cierto tiempo sin alimentos, pero no demasiado.
- ✓ Transmisor – receptor portátil accionado por luz solar. Único nexo de comunicación con los demás.
- ✓ Veinte metros de cuerda nylon. Es útil para caminar sobre terreno abrupto, reducir fracturas o llevar carga.
- ✓ Botiquín de primeros auxilios. Podría ser necesario durante el viaje.
- ✓ Paracaídas de seda. Se puede utilizar el material para embalar objetos, para transportar algún herido o como defensa contra los rayos solares.
- ✓ Bote salvavidas. Puede utilizarse como método de transporte de objetos o como medio de resguardarse.
- ✓ Señales luminosas. Podrían utilizarse como sistema de propulsión (En la luna el hombre es siete veces menos pesado que en la tierra).
- ✓ Dos pistolas calibre 45. posible utilidad propulsora.
- ✓ Una caja de leche en polvo. Necesita agua, que es escasa. Además, pesa mucho.
- ✓ Aparato portátil de calefacción. La cara iluminada de la luna es extremadamente cálida.
- ✓ Brújula. El campo magnético de la luna es muy diferente al de la tierra, lo cual hace inservible la brújula.
- ✓ Una caja de fósforos. En la luna no hay oxígeno; no encienden.

Ejercicio de la NASA

Guía para el análisis estadístico

- ✓ Anotar diferencias individuales de cada participante.
- ✓ Anotar la diferencia grupal.
- ✓ Sacar el promedio del grupo: suma de las diferencias individuales, entre el número de participantes.
- ✓ Encerrar en un círculo la mínima diferencia individual del equipo (para compararla con la diferencia grupal).

En este caso = 27.

- ✓ Posibilidad de mejoría del grupo al promedio se le resta la mínima diferencia individual (en nuestro caso: $41 - 27 = 14$).
- ✓ Mejoría real del grupo: al promedio se le resta la diferencia grupal (en nuestro caso: $41 - 30 = 11$).
- ✓ Porcentaje de efectividad del grupo: mejoría real, entre posibilidad de mejoría (en nuestro caso: $1 : 14 = 78.57\%$).
- ✓ Se puede calcular también la eficacia del grupo, en cuanto al acercamiento que tuvieron con las respuestas dadas por la NASA. Para esto, hay que tener en cuenta que el máximo posible de errores es de 112. El cálculo se hace de la siguiente manera:

$(\text{promedio} - \text{diferencia grupal}) \times 100$

112

En nuestro caso:

$$\frac{(41 - 30) \times 100}{112} = 9.82$$

Individual	Dif.	
Dif. Grupal	1	43
	2	39
	3	46
	4	58
	5	27
	6	36
	7	<u>42</u>
Suma		291
Promedio		41 = (291/7)

Esta cifra puede ser positiva (grupo eficaz, en cuanto que avanzó) o negativa (grupo ineficaz, en cuanto que la diferencia grupal mayor que el promedio del grupo).

Variables e indicadores de la investigación

Hipótesis general

La implementación de la propuesta de una Guía de Técnicas y Estrategias Metodológicas Andragógicas ayudará a que las actividades de enseñanza aprendizaje en la cátedra de marketing sean más amenas y participativas donde existan aprendizajes significativos.

Hipótesis particulares

- Elaborar un diagnóstico de la situación actual de los estudiantes de la cátedra de marketing.
- Determinar las técnicas que utilizan los docentes
- Determinar las estrategias metodológicas que se aplican

Variable Independiente

- Aplicación de Metodologías, Estrategias y Técnicas Andragógicas.

Indicadores

- Descripción del tipo de técnicas y estrategias metodológicas que aplican en la actualidad los docentes de la cátedra de marketing.
- Cuál es el nivel de aprovechamiento de los estudiantes.
- Cuál es el nivel de deserción de los estudiantes en esta cátedra de marketing.
- Mejorar la comprensión de los procesos de marketing.

Variable Dependiente.

- La mejora de los procesos de interaprendizaje.

Indicadores

- Tendrán la capacidad de observar los procesos de marketing.

- Podrán interpretar la secuencia lógica.
- Desarrollarán el razonamiento lógico y el análisis.

Metodología.- hace referencia a un conjunto de procedimientos basados en principios lógicos, utilizados para alcanzar una gama de objetivos que rigen en una investigación científica o en una exposición doctrinal.

Adulto mayor.- es considerada la persona mayor de dieciocho años de edad.

Adultez Biológica. Es el total desarrollo anatómico y fisiológico de todos sus órganos y de las respectivas facultades de funcionamiento. La característica de mayor relevancia es la **capacidad de reproducción**; por lo general, comienza a hacerse presente entre los 12 y 15 años de edad, en cuyo lapso son bastante evidentes ciertas manifestaciones fisiológicas específicas tanto en el hombre como en la mujer.

Adultez Psicológica. Se puede precisar por el desarrollo en grado máximo de las actividades psíquicas. Las funciones intelectuales, emocionales y cognitivas adquieren gran intensidad, amplitud y funcionalidad. La edad promedio de inicio de esta etapa se ubica entre los 15 y 20 años. El ser humano logra tener criterio: (1) de sí mismo, (2) de su condición como persona y (3) del mundo que lo rodea. En este lapso, tiene aptitudes suficientes para enfrentar lógicamente problemas de mediana complejidad y de frecuente aparición en el quehacer de la vida diaria.

El acopio de experiencias vividas en sus primeros años, resultantes de hechos trascendentes, tales como: inhibiciones, esperanzas, éxitos, fracasos, afectos y represiones, se manifiestan con agudeza e influyen notoriamente en su conducta. Por lo general es poseedor de una escala

particular de valores tal que las actitudes manifiestas y los comportamientos desarrollados durante su existencia, responden a esa escala que por lo general se sustenta en la educación adquirida, los roles desempeñados y las responsabilidades asumidas en sus vidas personal y profesional.

El objetivo fundamental del adulto consiste en lograr sus deseos, necesidades, anhelos, proyectos y ambiciones; esto se pone en evidencia, a través de sus variadas manifestaciones. Conocer la adultez psicológica implica dar la debida importancia a la comprensión del ser humano como tal. Se caracteriza por la actuación responsable de un ser que sabe lo que hace, que conoce muy bien las razones para hacer lo que hace, y que está plenamente consciente de todos los efectos que se pudieran derivar como consecuencia de su conducta habitual.

Adultez Sociológica. Para su estudio, pueden considerarse las variables siguientes: trabajo, participación social (política y ciudadana) y responsabilidad jurídica. En lo que se refiere a las aptitudes intelectuales y físicas, el adulto, por lo general, ha adquirido experiencia suficiente para subsistir frente a ciertos retos que le impone la sociedad, con libertad, independencia y capacidad personal. Su participación activa en problemas laborales, políticos y en situaciones inherentes a su entorno social, demuestran niveles elevados de madurez: psicológica, ergológica y sociológica. Orientación, organización, desenvolvimiento y construcción del futuro, dependen básicamente de la experiencia y responsabilidad del adulto para tomar decisiones pertinentes, oportunas y propias. Esto puede interpretarse como la parte de su desarrollo total referida al ámbito social. La adultez sociológica comprende también la actuación política, el adecuado conocimiento de aspectos económicos y sociales orientan su comportamiento en lo que se refiere a ciertos asuntos ciudadanos, hecho que permite ajustar su actitud frente a los procedimientos normativos existentes en la comunidad a la cual pertenece. La sociedad, entendida

como un cuerpo social bien organizado para regular, entre otras funciones, la vida comunitaria, concede a los adultos el derecho a intervenir en algunos asuntos políticos entre los cuales se destaca permitirle elegir libremente, sin presiones ni amenazas, los poderes que conforman al Estado. Con relación a la **Adulthood Jurídica** es importante aclarar que este aspecto no es potestad del hombre como individuo, sino que es la sociedad quien la determina y confiere en forma taxativa, con claridad y precisión. La carta fundamental, en la mayor parte de los países, a nivel planetario, imparte al ser humano derechos y libertades, le impone deberes, le señala sus responsabilidades y le concede algunas excepciones a lo largo de las diferentes etapas de su vida.

Adulthood intelectual. A medida que el adulto evoluciona hacia la edad madura, adquiere mucha facilidad para aprender, siendo esto una de las consecuencias de sus desarrollos biológicos y mentales. Varios investigadores están de acuerdo en afirmar que el ser humano en este lapso, en lo que se refiere al aspecto intelectual, alcanza la etapa de las operaciones formales; en consecuencia, las principales funciones orgánicas, relacionadas con el intelecto, adquieren su máxima amplitud, coherencia y funcionalidad. Los aspectos de mayor relevancia cuando el adulto logra alcanzar madurez son:

- Tener una percepción clara y realista del mundo.
- Diferenciar y utilizar eficazmente los objetos de su entorno.
- Extender la vida de relación más allá de su ambiente social.
- Resolver con éxito las situaciones problemas.

Praxis.- es el proceso por el cual una teoría o lección se convierte en parte de la experiencia vivida. Mientras que una lección es solamente absorbida a nivel intelectual en un aula, las ideas son probadas y experimentadas en el mundo real, seguidas de una contemplación reflexiva, de esta manera, los conceptos abstractos se conectan con la realidad vivida.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

Modalidad de la investigación

De acuerdo a la investigación de campo, sus parámetros y objetivos, se ha consultado investigaciones similares para referenciar y argumentar la metodología aplicada en el estudio presente, enfatiza en el aspecto experiencial, vivencial, en la línea de generar procesos de producción de conocimientos teóricos - prácticos. Para ello, se combinarán diversos procedimientos, al destacar lo relativo a nuevas técnicas andragógica y fuentes de información.

La investigación de campo se presenta mediante la manipulación de una variable externa no comprobada, en condiciones rigurosamente controladas, con el fin de describir de qué modo o por qué causas se produce una situación o acontecimiento particular.

Se podría definirla al decir que es el proceso que, utilizando el método científico y permite obtener estadísticas de elaboración propia en el campo social que se analiza, o bien estudiar una situación para diagnosticar necesidades y problemas a efectos de aplicar los conocimientos con fines prácticos (investigación aplicada).

Este tipo de investigación es también conocida como investigación in situ ya que se realiza en el propio sitio donde se encuentra el objeto de estudio. Ello permite el conocimiento más a fondo del investigador, puede manejar los datos con más seguridad y podrá soportarse en diseños exploratorios, descriptivos y experimentales que una situación de control en la cual manipula sobre una o más variables dependientes (efectos).

Por tanto, es una situación provocada por el investigador para introducir determinadas variables de estudio manipuladas por él, para controlar el aumento o disminución de esas variables y su efecto en las conductas observadas.

El uso del término investigación de campo es bastante coloquial. Marco Bersanelli y Mario Gargantini (2006) indican que se trata de la investigación aplicada para comprender y resolver alguna situación, necesidad o problema en un contexto determinado, el investigador trabaja en el ambiente natural en que conviven las personas y las fuentes consultadas, de las que obtendrán los datos más relevantes a ser analizados.

Cuando los datos se recogen directamente de la realidad se les denominan primarios, su valor radica en que permiten cerciorarse de las verdaderas condiciones en que se han obtenido los datos, por lo que facilita su revisión y/o modificación en caso de surgir dudas.

Conviene anotar que no toda información puede alcanzarse por esta vía, ya sea por limitaciones especiales o de tiempo, problemas de escasez o de orden ético.

En materia de investigación de campo es mucho lo que se ha avanzado, puesto que se puede presenciar varios tipos de diseño de investigación y aunque cada uno de ellos es único, cuentan con características comunes, especialmente en su manejo metodológico, lo cual ha permitido clasificarlos en categorías que se explica más adelante.

El presente proyecto tiene una modalidad de investigación de campo, ya que se realizará dentro de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil a los educandos que cursan en la cátedra de Marketing, de la Escuela de Ingeniería Comercial,

además de los docentes que imparten la misma para tener material probatorio que sustente la problemática planteada.

Tipo de investigación.

De acuerdo a la clasificación establecida por los requerimientos de la investigación, para el presente estudio se emplearán las siguientes modalidades:

- **Descriptiva.-** es de tipo de investigación se espera determinar las características actuales de cómo se lleva a cabo el proceso de enseñanza aprendizaje en las aulas.
- **Diagnostica.-** este tipo de investigación permitirá conocer las actividades académicas y áulicas que se desarrollan en la actualidad en la cátedra de Marketing de la entidad antes mencionada.
- **Causales.-** esta investigación logrará identificar las causas que originan la poca interactividad entre educandos y docente para lograr aprendizajes significativos.
- **De comprobación de hipótesis.-** es necesario para poder comprobar las hipótesis planteadas en el proyecto y tener suficiente material probatorio que sustente el proceso investigativo.

Los tipos de investigación antes mencionados son los que se utilizarán en el proceso investigativo, ya que cada uno de ellos aporta con información relevante para poder plantear y encaminar la propuesta.

Población y Muestra

Población.- La población está compuesta por los 1807 estudiantes y 13 docentes de los cursos en que se impartan las actividades docentes de la cátedra de marketing, para lo cual se determinó ciertas características.

Características.

- Educandos matriculados en la cátedra de marketing de la Escuela de Ingeniería Comercial de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil.
- Docentes de la cátedra de marketing de la carrera y Facultad antes mencionada.
- De diverso tipo de género.
- De edades diversas.

Muestra.

Para llevar a cabo la investigación de campo con resultados veraces bajo el instrumento de la encuesta, se aplicó la fórmula provista por el Dr. Marco Quichimbo, experto en Pedagogía, esta fórmula facilitará a dimensionar el tamaño relativo de la muestra para la aplicación de la encuesta:

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

$$n = \frac{1807}{(1807 - 1) (0.05)^2 + 1}$$

$$n = \frac{1807}{(1806) (0.0025) + 1}$$

$$n = \frac{1807}{4.515 + 1}$$

$$n = \frac{1807}{5.515}$$

$$n = 327.65$$

Lo que determina que se tiene encuestar a 328 estudiantes, para los docentes como su número no es tan representativo se realizará una entrevista a través de un cuestionario a trece docentes de los catorce que son.

Cabe mencionar que por efectos de facilidad investigativa, se ha identificado dentro del valor de la muestra una submuestra aún más representativa que identifica el perfil de 50 estudiantes que tienen o han tenido experiencia directa con cargos administrativos, esta tipología del sujeto de estudio servirá para medir y evaluar la efectividad de la metodología y técnicas andragógicas aplicadas en la Facultad.

	Población	Muestra
Estudiantes	1807	328

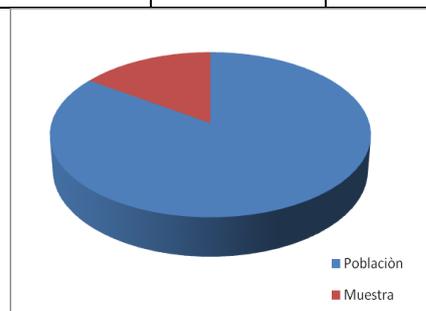


TABLA III: Operacionalización de las variables.

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumentos
<p>Independiente</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aplicación de Metodologías, Estrategias y Técnicas. 	Aprovechamiento de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> • Notas de los estudiantes • Nivel de percepción de los contenidos • Deserción de los estudiantes 	<ul style="list-style-type: none"> • Aprobados y desaprobados • Alumnos retirados de la cátedra. 	<ul style="list-style-type: none"> • Reporte de calificaciones • Informes de secretaría de la deserción
<p>Dependiente</p> <ul style="list-style-type: none"> • La mejora de los procesos de interaprendizaje. 	Nivel de estudios	<ul style="list-style-type: none"> • Tecnología • Profesionales • Especialización • Maestría • Doctorado • Ph. D 	<ul style="list-style-type: none"> • Observación de la hoja de vida • Preguntas 	<ul style="list-style-type: none"> • Hoja de vida • Entrevista • Encuesta

Fuente: Elaborada por Ing.Com. Marco Navarrete

Instrumentos de la investigación.

Para la obtención y la recolección de la información se utilizará la encuesta y la entrevista.

La Entrevista

Es una técnica para obtener datos que consisten en un diálogo entre dos personas: El entrevistador "investigador" y el entrevistado; se realiza con el fin de obtener información de parte de éste, que es, por lo general, una persona entendida en la materia de la investigación.

La entrevista es una técnica antigua, pues ha sido utilizada desde hace mucho en Psicología y, desde su notable desarrollo, en Sociología y en Educación. De hecho, en estas ciencias, la entrevista constituye una técnica indispensable porque permite obtener datos que de otro modo sería muy difícil conseguir.

Empleo de la Entrevista

- Cuando se considera necesario que exista interacción y diálogo entre el investigador y la persona.
- Cuando la población o universo es pequeño y manejable.
- Condiciones que debe reunir el entrevistador
- Debe demostrar seguridad en si mismo.
- Debe ponerse a nivel del entrevistado; esto puede esto puede conseguirse con una buena preparación previa del entrevistado en el tema que va a tratar con el entrevistado.
- Debe ser sensible para captar los problemas que pudieren suscitarse.
- Comprender los intereses del entrevistado.
- Debe despojarse de prejuicios y, en lo posible de cualquier influencia empática.

La Encuesta

La encuesta es una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones impersonales interesan al investigador. Para ello, a diferencia de la entrevista, se utiliza un listado de preguntas escritas que se entregan a los sujetos, a fin de que las contesten igualmente por escrito. Ese listado se denomina cuestionario. Es impersonal porque el cuestionario no lleve el nombre ni otra identificación de la persona que lo responde, ya que no interesan esos datos.

Es una técnica que se puede aplicar a sectores más amplios del universo, de manera mucho más económica que mediante entrevistas. Varios autores llaman cuestionario a la técnica misma. Los mismos u otros, unen en un mismo concepto a la entrevista y al cuestionario, y lo denominan encuesta, debido a que en los dos casos se trata de obtener datos de personas que tienen alguna relación con el problema que es materia de investigación.

Riesgos que conlleva la aplicación de cuestionarios

- La falta de sinceridad en las respuestas (deseo de causar una buena impresión o de disfrazar la realidad).
- La tendencia a decir "si" a todo.
- La sospecha de que la información puede revertirse en contra del encuestado, de alguna manera.
- La falta de comprensión de las preguntas o de algunas palabras.
- La influencia de la simpatía o la antipatía tanto con respecto al investigador como con respecto al asunto que se investiga.

Tipos de preguntas que pueden plantearse.

El investigador debe seleccionar las preguntas más convenientes, de acuerdo con la naturaleza de la investigación y, sobre todo, al considerar el nivel de educación de las personas que van a responder el cuestionario.

Clasificación de acuerdo con su forma:

- Preguntas abiertas
- Preguntas cerradas
- Preguntas dicotómicas
- Preguntas de selección múltiple
- En abanico
- De estimación

Clasificación de acuerdo con el fondo:

- Preguntas de hecho
- Preguntas de acción
- Preguntas de intención
- Preguntas de opinión
- Preguntas índices o preguntas test

La encuesta es una técnica de recolección de la información por intermedio de preguntas abiertas o cerradas que se utilizarán para poder recopilar información necesaria que sustente la problemática y se lo realizara de manera aleatoria.

Procedimiento de la investigación.

Los procedimientos que se desarrollarán son:

- Determinar los instrumentos apropiados para la recolección de la información
- Elaborar un cuestionario para la entrevista y encuesta en base a la información recopilada de los docentes y estudiantes.
- Realizar el levantamiento de la información a través de la investigación de campo es decir en los cursos donde se dan la cátedra de marketing, previa autorización del Decano de la Facultad.
- Tabular la información para determinar las causas y efectos de la problemática planteada.
- Establecer una conclusión de la investigación planteada y dar a conocer los problemas más importantes para solucionarlos a través de la propuesta.

Recursos

Los recursos que se utilizarán son:

Institucionales.- se tiene la facilidad de realizar la investigación en las instalaciones de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil.

Humanos.- se contará con dos personas que ayudarán al levantamiento de la información, en lo referente a las encuestas, además de la persona que realiza el análisis de los datos.

Materiales.- se dispone de los materiales necesarios como son hojas de encuestas, para impresión, equipo de cómputo para poder elaborar la tesis.

Económicos.- dentro de este aspecto se consideran los rubros que se utilizarán para la presentación final de la tesis, los cuales se detalla en el cuadro siguiente:

TABLA IV
Presupuesto de gastos en elaboración de tesis

DETALLE	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
Paquete de hojas	3	\$ 4,00	\$ 12,00
Copias	400	\$ 0,02	\$ 8,00
Carpeta	5	\$ 0,50	\$ 2,50
Esferos	4	\$ 0,30	\$ 1,20
Cartuchos de impresión	3	\$ 22,00	\$ 66,00
Transporte		\$ 40,00	\$ 40,00
Servicio de Internet		\$ 30,00	\$ 30,00
Servicio de tutorías	4	\$ 87,50	\$ 350,00
Imprevistos		\$ 100,00	\$ 100,00
TOTAL			\$ 609,70

Fuente: Elaborado por Ing. Com. Marco Navarrete

Cronograma.

El cronograma está estipulado para cuatro meses para realizar el levantamiento de información, el análisis y el desarrollo de la propuesta que consta de la Guía de Técnicas y Estrategias Metodológicas Andragógicas para la cátedra de Marketing el cual se puede observar en el anexo 2.

CAPÍTULO IV

ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS

RESULTADOS DE LA ENTREVISTA:

Esta técnica se aplicará a trece docentes de la cátedra de marketing de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Escuela de Ingeniería Comercial a través de preguntas apropiadas para determinar de qué manera se lleva a cabo el proceso docente.

Estas técnicas se construirán a través de preguntas apropiadas que orienten a la obtención de información necesaria para el establecimiento de la propuesta.

En este capítulo se muestran los resultados tabulados, gráficos estadísticos que ejemplificar y facilitan la interpretación de las entrevistas aplicadas a una muestra de 13 docentes; hacer referencia a su preparación profesional y sus habilidades metodológicas al impartir sus asignaturas.

Los gráficos estadísticos se muestran en datos cuantitativos (número puro de personas por categoría de estudio).

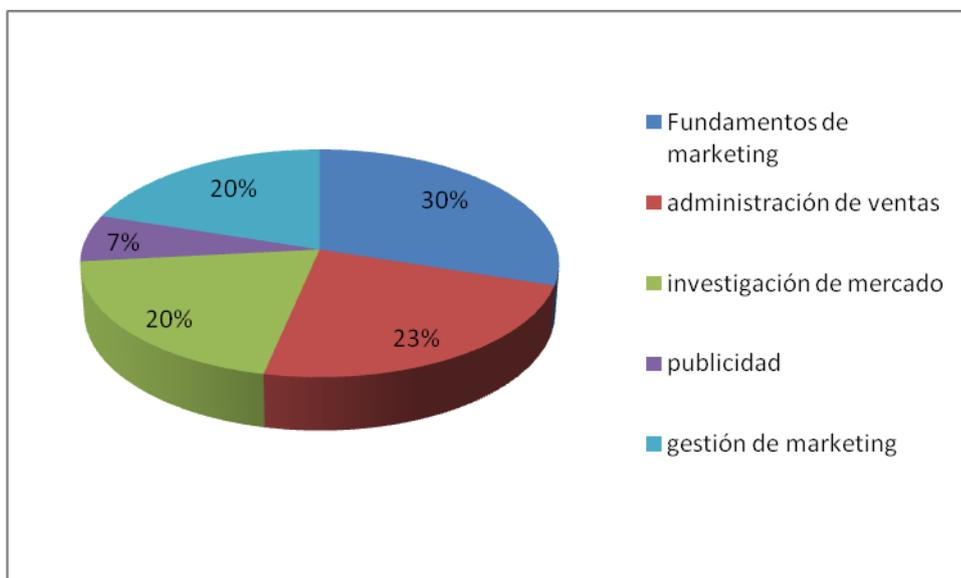
1. ¿Qué asignaturas de Marketing ha impartido en la Facultad?

TABLA V

Alternativas	Fundamentos de marketing	administración de ventas	investigación de mercado	publicidad	gestión de marketing	TOTAL
Frecuencia	9	7	6	2	6	30
Porcentaje	30%	23%	20%	7%	20%	100%

Fuente: Elaborado por el Ing. Marco A. Navarrete

Gráfico # 2



Fuente: Elaborado por el Ing. Marco A. Navarrete

De acuerdo al estudio de campo, se identificó que los docentes en una mayor proporción (30%), han impartido la asignatura de Fundamentos de Marketing, le sigue en menor escala Administración de Ventas, Investigación de Mercado, Gestión de Marketing. Esto indica que el índice de experiencia de los docentes radica en asignaturas de carácter primario, es decir, asignaturas básicas dentro de la malla curricular.

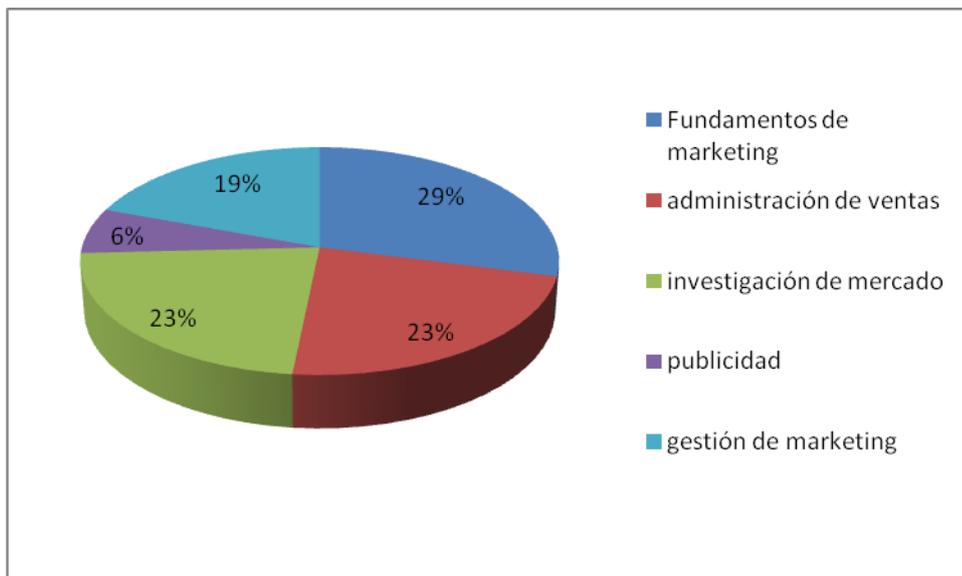
2. ¿Qué asignatura de Marketing cree usted, que domina mejor gracias a su experiencia?

TABLA VI

Alternativas	Fundamentos de marketing	administración de ventas	investigación de mercado	publicidad	gestión de marketing	TOTAL
Frecuencia	9	7	7	2	6	31
Porcentaje	29%	23%	23%	6%	19%	100%

Fuente: Elaborado por el Ing. Marco A. Navarrete

Gráfico # 3



Fuente: Elaborado por el Ing. Marco A. Navarrete

Como consecuencia paralela a la pregunta anterior, el desarrollo de la experiencia a través de los años o periodos académicos, han otorgado a los docentes habilidades y dominio al impartir la asignatura Fundamentos de Marketing.

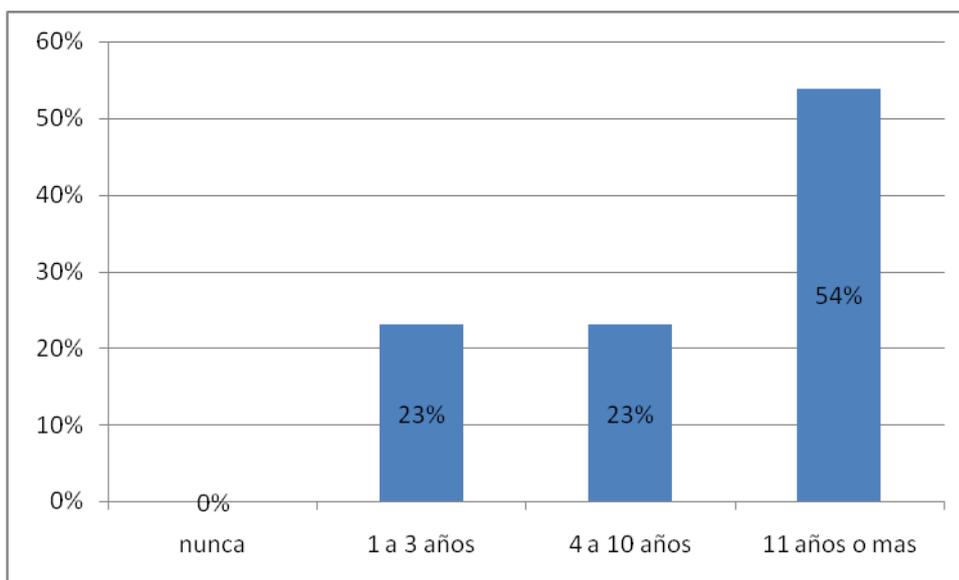
3. ¿Ha laborado en el área de Marketing a nivel empresarial?

TABLA VII

Alternativas	<i>nunca</i>	<i>1 a 3 años</i>	<i>4 a 10 años</i>	<i>11 años o mas</i>	TOTAL
Frecuencia	0	3	3	7	13
Porcentaje	0%	23%	23%	54%	100%

Fuente: Elaborado por el Ing. Marco A. Navarrete

Gráfico # 4



Fuente: Elaborado por el Ing. Marco A. Navarrete

El 54% de los encuestados demostraron tener suficiente experiencia en el ámbito laboral del marketing, en un periodo común de 11 años o más; esto indica que el nivel de preparación profesional de los docentes es alto en cuanto a experiencia.

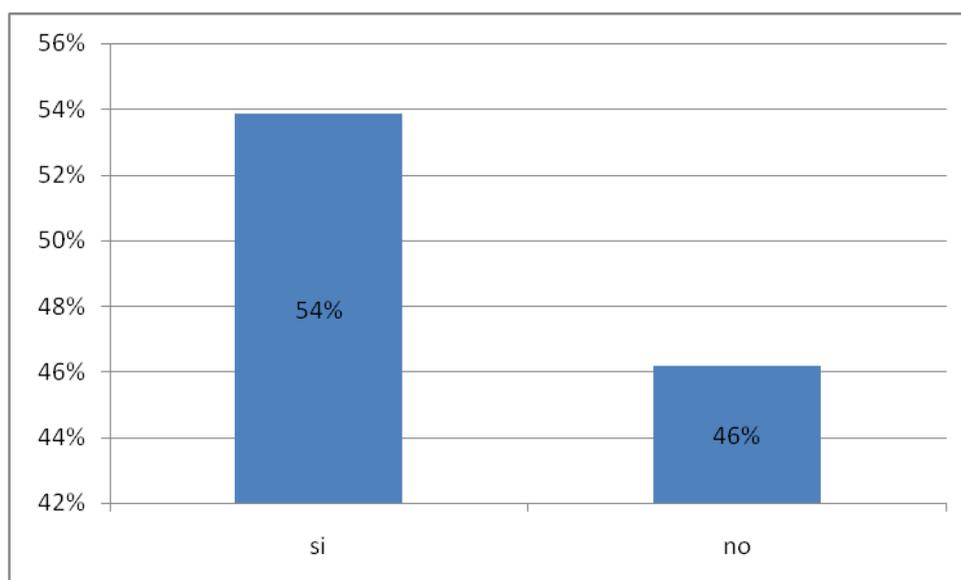
4. ¿Tiene alguna Especialidad en Marketing?

TABLA VIII

Alternativas	<i>si</i>	<i>no</i>	TOTAL
Frecuencia	7	6	13
Porcentaje	54%	46%	100%

Fuente: Elaborado por el Ing. Marco A. Navarrete

Gráfico # 5



Fuente: Elaborado por el Ing. Marco A. Navarrete

El 54% de los docentes ha indicado que si tienen una Especialidad en el área de Marketing mientras que el 46% dijo que no; al momento de interpretar los datos se puede acotar que existe una desventaja competitiva entre los docentes por este tipo de característica profesional.

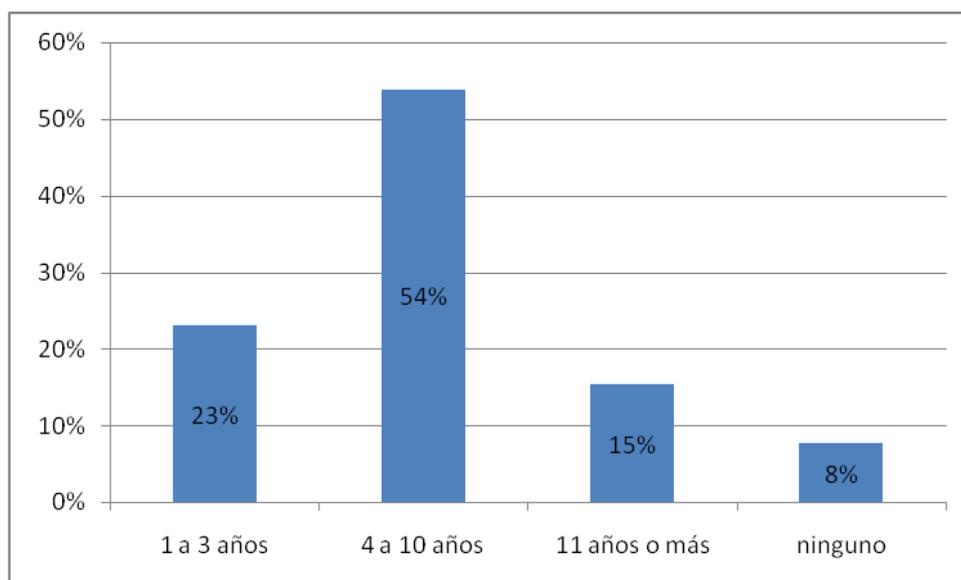
5. ¿Tiene estudios de postgrado en Educación Superior, en Educación de adultos, o afines?

TABLA IX

Alternativas	1 a 3 años	4 a 10 años	11 años o más	ninguno	TOTAL
Frecuencia	3	7	2	1	13
Porcentaje	23%	54%	15%	8%	100%

Fuente: Elaborado por el Ing. Marco A. Navarrete

Gráfico # 6



Fuente: Elaborado por el Ing. Marco A. Navarrete

Un 54% de los entrevistados confirmó que sus estudios de postgrado se realizaron en un periodo antecedente que va de 4 a 10 años como rango común, mientras que el 38% respectivamente distribuido en los rangos establecidos indicaron que unos en 1 a 3 años y otros de 11 o más, asimismo un 8% que dice no tener estudios de postgrado realizados aún.

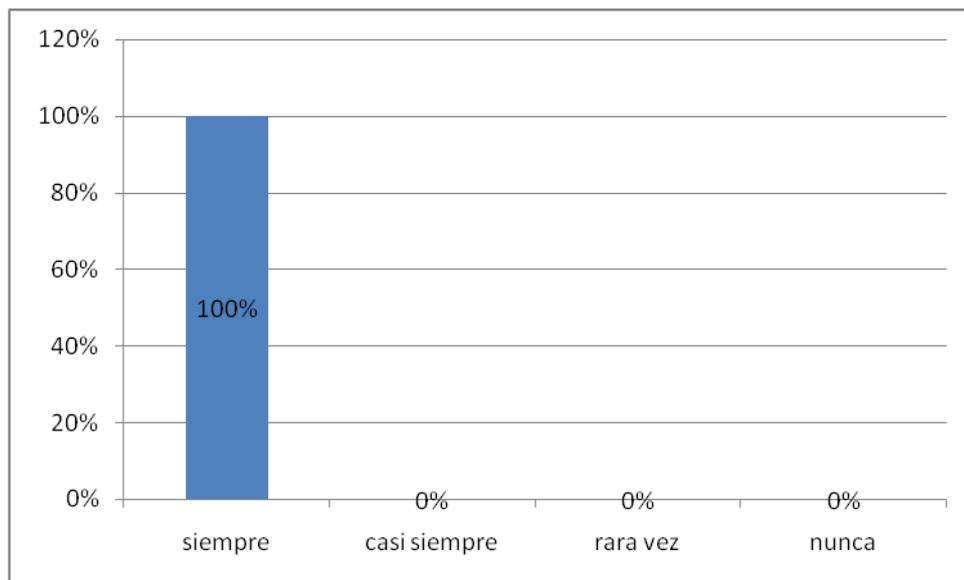
6. ¿Usa metodología y estrategias al impartir sus asignaturas dentro del aula de clase?

TABLA X

Alternativas	<i>siempre</i>	<i>casi siempre</i>	<i>rara vez</i>	<i>nunca</i>	TOTAL
Frecuencia	13	0	0	0	13
Porcentaje	100%	0%	0%	0%	100%

Fuente: Elaborado por el Ing. Marco A. Navarrete

Gráfico # 7



Fuente: Elaborado por el Ing. Marco A. Navarrete

El 100% afirmó que siempre emplean estrategias y metodologías al momento de impartir su asignatura, a fin de crear un ambiente participativo y activo dentro de la clase y generar una retroalimentación.

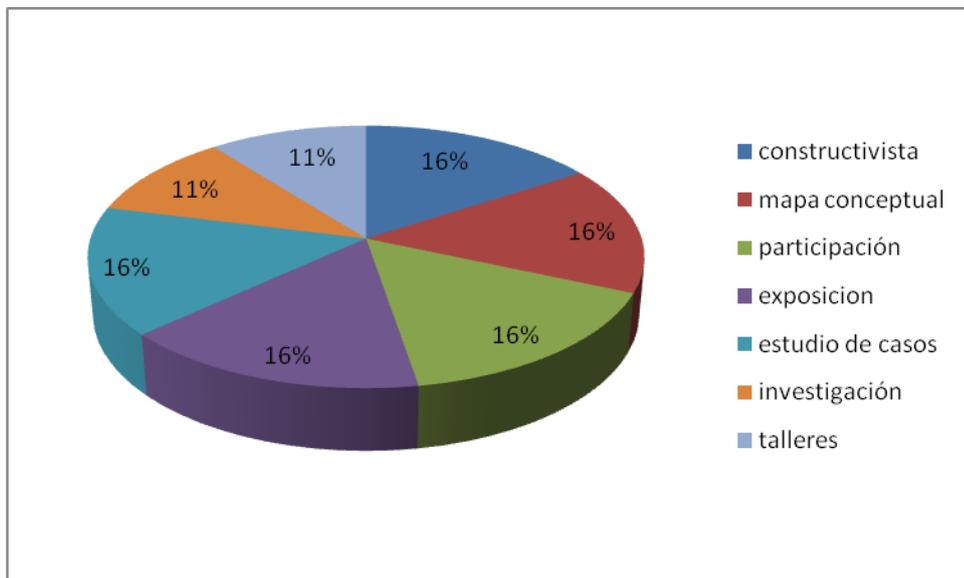
7. ¿Qué metodología y tipo Estrategia aplica?

TABLA XI

Alternativas	<i>constructivista</i>	<i>mapa conceptual</i>	<i>participación</i>	<i>exposicion</i>	<i>estudio de casos</i>	<i>investigación</i>	<i>talleres</i>	TOTAL
Frecuencia	3	3	3	3	3	2	2	19
Porcentaje	16%	16%	16%	16%	16%	11%	11%	100%

Fuente: Elaborado por el Ing. Marco A. Navarrete

Gráfico # 8



Fuente: Elaborado por el Ing. Marco A. Navarrete

De acuerdo al gráfico, las metodologías empleadas por los docentes varían de acuerdo su criterio y comodidad en la asignatura impartida, las más comunes ranquean entre mapas conceptuales, participaciones, exposiciones y estudio de casos; a simple vista se puede concluir que son metodologías convencionales que ayudan al estudiante a afianzarse en su carrera y fortalecer aptitudes competitivas.

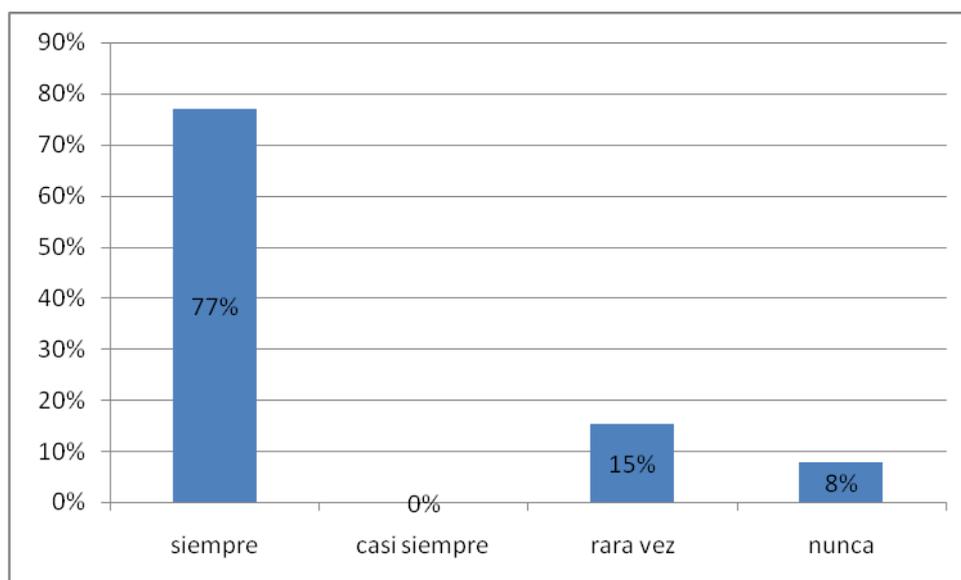
8. ¿Con qué frecuencia utiliza las TICs (Tecnologías de la Información y Comunicación) en sus actividades docentes?

TABLA XII

Alternativas	<i>siempre</i>	<i>casi siempre</i>	<i>rara vez</i>	<i>nunca</i>	TOTAL
Frecuencia	10	0	2	1	13
Porcentaje	77%	0%	15%	8%	100%

Fuente: Elaborado por el Ing. Marco A. Navarrete

Gráfico # 9



Fuente: Elaborado por el Ing. Marco A. Navarrete

Un 77% indica que siempre emplea instrumentos tecnológicos que faciliten el impartir y comprender su material académico, sin embargo el 15% la usa muy rara vez y un 8% mantiene sus clases de manera tradicional (locutor-oyente) puesto que nunca las usa.

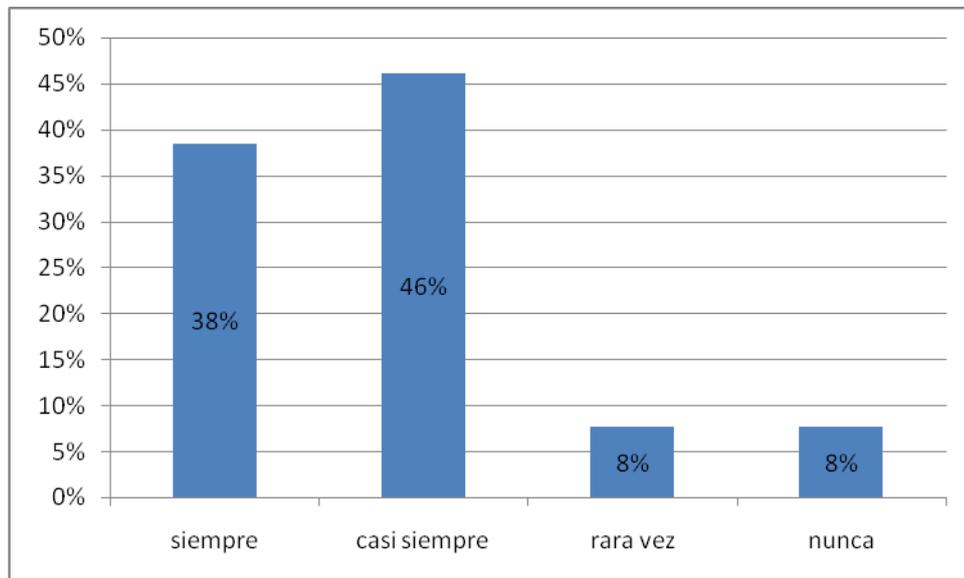
9. ¿Aplica Técnicas Andragógicas en su desempeño docente?

TABLA XIII

Alternativas	<i>siempre</i>	<i>casi siempre</i>	<i>rara vez</i>	<i>nunca</i>	TOTAL
Frecuencia	5	6	1	1	13
Porcentaje	38%	46%	8%	8%	100%

Fuente: Elaborado por el Ing. Marco A. Navarrete

Gráfico # 10



Fuente: Elaborado por el Ing. Marco A. Navarrete

Curiosamente se identificó un 46% que casi siempre aplica técnicas andragógicas en el estudiantado, un 38% siempre las aplica y un 16% distribuido en raras veces y nunca.

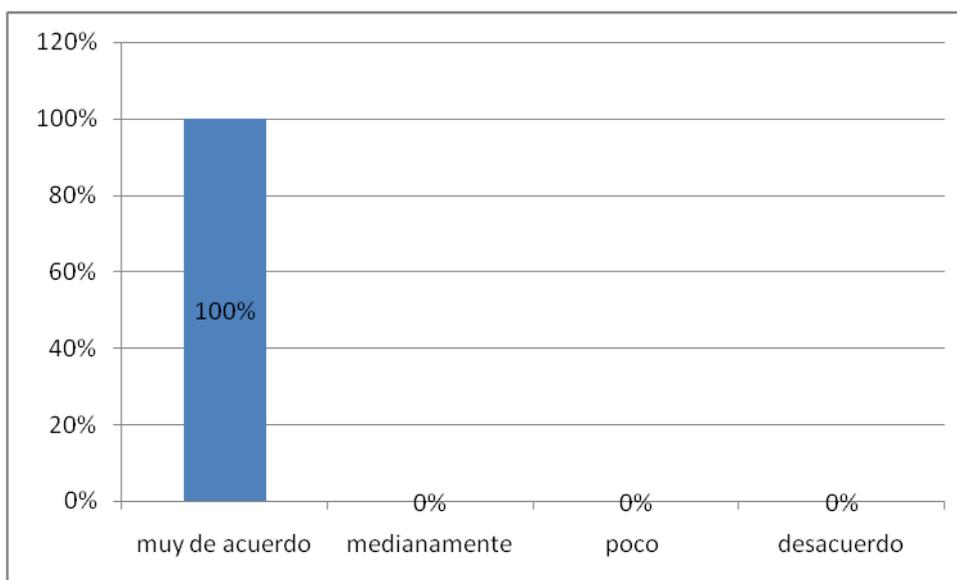
10. ¿Está de acuerdo en que se diseñe una Guía que contenga Metodologías y Técnicas Andragógicas para actualizar y consolidar el desempeño docente en la Facultad?

TABLA XIV

Alternativas	<i>muy de acuerdo</i>	<i>medianamente</i>	<i>poco</i>	<i>desacuerdo</i>	TOTAL
Frecuencia	13	0	0	0	13
Porcentaje	100%	0%	0%	0%	100%

Fuente: Elaborado por el Ing. Marco A. Navarrete

Gráfico # 11



Fuente: Elaborado por el Ing. Marco A. Navarrete

De acuerdo al objetivo primordial de la entrevista, el 100% de la muestra (13 docentes), afirmó que están muy de acuerdo con que se diseñe una guía de metodologías y técnicas andragógicas, ya sea para facilitar el ambiente del grupo de clase o para actualizar métodos de aprendizaje.

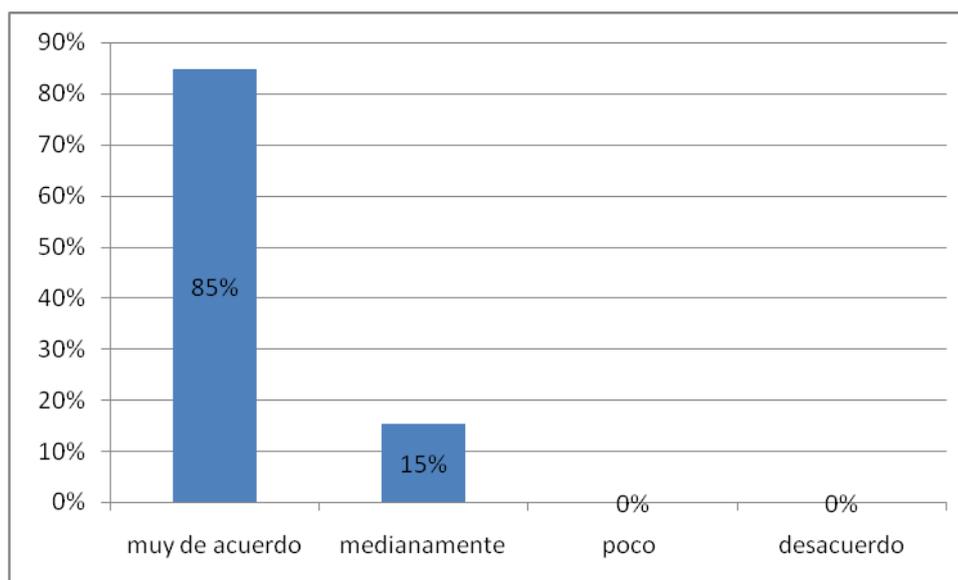
11. ¿Participaría usted en un seminario o taller, sobre la aplicación de metodologías, estrategias y técnicas andragógicas en el desempeño docente?

TABLA XV

Alternativas	<i>muy de acuerdo</i>	<i>medianamente</i>	<i>poco</i>	<i>desacuerdo</i>	TOTAL
Frecuencia	11	2	0	0	13
Porcentaje	85%	15%	0%	0%	100%

Fuente: Elaborado por el Ing. Marco A. Navarrete

Gráfico # 12



Fuente: Elaborado por el Ing. Marco A. Navarrete

Efectivamente, la muestra en un 85% se pronunciò muy de acuerdo en su participación en un taller de ésta índole, sin embargo el 15% tiene una actitud de duda al respecto.

RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS:

Las encuestas fueron aplicadas a una muestra relativa de 50 estudiantes donde se demostró el perfil profesional de cada uno y su proyección en cargos administrativos; èsto como referencia para medir la efectividad de las metodologías y técnicas de enseñanza que mantienen los docentes de esta Unidad académica.

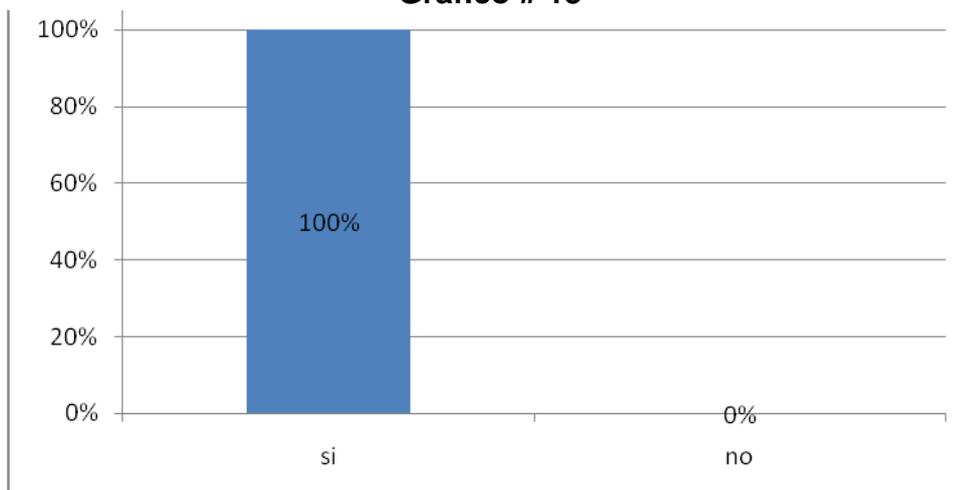
1. ¿Estuvo matriculado en las asignaturas: *Fundamentos de Marketing, Administración de Marketing, Investigación de Mercado y Gestión de Marketing* que corresponden a la carrera de Ingeniería Comercial, en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil?

TABLA XVI

Alternativas	<i>si</i>	<i>no</i>	TOTAL
Frecuencia	50	0	50
Porcentaje	100%	0%	100%

Fuente: Elaborado por el Ing. Marco A. Navarrete

Gráfico # 13



Fuente: Elaborado por Ing. Marco A. Navarrete P.

El 100% de los encuestados afirmativamente están registrados en las asignaturas mencionadas.

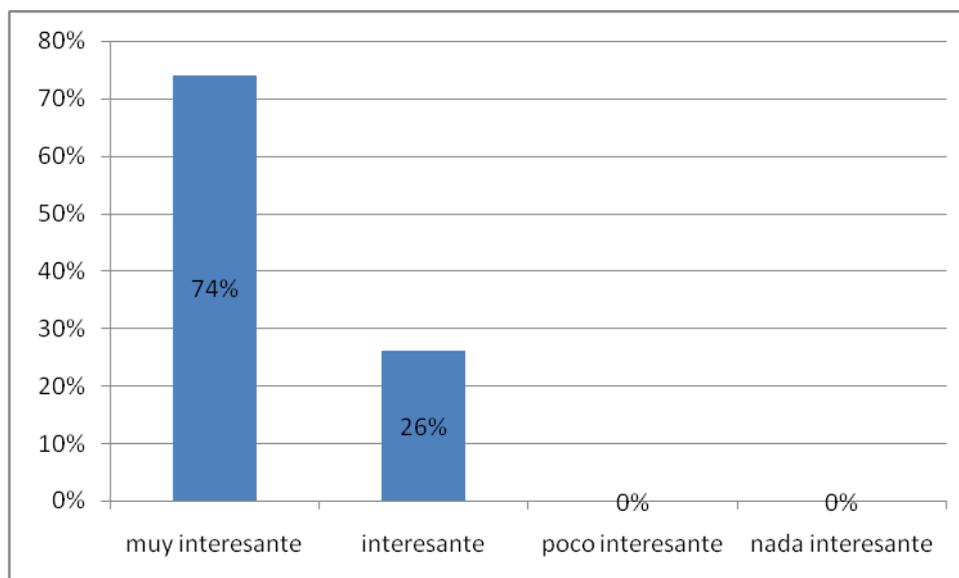
2. ¿Las asignaturas antes mencionadas, fueron para usted: muy interesante, interesante, poco interesante o nada interesante?

TABLA XVII

Alternativas	<i>muy interesante</i>	<i>interesante</i>	<i>poco interesante</i>	<i>nada interesante</i>	TOTAL
Frecuencia	37	13	0	0	50
Porcentaje	74%	26%	0%	0%	100%

Fuente: Elaborado por el Ing. Marco A. Navarrete

Gráfico # 14



Fuente: Elaborado por Ing. Marco A. Navarrete

El 74% indica que las asignaturas en las que se registraron (de acuerdo a la pregunta anterior) han sido para ellos, muy interesantes; en menor escala de apreciación el 26% dice que les pareció interesante simplemente.

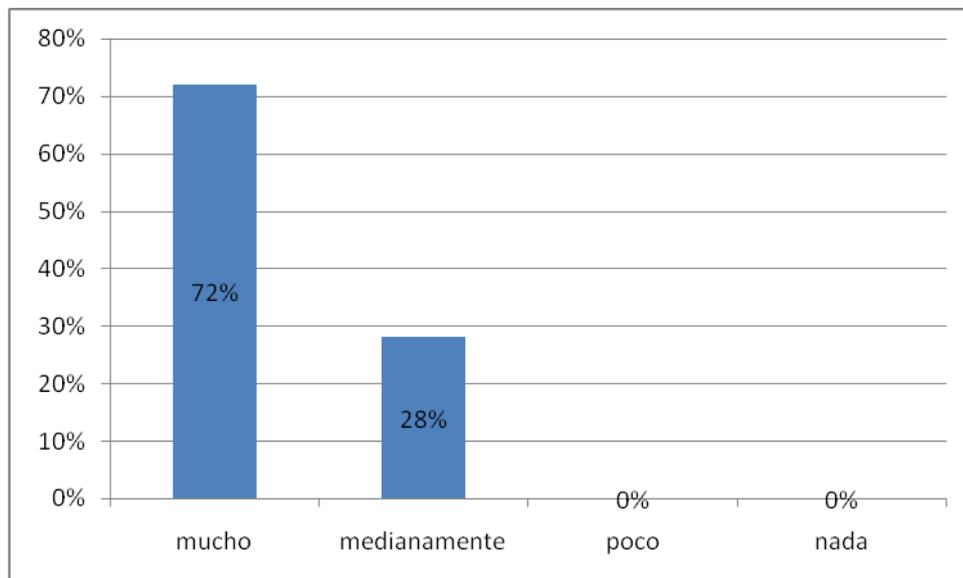
3. ¿Considera usted, que las asignaturas de Marketing han aportado en su crecimiento profesional?

TABLA XVIII

Alternativas	<i>mucho</i>	<i>medianamente</i>	<i>poco</i>	<i>nada</i>	TOTAL
Frecuencia	36	14	0	0	50
Porcentaje	72%	28%	0%	0%	100%

Fuente: Elaborado por el Ing. Marco A. Navarrete

Gráfico # 15



Fuente: Elaborado por el Ing. Marco A. Navarrete

Al manejar la misma proporción anterior, el 72% indicó que las asignaturas de marketing han sido de gran ayuda para su desarrollo y crecimiento profesional, mas el 28% se mantiene indiferente se demuestra un mediano interés en ello.

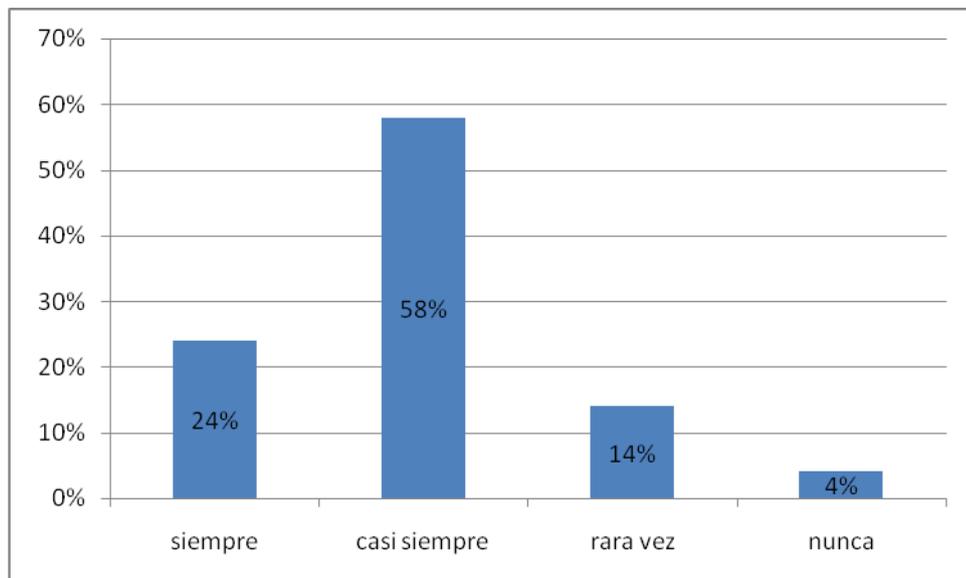
4. ¿Los docentes en las asignaturas de marketing, le dieron a conocer previamente a los educando, los contenidos que tratarían a lo largo del período lectivo?

TABLA XIX

Alternativas	<i>siempre</i>	<i>casi siempre</i>	<i>rara vez</i>	<i>nunca</i>	TOTAL
Frecuencia	12	29	7	2	50
Porcentaje	24%	58%	14%	4%	100%

Fuente: Elaborado por el Ing. Marco A. Navarrete

Gráfico # 16



Fuente: Elaborado por el Ing. Marco A. Navarrete

El 58% de los docentes según los estudiantes, efectivamente expusieron el contenido a tratar a lo largo del periodo lectivo, aunque sólo un 24% de ellos siempre lo hace, un 14% rara vez y un 4% nunca lo indica, por esta razón es que ciertos estudiantes empiezan con dudas e incertidumbre con respecto a lo que se objeta en la asignatura.

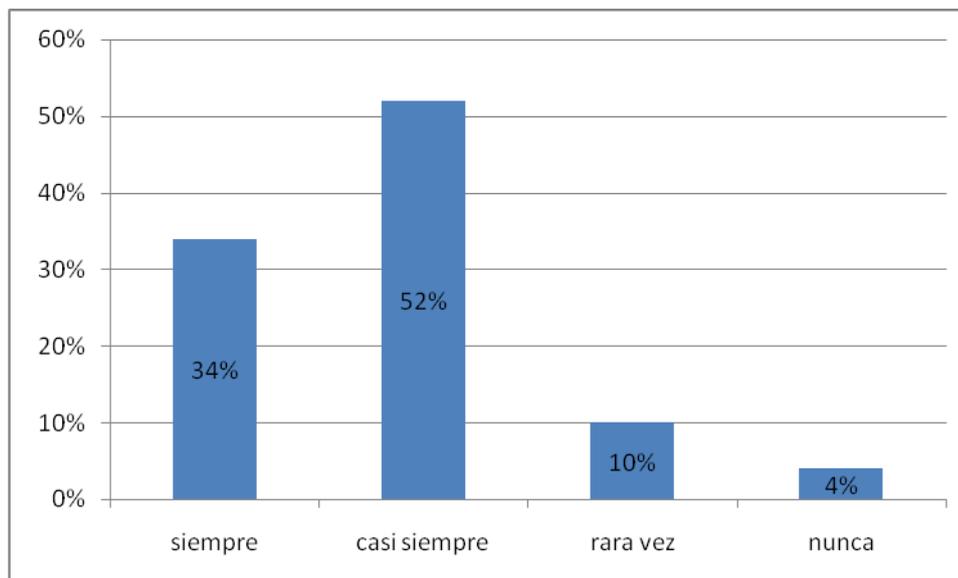
5. ¿El docente cumplió con los contenidos ofrecidos al inicio del periodo lectivo?

TABLA XX

Alternativas	<i>siempre</i>	<i>casi siempre</i>	<i>rara vez</i>	<i>nunca</i>	TOTAL
Frecuencia	17	26	5	2	50
Porcentaje	34%	52%	10%	4%	100%

Fuente: Elaborado por el Ing. Marco A. Navarrete

Grafico # 17



Fuente: Elaborado por el Ing. Marco A. Navarrete

El 52% de los docentes que en un principio expuso el contenido de su asignatura si cumplió con el material académico, y en el mismo nivel de proporción se puede apreciar que un 34% siempre lo hace, un 10% rara vez y un 4% nunca, este último resultado sugiere una solución inmediata ya que perjudica la calidad docente de la carrera y de la unidad educativa.

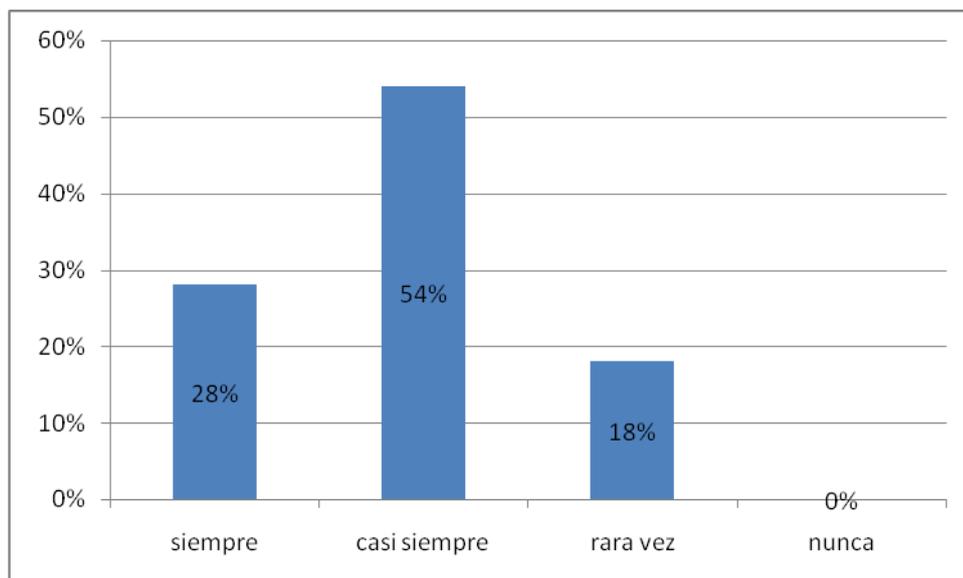
6. ¿Las clases en las asignaturas de Marketing fueron participativas?

TABLA XXI

Alternativas	<i>siempre</i>	<i>casi siempre</i>	<i>rara vez</i>	<i>nunca</i>	TOTAL
Frecuencia	14	27	9	0	50
Porcentaje	28%	54%	18%	0%	100%

Fuente: Elaborado por el Ing. Marco A. Navarrete

Gráfico # 18



Fuente: Elaborado por el Ing. Marco A. Navarrete

El 54% indica que casi siempre las clases en esta área son participativas, un 28% afirma que siempre lo son y un 18% que rara vez; éstos resultados orientan a la metodología empleada por el docente que puede resultar muy convencional o muy interactiva ya sea con estudios de casos o impulsar el razonamiento aplicado.

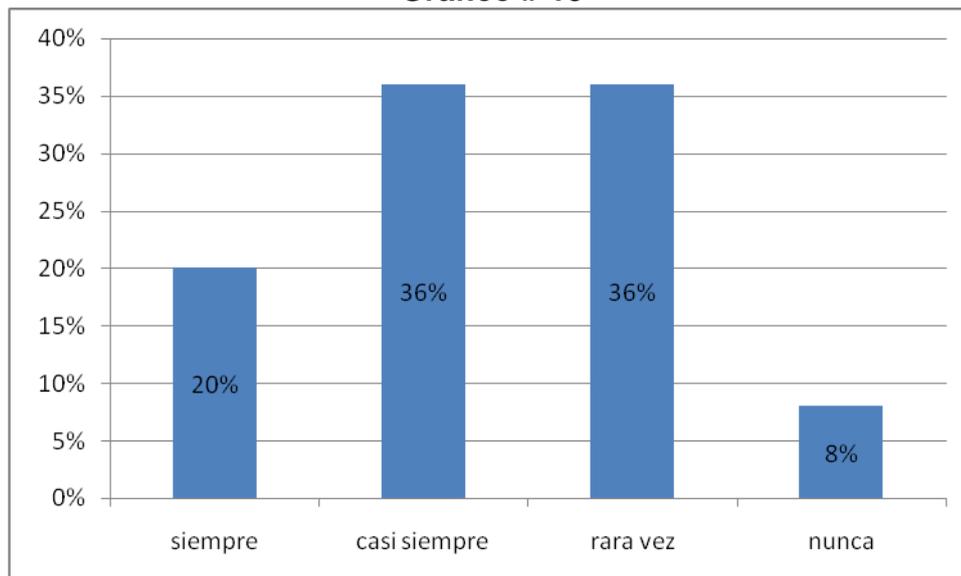
7. ¿Los docentes aplicaron las TICs (Tecnologías de la Información y Comunicación) en las actividades docentes?

TABLA XXII

Alternativas	<i>siempre</i>	<i>casi siempre</i>	<i>rara vez</i>	<i>nunca</i>	TOTAL
Frecuencia	10	18	18	4	50
Porcentaje	20%	36%	36%	8%	100%

Fuente: Elaborado por el Ing. Marco A. Navarrete

Gráfico # 19



Fuente: Elaborado por el Ing. Marco A. Navarrete

La mayor concentración se localizó en las categorías de casi siempre y rara vez, al marcar un 72% en su total, lo cual indica que en su mayoría, los docentes por preferencias de comodidad no emplean los instrumentos de facilitación para dictar su clase; un 20% indica que siempre los emplean y un 8% que nunca.

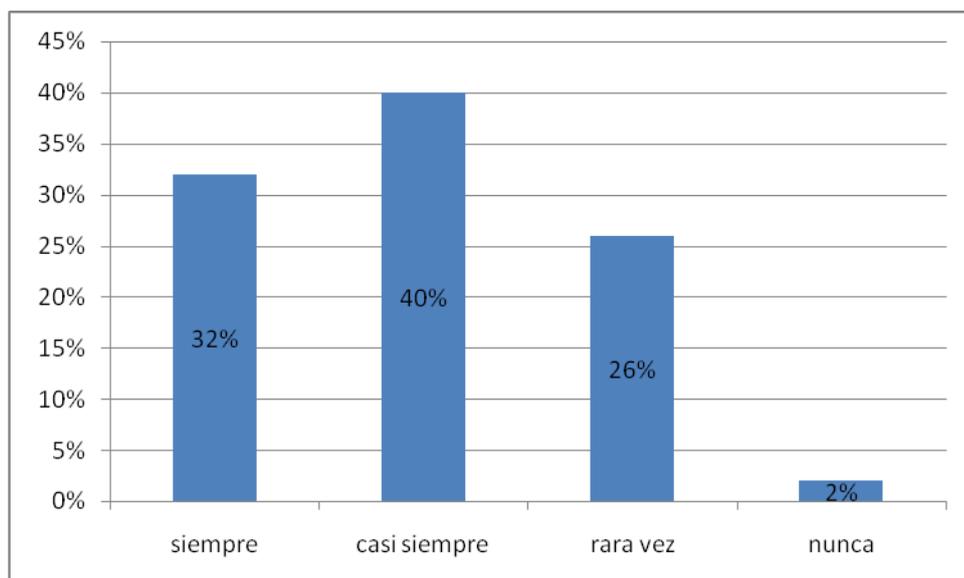
8. ¿Se realizaron talleres y trabajos en las clases de las asignaturas de Marketing?

TABLA XXIII

Alternativas	<i>siempre</i>	<i>casi siempre</i>	<i>rara vez</i>	<i>nunca</i>	TOTAL
Frecuencia	16	20	13	1	50
Porcentaje	32%	40%	26%	2%	100%

Fuente: Elaborado por el Ing. Marco A. Navarrete

Gráfico # 20



Fuente: Elaborado por el Ing. Marco A. Navarrete

El 40% de la muestra indica que casi siempre se llevan a cabo talleres y trabajo en las asignaturas de marketing, al ser en menor porcentaje un 2% que demuestra que nunca se realizan estos trabajos en equipo.

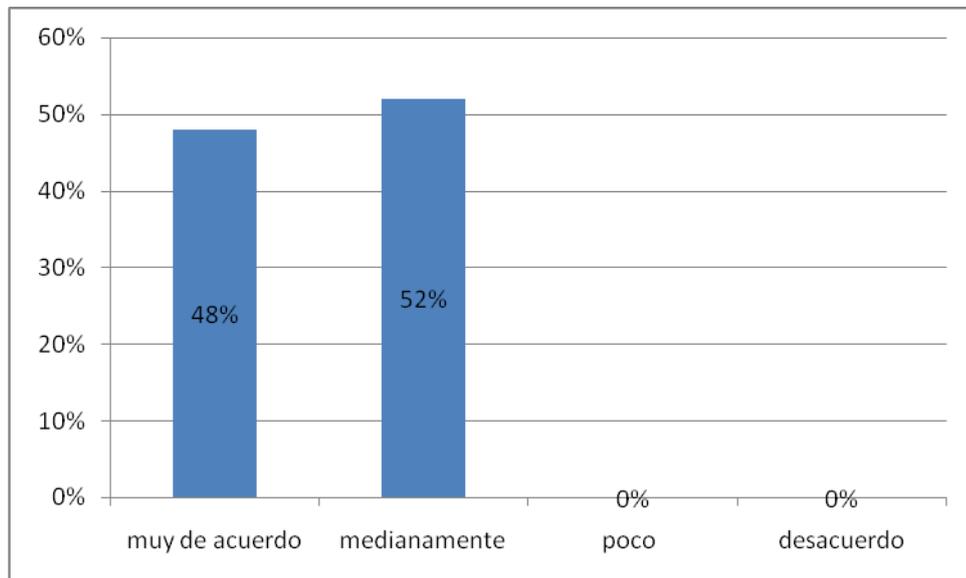
9. ¿Considera usted, que el docente, tiene los conocimientos apropiados y necesarios de las asignaturas de Marketing?

TABLA XXIV

Alternativas	<i>muy de acuerdo</i>	<i>medianamente</i>	<i>poco</i>	<i>desacuerdo</i>	TOTAL
Frecuencia	24	26	0	0	50
Porcentaje	48%	52%	0%	0%	100%

Fuente: Elaborado por el Ing. Marco A. Navarrete

Gráfico # 21



Fuente: Elaborado por el Ing. Marco A. Navarrete

En este apartado de la encuesta, queda demostrada la instatisfacción paralela al conformismo de los estudiantes en cuanto a la preparación del docente; ya que un 52% indicó que medianamnete el docente tiene conocimientos pertinentes y acorde con la asignatura que dicta, y un 48% indica al contrario, los docentes están lo bastante preparados y calificados para impartir las asignaturas con seguridad y experiencia.

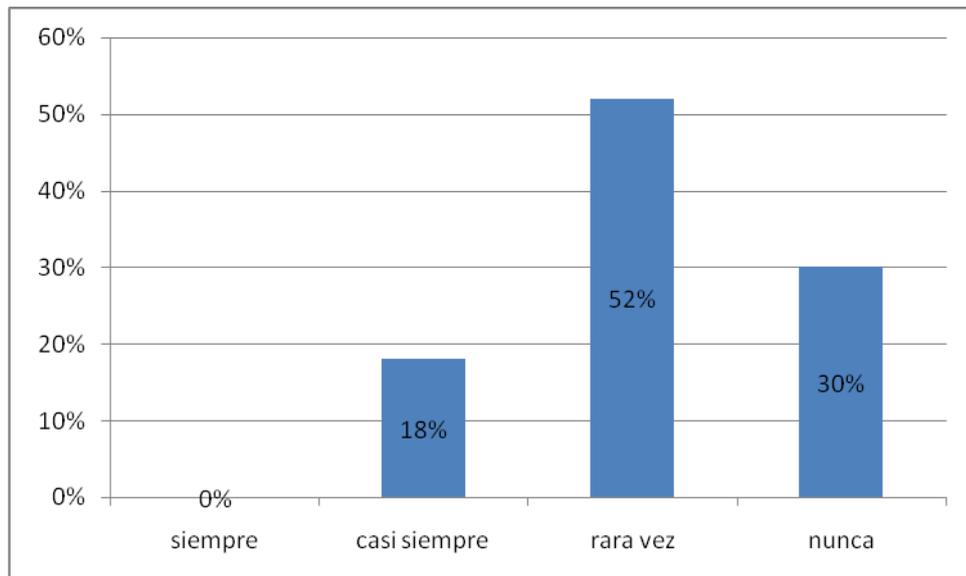
10.¿Sintió alguna dificultad en el aprendizaje del conocimiento impartido por el docente?

TABLA XXV

Alternativas	<i>siempre</i>	<i>casi siempre</i>	<i>rara vez</i>	<i>nunca</i>	TOTAL
Frecuencia	0	9	26	15	50
Porcentaje	0%	18%	52%	30%	100%

Fuente: Elaborado por el Ing. Marco A. Navarrete

Gráfico # 22



Fuente: Elaborado por el Ing. Marco A. Navarrete

Rara vez, es decir un 52% dice que no resultó complejo la entendimiento del contenido de la asignatura por el profesor; de esto también depende de las metodologías y técnicas de enseñanza que el profesor aplique; otros (el 30%) indican que nunca se les complicó la comprensión de la clase y un 18% casi siempre.

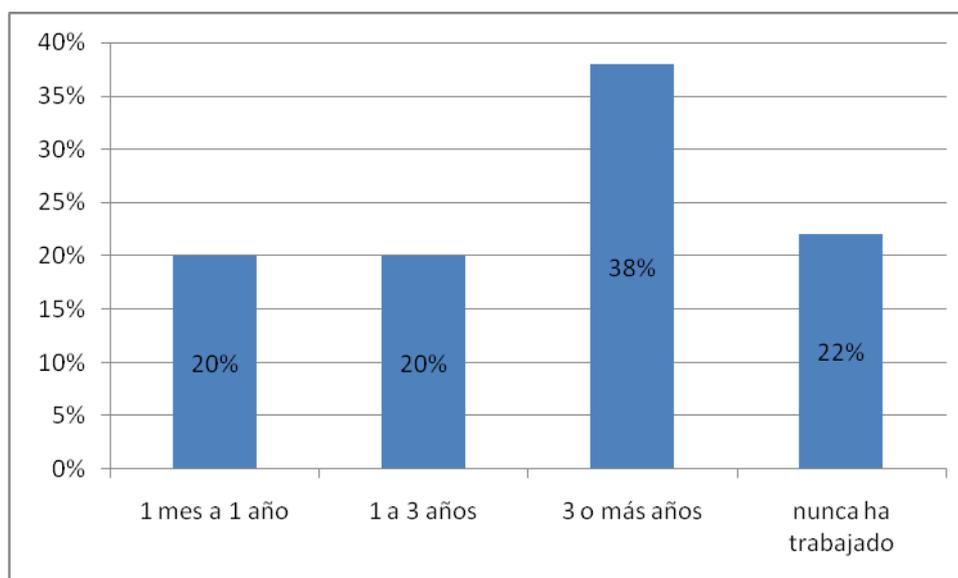
11. ¿Trabaja actualmente o ha trabajado en cargos administrativos?

TABLA XXVI

Alternativas	1 mes a 1 año	1 a 3 años	3 o más años	nunca ha trabajado	TOTAL
Frecuencia	10	10	19	11	50
Porcentaje	20%	20%	38%	22%	100%

Fuente: Elaborado por el Ing. Marco A. Navarrete

Gráfico # 23



Fuente: Elaborado por el Ing. Marco A. Navarrete

La muestra equivalente a 50 estudiantes, dio como resultado global que en su mayoría si tienen experiencia o que han laborado en algún cargo administrativo, sin embargo, la mayor concentración de esta muestra activamente laboral se acumula en un 38% que labora o ha laborado en un periodo de tiempo relativo a 3 años o más; el 22% nunca ha trabajado, por lo tanto no ha desarrollado ni puesto en práctica lo aprendido en las aulas.

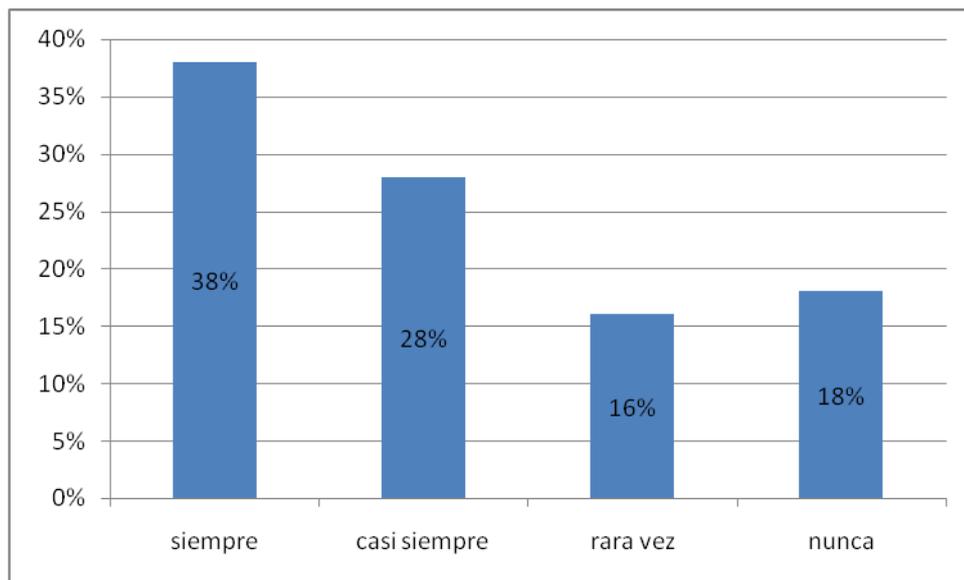
12. ¿Ha tenido la oportunidad de aplicar los conocimientos adquiridos en su actividad laboral?

TABLA XXVII

Alternativas	<i>siempre</i>	<i>casi siempre</i>	<i>rara vez</i>	<i>nunca</i>	TOTAL
Frecuencia	19	14	8	9	50
Porcentaje	38%	28%	16%	18%	100%

Fuente: Elaborado por el Ing. Marco A. Navarrete

Gráfico # 24



Fuente: Elaborado por el Ing. Marco A. Navarrete

Del 38% de la muestra estudiada que ha tenido experiencia al trabajar en cargos administrativos, el 38% indica que siempre ponen en práctica sus conocimientos adquiridos, un 28% casi siempre los aplica, un 16% rara vez los hace y un 18% nunca.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

- Los docentes muestran una tendencia hacia la enseñanza convencional y no actualizan sus metodologías aplicadas a la Andragogía en base a la tecnología de hoy en día.
- Los instrumentos tecnológicos que facilitan el trabajo del docente son medianamente empleados, precisamente porque las técnicas de su metodología de enseñanza aplicadas no han sido actualizadas.
- Básicamente, debido a la metodología aplicada por el docente; el contenido de la asignatura desde un principio resulta común y no atractivo o de interés, por lo que la calidad baja y el rendimiento de los estudiantes se reduce a un conformismo académico que se define como indiferente.
- De la investigación de campo se obtiene el dato que un 45% de la muestra tiene o ha tenido cargos administrativos, sin embargo la mayoría aplica los conocimientos aprendidos en las aulas y otra parte en menor proporción, algunos porque su cargo corresponde a otra actividad específica y otros porque se ven obligados a desarrollar su propio estilo de administración.
- La calidad docente según los estudiantes es calificable como óptima pero no en su mayoría como excelente, por lo que hay que modernizar el equipo humano de enseñanza e implementar una guía que les permita imprimir más dinamismo en las clases para generar proactividad en el estudiantado.

- Al ser de interés la propuesta del presente estudio, existe una gran aceptación y participación de los docentes en capacitarse para brindar una mejor calidad de enseñanza e incentivar al cambio gerencial del modelo administrativo de las empresas hoy en día a través de los estudiantes.
- Mediante la identificación de las instalaciones de la Facultad, se ha podido apreciar la falencia en las aulas de clases en cuanto al equipamiento tecnológico y su mantenimiento para una facilitación académica en el proceso de enseñanza.

RECOMENDACIONES

1. Con el propósito de mejorar la calidad de la educación, es necesario una evaluación estandarizada tanto de conocimientos como de metodologías aplicadas en su enseñanza.
2. Actualizar a los docentes y en cierto modo, establecer como normativa el uso de las herramientas tecnológicas para facilitar el trabajo humano y despertar el interés de los estudiantes mediante la innovación de equipos de proyección del contenido de la clase.
3. Desarrollar una retroalimentación entre los estudiantes y los directivos de la facultad, para poder conocer con frecuencia las falencias académicas y no desatenderlas de tal manera que se genere un conflicto entre los canales de aprendizaje.
4. Implementar una guía de metodología que oriente la Andragogía hacia un nivel de mejora y eficacia en cuanto al conocimiento transmitido se refiere, de modo que los estudiantes se proyecten como profesionales en vías de desarrollo y futuros docentes de la misma Facultad para crear un ambiente dinámico.
5. La Facultad debe expandir el buen uso y manejo de herramientas tecnológicas que modernicen el entorno académico para con el estudiantado y brindarles una opción de dinamismo en cuanto a su material de enseñanza a los docentes.
6. Los docentes en unión con las autoridades dirigentes de la Facultad, deben promover la actualización de metodologías y técnicas andragógicas para incentivar e incrementar el nivel de excelencia académica reflejado en los productos investigativos de los estudiantes

Anexos

ANEXO 1

CERTIFICADO DE REVISIÓN DE LA REDACCIÓN Y ORTOGRAFÍA

Yo, Lcda. Mercedes Solís Plúas, certifico: que he revisado la redacción y ortografía del contenido del Proyecto Educativo:

“Procesos de Enseñanza Aprendizaje en el Desempeño de los Docentes de la Cátedra de Marketing, en la Escuela de Ingeniería Comercial de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil, **PROPUESTA** Guía de Técnicas y Estrategias Metodológicas Andragógicas”, elaborado por el Ingeniero Navarrete Pilacúan Marco Aníbal, con cédula de ciudadanía No. 1001829355 previo a la obtención del Título de **Magíster en Educación Superior**.

Para el efecto he procedido a leer y analizar de manera profunda el estilo y la forma del contenido del texto. Concluyendo que:

- Se denota pulcritud en la escritura en todas sus partes
- La acentuación es precisa
- Se utilizan los signos de puntuación de manera acertada
- En todos los ejes temáticos se evitan los vicios de dicción.
- Hay concreción y exactitud en las ideas.
- No incurre en errores en utilización de las letras.
- La aplicación de la sinonimia es correcta.
- Se maneja con conocimiento y precisión de la morfosintaxis.
- El lenguaje es pedagógico, académico, sencillo y directo, por lo tanto es de fácil comprensión.

Por lo expuesto, y en uso de mis derechos como especialista en Literatura y Español; recomiendo la VALIDEZ ORTOGRÁFICA de su Proyecto Educativo Previo a la Obtención del Título de Magíster en Educación Superior.

Atentamente

Lcda. Mercedes Solís Plúas

Profesora de la Facultad de Filosofía. Especialización: Educadores de Párvulos

Anexo 2

Id.	Nombre de tarea	Comienzo	Fin	Duración	may 2010		jun 2010				jul 2010				ago 2010				sep 2010				
					16/5	23/5	30/5	6/6	13/6	20/6	27/6	4/7	11/7	18/7	25/7	1/8	8/8	15/8	22/8	29/8	5/9	12/9	19/9
1	El problema	17/05/2010	25/05/2010	7d	■																		
2	El marco teorico	26/05/2010	23/06/2010	21d	■																		
3	Las hipotesis	24/06/2010	28/06/2010	3d	■																		
4	La metodología	29/06/2010	19/07/2010	15d	■																		
5	Investigación de campo	20/07/2010	28/07/2010	7d	■																		
6	La tabulación y analisis de la información	29/07/2010	02/08/2010	3d	■																		
7	Las técnicas andragogicas	03/08/2010	24/08/2010	16d	■																		
8	Las estrategias andragogicas	25/08/2010	09/09/2010	12d	■																		
9	La aplicación de las técnicas y estrategias a la cátedra de marketing.	10/09/2010	23/09/2010	10d	■																		
10	Conclusiones y recomendaciones	24/09/2010	28/09/2010	3d	■																		

Anexo 3

MODELO DE LA ENTREVISTA A LOS DOCENTES

1. ¿Qué asignaturas de marketing ha impartido en la Facultad?

2. ¿Qué asignatura de Marketing cree usted, que domina mejor por la experiencia adquirida?

3. ¿Ha laborado en el área de marketing a nivel empresarial?

Qué tiempo:

Nunca	<input type="checkbox"/>
1 – 3 años	<input type="checkbox"/>
4 – 10 años	<input type="checkbox"/>
11 años y más	<input type="checkbox"/>

4. ¿Tiene alguna especialidad en Marketing?

SI NO

5. ¿Tiene estudios de postgrado en Educación Superior, en educación de adultos, o afines?

Realizados hace:

1 – 3 años	<input type="checkbox"/>
4 – 10 años	<input type="checkbox"/>
11 años y más	<input type="checkbox"/>
Ninguno	<input type="checkbox"/>

6. ¿Usa Metodología y Estrategias al impartir sus asignaturas dentro del aula de clase?

Siempre	<input type="checkbox"/>
Casi siempre	<input type="checkbox"/>
Rara vez	<input type="checkbox"/>
Nunca	<input type="checkbox"/>

7. ¿Qué metodología y tipo estrategia aplica?

8. ¿Con qué frecuencia utiliza las TICs (Tecnologías de la Información y Comunicación) en sus actividades docentes?

Siempre	<input type="checkbox"/>
Casi siempre	<input type="checkbox"/>
Rara vez	<input type="checkbox"/>
Nunca	<input type="checkbox"/>

9. En su desempeño docente ¿Aplica Técnicas Andragógicas?

Siempre	<input type="checkbox"/>
Casi siempre	<input type="checkbox"/>
Rara vez	<input type="checkbox"/>
Nunca	<input type="checkbox"/>

10. ¿Está de acuerdo en que se diseñe una guía que contenga metodologías y técnicas andragógicas para actualizar y consolidar el desempeño docente en nuestra Facultad?

Muy de acuerdo	<input type="checkbox"/>
Medianamente	<input type="checkbox"/>
Poco	<input type="checkbox"/>
Desacuerdo	<input type="checkbox"/>

11. ¿Participaría usted en un seminario o taller, sobre la aplicación de metodologías, estrategias y técnicas andragógicas en el desempeño docente?

Muy de acuerdo	<input type="checkbox"/>
Medianamente	<input type="checkbox"/>
Poco	<input type="checkbox"/>
Desacuerdo	<input type="checkbox"/>

Anexo 4

MODELO DE ENCUESTA A LOS ESTUDIANTES

1. ¿Estuvo matriculado en las asignaturas: **Fundamentos de Marketing, Administración de Marketing, investigación de Mercado y Gestión de Marketing** que corresponden a la carrera de Ingeniería Comercial, en la facultad de ciencias administrativas de la Universidad de Guayaquil?

Si

NO

2. ¿Las asignaturas antes mencionadas, fueron para usted?

Muy interesantes

Interesantes

Poco interesante

Nada interesantes

¿Por qué?

3. ¿Considera usted, que las asignaturas de Marketing han aportado en su crecimiento profesional?

Mucho

Medianamente

Poco

Nada

4. ¿Los docentes en las asignaturas de Marketing, le dieron a conocer previamente, los contenidos que tratarían a lo largo del período lectivo?

Siempre

Casi siempre

Rara vez

Nunca

5. ¿El docente cumplió con los contenidos ofrecidos al inicio del periodo lectivo?

Siempre

Casi siempre

Rara vez

Nunca

6. ¿Las clases en las asignaturas de Marketing fueron participativas?

- Siempre
- Casi siempre
- Rara vez
- Nunca

7. ¿Los docentes aplicaron las TICs (Tecnologías de la Información y Comunicación) en las actividades docentes?

- Siempre
- Casi siempre
- Rara vez
- Nunca

8. ¿Se realizaron talleres y trabajos en las clases de las asignaturas de Marketing?

- Siempre
- Casi siempre
- Rara vez
- Nunca

9. ¿Considera usted, que el docente, tiene los conocimientos apropiados y necesarios de las asignaturas de marketing?

- Muy de acuerdo
- Medianamente
- Poco
- Desacuerdo

10. ¿Sintió alguna dificultad en el aprendizaje del conocimiento impartido por el docente?

- Siempre
- Casi siempre
- Rara vez
- Nunca

11. ¿Trabaja actualmente o ha trabajado en cargos administrativos?

- 1 mes a 1 año
- 1 a 3 años

3 o más años
No ha trabajado

12. ¿Ha tenido la oportunidad de aplicar los conocimientos adquiridos en su actividad laboral?

Siempre
Casi siempre
Rara vez
Nunca

13. ¿Qué cambios sugiere a los docentes de las asignaturas de Marketing para mejorar su proceso de enseñanza-aprendizaje en beneficio de los estudiantes?

ANEXO 5

**VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA
UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
INSTITUTO DE POSTGRADO Y EDUCACIÓN CONTINUA
MAESTRIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR**

Guayaquil, Agosto del 2010

Msc. LEONOR MORALES
Validador

De mis consideraciones:

Por medio de la presente le saludo cordialmente y me dirijo a usted, para solicitarle de la manera más comedida se sirva validar los instrumentos que forman parte de mi trabajo de investigación:

***PROCESOS DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE EN EL DESEMPEÑO DE LOS
DOCENTES DE LA CATEDRA DE MARKETING, EN LA ESCUELA DE INGENIERIA
COMERCIAL DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS DE LA
UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL. PROPUESTA DE GUIA DE TECNICAS Y
ESTRATEGIAS METODOLOGICAS ANDRAGOGICAS.***

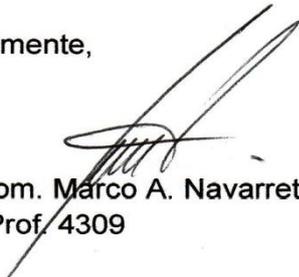
Petición que hago en virtud de su alto nivel académico y excelente desempeño profesional.

Para el efecto anexo:

- Objetivo de Investigación
- Matriz de Operacionalización de Variables
- Cuestionarios, y;
- Matriz de sugerencias para rectificación de cuestionarios.

Por la atención prestada a mi solicitud, y en espera de una pronta y favorable resolución, me suscribo ante usted no sin antes expresar mis sentimientos de gratitud y estima.

Atentamente,



Ing. Com. Marco A. Navarrete Pilacúan
Reg. Prof. 4309

ANEXO 6

VIABILIDAD DE LA PROPUESTA (ENCUESTA)

I. INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS							
TÍTULO DEL TRABAJO: PROPUESTA DE GUIA DE TECNICAS Y ESTRATEGIAS METODOLOGICAS ANDRAGOGICAS.							
II. INFORMACIÓN ESPECÍFICA: Lea detenidamente cada uno de los ítems y coloque un visto en la alternativa correcta.							
PREGUNTAS	CONGRUENCIA		CLARIDAD		TENDENCIOSIDAD		OBSERVACIÓN
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1.	✓		✓			✓	
2.	✓		✓			✓	
3.	✓		✓			✓	
4.	✓		✓			✓	
5.	✓		✓			✓	
6.	✓		✓			✓	
7.	✓		✓			✓	
8.	✓		✓			✓	
9.	✓		✓			✓	
10.	✓		✓			✓	
11.	✓		✓			✓	
12.	✓		✓			✓	
13.	✓		✓			✓	
ENVIADO POR			APELLIDOS Y NOMBRES:		MORALES GALLEGOS LEONOR		
			CÉDULA DE CIUDADANÍA:		0903878346.		
			FECHA:		9 Septiembre 2010		
			PROFESIÓN:		INGENIERA COMERCIAL ASC.		
			CARGO:		DOCENTE.		
			DIRECCIÓN Y TELÉFONO:		2844718.		
					 Firma		
CRITERIOS DE LA EVALUACIÓN		a) Congruencia – Claridad – No tendenciosidad = 100% Positivo					
		b) No congruencia – No claridad – Tendenciosidad = 100% Positivo					
		c) Variación de opinión – Divergencia – menos del 100% Revisar					

ANEXO 7

VIABILIDAD DE LA PROPUESTA (ENTREVISTA)

III. INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS							
TÍTULO DEL TRABAJO: PROPUESTA DE GUIA DE TECNICAS Y ESTRATEGIAS METODOLOGICAS ANDRAGOGICAS.							
IV. INFORMACIÓN ESPECÍFICA: Lea detenidamente cada uno de los ítems y coloque un visto en la alternativa correcta.							
PREGUNTAS	CONGRUENCIA		CLARIDAD		TENDENCIOSIDAD		OBSERVACIÓN
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1.	✓		✓			✓	
2.	✓		✓			✓	
3.	✓		✓			✓	
4.	✓		✓			✓	
5.	✓		✓			✓	
6.	✓		✓			✓	
7.	✓		✓			✓	
8.	✓		✓			✓	
9.	✓		✓			✓	
10.	✓		✓			✓	
11.	✓		✓			✓	
ENVIADO POR			APELLIDOS Y NOMBRES:		MORALES GALLEGOS LEONOR		
			CÉDULA DE CIUDADANÍA:		09038783A-6		
			FECHA:		1º Sep. octubre 2010		
			PROFESIÓN:		INGENIERA COMERCIAL USC		
			CARGO:		DOCENTE.		
			DIRECCIÓN Y TELÉFONO:		2844178-		
			 Firma				
CRITERIOS DE LA EVALUACIÓN		d) Congruencia – Claridad – No tendenciosidad = 100% Positivo					
		e) No congruencia – No claridad – Tendenciosidad = 100% Positivo					
		f) Variación de opinión – Divergencia – menos del 100% Revisar					

ANEXO 8

**VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA
UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
INSTITUTO DE POSTGRADO Y EDUCACIÓN CONTINUA
MAESTRIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR**

Guayaquil, Agosto del 2010

Msc. Wilmer Zambrano
Validador

De mis consideraciones:

Por medio de la presente le saludo cordialmente y me dirijo a usted, para solicitarle de la manera más comedida se sirva validar los instrumentos que forman parte de mi trabajo de investigación:

PROCESOS DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE EN EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LA CATEDRA DE MARKETING, EN LA ESCUELA DE INGENIERIA COMERCIAL DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS DE LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL. PROPUESTA DE GUIA DE TECNICAS Y ESTRATEGIAS METODOLOGICAS ANDRAGOGICAS.

Petición que hago en virtud de su alto nivel académico y excelente desempeño profesional.

Para el efecto anexo:

- Objetivo de Investigación
- Matriz de Operacionalización de Variables
- Cuestionarios, y;
- Matriz de sugerencias para rectificación de cuestionarios.

Por la atención prestada a mi solicitud, y en espera de una pronta y favorable resolución, me suscribo ante usted no sin antes expresar mis sentimientos de gratitud y estima.

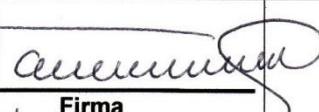
Atentamente,



Ing. Com. Marco A. Navarrete Pilacuan
Reg. Prof. 4309

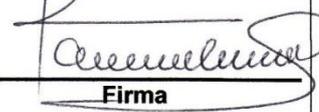
ANEXO 9

VIABILIDAD DE LA PROPUESTA (ENTREVISTA)

III. INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS							
TÍTULO DEL TRABAJO: PROPUESTA DE GUIA DE TECNICAS Y ESTRATEGIAS METODOLOGICAS ANDRAGOGICAS.							
IV. INFORMACIÓN ESPECÍFICA: Lea detenidamente cada uno de los ítems y coloque un visto en la alternativa correcta.							
PREGUNTAS	CONGRUENCIA		CLARIDAD		TENDENCIOSIDAD		OBSERVACIÓN
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1.	✓		✓			✓	
2.	✓		✓			✓	
3.	✓		✓			✓	
4.	✓		✓			✓	
5.	✓		✓			✓	
6.	✓		✓			✓	
7.	✓		✓			✓	
8.	✓		✓			✓	
9.	✓		✓			✓	
10.	✓		✓			✓	
11.	✓		✓			✓	
ENVIADO POR		APELLIDOS Y NOMBRES:		ZAMBRANO AGUILAR WILMER GONZALO			
		CÉDULA DE CIUDADANÍA:		09-00493099			
		FECHA:		Septiembre 1 de 2010			
		PROFESIÓN:		PSICOLOGA			
		CARGO:		DOCENTE			
		DIRECCIÓN Y TELÉFONO:		C/ LA. LAFAE AV. COSHIC REVELLA No. 2 V. 4			
		 Firma					
CRITERIOS DE LA EVALUACIÓN		d) Congruencia – Claridad – No tendenciosidad = 100% Positivo					
		e) No congruencia – No claridad – Tendenciosidad = 100% Positivo					
		f) Variación de opinión – Divergencia – menos del 100% Revisar					

ANEXO 10

VIABILIDAD DE LA PROPUESTA (ENCUESTA)

I. INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS							
TÍTULO DEL TRABAJO: PROPUESTA DE GUIA DE TECNICAS Y ESTRATEGIAS METODOLOGICAS ANDRAGOGICAS.							
II. INFORMACIÓN ESPECÍFICA: Lea detenidamente cada uno de los ítems y coloque un visto en la alternativa correcta.							
PREGUNTAS	CONGRUENCIA		CLARIDAD		TENDENCIOSIDAD		OBSERVACIÓN
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1.	✓		✓			✓	
2.	✓		✓			✓	
3.	✓		✓			✓	
4.	✓		✓			✓	
5.	✓		✓			✓	
6.	✓		✓			✓	
7.	✓		✓			✓	
8.	✓		✓			✓	
9.	✓		✓			✓	
10.	✓		✓			✓	
11.	✓		✓			✓	
12.	✓		✓			✓	
13.	✓		✓			✓	
ENVIADO POR			APELLIDOS Y NOMBRES:		ZAMBRANO AGUILAR WILMER		
			CÉDULA DE CIUDADANÍA:		0900493099		
			FECHA:		Septiembre 1 de 2010		
			PROFESIÓN:		PSICOLOGO		
			CARGO:		DOCENTE		
			DIRECCIÓN Y TELÉFONO:		CDLA. LAFAE AV. COSME RIVALLA H.E. U.4		
			Firma				
CRITERIOS DE LA EVALUACIÓN		a) Congruencia – Claridad – No tendenciosidad = 100% Positivo					
		b) No congruencia – No claridad – Tendenciosidad = 100% Positivo					
		c) Variación de opinión – Divergencia – menos del 100% Revisar					

ANEXO 11

**VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA
UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
INSTITUTO DE POSTGRADO Y EDUCACIÓN CONTINUA
MAESTRIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR**

Guayaquil, Agosto del 2010

Msc. WILLIAM CHENCHE
Validador

De mis consideraciones:

Por medio de la presente le saludo cordialmente y me dirijo a usted, para solicitarle de la manera más comedida se sirva validar los instrumentos que forman parte de mi trabajo de investigación:

PROCESOS DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE EN EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LA CATEDRA DE MARKETING, EN LA ESCUELA DE INGENIERIA COMERCIAL DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS DE LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL. PROPUESTA DE GUIA DE TECNICAS Y ESTRATEGIAS METODOLOGICAS ANDRAGOGICAS.

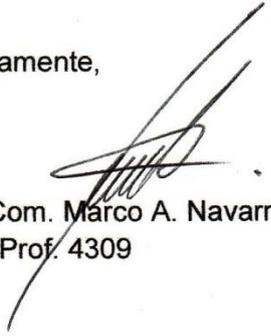
Petición que hago en virtud de su alto nivel académico y excelente desempeño profesional.

Para el efecto anexo:

- Objetivo de Investigación
- Matriz de Operacionalización de Variables
- Cuestionarios, y;
- Matriz de sugerencias para rectificación de cuestionarios.

Por la atención prestada a mi solicitud, y en espera de una pronta y favorable resolución, me suscribo ante usted no sin antes expresar mis sentimientos de gratitud y estima.

Atentamente,



Ing. Com. Marco A. Navarrete Pilacúan
Reg. Prof. 4309

ANEXO 12

VIABILIDAD DE LA PROPUESTA (ENTREVISTA)

III. INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS							
TÍTULO DEL TRABAJO: PROPUESTA DE GUIA DE TECNICAS Y ESTRATEGIAS METODOLOGICAS ANDRAGOGICAS.							
IV. INFORMACIÓN ESPECÍFICA: Lea detenidamente cada uno de los ítems y coloque un visto en la alternativa correcta.							
PREGUNTAS	CONGRUENCIA		CLARIDAD		TENDENCIOSIDAD		OBSERVACIÓN
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1.	/		/			/	
2.	/		/			/	
3.	/		/			/	
4.	/		/			/	
5.	/		/			/	
6.	/		/			/	
7.	/		/			/	
8.	/		/			/	
9.	/		/			/	
10.	/		/			/	
11.	/		/			/	
ENVIADO POR			APELLIDOS Y NOMBRES:		Chenche Garcia William		
			CÉDULA DE CIUDADANÍA:		090445539-1		
			FECHA:		1 de Septiembre del 2010		
			PROFESIÓN:		Docente Universitario		
			CARGO:				
			DIRECCIÓN Y TELÉFONO:		0977981010.		
			Firma				
CRITERIOS DE LA EVALUACIÓN		d) Congruencia – Claridad – No tendenciosidad = 100% Positivo					
		e) No congruencia – No claridad – Tendenciosidad = 100% Positivo					
		f) Variación de opinión – Divergencia – menos del 100% Revisar					

ANEXO 13

VIABILIDAD DE LA PROPUESTA (ENCUESTA)

I. INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS							
TÍTULO DEL TRABAJO: PROPUESTA DE GUIA DE TECNICAS Y ESTRATEGIAS METODOLOGICAS ANDRAGOGICAS.							
II. INFORMACIÓN ESPECÍFICA: Lea detenidamente cada uno de los ítems y coloque un visto en la alternativa correcta.							
PREGUNTAS	CONGRUENCIA		CLARIDAD		TENDENCIOSIDAD		OBSERVACIÓN
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1.	/		/			/	
2.	/		/			/	
3.	/		/			/	
4.	/		/			/	
5.	/		/			/	
6.	/		/			/	
7.	/		/			/	
8.	/		/			/	
9.	/		/			/	
10.	/		/			/	
11.	/		/			/	
12.	/		/			/	
13.	/		/			/	
ENVIADO POR			APELLIDOS Y NOMBRES:		Chonche Garcia William		
			CÉDULA DE CIUDADANÍA:		090445539-1		
			FECHA:		1 de Septiembre del 2010		
			PROFESIÓN:		Docente Universitario		
			CARGO:				
			DIRECCIÓN Y TELÉFONO:		097981010.		
			 Firma				
CRITERIOS DE LA EVALUACIÓN		a) Congruencia – Claridad – No tendenciosidad = 100% Positivo					
		b) No congruencia – No claridad – Tendenciosidad = 100% Positivo					
		c) Variación de opinión – Divergencia – menos del 100% Revisar					

ANEXO 14

DECANATO

C. ADMINISTRATIVAS
RECEPCION DE OFICIOS

FECHA: 19/08/2010

HORA: 17:45

Guayaquil, 13 de Agosto del 2010

Ing. Com.
Carlos San Andrés Rivadeneira MBA
Decano
Facultad de Ciencias Administrativas
En su despacho.-

W. San Andrés
Aprobado

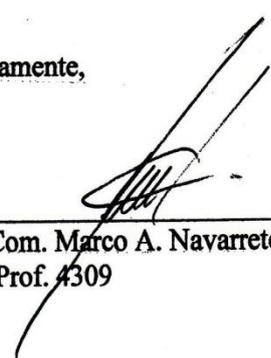
De mis consideraciones:

Por medio de la presente, yo, MARCO ANIBAL NAVARRETE PILACUAN, con cédula de identidad 100182935-5, le saludo cordialmente, al tiempo que me dirijo a usted para solicitar de la manera más comedida, se sirva autorizar a quien corresponda, me permita realizar mi trabajo de investigación (encuesta a estudiantes y entrevista a docentes del área de marketing) como requisito previo a la obtención del grado de Máster en Educación Superior que estoy culminando en la Facultad de Filosofía Letras y Ciencias de la Educación de nuestra prestigiosa Universidad. Cuyo tema es:

PROCESOS DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE EN EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LA CATEDRA DE MARKETING, EN LA ESCUELA DE INGENIERIA COMERCIAL DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS DE LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL. PROPUESTA DE GUÍA DE TÉCNICAS Y ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS ANDRAGÓGICAS.

Agradeciendo de antemano por la atención prestada a mi solicitud, y en espera de una pronta y favorable resolución, me suscribo ante usted.

Atentamente,


Ing. Com. Marco A. Navarrete Pilacúan
Reg. Prof. 4309

ANEXO 15

DECANATO

C. ADMINISTRATIVAS
RECEPCION DE OFICIOS

FECHA: 19/08/2010

HORA: 17:45. *Manuel...*

Guayaquil, 13 de Agosto del 2010

Ing. Com.
Carlos San Andrés Rivadeneira MBA
Decano
Facultad de Ciencias Administrativas
En su despacho.-

W. San Andrés
Autorizado

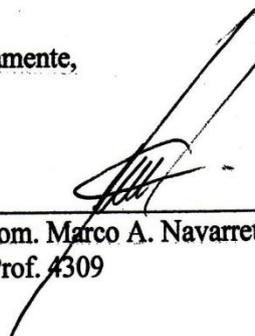
De mis consideraciones:

Por medio de la presente, yo, MARCO ANIBAL NAVARRETE PILACUAN, con cédula de identidad 100182935-5, le saludo cordialmente, al tiempo que me dirijo a usted para solicitar de la manera más comedida, se sirva autorizar a quien corresponda, me permita realizar mi trabajo de investigación (encuesta a estudiantes y entrevista a docentes del área de marketing) como requisito previo a la obtención del grado de Máster en Educación Superior que estoy culminando en la Facultad de Filosofía Letras y Ciencias de la Educación de nuestra prestigiosa Universidad. Cuyo tema es:

**PROCESOS DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE EN EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES
DE LA CATEDRA DE MARKETING, EN LA ESCUELA DE INGENIERIA COMERCIAL DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS DE LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL.
PROPUESTA DE GUÍA DE TÉCNICAS Y ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS
ANDRAGÓGICAS.**

Agradeciendo de antemano por la atención prestada a mi solicitud, y en espera de una pronta y favorable resolución, me suscribo ante usted.

Atentamente,


Ing. Com. Marco A. Navarrete Pilacúan
Reg. Prof. 4309

Bibliografía

1. Abbagnano, Nicola (1997). Diccionario de Filosofía. Fondo de Cultura Económica. 1ra. Reimpresión. Bogotá, Colombia.
2. Adam, Félix. (1977). Algunos Enfoques Sobre Andragogía. Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez. Caracas, Venezuela.
3. Adam, Félix. (1977). Andragogía. Ciencia de la Educación de Adultos. Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez. Publicaciones de la Presidencia.
4. Alcalá, Adolfo. (2000). Andragogía. Libro Guía de Estudio. Postgrado U.N.A. Caracas, Venezuela.
5. Alcalá, Adolfo. (1995). Observaciones y Comentarios más Importantes en Torno a los Fundamentos Legales y Otros Documentos Relevantes de la Educación de Adultos. U.N.A. Caracas, Venezuela.
6. Cabello M., María. (1997). Didáctica y Educación de Personas Adultas. Ediciones Aljibe S.L. (1ra. Edición). Málaga, España.
7. Castro Pereira, M. (1990). La Conformación de un Modelo de Desarrollo
8. Dewey, John. (1946). Democracia y Educación. Editorial Losada. Buenos Aires, Argentina.
9. Díaz, Sebastián. (1986). El Aprendizaje en los Adultos de Edad Madura. Revista de Andragogía. Año III. N° 7. Caracas, Venezuela.

10. Díaz Barriga A., Frida y Hernández R., Gerardo. (2000). Estrategias Docentes para un Aprendizaje Significativo. McGraw Hill. (1ra. Edición). México.
11. Félix Adam: Desarrollo humano, pedagogía y andragogía.
12. Flórez Ochoa, Rafael. (2000). Evaluación Pedagógica y Cognición. McGraw Hill. (1ra. Edición). Bogotá, Colombia.
13. Foulquié, Paúl. (1976). Diccionario de Pedagogía. Ediciones Oikos-Tau. Barcelona, España.
14. Fundamentos para la construcción de un modelo de formación para el Cooperativismo rural.
15. Gallego Badillo, Rómulo. (1998). Saber Pedagógico. Cooperativa Editorial Magisterio. (2da. Edición). Bogotá, Colombia.
16. González G., Ana M. (1999). El Niño y la Educación. Editorial Trillas. (3ra. Reimpresión). México.
17. Knowles, Malcom. (1972). Andragogía no Pedagogía. Centro Regional de Educación de Adultos. Temas de Educación de Adultos. Año 1, N° 2. Caracas, Venezuela.
18. López, Rafael (1997). El Niño y su Inteligencia. Monte Avila Editores. (5ta. Edición). Caracas, Venezuela.
19. Poletti Magnani, Gladys. (1994). Manual para Facilitadores del Proceso de Aprendizaje del Adulto. Editorial Kinesis (1ra. Edición). Caracas, Venezuela.

20. LA EDUCACION DE ADULTOS. Situación actual. I Congreso Internacional de Educación de Adultos. Autor: José Antonio Ortega Carrillo (Coordinador). Editorial: Fundación "Educación y Futuro". Año de edición: 1995.
21. Marco Bersanelli; Mario Gargantini (2006). *Sólo el asombro conoce. La aventura de la investigación científica*. Ediciones Encuentro.

Buscadores electrónicos

- www.andragogia.org
- www.rppnet.com.ar/tecnicasdeinvestigacion.htm
- www.monografias.com

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

INSTITUTO DE POST-GRADO Y EDUCACIÓN CONTÍNUA

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN SUPERIOR

TEMA:

PROCESOS DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE EN EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LA CÁTEDRA DE MARKETING, EN LA ESCUELA DE INGENIERÍA COMERCIAL DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS DE LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL. PROPUESTA DE GUÍA DE TÉCNICAS Y ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS ANDRAGÓGICAS.

PROYECTO DE TRABAJO PREVIO LA OBTENCIÓN DEL

GRADO DE **MAGÍSTER EN EDUCACIÓN SUPERIOR**

TOMO II

AUTOR: ING. MARCO ANÍBAL NAVARRETE PILACUÁN

TUTOR: MSC. JOSÉ SALAZAR SANCHEZ

GUAYAQUIL, SEPTIEMBRE DEL AÑO 2010

INDICE

	Páginas
INDICE DE FIGURAS.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS.....	IV
INDICE DE ANEXOS.....	IV
Justificación.....	1
Importancia.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
Marco teórico.....	5
OBJETIVO GENERAL Y ESPECIFICOS.....	10
Situación física y Sectorial donde se va a implementar la propuesta.....	11
Límites geográficos.....	11
Historia de la institución.....	12
DESCRIPCION DE LA PROPUESTA.....	14
Conceptualización de metodología andragógica.....	14
Conceptualización y tipología de técnicas Andragógicas.....	14
Grupos de discusión.....	16
Simposio.....	19
El panel.....	20

La mesa redonda.....	20
La plenaria o foro.....	21
Las escenificaciones.....	22
La técnica de los caballos.....	23
Rejilla.....	27
Técnica de jerarquización.....	30
Solución de problemas: Estudio de casos e incidentes críticos.....	34
Técnica de estudio de casos.....	38
Técnica de incidente crítico.....	43
Técnica de los cuadrados de bavelas.....	46
Técnica de Mipps y Words.....	50
Técnica de la NASA.....	55
Diseño y estructura de la guía metodológica y técnicas Andragógicas	63
Factibilidad de la propuesta.....	67
ANEXOS.....	69
BIBLIOGRAFÍA.....	91
BUSCADORES ELECTRÓNICOS.....	92

INDICE DE FIGURAS

	Páginas
Figura # 1: Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil.....	12

INDICE DE TABLAS

	Páginas
TABLA I: Marco Teórico.....	6
TABLA II: Diagrama de formación de grupos para técnicas de estudio.....	28
TABLA III: Estructura del contenido de la guía metodológica.....	64
...	

INDICE DE ANEXOS

	Páginas
ANEXO #1: Certificado de Gramatóloga.....	37
ANEXO # 2: Diferenciación entre pedagogía y andragogía.....	38
ANEXO # 3: Fundamentación teórica.....	40
ANEXO # 4: Fundamentación legal.....	49
ANEXO # 5: Conceptualización de términos.....	52
ANEXO # 6: Modelos andragógicos.....	55

TOMO II

LA PROPUESTA

Justificación.-

Durante años se ha implementado en el sistema académico cierta metodología de enseñanza, sin embargo, con el pasar de los años y la aparición de nuevas técnicas y procesos de aprendizaje, ésta metodología ha pasado a un plano demasiado convencional, que la hace así poco efectiva en sus logros y su contribución en cuanto al desarrollo de habilidades y destrezas académicas de los futuros graduados.

Específicamente a un nivel académico superior, es innegable que durante la última década, los resultados de dicha metodología son de poco alcance y resta competitividad en comparación a otras Unidades de estudio e incluso en comparación a otros estudiantes de distintas universidades. Por lo tanto, el estudio presente a través de una investigación prolija cuyo fin fue identificar las falencias docentes y confrontarlas con las pobres herramientas de defensa académica del estudiantado, para poder desarrollar la propuesta es elaborar una Guía de Metodología y Técnicas de Andragogía para una mejor calidad de enseñanza y retención del contenido de cada asignatura.

Importancia.-

Se ha considerado los resultados obtenidos tanto de las encuestas como de las entrevistas, al analizar cada indagación pertinente para orientar la propuesta hacia una efectividad competitiva que aporte al mejoramiento aptitudinal de los diferentes grupos humanos que se relacionan (estudiante - docente) en este proceso de aprendizaje.

El aspecto de importancia que le da la razón de ser a este estudio, es precisamente el desempeño de las técnicas y metodología aplicada a los estudiantes en un aula de clase, hay que tener en cuenta que la innovación es un campo general donde no solo trascienden la tecnología basada en instrumentos, sino también en la capacidad del ser humano para hacer buen uso de estas nuevas invenciones; es así que se propone una capacitación que empiece por el equipo docente, en conocer y hacer buen uso de las nuevas herramientas que hoy en día facilitan la proyección del contenido de la clase, y la organización dinámica de su material para romper la barrera antiquísima en la que se ha eclipsado a los estudiantes por un desconocimiento rutinario en cuanto a los hábitos ochenteros que puedan tener los docentes.

Es importante salir de este convencionalismo y trascender a una fase en donde la comunidad científica se estreche con la calidad de los futuros profesionales de la Facultad; con esta finalidad se ha ideado la elaboración de una Guía de Metodologías y Técnicas Andragógicas para que se implante como un primer paso a la innovación académica.

INTRODUCCIÓN

La educación es un aspecto por el que se ha argumentado su importancia durante muchos años de gobierno en gobierno hasta conseguir buenas negociaciones de facilitación para que la educación llegue al menos en su mayoría a toda la nación.

Es inevitable medir los resultados de la calidad del proceso de aprendizaje, siempre se ha concebido que los que conforman el grupo de “oyentes” han sido objeto de estudio o investigación, y han salido así tópicos de sondeo referentes a las problemáticas de retención intelectual, o el interés del educando hacia el conocimiento; sin embargo, se ha descuidado el otro lado partícipe de este proceso académico, o mejor dicho, nunca se lo ha considerado tan objetivamente como sujeto de análisis, el docente.

El estudio que se ha desarrollado, es una proyección de la realidad problemática que existe en las aulas de clases de una de las Facultades de la Universidad de Guayaquil, no obstante, se considera sus resultados básicamente como un referente importante aplicable a otros sistemas académicos, ya sean de nivel primario o secundario; en esta oportunidad, por requerimientos de fuerza mayor se ha implementado el estudio a un nivel superior, donde se encontró el dato de que el desinterés de los estudiantes hacia la adquisición de conocimientos teóricos radica en las metodologías que el personal docente emplea al momento de dictar su asignatura respectiva, estas metodologías se han sometido a un proceso de observación científica de carácter rutinario, y se la catalogó como “Convencional” en cuanto a su alcance, simplemente, no es la adecuada para generar el incentivo de estudio en el aula.

El objetivo primordial de esta investigación se ha planteado en proponer la creación de una Guía de Metodología y Técnicas Andragógicas, a través de la identificación de necesidades y falencias de los grupos humanos partícipes del proceso de enseñanza (docente - estudiante), para mejorar la calidad del aprendizaje y actualizar las habilidades metodológicas de los docentes de la Facultad; y para el logro efectivo de la meta de este producto se han establecido objetivos específicos, los cuales facilitarán la consecución del objetivo principal; estos se han definido en un rango de menos a más. Conocer las técnicas andragógicas que son implementadas en la Facultad a través de un proceso de observación cotidiano, para confrontarlas con su alcance y poder sugerir la mejora de cada una en cuanto a su empleo. Extender una red de sondeo estadística que permita rendir datos cuantitativos del criterio de los estudiantes referente al mejoramiento de las técnicas andragógicas para estructurar y orientar la propuesta del estudio. Analizar los datos obtenidos tanto de la investigación cualitativa argumentada en los datos cuantitativos para desarrollar la Guía de Metodología y Técnicas Andragógicas, contribuyendo al mejoramiento de la realidad problemática mediante criterios de expertos consultados previamente.

Basado en la realidad situacional del objeto de investigación, y apoyado en un marco teórico que permite argumentar de manera científica la el área de estudio a través de opiniones y criterios de expertos, se estructura la propuesta a favor de un mejoramiento de calidad actitudinal y aptitudinal de parte y parte en los involucrados de esta investigación, no existe sujeto aislado, puesto que es un avance de ambos grupos (docentes y estudiantes).

Marco teórico:

En este apartado se ha consultado el criterio y opiniones de expertos en el tema que se trata, al igual que en su contenido en el Tomo I, estas referencias dan el soporte teórico de cada aspecto del que se compone la propuesta.

Los aspectos en los que se ha estructurado el marco teórico están sustentados en fundamentaciones; Filosófica, Sociológica, Andragógica, Teórica y Legal, con el objetivo de dar una perspectiva bastante clara de lo que se pretende proponer y bajo qué parámetros teóricos y bibliográficos.

Al enlistar cada criterio de argumentación con sus respectivos aspectos, detalles y autores; con fines de entendimiento didáctico se presenta la siguiente tabla esquemática:

TABLA # 1
Marco Teórico

TEORÍAS	EXPERTOS	PRINCIPIOS	DETALLE	DEFINICIÓN TEÓRICA
<i>FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA</i>	A. Alcalá / Adam / Knowles	Horizontalidad / Participación	La horizontalidad es donde el facilitador y el estudiante tienen características cualitativas similares (adulterez y experiencia); la participación es porque el estudiante no es un mero receptor, sino que es capaz de interactuar con sus compañeros, intercambiando experiencias que ayuden a la mejor asimilación del conocimiento.	El Facilitador orienta el aprendizaje del adulto, al tratar de vincularlo a las necesidades de éste con los conocimientos y los recursos pertinentes de manera oportuna, efectiva y afectiva. Debe estar sólidamente preparado para facilitar el aprendizaje.
<i>FUNDAMENTACIÓN SOCIOLÓGICA</i>	Adam		<ol style="list-style-type: none"> 1. Estimular y ayudar al proceso de autorrealización del ser humano, mediante una adecuada preparación intelectual, profesional y social. 2. Preparar al hombre para la eficiencia económica en el sentido de hacerlo mejor productor, consumidor y administrador de sus recursos materiales. 3. Formar en el hombre una conciencia de integración social que le haga capaz de comprender, cooperar y convivir 	La Andragogía es pues ciencia y tecnología, comprende el estudio del hecho educativo del adulto, es decir de las capacidades, acciones, circunstancias, que explican su aprendizaje y desarrollo humano. Sobre la base de este conocimiento se elaboran principios,

			<p>pacíficamente con sus semejantes.</p> <p>4. Desarrollar en el hombre conciencia de ciudadanía para que participe responsablemente en los procesos sociales, económicos y políticos de la comunidad.</p>	<p>procedimientos, estrategias, métodos y técnicas para orientar la actividad educativa del adulto todo ello en el marco de una orientación emancipadora social e individual, no como mera tecnología instrumental, sino en consonancia con la tradición de la teoría práctica de la educación latinoamericana.</p>
<p><i>FUNDAMENTACIÓN ANDRAGÓGICA</i></p>	<p>Knowles</p>		<p><i>Ver anexo # 1</i></p>	<p>El sentido común señala que los adultos piensan de una manera diferente a los niños, que los adultos pueden sostener diferentes clases de conversaciones, comprender material mucho más complicado pero el proceso de aprendizaje en los adultos tiene las mismas características que en los niños; aunque</p>

				también se debe tener en cuenta que el aprendizaje adulto ocurre debido a procesos completamente diferentes que el infantil, para estudiar este proceso se utiliza la Andragogía como un término opuesto a la pedagogía.
<i>FUNDAMENTACIÓN PSICOLÓGICA</i>			<p>Los rasgos más destacados del adulto son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La vida autónoma en lo económico y en lo social. • Poseer un concepto de sí mismo como capaz de tomar decisiones y auto dirigirse. • Jugar un papel social que conlleva responsabilidades desde el punto de vista económico y cívico. • Forma parte de la población económicamente activa y cumple una función productiva. • Actúan independientemente en sus múltiples manifestaciones en la vida. 	Las características de esta etapa del desarrollo, la adultez, de orden psicológico influyen decisivamente en el comportamiento de su aprendizaje, este ocurre cuando la persona está preparada para aprender, pues el conocimiento se construye a partir de lo que la persona ya sabe y depende tanto del propósito y del interés del individuo, como del grado de desarrollo de las capacidades

			• La inteligencia sustituye a la instintividad.	intelectuales inherentes a la persona.
<i>FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA</i>	John Dewey / Knowles / Palacios / Knowles / Adam	Diferencias entre Pedagogía y Andragogía; Modelo Andragógico; Procesos Mentales en el Aprendizaje del Adulto; Evaluación Andragógica; Praxis Andragógica; Ambiente Psicológico; El hecho andragógico.	<i>Ver anexo # 2</i>	Los criterios de diferentes expertos en cuanto a los aspectos que conciernen a los métodos de aprendizaje y enseñanza para adultos se conjugan en tópicos relevantes que componen un análisis del perfil andragógico para una buena asimilación de conocimientos en adultos.
<i>FUNDAMENTACIÓN LEGAL</i>	“Ley de Educación Superior”	Art. 53 - 54-56-57	<i>Ver anexo # 3</i>	La Universidad de Guayaquil tiene que fijar normas en función de la capacitación, lo que es beneficioso para la aplicación de esta propuesta ya que se puede trabajar con los docentes en cursos y talleres de actualización andragógica.

Fuente: Extracto de contenido del Tomo I y diseño elaborado por Ing. Com. Marco Navarrete Pilacúan

Objetivo General.-

Proponer la creación de una Guía de Metodología y Técnicas Andragógicas, a través de la identificación de necesidades y falencias de los grupos humanos partícipes del proceso de enseñanza (docente - estudiante), para mejorar la calidad del aprendizaje y actualizar las habilidades metodológicas de los docentes de la Facultad.

Objetivos Específicos.-

1. Aplicar las técnicas andragógicas que son implementadas en la Facultad a través de un proceso de observación cotidiano, para confrontarlas con su alcance y poder sugerir la mejora de cada una en cuanto a su empleo.
2. Extender una red de sondeo estadística que permita rendir datos cuantitativos del criterio de los estudiantes referente al mejoramiento de las técnicas andragógicas para estructurar y orientar la propuesta del estudio.
3. Desarrollar los datos obtenidos tanto de la investigación cualitativa argumentada en los datos cuantitativos para desarrollar la guía de metodología y técnicas andragógicas, y contribuir al mejoramiento de la realidad problemática mediante criterios de expertos consultados previamente.

Situación física y Sectorial donde se va a implementar la propuesta

La Facultad de Ciencias Administrativas tiene como fin la formación y preparación de sus estudiantes, para que sean líderes en el desarrollo y progreso socioeconómico del país, tanto en el sector privado como en el público.

Por lo que, en sus programas se incluyen teorías, herramientas y las habilidades necesarias para lograr, las capacidades y actitudes intangibles de liderazgo: una actitud de investigación práctica, habilidad para sintetizar ideas y utilizar información proveniente de todas partes, visión del futuro, participar y motivar el trabajo en equipo y sobre todo la actitud de combinar acción efectiva.

Desde el aula, el graduado debe ser motivado para mejorar no solamente su propia vida, sino también la de su comunidad y del país, es decir tenemos la misión de crear profesionales emprendedores.

Limites Geográficos.-

Está ubicada en el centro norte de la ciudad de Guayaquil, frente a los locales de foto copiado y centros de computación. Dirección Ciudadela Universitaria “Dr. Salvador Allende” Av. Fortunato Safadi (Delta) y Av. Kennedy.

Figura # 1

Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil



Fuente: www.uq.edu.ec

Historia de la institución.-

La historia de la Facultad de Ciencias Administrativas empieza en el año 1962, cuando en la Facultad de Ciencias Económicas se crea la Escuela de Administración en Negocios y Contabilidad.

Lo anterior es producto de que en el país se notaba un creciente desarrollo de las empresas públicas y privadas, pero existía la carencia del elemento humano preparado para dirigir, administrar y lograr un desarrollo económico armónico en la actividad comercial, industrial y de servicio.

La iniciativa académica de parte de las autoridades de la Facultad de Ciencias Económicas logra que el H. Consejo Universitario en sesión del 25 de enero de 1962 apruebe el plan de estudios, sujeto a tres años de especialización para los estudiantes de economía que tengan aprobados los tres primeros cursos.

El Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Económicas, en sesión del 28 de febrero de 1966 resuelve solicitar al H. Consejo Universitario la creación de la Escuela de Administración de Negocios y Contabilidad, adscrita a la Facultad de Economía, petición que fue aprobada según como consta en oficio 003250 del 20 de abril de 1966, con el que consigue la Resolución 196, que fue adoptada previa solicitud del Señor Rector de la Universidad de Guayaquil, Dr. Alfonso Martínez Aragón.

En junio de 1972, la H. Junta de Facultad de Ciencias Económicas, resuelve por unanimidad solicitar la creación de la Facultad de Ciencias Administrativas al H. Consejo Universitario, el mismo que, en sesión del 5 de septiembre de 1972, resuelve aprobar y crear la nueva Facultad de Ciencias Administrativas, encargándose el Decanato a la Economista Leonor González de Amador, por ser la profesora más antigua.

PROPUESTA DE UNA GUÍA DE METODOLOGÍA Y TÉCNICAS ANDRAGÓGICAS

Conceptualización de Metodología andragógica.-

La metodología del aprendizaje del adulto, se puede situar dentro de un campo específico referido a la forma de planificar, administrar y dirigir la praxis educativa de los adultos, al enfatizar en aquellos aspectos que además de sustentar el proceso orientación-aprendizaje coadyuven a enriquecer los conocimientos generales o profesionales del Participante adulto mediante el auto-aprendizaje. Lo analizado induce a asegurar que la Metodología Pedagógica y la Metodología Andragógica se basan en principios psicológicos diferentes. Los métodos utilizados para enseñar a niños y adolescentes se fundamentan en los grados de maduración que aparecen en los períodos sucesivos correspondientes a sus desarrollos. Cuando la persona logra la adultez, es decir, la edad cronológica que le permite tomar decisiones y tener conciencia de sus deberes, derechos y responsabilidades, la metodología apropiada a su proceso de aprendizaje toma en cuenta su correspondiente estado de madurez.

Conceptualización y Tipología de Técnicas Andragógicas.-

Las técnicas son un procedimiento o conjunto de reglas, normas o protocolos, que tienen como objetivo obtener un resultado determinado, ya sea en el campo de la ciencia, de la tecnología, del arte, de la educación o en cualquier otra actividad.

Supone el razonamiento inductivo y analógico que en situaciones similares una misma conducta o procedimiento produce el mismo efecto, cuando éste es satisfactorio, es por lo tanto el ordenamiento de la conducta o determinadas formas de actuar y usar herramientas como medio para alcanzar un fin determinado.

Las técnicas de estudio (subrayado, trucos nemotécnicos, copiar, toma literal de apuntes) se han aplicado durante muchos años y todavía hay muchos profesores que las mantienen en el aula como únicas, están identificadas con el aprendizaje memorístico.

Las estrategias son secuencias de actividades planificadas para conseguir un aprendizaje. Las estrategias son más amplias que las técnicas, las habilidades y las destrezas.

Las técnicas andragógicas que se han desarrollado e implementado en el sistema educativo a nivel global son:

- ✓ GRUPOS DE DISCUSIÓN
- ✓ EI SIMPOSIO
- ✓ EI PANEL
- ✓ LA MESA REDONDA
- ✓ LA PLENARIA O FORO
- ✓ LAS ESCENIFICACIONES
- ✓ TÉCNICA DE LOS CABALLOS
- ✓ REJILLA
- ✓ TÉCNICA DE JERARQUIZACIÓN
- ✓ SOLUCIÓN DE PROBLEMAS: ESTUDIOS DE CASOS E INCIDENTES CRÍTICOS
- ✓ TÉCNICA DE ESTUDIO DE CASOS
- ✓ TÉCNICA DE INCIDENTE CRÍTICO
- ✓ TÉCNICA DE CUADRADOS DE BAVELAS
- ✓ TÉCNICA DE MIPPS Y WORDS
- ✓ TÉCNICA DE LA NASA

- **GRUPOS DE DISCUSIÓN**

El Coordinador divide al grupo en equipos de cuatro, cinco o seis personas cada uno, de acuerdo con el número de educandos y la dificultad de la tarea. Un equipo de seis o siete personas será más rico en cuanto a sus puntos de vista, pero un equipo de cuatro o cinco podrá profundizar más en el tema.

Si la discusión girará en torno a un material impreso, éste se les debe indicar, por lo menos, con una semana de anticipación para que los educandos hagan una lectura previa del mismo.

El trabajo también se puede realizar sobre los temas vistos previamente en clase; en ese caso las exposiciones del profesor sustituyen la lectura del material.

Una vez integrados los equipos, el coordinador les indicará la tarea a realizar (por ejemplo: discutir, analizar, comprender o profundizar en tal tema, materia o autor; resolver tal problema), así como el producto que deben presentar ante el plenario (por ejemplo: sus conclusiones, su posición como grupo, la conclusión a que llegaron, la respuesta al problema). Es conveniente orientar esta actividad con una guía que contenga preguntas abiertas sobre el tema.

El tiempo que se asigne a la actividad dependerá de la amplitud y dificultad de la tarea.

Se realiza un plenario con dos momentos:

- ✓ En el primero, cada equipo expone sus conclusiones o el producto que se les solicitó, y
- ✓ En el segundo se abre el debate para continuar la discusión sobre el tema y llegar a conclusiones grupales.

El tiempo destinado a esta actividad dependerá del número de equipos. En principio no debe exceder de 30 minutos.

El profesor complementa el tema y trata los aspectos que considera que no han sido tratados adecuadamente por el grupo.

Evaluación de la técnica: en qué medida fue útil para el logro de los objetivos, qué aspectos del tema no se profundizaron, qué obstáculos se encontraron para la discusión.

Tiempo:

En temas sencillos con grupos poco numerosos, esta técnica se puede realizar en 50 minutos

Materiales requeridos:

Es necesario para analizar adecuadamente el tema que se trate.

Observaciones:

La aplicación de esta técnica es sencilla. El coordinador debe supervisar el trabajo de los equipos durante el primer paso, para corroborar que entendieron la tarea y vigilar la cumplan adecuadamente.

Durante el plenario, su función consiste en dirigir la discusión hacia el logro de los objetivos y otorgar la palabra a quien la solicite.

Indicaciones:

Como se dijo antes, esta técnica constituye el esquema básico de las técnicas grupales centradas en la tarea, por lo que es posible utilizarla casi para cualquier tema que se vea en clase.

- **EI SIMPOSIO**

Es el conjunto de exposiciones verbales presentadas por un equipo de especialistas sobre diferentes facetas de un tema. El tiempo y las presentaciones los coordina un moderador.

Los pasos a seguir para su aplicación son:

- ✓ Se programa una reunión con los expositores a fin de acordar: la división del tema, los aspectos que se cubrirán, orden de

presentación, tiempo y materiales requeridos. Antes del simposio se revisan los puntos anteriores con los expositores.

- ✓ Al inicio de la reunión, se presentan los aspectos generales del tema, sus objetivos e importancia; asimismo se hace la presentación de los expositores y de la parte que tratará cada uno de ellos.

- ✓ Se informa al grupo sobre el procedimiento, al delinear los papeles de los expositores, del coordinador y del propio grupo.

- ✓ Conforme al desarrollo de la exposición, se da la palabra a cada uno de los expositores.

- ✓ Se cierra la sesión.

- **EI PANEL**

Es la reunión de un grupo de expertos en un tema específico con el fin de dar respuesta a cuestionamientos de los participantes, presentados directamente por ellos o a través de un moderador.

Los pasos a seguir para su aplicación son:

- ✓ Se invita a un grupo de 4 a 6 expertos en un tema.
- ✓ El instructor, que fungirá como coordinador, presenta a los ponentes.

- ✓ El coordinador recibe las preguntas del auditorio.
- ✓ El coordinador inicia el panel al formularla primera pregunta.
- ✓ El coordinador da orden a la conversación, controla el tiempo, plantea nuevos cuestionamientos, centra la práctica en el tema.
- ✓ Para finalizar, se solicita a los panelistas que hagan un resumen de lo expuesto y se destaque las conclusiones más importantes.
- ✓ Se cierra la sesión.

- **LA MESA REDONDA**

Un grupo de diez personas como máximo, coordinadas por un moderador, discute un tema ante un auditorio que escucha la disertación.

Los pasos a seguir para su aplicación son:

- ✓ Se nombra un presidente (opcional) y un moderador.
- ✓ Se reúne previamente el instructor con los integrantes de la mesa a fin de delimitar el campo de discusión.
- ✓ Se evita sentar juntos en torno a la mesa, a quienes tienen puntos de vista similares; y se ubica a los oradores más animados en los extremos y a los más callados en el centro.
- ✓ Se presenta a los integrantes de la mesa al inicio de la sesión.
- ✓ Se explica al grupo el procedimiento a seguir, a fin de que todo el grupo tenga la oportunidad de participar.
- ✓ Se abre la discusión con una pregunta que centre la atención en el núcleo del tema.
- ✓ Se lleva a los integrantes de la mesa a una discusión informal.
- ✓ Se hacen preguntas que requieran respuestas reflexivas y no monosilábicas.

- ✓ Se trabaja hacia una comprensión básica, pero sondeando los desacuerdos para su discusión.
- ✓ Se dirigen las preguntas a toda la mesa. Pueden dirigirse a individuos particulares sólo para aclarar puntos de vista expresados o para introducir otros enfoques.
- ✓ Se interviene en la discusión para: hacer preguntas aclaratorias, interpretar significados inciertos, reencauzar la discusión que ha degenerado en polémica, dar por finalizado un punto de discusión, hacer preguntas que inicien un nuevo debate.
- ✓ Se hace un resumen final.

- **LA PLENARIA O FORO**

Esta técnica consiste en la discusión de un tema por un grupo numeroso; discusión y análisis regulada por un moderador. Surge a partir de una breve exposición, del planteamiento de un problema, de la proyección de un filme, de la realización de una actividad.

Los pasos a seguir para su aplicación son:

- El instructor funge como moderador, o bien, solicita al grupo que nombre uno.
- El instructor anuncia el tema y presenta al expositor.
- El expositor desarrolla el tema o proporciona los antecedentes y el planteamiento del problema.
- El moderador otorga la palabra a los participantes y regula sus intervenciones.
- El moderador resume, concluye y cierra la sesión.

- **LAS ESCENIFICACIONES**

Esta técnica también recibe los nombres de sociodrama y de dramatización. Consiste en la interpretación “teatral” de una situación hipotética o real por dos o más personas ante el grupo.

Los pasos a seguir para su aplicación son:

- ✓ Seleccionar la situación; para ésto, el instructor describe la situación a representar, o bien, indica al grupo que la seleccione.
- ✓ Decidir si los papeles a representar serán muy estructurados o poco estructurados.
- ✓ Seleccionar los actores, solicitar voluntarios para la representación.
- ✓ Asignar papeles. Es conveniente que esta distribución la realicen los propios actores; sin embargo el instructor debe disuadir de que los papeles que representen los asuman personas que los tienen en la vida real.
- ✓ Otorgar a los actores unos minutos para la preparación de la representación, y si es necesario, para un breve ensayo, sin que sea presenciado por el grupo.
- ✓ Representar ante el grupo la situación planeada en un lapso de quince minutos. Una vez que los puntos importantes se hayan ilustrado, se puede interrumpir.
- ✓ Para finalizar, todo el grupo que incluye a los actores, comentan la representación, al considerar: aspectos emotivos, repercusiones de situaciones similares a la representada, y acciones para evitar o favorecer situaciones similares.

- **TÉCNICA DE LOS CABALLOS**

Tipo de técnica

De trabajo grupal: centrada en el grupo

Objetivo explícito.

Resolver el problema que les planteará el coordinador y llegar a un acuerdo grupal, por consenso, respecto a la solución correcta.

Objetivos implícitos

- Desarrollar la habilidad para el trabajo en equipo.
- Desarrollar la habilidad para analizar y resolver un problema.
- Desarrollar la habilidad para fundamentar y explicar las posiciones personales.
- Desarrollar la capacidad para escuchar y aceptar puntos de vista diferentes a los personales.
- Detectar y diagnosticar la manera en que el grupo se organiza y trabaja en equipo.
- Detectar los liderazgos operantes en el grupo.

El coordinador plantea al grupo el siguiente problema y les pide que lo resuelvan en silencio e individualmente.

“Hace poco fui a la exposición ganadera. Casi al entrar, había un señor con varios caballos. Uno de ellos me gustó y le pregunté al dueño su precio. Se lo compré en \$800.00.

“Con el caballo en mi poder, me empecé a plantear todas las dificultades que implicaba tenerlo: desde cómo llevármelo a mi casa, hasta cómo mantenerlo y cuidarlo. En eso me alcanzó su antiguo dueño y me dijo que había cometido un error, que su caballo iba a entrar en un concurso, que se lo devolviera.

“Yo acepté, pero se lo vendí en \$900.00.

Dos horas después, cuando iba de salida de la exposición, vi que el caballo había ganado el primer premio en el concurso. No pude contener el impulso y le pedí al dueño que me lo volviera a vender. Aceptó, pero como era un ganador me lo vendió en \$1.000.00.

“Estaba ya en el estacionamiento, junto a mi carro, pensaba cómo iba a llevarme el caballo a mi casa, cuando de nuevo me alcanzó el dueño y me pidió que le regresara el caballo, que su socio le había dicho que lo iban a dedicar a semental. Yo acepté, pero se lo vendí en \$1.100.00.

“La pregunta que deben responder es si perdí, gané o salí a mano. Si perdí o gané, cuánto perdí o cuánto gané”.

Se les da cinco minutos para tener una respuesta individual.

El coordinador solicita a cada participante la respuesta al problema. Unos dirán que ganó \$100.00; otros, que ganó \$200.00; otros que ganó \$300.00; y otros, que quedó a mano.

Al ver la diversidad de respuestas, el coordinador les dará la siguiente instrucción: “Se trata de un problema matemático, que no debe tener más de una solución correcta. Su tarea es ponerse de acuerdo, todos como grupo, en esa respuesta. Cuando todos estén de acuerdo con una sola respuesta, me avisan”.

A partir de ese momento, el coordinador deja que el grupo se organice e interactúe como quiera y pueda, para ponerse de acuerdo. No debe intervenir para nada, ni dar su opinión, ni responder ninguna pregunta. Su función es únicamente observar la manera en que se organiza el grupo, quiénes actúan como líderes, en quiénes se centran las interacciones, cómo se convencen unos a otros.

No se asigna un tiempo determinado a esta actividad, sino que termina cuando el grupo llega a ponerse de acuerdo en la solución correcta (ganó \$200.00), y así se lo hacen saber al coordinador.

Se hace un plenario de evaluación de la técnica. Para esto, se pregunta a los participantes su opinión acerca de la manera en que se organizaron, quiénes ayudaron y quiénes obstaculizaron el consenso grupal, cómo llegaron al mismo, etcétera.

Durante el plenario, el coordinador hará hincapié en aquellas actitudes, tanto positivas como negativas, que más le interese resaltar para ayudar al grupo a integrarse más como equipo de trabajo.

Tiempo:

Aproximadamente una hora.

Materiales requeridos:

La hoja con la historia que narra el coordinador. Aunque es tan sencilla que la puede platicar de memoria, y aun inventar algunos detalles que la hagan más atractiva e interesante.

Observaciones:

Es conveniente que el coordinador designe a uno o dos participantes (sobre todo si el grupo es grande) como observadores de la dinámica para que le ayuden a detectar y retroalimentar acerca de lo que sucede.

Cuando, a través del ejercicio, se manifiesta algunas actitudes individuales negativas, habrá que analizarlas en la medida en que el grupo quiera profundizar en ellas. Habrá casos en que algunas actitudes queden patentes para el grupo, pero quizá éste prefiera no analizarlas en público. El efecto, de todas maneras, se habrá logrado.

Esta técnica es útil para ayudarlos a los participantes a detectar y analizar la influencia que algunos miembros del grupo tienen en el trabajo del mismo; sobre todo cuando el grupo tiene interés en alcanzar mayores niveles de integración pero no sabe cómo hacerlo.

- **REJILLA**

Tipo de Técnica: de trabajo grupal, centrada en la tarea.

Objetivo explícito: Analizar, estudiar y comprender determinado material de trabajo (artículos, capítulos, libros)

Objetivos implícitos:

- Desarrollar la habilidad de síntesis.
- Desarrollar la habilidad para presentar exposiciones.
- Desarrollar la habilidad para trabajar en equipo.
- Incrementar el sentido de responsabilidad y solidaridad con los compañeros.

Organizar equipos de trabajo serán el grupo 1,2,3,4,5. Y dentro de cada grupo se asignan letras a cada integrante A,B,C,D,E. Cada equipo estudiará el material que se les asigne y cada integrante tomará notas, y entre todos analizarán el material de esta manera se volverán expertos en cada tema. Después todos los participantes expondrán el material, pero en un nuevo equipo de trabajo. A estos primeros equipos los llamaremos grupos horizontales. El tiempo que se asigne para esta actividad depende de la amplitud del material que se le trabaje.

Se recomienda que los participantes hagan una lectura individual previa del material que se les ha asignado. Este primer paso pueden realizarlo fuera de clase, antes de la sesión en que se vaya a hacer la rejilla.

Organizar nuevos equipos de trabajo, formados por un miembro de cada uno de los equipos anteriores, es decir, se juntan todas los integrantes A, todos los B, los C de cada grupo, etc. A estos equipos se los llama grupos verticales. Al describir este cruzamiento en una forma visual tendremos una rejilla.

TABLA II
Diagrama de formación de grupos para técnicas de estudio

Primer paso:

Grupos horizontales

Grupo 1				
Grupo 2				
Grupo 3				
Grupo 4				
Grupo 5				

Grupo A Grupo B Grupo C Grupo D

Grupo E

Fuente: Módulo de Andragogía 2010

Grupos verticales La tarea que se le pide a cada participante (experto en cada tema) es que exponga el material que preparó en el primer paso. El tiempo que se le asigne para esta actividad dependerá de la amplitud del material que haya que exponer.

Plenario de discusión y complementación. Como todos los equipos recibieron una misma información, no es necesario que expongan de nuevo sus conclusiones. El plenario se utiliza para discutir los temas vistos y aclarar las dudas que hubieran quedado. El tiempo que se dedique al plenario dependerá de la dificultad e importancia del tema. Puede variar entre 10 y 30 minutos.

Evaluación de la técnica: si consideran que fue útil o no, si se cumplieron los objetivos, que aspectos del tema quedaron claros y cuáles no.

Tiempo:

La duración de esta técnica es muy variable. Para temas extensos y complicados puede durar hasta tres horas.

Materiales requeridos:

El profesor debe seleccionar y entregar, con tiempo suficiente, el material que será estudiado por cada equipo o grupo horizontal. Si se trata de un mismo artículo o capítulo, debe dividirlo en forma lógica y equitativa entre el número de equipos que vaya a integrar.

Observaciones:

Se debe procurar que todos los grupos horizontales tengan el mismo número de integrantes, para que en todos los grupos verticales haya uno de cada grupo horizontal. Así mismo que cada grupo sean del mismo tamaño. Si en el primer paso se hacen ocho grupos de tres

personas, en el segundo paso serán tres grupos de ocho personas (son muchos para un grupo y la exposición tardaría demasiado).

Indicaciones:

Es una técnica que permite revisar mucho material en poco tiempo. Por lo tanto se recomienda utilizarla para temas en los que es más importante una visión general que profundizar en aspectos específicos que se presentan de manera general en el glosario del TOMO I (*VER ANEXO # 4*).

- **TÉCNICA DE JERARQUIZACIÓN**

Tipo de técnica

De trabajo grupal: centrada en la tarea

Objetivo explícito

Jerarquizar los pasos o elementos que se les indiquen, de acuerdo con el criterio que defina el profesor.

Objetivos implícitos

- Profundizar en el tema del que trate la técnica.
- Desarrollar la capacidad para jerarquizar lógicamente.
- Desarrollar la habilidad para el trabajo en equipo.

- Desarrollar la habilidad para tomar decisiones en equipo.
- Puede servir de instrumento de evaluación del nivel de aprendizaje logrado por el grupo.

Mecánica

Primer Paso

El coordinador reparte al grupo la hoja que elaboró previamente, en la que se describe una situación, se indican los elementos que hay que jerarquizar y los criterios con base en los cuales hay que hacer el ordenamiento. (En la parte dedicada a los materiales se explica como preparar esta hoja).

Se lee la hoja en voz alta y se aclaran las dudas que surjan.

Segundo Paso

Se dan de 5 a 10 minutos (según la complejidad del tema), para que cada uno responda su hoja en silencio e individualmente.

Tercer Paso

Se hacen equipos de trabajo (de cinco o seis personas cada uno), para llegar a una decisión, por consenso, acerca de la manera en que deben jerarquizarse los elementos del caso presentado.

El coordinador indica que no se deben tomar las decisiones por mayoría de votos, sino mediante el análisis y fundamentación del problema y de la situación.

Se asignan de 25 a 40 minutos a este trabajo, dependiendo de la dificultad del tema.

Cuarto Paso

Cuando todos los equipos hayan terminado su trabajo, se realiza un plenario para comparar los resultados a que llegaron. Se anotan las respuestas en el pizarrón y si existen algunas discrepancias, el coordinador abrirá la discusión para tratar de llegar al consenso. Hasta este momento el profesor todavía no expresa su opinión como experto.

Quinto Paso

Terminada la discusión, el coordinador indica al grupo la clave correcta para jerarquizar los elementos del problema. Si no todos los equipos alcanzaron la solución correcta, aprovecha este momento para complementar la información y aclarar dudas.

Sexto Paso

Se hace una evaluación de la técnica, en plenario, qué tan útil fue para profundizar el tema; qué aspectos quedaron pendientes, etcétera.

Tiempo

De acuerdo con la dificultad del tema. Puede durar desde 50 minutos hasta una hora y media.

Materiales requeridos

Una hoja con la descripción del caso o problema, los elementos que hay que jerarquizar y los criterios para hacerlo. Cada profesor debe elaborar esta hoja sobre el tema particular de su materia que desee trabajar. Debe tratarse de un tema exacto, de una jerarquización que sólo pueda ser de una manera, que no se preste a diversas interpretaciones. La jerarquización u ordenamiento puede hacerse por orden cronológico (v. g.: sucesos importantes en la historia de un país), por orden metodológico (v. g.: los pasos que hay que seguir para realizar tal trabajo o experimento) o por importancia de los elementos en relación con el objetivo que se plantee (v. g.: para salvarle la vida a una persona que se ha ahogado, hay que realizar las siguientes acciones.....)

Además, el profesor debe tener la clave de las respuestas exactas, es decir, la jerarquización correcta de todos los elementos en juego. En caso de que no pueda fotocopiar esta hoja para todos y cada uno de los participantes, el profesor puede traer el caso o problema en una hoja de rotafolio que todos puedan leer. Los alumnos anotarán en su cuaderno, el orden o jerarquización que den a los elementos presentados.

Observaciones

Esta técnica debe aplicarse en temas exactos, con una clave de respuesta. Existen otras técnicas (como el Concordar – discordar) que están orientadas al análisis y discusión de temas en los que existen diversas interpretaciones.

Indicaciones

Esta técnica puede utilizarse antes de tratar el tema respectivo, con el fin de diagnosticar los conocimientos que tienen los alumnos y motivarlos para

estudiar y profundizar más en él. También puede utilizarse, después de haber estudiado el tema, con el fin de evaluar los conocimientos alcanzados por los estudiandos.

- **SOLUCIÓN DE PROBLEMAS, ESTUDIO DE CASOS E INCIDENTES CRÍTICOS**

SOLUCIÓN DE PROBLEMAS

Tipo de técnica

De trabajo grupal: centradas en la tarea

Se presentan juntas debido a que, de hecho, son variantes de un mismo esquema, por lo que se parecen en muchos aspectos.

Objetivo explícito.

Determinar la mejor solución para un problema, situación o incidente dado.

Objetivos implícitos

- Desarrollar la habilidad para analizar un problema, detectar sus causas, encontrar soluciones alternativas y decidir sobre la más conveniente.
- Desarrollar la habilidades para investigar (buscar y encontrar) información pertinente e indispensable para solucionar un problema, caso o incidente.
- Desarrollar habilidades para el trabajo en equipo y para la toma de decisiones en grupo.
- Propiciar la integración grupal, elaborar un esquema referencial grupal.

Mecánica de la técnica de solución de problemas

Primer Paso

El coordinador entrega a los participantes, por escrito, el planteamiento de un problema.

Hay que tener en cuenta que no es lo mismo un tema a investigar que un problema a resolver.

Un problema es una situación que exige resulta (muchas veces con carácter de urgencia), ya que el hecho de no resolverla puede traer consecuencias importantes.

El problema debe ser planteado de manera breve, concisa y precisa; con 15 líneas es suficiente.

El coordinador se asegura de que no haya dudas por parte de los participantes antes de seguir adelante.

Segundo Paso

Se integran equipos de trabajo de tres o cuatro personas cada uno.

Si se trata de un problema relativamente sencillo de resolver debido a que el grupo cuenta ya con suficiente información al respecto, se abocarán a resolverlo en este momento, siguiendo la metodología para la solución de problemas:

- ✓ Definir el problema.
- ✓ Determinar sus causas.
- ✓ Establecer posibles alternativas de solución.
- ✓ Decidir cuál es la mejor solución para este problema determinado.
- ✓ Definir mecanismos para operativizar dicha solución y establecer un sistema de seguimiento y control de los resultados.

Esta técnica puede utilizarse también para resolver problemas bastante complejos y para cuya solución el grupo tiene que investigar y leer. En estos casos, la técnica puede durar una semana, un mes o hasta un período escolar (es el caso, por ejemplo, del Sistema modular o del Currículo basado en un problema).

Si éste fuera el caso, en este segundo momento los equipos que se integren se organizarán para el trabajo, es decir, definirán un plan de trabajo, nombrarán un coordinador, asignarán responsabilidades, marcarán tiempos, etcétera.

Los pasos que se describen a continuación se aplican al primer caso, cuando la técnica se concluye en una o dos sesiones de clase.

Tercer Paso

Cada uno de los equipos expone en plenario el análisis que hizo el problema y fundamenta la solución a la que llegaron.

Es conveniente que utilicen hojas de rotafolio o el pizarrón, con el fin de que se pueda hacer una comparación posterior de las diferentes soluciones expuestas.

Cuarto Paso

En plenario se discuten las ventajas y desventajas de cada una de las soluciones planteadas. Se evalúan los análisis hechos por los diferentes equipos y la metodología que siguieron para hacerlos.

Asimismo, se pide al grupo que intente definir la mejor solución al problema planteado, ya sea optando por alguna de las presentadas en el paso anterior o construyendo una nueva con elementos presentados por los diferentes equipos.

Quinto Paso

En caso de ser necesario, el coordinador complementa lo que haya faltado a los equipos o al plenario y da su opinión en relación con los análisis hechos, las metodologías seguidas y las soluciones propuestas al problema.

Sexto Paso

Se hace una breve evaluación de la técnica como instrumento de trabajo; si ayudó al grupo a aprender, qué aspectos quedaron claros y cuáles no, etcétera.

- **TÉCNICA DE ESTUDIOS DE CASOS**

Caso

El método del caso es uno de los métodos clásicos en la enseñanza de administración de empresas, medicina y derecho. Como indica Reynolds «profesores de administración de empresas de todo el mundo consideran el método del caso como uno de los más eficaces para situar a los alumnos en situaciones de la vida real y para concentrar las asignaturas en problemas prácticos y concretos».

En este método, nacido en la Universidad de Harvard, se facilita a los estudiantes un informe, que puede tener desde una hasta sesenta páginas, en el que se describe una situación vivida por una empresa real. En algunas ocasiones los nombres reales, de empresas o personas, se cambian para mantener la confidencialidad de la información. En el caso se suele aportar información sobre la historia de la empresa, sector; productos, trayectoria, datos económico-financieros, comerciales, de producción, de factor humano y sobre la organización.

Hay diversos tipos de casos, como indica Anthony utilizables en la enseñanza empresarial:

- **Caso prototipo:** los estudiantes han de resolver un problema concreto o incidente.
- **Caso estimación:** Se persigue que los estudiantes propongan aquellas modificaciones que considere oportunas a las prácticas descritas o las soluciones presentadas.
- **Caso ciego:** El fenómeno descrito no queda perfectamente determinado de modo que los estudiantes tendrán que identificarlo para proponer la solución.

- **Caso iceberg:** Aporta información insuficiente, por lo que los estudiantes deben precisar la información que necesita para su solución y los medios que utilizaría para alcanzarla.
- **Caso serie:** Los distintos problemas de cada caso están interrelacionados, de modo que las diferentes soluciones son interdependientes.

También se pueden clasificar los casos según la institución que los institucionalizó:

- M.IT. (Massachusetts Institute of Technology): Es un tipo de caso en el que el problema se plantea en dos o tres fases. Antes de pasara la fase siguiente, los alumnos analizan y discuten la fase previa. De esta forma, se pretende que los alumnos desarrollen su capacidad de síntesis y de descomposición de una situación en sus partes antes de llegar a la resolución final.
- Harvard: También recibe la denominación de método clásico. El caso se basa siempre en una situación real, que se analiza como un todo, y para resolverla los alumnos han de desarrollar aptitudes y/o actitudes que se corresponden con las que se precisan en la práctica diaria de las empresas. Es un tipo de caso que requiere un gran esfuerzo de búsqueda de información por parte de los alumnos.
- han de leer el caso y analizarlo en profundidad. Es recomendable hacer una primera leída para familiarizarse con la problemática tratada en el caso. Después, se vuelve a leer identificando los temas más relevantes, los problemas y las posibles alternativas para tratarlos. Posteriormente, se discute, de forma constructiva, en el

aula con el resto de estudiantes, con el fin de reflexionar sobre lo que ocurre y lo que debería hacerse.

De todas formas, es importante reseñar que los estudiantes no serán los responsables de la implementación de las posibles medidas a tomar.

El papel del profesor es sobretodo el de facilitador para conseguir que los estudiandos reflexionen e interaccionen a lo largo de la discusión. El profesor ha de escuchar atentamente todo lo que van diciendo los alumnos a fin de poder analizar cuidadosamente todo lo que ocurre en clase. El profesor ha de conseguir integrar al grupo y que todos los alumnos participen evitando los que monopolizan el tiempo de discusión y los que por timidez no dicen nada. Ha de fomentar que los alumnos se escuchen los unos a los otros. En este sentido, se ha de conseguir que la discusión en clase se parezca al máximo a una reunión de profesionales.

El profesor, como moderador del debate, ha de ir conduciendo el grupo pero dejando que sean los propios estudiantes los que resuelvan la situación planteada en el caso. Nunca se resuelve por votación a pesar de que puedan existir visiones antagónicas por parte de los distintos estudiandos. De hecho, un caso no presenta un problema matemático de solución única. A veces, como ocurre en la vida real, no existe solución a pesar de la frustración que genera en los estudiantes.

Además, el profesor ha de conseguir estimular suficientemente a los alumnos para que éstos preparen adecuadamente los casos. En caso contrario, el método podría fracasar ante la falta de participación de una parte de los estudiantes.

Cuando una asignatura se basa de forma predominante en el método del caso, es preciso facilitar a los estudiantes notas técnicas que aporten los soportes teóricos y conceptuales suficientes para la resolución del caso y para que el proceso de aprendizaje sea completo.

Cuando un profesor redacta un caso es preciso que lo complemente con la denominada Guía del Profesor. En este documento se exponen los objetivos del caso, a qué tipo de estudiantes está dirigido, y en qué asignaturas puede utilizarse. También incluye una guía para la discusión en clase.

Objetivos

Se trata de formar y perfeccionar a los estudiantes en lo que se refiere a capacidad de identificación de problemas de análisis y de síntesis de situaciones, y de búsqueda de posibles alternativas. También se pretende fomentar las habilidades de toma de decisiones, de relacionar la teoría con la práctica, de comunicación y de trabajo en grupo.

Aplicaciones

El método del caso, que se usa en la mayoría de instituciones académicas de todo el mundo, está indicado especialmente para la formación de adultos en temas en los que no hay verdades absolutas y en los que una buena parte del aprendizaje se produce a través de la participación activa del estudiante y de la interacción del propio grupo.

Está especialmente indicado en los programas de postgrado. El éxito del método exige que los estudiantes participen activamente y que el tamaño del grupo no sea ni demasiado pequeño (unos 15 estudiandos, como mínimo) ni excesivamente grande (unos 40 estudiandos como máximo, aunque hay quien piensa que el tamaño del grupo puede alcanzar hasta los 50 o 60 estudiandos).

Mecánica

El coordinador plantea al grupo el caso que haya preparado. Lo más conveniente es que lo lleve por escrito, con copias suficientes para todos;

aunque lo puede llevar en hojas de rotafolio o, en caso extremo, simplemente narrarlo ante el grupo.

Un caso es la descripción detallada de una situación o hecho, ante el cual es preciso tomar una posición o llegar a una decisión para solucionarlo, resolverlo o mejorarlo.

Esta descripción se puede hacer en una o dos cuartillas a máquina. Es importante aclarar en ella el punto de vista desde el cual el grupo deberá estudiar el caso (v. g.: “Ustedes forman parte del Consejo Directivo del Hospital”), así como la tarea o producto que se espera de ellos (v. g.: “Deberán presentar ante la Asamblea de Socios una resolución tendiente a”).

Los siguientes pasos (del segundo al sexto) son semejantes a los explicados en la Técnica de solución de problemas, modificando lo que haya que modificar.

La diferencia fundamental entre estas dos técnicas es que en el primera se plantea únicamente un problema sin datos que contribuyan a la solución (éstos los tiene que investigar el grupo mientras que en la segunda se les dan (en la descripción del caso) todos los datos que necesitan para elaborar y fundamentar sus juicios.

La otra diferencia consiste en que una técnica plantea un problema, mientras que otra describe una situación, un hecho, un acontecimiento.

- **TÉCNICA DEL INCIDENTE CRÍTICO**

Mecánica

Primer Paso

El coordinador plantea al grupo, en plenario, un incidente. Éste debe ser escueto pero preciso. Puede consistir únicamente en una o dos frases (v.g.: uno de los médicos del hospital XY sustrajo del mismo un aparato de laparoscopia) y ponerse en una hoja de rotafolio para colocarla frente al grupo.

Segundo paso

El grupo plantea al coordinador todas las preguntas que considera necesarias para obtener los datos que requiere para fundamentar una decisión o un juicio sobre el incidente.

El coordinador debe haber previsto todas las posibles preguntas y traer preparadas las respuestas, ya que a través de ellas el grupo irá reconstruyendo el hecho, las circunstancias en que se dio, sus antecedentes mediatos e inmediatos, así como sus posibles consecuencias.

Es preciso que, a lo largo de esta sesión de preguntas y respuestas, al grupo le quede claro el punto de vista que deben asumir (v.g.: si son parte del Cuerpo Directivo del Hospital o un grupo de médicos, colegas del que sustrajo el aparato, etcétera), así como lo que se espera de ellos en esta situación.

Este paso termina cuando el grupo ya no tiene más preguntas que hacer al coordinador, aunque éste sepa que no le han preguntado sobre algunos elementos fundamentales para tomar la decisión correcta. Esto lo analizará al momento de la evaluación de la técnica.

Los siguientes pasos (del tercero al séptimo) son semejantes a los explicados como dos, tres, cuatro, cinco y seis en la técnica de solución de problemas, modificando lo que haya que modificar.

A diferencia del estudio de casos, en la técnica del incidente crítico no se le dan al grupo, desde el inicio, todos los pormenores del caso, sino que éstos debe obtenerlos a partir de las preguntas que haga al coordinador.

Tiempo

Como se indicó en su momento, la técnica de solución de problemas se puede realizar en dos horas de clase o en dos meses, dependiendo de la dificultad del problema y de la profundidad que se desee alcanzar.

Para el estudio de casos y para el incidente crítico se requieren de una hora y media a dos horas. En caso de tener sesiones de 50 minutos se puede partir la técnica en dos partes a juicio del coordinador.

Materiales requeridos

Para la solución de problemas: el planteamiento del problema, en 10 o 15 líneas.

Para el estudio de casos: la descripción detallada del caso, en una o dos cuartillas.

Para el incidente crítico: el enunciado del incidente, en una o dos frases; más las respuestas a las posibles preguntas que el grupo formule sobre dicho incidente.

Observaciones

Durante el trabajo de los equipos, el coordinador debe estarlos supervisando para aclarar las dudas que surjan y, sobre todo, para asegurarse de que están realizando la tarea solicitada.

En los plenarios su función es la de moderador. Debe procurar no expresar su opinión personal ni juicios o evaluaciones sobre los resultados que obtenga el grupo. En los últimos dos pasos de estas técnicas (complementación y evaluación) es cuando el profesor podrá dar su opinión, complementar los aspectos teóricos faltantes, juzgar y evaluar las metodologías seguidas, etcétera. Mientras tanto, su función es ayudar al grupo a que piense, discuta, analice y llegue a decisiones propias.

Indicaciones

Estas técnicas pueden utilizarse sistemáticamente y constituir una metodología del proceso de enseñanza – aprendizaje. Es el caso de las escuelas que se rigen por el Sistema modular o por el Sistema de aprendizaje basado en problemas.

Cuando se utilizan esporádicamente, pueden servir, al final de un tema o unidad temática, para evaluar el nivel de apropiación que el grupo ha alcanzado.

También pueden utilizarse al inicio de un tema o unidad temática, como prueba de diagnóstico o simplemente para motivar a los alumnos a estudiar dicho tema.

PLANTEO DE UN CASO Y POSIBLES ROLES

En la película “Philadelphia”, el actor Tom Hanks protagoniza a un prestigioso abogado que es despedido por su trabajo, en el mejor momento de su carrera profesional, por el hecho de padecer sida.

¿Qué haría yo si fuera enfermo de sida?

¿Qué haría yo si fuera el empleador?

El método de casos exige que el estudiante tome parte activa en el análisis de problemas y en la determinación de alternativas o cursos de acción. Permite aprender a través de la experiencia para identificar los problemas y formular soluciones. El caso coloca al alumno en una situación de toma de decisiones.

- **TÉCNICA DE LOS CUADRADOS DE BAVELAS**

Tipo de técnica

De trabajo grupal: centrada en el grupo

Objetivo explícito.

Realizar en equipo el trabajo que les indique el coordinador (es lo único que se les explica al inicio de la técnica).

Objetivos implícitos

- Desarrollar la habilidad para el trabajo en equipo.
- Desarrollar la capacidad de observación.
- Detectar la habilidad para ayudar a los demás.
- Detectar las actitudes individuales que ayudan al trabajo en equipo, así como aquellas que lo obstaculizan.

Mecánica

Primer Paso

El coordinador divide al grupo en equipos de cinco personas. Cada equipo se sienta alrededor de una mesa en la que no debe haber nada, ni cuadernos, plumas, vasos, etcétera. Si sobra alguna persona, puede actuar como observador de las actitudes de los participantes durante la técnica. Si falta alguna persona, uno de los equipos puede ser de cuatro personas.

Segundo Paso

El coordinador reparte a cada equipo un juego de cinco sobres grandes y les da las siguientes indicaciones:

“En los sobres hay piezas de una especie de rompecabezas. Con esas piezas se pueden armar cinco figuras iguales y del mismo tamaño. El trabajo de cada equipo concluirá cuando todos y cada uno de los miembros tengan armada su figura. Recuerden que todas las figuras deben ser iguales y del mismo tamaño. (No se les debe decir que son cuadrados. En la parte de material requerido se indica la forma de elaborar estos cuadrados, así como la manera de repartirlos en cada sobre).

“En ningún sobre están las piezas necesarias para armar alguna de las figuras. Por lo tanto, tienen que intercambiárselas para lograr el objetivo. Pero para esto existen tres reglas:

“Primera: no se permite hablar. El ejercicio debe ser en silencio.

“Segunda: no se permite hacer señas para pedir las piezas, ni tomar las piezas de otra persona o arrebatárselas.

“Tercera: lo único que se permite es dar piezas, ofrecerlas a los demás para ayudarlos a armar su figura.”

El coordinador se asegura de que todos hayan entendido el objetivo del ejercicio así: como las reglas indicadas. Cuando ya no hay dudas o preguntas, les pide que abran sus sobres y empiecen a trabajar.

Tercer Paso

Los equipos realizan el trabajo que se les pidió. El coordinador observa las actitudes individuales y la manera en que se organizó cada equipo. Si pidió a alguno de los participantes que fungiera como observador, le indica en qué aspectos se debe fijar para posteriormente retroalimentar al grupo.

Cuando un equipo termina su trabajo, se le pide que tape sus figuras con los sobres y que pasen, en silencio, a observar el trabajo del resto de los equipos. Este paso termina cuando todos los equipos han concluido el ejercicio. Si hay alguno que, a juicio del coordinador, se tarde demasiado tiempo o que, debido a actitudes negativas, no pueda realizar su trabajo, el coordinador puede dar por terminada esta etapa.

Cuarto Paso

Se dan cinco o 10 minutos para que cada equipo haga una evaluación de su trabajo, poniendo especial énfasis en las actitudes individuales que ayudaron u obstaculizaron el trabajo en equipo; así como en la forma en que se organizaron.

Quinto Paso

Se hace un plenario de evaluación para comentar las conclusiones de los equipos.

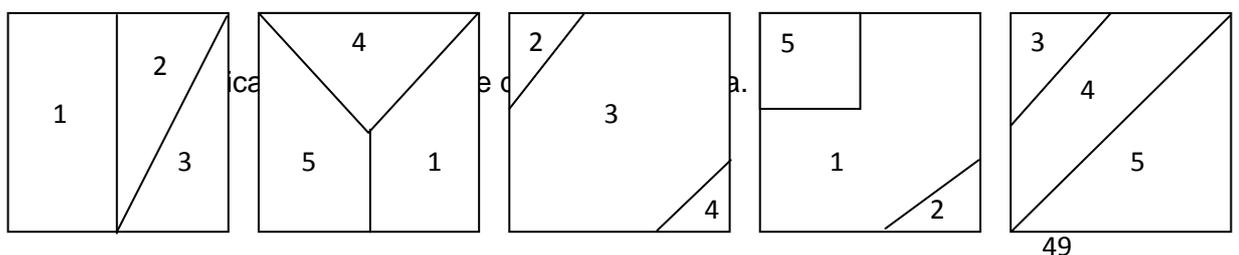
Durante el plenario, el coordinador hará hincapié en aquellos aspectos del trabajo en equipo que más le interese resaltar.

Tiempo

Aproximadamente una hora.

Materiales requeridos

Para cada equipo, cinco sobres grandes con las piezas necesarias para armar cinco cuadrados. Las piezas deben ser de material resistente y durable, como cartoncillo. Cada cuadrado debe ser de 20 centímetros por lado. La manera de cortar y acomodar en los sobres las piezas es la siguiente:



Observaciones

Ésta es una técnica interesante y divertida. Por medio de ella se pueden obtener muchos datos acerca de la situación del grupo. El realizar exitosamente el ejercicio es gratificante para los participantes.

En caso de que algún grupo no concluya su trabajo, ya sea por conflicto entre dos de sus miembros o porque alguno de ellos se encerró en sí mismo, acaparó todas las piezas y no las hizo circular, la situación será evidente para todo el grupo. Al momento de la evaluación el coordinador hará con delicadeza, el análisis de estas actitudes negativas y procurará no profundizar más allá de donde el grupo quiera hacerlo. El efecto, de todas maneras, se habrá logrado.

Indicaciones

Esta técnica es muy útil cuando el grupo y/o el coordinador han detectado obstáculos individuales y grupales para el trabajo en equipo, sobre todo cuando el grupo desea superarlos pero no sabe como hacerlo. En este caso, la técnica es un detonador para que el grupo pueda analizar esos obstáculos y superarlos.

- **TÉCNICA DE MIPPS Y WORDS**

Tipo de técnica

De trabajo grupal: centrada en el grupo.

Objetivo explícito.

Resolver un problema en equipo.

Objetivos implícitos

- Desarrollar la habilidad para el trabajo en equipo.
- Hacer sentir a los participantes la importancia y la necesidad del trabajo en equipo.
- Desarrollar la capacidad para compartir con los demás los conocimientos y la información que uno posee.

Mecánica

Primer Paso

El coordinador divide al grupo en equipos de cuatro, cinco o seis personas cada uno. Cada equipo se sienta alrededor de una mesa. Deben tener papel y lápices para resolver el problema que se les indicará.

Segundo Paso

El coordinador les plantea el siguiente problema, que deben resolver en equipo:

“Estamos en un país extranjero, donde la distancia y el tiempo se miden en términos de Mipps y Wors. En este país, una persona viaja de la ciudad A a la ciudad B; de ahí a la ciudad C y, por último, a la ciudad D.

“El trabajo de cada equipo consiste en determinar cuántos Wors (medida de tiempo) empleará esta persona en ir de la ciudad A a la ciudad D.

“Para ayudarles en su trabajo les voy a repartir 13 tarjetas que contienen la información necesaria para resolver el problema, más algunos otros datos de

interés general. Se pueden repartir las tarjetas como si fuera un juego de barajas; no importa cuántas ni cuáles tenga cada quien. (En la parte del material requerido se indica el contenido de cada una de estas tarjetas.)

“Para poder resolver el problema tienen que compartir la información que poseen. La única regla es que nadie debe deshacerse de su tarjeta, ni prestársela a los demás. Cada quien debe guardar su tarjeta, pero puede compartir la información que contiene con sus compañeros”.

El coordinador se asegura de que todos hayan entendido el objetivo del ejercicio, así como la regla de no deshacerse de sus tarjetas. Una vez que ha respondido todas las dudas o preguntas que hay, reparte a cada equipo un juego de 13 tarjetas y éstos inician su trabajo.

Tercer Paso

Los equipos resuelven el ejercicio. El papel del coordinador es el de observar las actitudes individuales, la manera en que se organiza cada equipo, la metodología que utilizan para resolver el problema, etcétera.

Cuando algún equipo termina su trabajo, el coordinador se asegura de que la solución alcanzada sea la correcta. Si no es correcta, se les indica para que continúen con su trabajo.

Este paso termina cuando todos los equipos resolvieron el problema correctamente.

Cuarto Paso

Se asignan cinco a 10 minutos para que cada equipo evalúe su trabajo poniendo especial énfasis en las actitudes individuales, la coordinación, en el trabajo de equipo, la comunicación lograda y en la metodología utilizada.

Quinto Paso

Se realiza un plenario de evaluación en el que cada equipo presenta las conclusiones de su análisis. El profesor hará hincapié en los aspectos que más le interese resaltar.

Tiempo

Aproximadamente una hora.

Materiales requeridos

Para cada equipo se requiere un juego de 13 tarjetas (de 7.5 x 12.5 cm). A continuación se indica el contenido de cada tarjeta, que consiste en una pregunta y una respuesta.

- ✓ ¿Qué distancia hay de A a B?
De A a B hay 4 Lutts.

- ✓ ¿Qué distancia hay de B a C?
De B a C hay 8 Lutts.

- ✓ ¿Qué distancia hay de C a D?
De C a D hay 10 Lutts.

- ✓ ¿Qué longitud tiene un Lutt?
Un Lutt tiene 10 Mipps.

- ✓ ¿Qué es el Mipp?
El Mipps es una medida de longitud

- ✓ ¿Cuántos Mipps tiene un kilómetro?
Un kilómetro tiene 2 Mipps.

- ✓ ¿Qué es el Dar?
El Dar tiene 10 Wors

- ✓ ¿Qué es un Wor?
El Wor tiene 5 Mirs

- ✓ ¿Qué es el Mir?
El Mir es una unidad de tiempo

- ✓ ¿Cuántos Mirs tiene una hora?
Una hora tiene 2 Mirs

- ✓ ¿Con qué velocidad va ese señor de A a B?
De A a B, ese señor viaja a una velocidad de 24 Lutts por Wor.

- ✓ ¿Con qué velocidad va ese señor de B a C?
De B a C, ese señor viaja a una velocidad de 30 Lutts por Wor.

- ✓ ¿Con qué velocidad va ese señor de C a D?
De C a D, ese señor viaja a una velocidad de 30 Lutts por Wor.

La respuesta correcta al ejercicio es la siguiente: para ir de A a D, ese señor emplea 23/30 de Wors, o 0.7666 Wors. Traducido en horas y minutos. 15 minutos, o una hora con 55 minutos.

El coordinador decidirá si acepta como correcta la respuesta dada en horas y minutos, ya que lo que se les pidió es el tiempo en Wors.

Observaciones

Aunque el problema es sencillo, lo raro de la nomenclatura lo hace difícil. Habrá grupos que superen esta dificultad y otros que lleguen a una situación sin salida. El coordinador podrá detener el trabajo cuando vea que algún grupo ya no tiene posibilidades de llegar a la solución correcta.

Indicaciones

Esta técnica es muy útil cuando el coordinador ha detectado en el grupo algunas actitudes individualistas que obstaculizan el trabajo en equipo. La conclusión del ejercicio es la siguiente: aun algo sencillo como este problema no se puede resolver con la información que cada uno posee; es preciso compartir lo que sabemos para poder llegar a resultados conjuntos.

- **TÉCNICA DE LA NASA**

Tipo de técnica

De trabajo grupal: centrada en el grupo.

Objetivo explícito.

Llegar a definir, en equipo y por consenso, una jerarquización acerca de la historia que se les entregará.

Objetivos implícitos

- Desarrollar la habilidad para el trabajo en equipo.
- Desarrollar la habilidad para la toma de decisiones en equipo.
- Desarrollar la capacidad para fundamentar y exponer las propias ideas.
- Desarrollar la capacidad para escuchar las ideas de los demás y modificar los propios puntos de vista.
- Experimentar los beneficios del trabajo en equipo cuando se analizan problemas y se toman decisiones.

Mecánica

Primer Paso

El coordinador reparte al grupo la hoja con la historia y las instrucciones acerca del ejercicio de la NASA. (Se presenta con detalle en la parte de materiales requeridos.) La lee en voz alta y les explica la tarea que hay que realizar, se asegura de que no haya dudas o preguntas; les da 10 minutos para que la respondan en silencio e individualmente. La decisión individual debe colocarse en la columna indicada como “dec. pers.” (decisión personal).

Segundo Paso

El coordinador divide al grupo en equipos de cinco, seis o siete personas.

Les indica que su tarea es llegar a una decisión por consenso acerca de la jerarquía que deben dar a cada uno de los objetos señalados. La respuesta del grupo debe anotarse en la columna indicada como “dec. Gpo.” (Decisión de grupo).

No se debe tomar la decisión por mayoría de votos, sino por consenso, mediante el análisis y fundamentación del problema y de la situación en la que se encuentran.

Se les dan 30 minutos para esa actividad, ya que “dentro de 30 minutos se agotará el oxígeno que aún hay en la nave y tendrán que partir hacia la estación lunar”.

Tercer Paso

Los equipos trabajan en el problema y llegan a una jerarquización por consenso.

El coordinador les indicará el tiempo cuando falten cinco minutos para terminar, con objeto de que todos terminan a los 30 minutos exactos. Si todos los equipos terminan antes de tiempo, se pasa a la siguiente actividad.

Cuarto Paso

El coordinador lee las respuestas dadas por los expertos de la NASA a este problema. Los participantes anotarán la jerarquía en la columna indicada como “Clave”. (En la parte de materiales requeridos se proporciona esta clave.).

Cada participante saca las diferencias entre sus respuestas individuales con respecto a la clave y las sumas en el aspecto inferior. Se refiere a la

diferencia entre la respuesta dada por el individuo y la clave dada por la NASA en números absolutos, sin importar que la diferencia sea positiva o negativa. Hacen lo mismo con respecto a las diferencias de las respuestas grupales en relación con la clave.

Quinto Paso

El coordinador solicita a cada equipo y a cada miembro del equipo que le indiquen tanto las diferencias individuales como grupales y las anota en el pizarrón. Posteriormente, se procede a obtener las estadísticas por equipo, tal como se indica adelante y se le explica al grupo el significado de cada uno de los datos que anotan.

Sexto paso

Se asignan cinco minutos a los equipos para que hagan un análisis de los resultados estadísticos presentados en el pizarrón.

Séptimo paso

Se realiza un plenario de evaluación, en el que cada equipo presenta sus conclusiones acerca del trabajo en equipo que realizaron. Durante el plenario, el coordinador hará hincapié en aquellos aspectos que desee resaltar ante el grupo.

Tiempo

Entre dos horas y dos horas y media.

Materiales requeridos

- Una hoja de instrucciones para cada participante.

- La hoja de respuesta dadas para los expertos de la NASA.
- Guía para hacer el análisis estadístico de las diferencias individuales y grupales.
- Al final se presentan estos tres materiales.

Observaciones

En análisis estadístico es complicado. El coordinador debe dominarlo para no confundir a los participantes, sino ayudarlos a que, a través de los resultados numéricos, se pueda analizar la efectividad del grupo para la toma de decisiones en equipo.

Indicaciones

La técnica es muy útil cuando se han detectado dificultades para llegar a tomar decisiones en grupo en los momentos de vital importancia para el mismo.

Además de concientizar acerca de la utilidad de las discusiones y análisis en grupo, se detectan las actitudes individuales, tanto positivas como negativas, que ayudan o que obstaculizan el proceso grupal.

Ejercicio de la NASA

Hoja de Instrucciones

Usted es miembro de la tripulación del Apolo 21, aeronave que ha de dirigirse a la cara iluminada de la luna para encontrarse con los ocupantes de la base lunar XYZ y sustituirlos.

Debido a dificultades mecánicas, el cohete espacial ha tenido que alunizar en la cara iluminada de la luna, a unos, 350 kilómetros de la base, que era el lugar de reunión. Gran parte del equipo se dañó a causa del alunizaje forzoso. Como lo más importante es sobrevivir esta catástrofe y dirigirse urgentemente a la base espacial, resulta vital elegir entre los objetos que hay, aquellos que resultarán más necesarios durante la expedición de 350 kilómetros.

A continuación figura una lista de los 15 objetos que quedaron intactos después del alunizaje. Hay que colocarlos por orden de importancia, para ayudar a que la tripulación elija lo mejor posible.

Coloque el número 1 ante el objeto que le parezca el más importante de todos para la supervivencia de la tripulación y para alcanzar la base espacial en las mejores condiciones. A continuación, coloque el número 2 ante el objeto más importante de los que quedan; a continuación el número 3, y así sucesivamente hasta el número 15, que será el objeto menos importante en su opinión.

DEC. GPO.	DIF. GPO.	CLA- VE	DIF. PERS	DEC. PERS	
					<ul style="list-style-type: none"> • Una caja de fósforos • Alimento concentrado • 20 metros de cuerda nylon • Un paracaídas de seda • Aparato portátil de calefacción • 2 pistolas calibre 45 • Una caja de leche en polvo • 2 tanques de oxígeno (5º kg/c/u) • Mapa estelar de la constelación lunar • Brújula • Bote salva vidas • 20 litros de agua • señales luminosas (funcionan en vacío)

					• botiquín de primeros auxilios
					• transmisor receptor portátil, accionado por luz solar

Ejercicio de la NASA

Hoja de respuestas dadas por la NASA

- ✓ Dos tanques de oxígeno, de 50 kilogramos cada uno. es lo más útil para sobrevivir, puesto que no hay aire en la luna.
- ✓ Veinte litros de agua. No se puede vivir mucho tiempo sin agua, sobre todo si hay que realizar un esfuerzo grande.
- ✓ Mapa estelar de la constelación lunar. Único instrumento de orientación disponible.
- ✓ Alimento concentrado. Se puede sobrevivir cierto tiempo sin alimentos, pero no demasiado.
- ✓ Transmisor – receptor portátil accionado por luz solar. Único nexo de comunicación con los demás.
- ✓ Veinte metros de cuerda nylon. Es útil para caminar sobre terreno abrupto, reducir fracturas o llevar carga.
- ✓ Botiquín de primeros auxilios. Podría ser necesario durante el viaje.
- ✓ Paracaídas de seda. Se puede utilizar el material para embalar objetos, para transportar algún herido o como defensa contra los rayos solares.
- ✓ Bote salvavidas. Puede utilizarse como método de transporte de objetos o como medio de resguardarse.
- ✓ Señales luminosas. Podrían utilizarse como sistema de propulsión (En la luna el hombre es siete veces menos pesado que en la tierra).
- ✓ Dos pistolas calibre 45. posible utilidad propulsora.
- ✓ Una caja de leche en polvo. Necesita agua, que es escasa. Además, pesa mucho.
- ✓ Aparato portátil de calefacción. La cara iluminada de la luna es extremadamente cálida.

- ✓ Brújula. El campo magnético de la luna es muy diferente al de la tierra, lo cual hace inservible la brújula.
- ✓ Una caja de fósforos. En la luna no hay oxígeno; no encienden.

Ejercicio de la NASA

Guía para el análisis estadístico

- ✓ Anotar diferencias individuales de cada participante.
- ✓ Anotar la diferencia grupal.
- ✓ Sacar el promedio del grupo: suma de las diferencias individuales, entre el número de participantes.
- ✓ Encerrar en un círculo la mínima diferencia individual del equipo (para compararla con la diferencia grupal).

Individual	Dif.	
Dif. Grupal	1	43
	2	39
	3	46
	4	58
	5	27
	6	36

En este caso = 27.

- ✓ Posibilidad de mejoría del grupo al promedio se le resta la mínima diferencia individual (en nuestro caso: $41 - 27 = 14$).
- ✓ Mejoría real del grupo: al promedio se le resta la diferencia grupal (en nuestro caso: $41 - 30 = 11$).
- ✓ Porcentaje de efectividad del grupo: mejoría real, entre posibilidad de mejoría (en nuestro caso: $1 : 14 = 78.57\%$).
- ✓ Se puede calcular también la eficacia del grupo, en cuanto al acercamiento que tuvieron con las respuestas dadas por la NASA. Para esto, hay que tener en cuenta que el máximo posible de errores es de 112. El cálculo se hace de la siguiente manera:

(promedio - diferencia grupal) x 100

112

En nuestro caso:

$$\frac{(41 - 30) \times 100}{112} = 9.82$$

Esta cifra puede ser positiva (grupo eficaz, en cuanto que avanzó) o negativa (grupo ineficaz, en cuanto que la diferencia grupal mayor que el promedio del grupo).

DISEÑO Y ESTRUCTURA DE LA GUÍA DE METODOLOGÍA Y TÉCNICAS ANDRAGÓGICAS

De manera que se ha especificado todas y cada una de las técnicas de la andragogía, comenzamos a darle cierta estructura al contenido de la propuesta (producto) para tener una idea más explícita de lo que pretende el estudio presente.

Diseño.-

El diseño del producto, es decir, la guía metodológica propuesta; constará de gráficos y mapas conceptuales que permitan un fácil entendimiento de la idea básica a través de ilustraciones reales y comparaciones de técnicas de enseñanza.

Una guía que ilustra las diferentes técnicas posibles para su puesta en acción en el sistema académico, permitirá una mayor difusión de las nuevas metodologías al adicionar dinamismo y creatividad por parte de los docentes en conjunto con el manejo de las herramientas de tecnología tales como proyectores de transparencia, entre otros.

Estructura.-

Como toda publicación, en este caso, al tratarse de una guía, su estructura, es decir, la distribución de su contenido no puede alejarse de la convencionalidad con que se llevan las publicaciones impresas; a

continuación se detalla un cuadro como resultado propuesto de cómo se distribuirá el contenido que la guía manifestará en sus páginas ilustradas respectivamente (VER COMPLEMENTO DE MODELO DE ANDRAGOGIA EN ANEXO # 5):

TABLA III
Estructura del contenido de la guía metodológica

PÁGINAS	CONTENIDO
<i>Portada</i>	En la portada se describirá el nombre que se otorgue a la guía su año de edición y autor.
<i>Objetivo o propósito de la publicación</i>	Con el objetivo de que se difunda su finalidad como producto se expresará de manera general el empleo de la publicación.
<i>Definiciones conceptuales</i>	Para una mejor comprensión de las palabras o términos empleados en el texto se presenta un glosario que incluye los significados de aquellas terminologías técnicas.
<i>Índice general</i>	Demuestra los titulados en su orden respectivo de páginas.
<i>Resumen de la publicación</i>	Se incluye un pequeño resumen donde se presenta de manera global el contenido de la publicación, que otorga un sentido de interés al involucrado por su

	contenido total.
<i>Conceptualización de Andragogía</i>	Introducción a la Andragogía como ciencia, sus fundamentos, teorías, principios y criterios de expertos en el área educacional para adultos.
<i>Finalidades y componentes</i>	El fin de la Andragogía como ciencia, hacia donde apunta en su contribución a la educación adulta y sus componentes que la contemplan.
<i>Metodología</i>	Introducción a las metodologías, referencia de la investigación científica y sus derivaciones metodológicas como soporte teórico.
<i>Tipología</i>	Clasificación de la metodología, énfasis de la Andragogía, metodología aplicada a un auditorio adulto, importancia y diferenciación.
<i>Convencionalidad VS. Modernidad</i>	Se confrontan las antiguas modalidades de enseñanza para compararlas con la evolución humana y su condición educacional; innovación tecnológica y psicológica; demanda de conocimiento y técnicas de difusión.

<i>Identificación del auditorio</i>	Importancia de la mentalidad adulta, sus características, sus ambiciones y estado emocional.
<i>Técnicas aplicadas</i>	Tipologías de técnicas andragógica, detalle teórico e importancia según asignaturas.
<i>Antecedentes del sitio de aplicación</i>	Estudio de observación científica del entorno, Universidad, Facultad, estudiantado, análisis social.
<i>Identificación de asignaturas</i>	Análisis de la malla curricular, asignaturas básicas y clasificación por rango de importancia y complejidad, desarrollo de dinamismo y creación de interés en su contenido.
<i>Aplicación de técnica</i>	Desarrollo de dinámicas, foros, interacción profesor – estudiante.
<i>Desarrollo de dinamismo en clases</i>	Incentivar trabajo en equipo, desarrollar habilidades y aptitudes en los estudiantes.
<i>Interacción Docente – Estudiante</i>	Descripción de la relación académica y su armonía en el sistema educacional según el entorno.
<i>Conclusiones (feedback)</i>	Expresar lo aprendido lo enseñado, aprendizaje de canal dual al mantener activa la relación docente – estudiante para afianzar

	conocimientos.
<i>Control y evaluación del proceso</i>	Reportar las técnicas empleadas y desarrollar una ficha de control que regule el manejo de las metodologías al aplicar indicadores de calidad y satisfacción estudiantil.
<i>Bibliografía</i>	Referenciar libros y otras publicaciones que mantengan actualizados los conocimientos y métodos de la guía y el comportamiento de los docentes hacia el alumnado.

Fuente: Elaboración propia

FACTIBILIDAD DE LA PROPUESTA

Financiera.-

La propuesta mantiene un presupuesto de carácter óptimo, al mostrar herramientas de fácil adquisición, en cuanto a equipo tecnológico se refiere, la Universidad buscará el financiamiento para dar mantenimiento o comprar nuevos equipos de facilitación docente.

Legal.-

La propuesta será sometida a un análisis en donde se pongan de acuerdo y legalicen los términos de desarrollo y puesta en acción por parte de las autoridades dirigentes de la Facultad, así como también de la permisión de pequeñas entidades y asociaciones participantes a nivel medio.

Técnica.-

Con el apoyo de expertos y bajo la tutoría de las autoridades pertinentes, el presente estudio se someterá a un prolijo análisis y de aceptación por las partes involucradas (docentes y estudiantes) para que acorde a las necesidades, se ejecute.

De recursos humanos.-

Tanto el personal docente como el grupo estudiantil, están dispuestos a que la propuesta se lleve a cabo, a través de un sondeo en donde indicaron ambas partes su total permisión y acuerdo para la realización de este producto propuesto.

Política.-

Según lo establecido por las Leyes de Educación del país y el actual gobernante, las Universidades están apegadas a velar por sus intereses y aplicar cambios que favorezcan al personal tanto de entrenamiento como de entrenados para mejorar su calidad y perfil competitivo.

ANEXOS

ANEXO # 1

CERTIFICADO DE REVISIÓN DE LA REDACCIÓN Y ORTOGRAFÍA

Yo, Lcda. Mercedes Solís Plúas, certifico: que he revisado la redacción y ortografía del contenido del Proyecto Educativo:

“Procesos de Enseñanza Aprendizaje en el Desempeño de los Docentes de la Cátedra de Marketing, en la Escuela de Ingeniería Comercial de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil, **PROPUESTA** Guía de Técnicas y Estrategias Metodológicas Andragógicas”, elaborado por el Ingeniero Navarrete Pilacúan Marco Aníbal, con cédula de ciudadanía No. 1001829355 previo a la obtención del Título de **Magíster en Educación Superior**.

Para el efecto he procedido a leer y analizar de manera profunda el estilo y la forma del contenido del texto. Concluyendo que:

- Se denota pulcritud en la escritura en todas sus partes
- La acentuación es precisa
- Se utilizan los signos de puntuación de manera acertada
- En todos los ejes temáticos se evitan los vicios de dicción.
- Hay concreción y exactitud en las ideas.
- No incurre en errores en utilización de las letras.
- La aplicación de la sinonimia es correcta.
- Se maneja con conocimiento y precisión de la morfosintaxis.
- El lenguaje es pedagógico, académico, sencillo y directo, por lo tanto es de fácil comprensión.

Por lo expuesto, y en uso de mis derechos como especialista en Literatura y Español; recomiendo la VALIDEZ ORTOGRÁFICA de su Proyecto Educativo Previo a la Obtención del Título de Magíster en Educación Superior.

Atentamente

Lcda. Mercedes Solís Plúas

Profesora de la Facultad de Filosofía. Especialización: Educadores de Párvulos

ANEXO # 2

Diferenciación entre pedagogía y andragogía

	PEDAGOGÍA	ANDRAGOGÍA
El estudiante.	Dependiente. El profesor dirige el qué, cuándo, y cómo un tema se aprende y prueba si se ha aprendido.	Se dirige hacia la independencia. Autodirectivo. El profesor estimula y alimenta este movimiento.
La experiencia del estudiante.	De poco valor. Los métodos de enseñanza son didácticos.	Es un rico recurso para aprender. Los métodos de enseñanza incluyen la discusión, resolución de problemas.
Disposición para aprender.	Las personas aprenden lo que la sociedad espera de manera que el currículo es igual para todos.	Las personas aprenden lo que necesitan saber, de manera que los programas de aprendizaje están organizados según su aplicación en la vida.
Orientación al aprendizaje.	Adquisición de materias. Currículo organizado por temas.	La experiencia del aprendizaje debe estar basada en los problemas, ya que al aprender la gente se centra en el rendimiento.

Fuente: Módulo de Andragogía 2010

Hay que tener además una serie de consideraciones:

- a) El adulto tiene una fisiología, una capacidad de reacción, un ritmo vital..., propios.
- b) La estructura cognitiva del adulto es diferente a la del niño. Su inteligencia, está más desarrollada, y además es cualitativamente diferente. Los adultos construyen nuevos conocimientos sin necesidad de modificar sus estructuras intelectuales, sin embargo los niños conforman su inteligencia al mismo tiempo.
- c) Ha de considerarse siempre el bagaje de experiencia acumulado por el adulto. El proceso de enseñanza aprendizaje, ha de partir de lo que sabe, no de lo que ignora. En la enseñanza de personas adultas se debe conectar el objeto de estudio con su vida, al valorar la experiencia como el recurso metodológico más rico.
- d) Las personas adultas tienen muy asimiladas ideas y otros procesos previos con que afrontan situaciones de aprendizaje.
- e) al depender de la etapa en la que se encuentra el adulto, sus ocupaciones principales se relacionan con la perspectiva sociolaboral, y con el ocio y tiempo libre. Por ello su formulación básica debe incluir de manera significativa estos aspectos.
- f) Las relaciones interpersonales son parte importante de la vida del estudiante, y en el marco de clase, potencian, si son satisfactorias, el aprendizaje adulto; en el caso contrario, lo inhiben.

ANEXO # 3

Fundamentación teórica:

Diferencias entre Pedagogía y Andragogía.

En esta parte de la tesis se presentan las principales diferencias existentes en los conceptos fundamentales de la Pedagogía y la Andragogía manejados por el autor en el desarrollo de su indagación.

Diferencias con respecto al objeto de estudio Pedagogía.-

- Aunque tradicionalmente la Pedagogía se definía como la ciencia y arte de enseñar a los niños, actualmente el objeto de estudio de la misma incluye a los adolescentes.
- Lo anterior no es nuevo puesto que esto había sido propuesto por John Dewey (1859-1952) considerado como el representante de mayor significación de la Nueva Pedagogía y quien influyó en forma decisiva en la fundamentación de los Principios de la educación contemporánea en los que se propone "aumentar la potencia espiritual y la capacidad de trabajo productivo del niño y del adolescente". (Palacios, 1997).
- El objeto de estudio de la Pedagogía está conformada por niños en edades comprendidas entre cuatro y doce años y adolescentes desde trece años hasta el final de esa etapa vital a los dieciocho años de edad.

Andragogía

Knowles, Malcom (1972), al definir el concepto expresa: *“La Andragogía es el arte y ciencia de ayudar a aprender a los adultos, basándose en suposiciones acerca de las diferencias entre niños y adultos.”*

El objeto de estudio de la Andragogía es el adulto; es decir, las personas a partir de los dieciocho (18) años de edad. La explicación precedente relacionada con los objetos de estudio de la Pedagogía y la Andragogía permite establecer diferencias entre ambas ciencias.

Modelo Andragógico

El Facilitador o Andragogo en la Educación del Adulto.

- El hecho educativo entre personas adultas se caracteriza porque ellos tienen clara consciencia y suficiente autodeterminación en la conformación del respectivo proceso y son quienes generan su propia educación.
- El rol del Andragogo entre adultos que se interesan en aprender debe regirse por el Principio de la Horizontalidad; esto significa que es una relación de tipo educativo que se realiza entre iguales, entre adultos, facilitador y participantes, todos con experiencia y en la situación de tratar de lograr el autoaprendizaje.

Énfasis en el Proceso.

- El Facilitador en la Educación de Adultos en lugar de ser el docente trasmisor de conocimientos, se desempeña al cumplir la función de orientador de otros adultos en situación de aprendizaje.
- Para el Andragogo es muy importante conocer la forma cómo se realiza el aprendizaje del adulto participante para orientarlo en el logro de los objetivos propuestos, en función de su propio ritmo, capacidad y experiencia.

Procesos mentales en el aprendizaje del adulto.

- En el proceso educativo de la persona adulta, la actividad psíquica tiene una respuesta independiente del nivel de desarrollo cognitivo, característica que le permite asimilar los conocimientos de una manera razonada. El participante adulto tiene la capacidad de analizar lo que aprende en función de una realidad concreta para concluir de manera creativa con la elaboración de una síntesis.
- El participante adulto puede diseñar una escala de valores aplicable a sus situaciones de aprendizaje tal que le permita establecer la trascendencia e importancia de ciertos conocimientos, de suficientes niveles de significación y relevancia, que puedan incidir en el cambio de su comportamiento en el ambiente donde interacciona.
- En el hecho andragógico los contenidos programáticos tienen importancia sólo cuando son útiles para lograr los objetivos en cuya formulación interviene el participante; no los preestablecidos por el

facilitador. El adulto no memoriza ni aprende los conocimientos no significativos.

- Lo fundamental en el Modelo Andragógico, consiste en precisar cómo aprender, en determinar cómo identificar las fuentes de información, en cómo aplicar lo aprendido, en cómo el nuevo conocimiento incide en la vida presente del adulto y cómo la experiencia recién adquirida afectará su conducta posterior.

Diferencias en lo que a la evaluación se refiere.

Una forma de conceptualizar la evaluación consiste en considerarla como un proceso por medio del cual es posible precisar y juzgar el logro de los objetivos al considerar las condiciones en las cuales se realiza el aprendizaje con el propósito de tomar decisiones que coadyuven a reorientar, renovar y asegurar calidad en la praxis educativa. La evaluación puede tener diversos objetos: los procesos de formación de los estudiantes, el desempeño de los docentes, la calidad de los materiales de aprendizaje y los procesos administrativos, entre otros. En los diseños curriculares pedagógicos y andragógicos se detectan diferencias en lo que se refiere al proceso de evaluación; a continuación, se enuncian y comentan las de mayor relevancia.

Evaluación Andragógica.

- En el transcurso de su proceso educativo, los adultos pueden intervenir en las actividades de planificación, programación, administración y evaluación de sus aprendizajes. El adulto normal, al desempeñarse como aprendiz, está en capacidad de dirigir su educación sin recurrir a la acción supervisora de otro adulto.

- Sólo el estudiante adulto puede evaluarse y establecer criterios, estimaciones, apreciaciones y juicios objetivos y confiables con respecto a sus aprendizajes. La evaluación Andragógica se caracteriza por ser horizontal y participativa.

Praxis Andragógica.

- En los quehaceres del ámbito Andragógico están presentes, entre otros de igual relevancia, factores: físicos, biológicos, sociológicos, culturales, sociales, ambientales, antropológicos, históricos, económicos y jurídicos que caracterizan, influyen, ejercen acciones y condicionan la vida del hombre. Lo anterior determina el surgimiento de un hecho: dinámico, real, específico, objetivo y concreto, en estrecha incidencia en el adulto que ha decidido aprender, al cual, por lo general, se denomina praxis andragógica.
- La praxis andragógica adquiere su dimensión a través de las acciones formativas del adulto, actividades en las que se contemplan sus características particulares y se valorizan el trabajo individual y colectivo, la interacción mutua y las experiencias de todas las personas que intervienen en el proceso de aprendizaje.
- La acción andragógica se caracteriza, entre otros aspectos, por:
 - Exhibir una permanente confrontación de experiencias entre todos los individuos Participantes y el Facilitador del aprendizaje.
 - Practicar actividades en las que prevalezcan, la ecuanimidad, la racionalidad y el diálogo.
- Existencia de una conciencia lógica, metódica y dialéctica.
- Aplicabilidad de los aprendizajes Andragógicos, por parte del aprendiz adulto, en lapsos razonables.

- La práctica Andragógica se sustenta en una metodología fundamentada en la Investigación Acción Participativa.

Horizontalidad

Cuando **Adam** (1987) profundiza sobre este importante aspecto del proceso de aprendizaje del adulto, considera que:

“El principio de horizontalidad andragógica se refiere fundamentalmente al hecho de ser tanto facilitador como el Participante iguales en condiciones (característica cualitativa) al poseer ambos la adultez y la experiencia, pero con diferencias en cuanto a los niveles de desarrollo de la conducta observable (característica cuantitativa).”

1. **La horizontalidad** es uno de los principios fundamentales de la **praxis andragógica**. En esta relación, el participante trabaja y ayuda a que su compañero de estudio llegue hasta donde su potencial se lo permita; así mismo, él logrará alcanzar lo que desea. Según este principio, los participantes pueden estar en capacidad de entender, analizar, valorar y respetar el concepto que cada uno tiene de sí mismo. Es productiva si entre los actores involucrados existe un proceso biunívoco de particularidades duales de actitudes, responsabilidades, compromisos y convenios orientados básicamente hacia el logro de sus metas y objetivos.

Ambiente Psicológico

Se refiere al conjunto de situaciones de carácter psicológico que acompañan las experiencias de aprendizaje de un grupo de Participantes Adultos. Los principales protagonistas de estas experiencias son,

fundamentalmente, los participantes y el facilitador. A continuación mencionaremos algunos aspectos que ayudan a conformar un ambiente psicológico aceptable.

- ✓ Los participantes Adultos se perciben más motivados por adquirir un nuevo aprendizaje cuando, la temática incluida en el mismo, satisface sus necesidades e intereses inmediatos o a mediano plazo.
- ✓ El aprendizaje en los adultos, en general, se circunscribe a situaciones de la vida, no a asignaturas previamente planificadas y programadas.
- ✓ Las experiencias de los participantes y del facilitador constituyen el recurso de mayor relevancia para el aprendizaje de las personas adultas.
- ✓ Los participantes adultos requieren, durante sus actividades de aprendizaje, autonomía, interacción y toma de decisiones; en consecuencia, el facilitador debe evitar, en todo momento, asumir posiciones personalistas, autoritarias y de considerarse como el único experto en el conocimiento y en las tareas propias del aprendizaje.
- ✓ Todo parece indicar que las diferencias individuales entre las personas, aumentan y se profundizan con la edad; esto determina que en la educación de adultos deben prevalecer estrategias andragógicas que contemplen las diferencias de todos los que conforman el grupo de participantes en el quehacer educativo, espacios, lugares, estilos, caracteres y contenidos de las experiencias de aprendizaje.

- ✓ Es necesario relacionar el aprendizaje con la experiencia de los adultos aprendices; para esto, el facilitador debe propiciar situaciones de aprendizaje en las que los participantes interactúen con el nuevo conocimiento de manera tal que se logre la transferencia entre éste y sus posibles aplicaciones en la vida diaria.

- ✓ El facilitador aprende mucho durante las actividades y tareas propias del aprendizaje; por ejemplo: puede aprender sobre la mejor manera de orientar el aprendizaje en otros participantes, conocer más con respecto a sus propias actitudes, habilidades, destrezas, fortalezas, debilidades y capacidades para aprender y la forma de mejorar y actualizar su conocimiento alrededor del tema objeto de estudio que comparte con los participantes adultos en situación de aprendizaje.

- ✓ Con el transcurrir del tiempo, el adulto tiende a ser más conservador y a generalizar conductas.

- ✓ El facilitador tiene como función importante utilizar métodos, estrategias, procedimientos y recursos variados a fin de que el Participante Adulto adquiera la mayor cantidad posible de conocimiento.

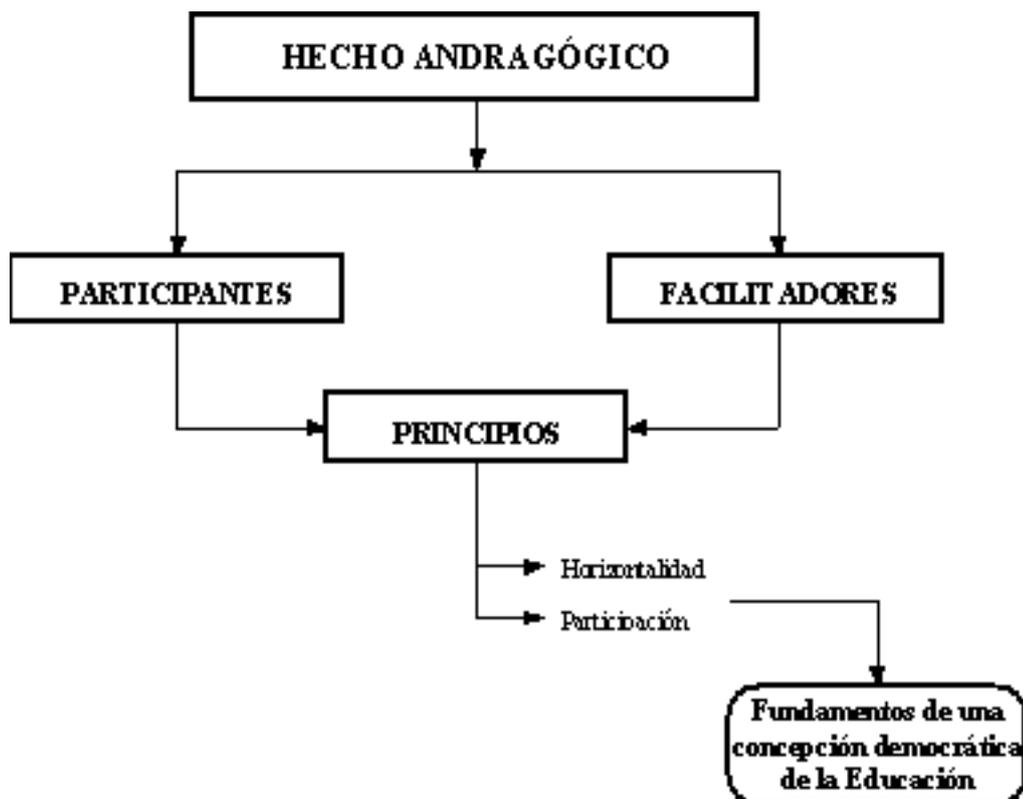
- ✓ a está en función del descenso paulatino de su capacidad de aprender a medida que acumula años de edad.

- ✓ El participante adulto requiere intervenir con frecuencia en las actividades inherentes a su proceso de aprendizaje.

- ✓ El docente debe facilitar el conocimiento al participante adulto al propiciar actividades y tareas fundamentadas en el proceso de orientación-aprendizaje.

El Hecho Andragógico. Se hace referencia a dos actores principales dentro del proceso de enseñanza aprendizaje que son el participante y el facilitador, para lo cual se utiliza dos principios fundamentales como son la horizontalidad y la participación. La metodología que sustentara el desarrollo de este proceso será la investigación acción participativa (IAP)

Hecho andragógico



Fuente: Internet

ANEXO # 4

Fundamentación legal:

De acuerdo a la “Ley de Educación Superior” en el capítulo VIII, que hace referencia al personal académico se considera los siguientes artículos que servirán como aspectos legales que favorecen la propuesta, como son:

Art. 53.- “Los **profesores** de los centros de educación superior **serán evaluados anualmente en su trabajo y desempeño académico**. En el reglamento de evaluación docente, que será expedido por el CONESUP a partir de una propuesta del Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación, se establecerán los criterios de evaluación, las formas de participación estudiantil, los estímulos académicos y económicos y las limitaciones a la garantía de estabilidad.”

Lo que determina que todo docente universitario tiene que ser evaluado anualmente en relación al proceso de enseñanza aprendizaje, de tal manera que si su desempeño académico no satisface no podrá pertenecer a la entidad educativa, por ende el docente tiene que mejorar mediante la especialización o en la búsqueda de técnicas apropiadas para la actividad que desarrolla dentro del aula de clase, por lo cual es un punto a favor de la propuesta a plantear.

Art. 54.- “El órgano colegiado superior fijará normas que rijan la estabilidad, **capacitación**, ascensos, remuneraciones y protección social del personal académico, de conformidad con la presente ley, los lineamientos básicos dados por el CONESUP para el escalafón del docente universitario y el reglamento de carrera académica institucional.”

La Universidad de Guayaquil tiene que fijar normas en función de la capacitación, lo que es beneficioso para la aplicación de esta propuesta ya que se puede trabajar con los docentes en cursos y talleres de actualización andragógica.

Art. 56.- **“El Sistema garantizará la capacitación y perfeccionamiento permanentes de los docentes.** En los presupuestos de los centros de educación superior constarán de manera obligatoria partidas especiales destinadas a financiar créditos blandos, becas o ayudas económicas para especialización, semestres o años sabáticos y pasantías.”

El incumplimiento de esta norma dará lugar a responsabilidad personal y Pecuniaria de quienes con su voto aprobaren el presupuesto anual sin prever tales partidas presupuestarias.

Determina que la entidad educativa debe considerar un rubro para capacitar al personal docente

Art. 57.- párrafo 4.- Los recursos para las universidades y escuelas politécnicas se obtendrán del Fondo de Desarrollo Académico Institucional, del rubro capacitación de docentes e investigadores y de los fondos que de manera obligatoria deberá asignar la institución.

En el Estatuto Orgánico de la Universidad de Guayaquil, se puede encontrar los siguientes artículos, que fundamentan mi propuesta:

Art. 83.- La función se sustentará en los siguientes principios:

- a) Libertad de cátedra;
- b) Actualización y aplicación de conocimientos;**
- c) Fomento de la investigación;
- d) Conocimiento de la realidad nacional;
- e) Participación activa del estudiando; y,
- f) Estudio y discusión permanente de los problemas del país y del mundo.

Art. 94.- Son derechos de los docentes:

- a) Que se les den las mejores condiciones para el desempeño de su trabajo;
- b) Elegir y ser elegidos a los organismos de Gobierno conforme a las disposiciones de la Ley de Educación Superior y el presente Estatuto;
- c) Percibir puntualmente su remuneración y más beneficios sociales establecidos, y obtener periódicamente un incremento de los mismos;
- d) Gozar de vacaciones anuales; y
- e) Percibir becas, cursos de pedagogía, entrenamiento y actualización, etc., de acuerdo con los reglamentos.**

ANEXO # 5

Metodología.- hace referencia a un conjunto de procedimientos basados en principios lógicos, utilizados para alcanzar una gama de objetivos que rigen en una investigación científica o en una exposición doctrinal.

Adulto mayor.- es considerada la persona mayor de dieciocho años de edad.

Adultez Biológica. Es el total desarrollo anatómico y fisiológico de todos sus órganos y de las respectivas facultades de funcionamiento. La característica de mayor relevancia es la **capacidad de reproducción**; por lo general, comienza hacerse presente entre los 12 y 15 años de edad, en cuyo lapso son bastante evidentes ciertas manifestaciones fisiológicas específicas tanto en el hombre como en la mujer.

Adultez Psicológica. Se puede precisar por el desarrollo en grado máximo de las actividades psíquicas. Las funciones intelectuales, emocionales y cognitivas adquieren gran intensidad, amplitud y funcionalidad. La edad promedio de inicio de esta etapa se ubica entre los 15 y 20 años. El ser humano logra tener criterio: de sí mismo, de su condición como persona y del mundo que lo rodea. En este lapso, tiene aptitudes suficientes para enfrentar lógicamente problemas de mediana complejidad y de frecuente aparición en el quehacer de la vida diaria. El acopio de experiencias vividas en sus primeros años, resultantes de hechos trascendentes, tales como: *inhibiciones, esperanzas, éxitos, fracasos, afectos y represiones*, se manifiestan con agudeza e influyen notoriamente en su conducta. Por lo general es poseedor de una escala particular de valores tal que las actitudes manifiestas y los

comportamientos desarrollados durante su existencia, responden a esa escala que por lo general se sustenta en la educación adquirida, los roles desempeñados y las responsabilidades asumidas en sus vidas personal y profesional. El objetivo fundamental del adulto consiste en lograr sus deseos, necesidades, anhelos, proyectos y ambiciones; esto se pone en evidencia, a través de sus variadas manifestaciones. Conocer la adultez psicológica implica dar la debida importancia a la comprensión del hombre como tal. Se caracteriza por la actuación responsable de un ser que sabe lo que hace, que conoce muy bien las razones para hacer lo que hace, y que está plenamente consciente de todos los efectos que se pudieran derivar como consecuencia de su conducta habitual.

Adultez Sociológica. Para su estudio, pueden considerarse las variables siguientes: trabajo, participación social (política y ciudadana) y responsabilidad jurídica. En lo que se refiere a las aptitudes intelectuales y físicas, el adulto, por lo general, ha adquirido experiencia suficiente para subsistir frente a ciertos retos que le impone la sociedad, con libertad, independencia y capacidad personal. Su participación activa en problemas laborales, políticos y en situaciones inherentes a su entorno social, demuestran niveles elevados de madurez: psicológica, ergológica y sociológica. Orientación, organización, desenvolvimiento y construcción del futuro, dependen básicamente de la experiencia y responsabilidad del adulto para tomar decisiones pertinentes, oportunas y propias. Esto puede interpretarse como la parte de su desarrollo total referida al ámbito social. La adultez sociológica comprende también la actuación política, el adecuado conocimiento de aspectos económicos y sociales orientan su comportamiento en lo que se refiere a ciertos asuntos ciudadanos, hecho que permite ajustar su actitud frente a los procedimientos normativos existentes en la comunidad a la cual pertenece. La sociedad, entendida como un cuerpo social bien organizado para regular, entre otras funciones, la vida comunitaria, concede a los adultos el derecho a

intervenir en algunos asuntos políticos entre los cuales se destaca permitirle elegir libremente, sin presiones ni amenazas, los poderes que conforman al Estado. Con relación a la Adulter Juríca es importante aclarar que este aspecto no es potestad del ser humano como individuo, sino que es la sociedad quien la determina y confiere en forma taxativa, con claridad y precisión. La carta fundamental, en la mayor parte de los países, a nivel planetario, imparte al ser humano derechos y libertades, le impone deberes, le señala sus responsabilidades y le concede algunas excepciones a lo largo de las diferentes etapas de su vida.

Adulter intelectual. Los aspectos de mayor relevancia relacionados con este tipo de adulter son: A medida que el adulto evoluciona hacia la edad madura, adquiere mucha facilidad para aprender, al ser esto una de las consecuencias de sus desarrollos biológicos y mentales. Varios investigadores están de acuerdo en afirmar que el ser humano en este lapso, en lo que se refiere al aspecto intelectual, alcanza la etapa de las operaciones formales; en consecuencia, las principales funciones orgánicas, relacionadas con el intelecto, adquieren su máxima amplitud, coherencia y funcionalidad. Y cuando el adulto logra alcanzar madurez, es capaz de:

- Tener una percepción clara y realista del mundo.
- Diferenciar y utilizar eficazmente los objetos de su entorno.
- Extender la vida de relación más allá de su ambiente social.
- Resolver con éxito las situaciones problemas.

Praxis.- es el proceso por el cual una teoría o lección se convierte en parte de la experiencia vivida. Mientras que una lección es solamente absorbida a nivel intelectual en un aula, las ideas son probadas y experimentadas en el mundo real.

ANEXO # 6

**MODELOS ANDRAGÓGICOS
(BASADOS EN LOS ENFOQUES EDUCATIVOS)**

Preguntas Directrices	TRADICIONAL	NATURALISTA	CONDUCTISTA	CONSTRUCTIVISTA	SOCIAL COGNITIVO
<p>¿Qué ser humano se aspira formar?</p>	<p>Formar la disciplina, modelar el carácter, la voluntad, con el ideal humanístico y ético. Concepción Metafísica-religiosa. Sabio - erudito</p>	<p>El propósito de la educación es formar el interior del alumno, a través de valores, actitudes, solidaridad, respeto. Desarrollo humanista.</p>	<p>El fin de la educación es modelar la conducta productiva de los individuos. Los estímulos-respuestas permiten desarrollar conductas.</p>	<p>Capacidad que tienen los individuos para elaborar los aprendizajes, de manera progresiva, secuencial, por descubrimiento y significación para el desarrollo de la inteligencia.</p>	<p>Desarrollo integral y sinérgico de las capacidades e intereses de los individuos. Proceso influido por la sociedad y el trabajo productivo. Educación Proceso Social. El desarrollo científico-tecnológico al servicio de la colectividad.</p>
<p>¿Qué metodología se emplea?</p>	<p>Existe un patrón, un modelo a seguir, el Maestro. Método academicista, verbalista, conocedor-receptor. Régimen disciplinario.</p>	<p>La naturaleza y el ambiente libre para el aprendizaje, respeto a las diferencias, libre expresión. Desarrollo natural del niño, la meta y a la vez en el método de la educación.</p>	<p>Prioriza cumplimiento de objetivo instruccionales, (precisión reforzamiento). Transmisión parcelada de conocimientos y saberes técnicos. Adiestramiento a través de la tecnología educativa.</p>	<p>Estimula al desarrollo de estructura cognitivas superiores de los estudiantes. Preconizan el aprendizaje por descubrimiento y formación de habilidades cognitivas. Alumno investigador.</p>	<p>Trabajo en equipo, se crean y se investigan escenarios sociales para la solución de problemas como método de estudio. Favorece la interacción y la experiencia. Trabajo interdisciplinario.</p>

<p>¿Cuál es la relación profesor estudiante?</p>	<p>Relación vertical, prioridad la enseñanza protagonista el docente. Información e inculcación de valores básicos de convivencia para la socialización y el trabajo.</p>	<p>El maestro es un amigo del estudiante, se convierte en animador para la libre expresión, la espontaneidad, la originalidad y la libre elección. Relación horizontal.</p>	<p>El maestro responsable de las conductas de los estudiantes, en condiciones predeterminadas de tiempo, espacio, socializaciones, restricciones, para un modelo de comportamiento.</p>	<p>Maestro facilitador, estimulador de experiencias vitales, trascendentes. Contribuye al desarrollo de capacidades de pensamiento y reflexión.</p>	<p>Es el guía encauzador en la búsqueda de hipótesis, ayuda a resolver los problemas de la escolaridad y del entorno. Los estudiantes se organizan para realizar experimentos, buscan soluciones.</p>
<p>¿Qué aprende el alumno?</p>	<p>Se incorporan en los programas de estudio, contenidos rigurosamente obtenidos de las disciplinas de autores clásicos o experimentos de las ciencias.</p>	<p>No interesa el tipo de aprendizaje, ni el tipo de saber enseñado, lo que cuenta es el desenvolvimiento espontáneo en su experiencia natural con el mundo que le rodea.</p>	<p>Antes que los contenidos, se priorizan los objetivos terminales, con un mínimo de éxito, a los que el alumno debe llegar mediante un control permanente</p>	<p>Los contenidos de la enseñanza y del aprendizaje, privilegia los conceptos, estructura básica de la ciencia, para destacar la capacidad intelectual. El alumno es el propio constructor del conocimiento</p>	<p>Los contenidos se obtienen de la realidad circundante, para ser elaborados en forma polifacética y politécnica. Prima el currículo flexible.</p>

<p>¿Cómo se evalúan los aprendizajes?</p>	<p>La evaluación es terminal, al final del plan de clases, de plan de unidad o del período lectivo, tiene como fin la promoción o repetición de curso grado o nivel. Son evaluaciones sumativas, de preferencias cuantitativas y selectivas.</p>	<p>la evaluación pasa a un segundo plano, porque no hay indicios de verdades absolutas. Lo importante son los saberes auténticos. Valiosos para sí mismo que no necesitan ponerse a prueba ni confirmarse.</p>	<p>El proceso de enseñanza-aprendizaje es considerado como un proceso de evaluación y control permanente. Siempre ligado al objetivo instruccional. El modelo considerado que la evaluación del docente, no era indispensable, si no podía hacerlo el mismo alumno por medio de autoinstrucción.</p>	<p>Se analizan las estructuras, los esquemas y las operaciones mentales que les permitan pensar, resolver y decidir con éxito situaciones académicas y vivenciales. Propone la evaluación de proceso y la tendencia es cualitativa y multidimensional, no se busca respuesta correcta porque el aprendizaje es pensar, construir y reconstruir el conocimiento.</p>	<p>Se da preferencia a la autoevaluación i coevaluación, el trabajo en equipo, el trabajo solidario es el motor de todo el proceso de construcción del conocimiento. Enseñar, aprender y evaluar son procesos inseparables, la autoevaluación le da significado, le permite crecer.</p>
<p>¿Qué instrumentos se aplican para evaluar?</p>	<p>El profesor planifica, organiza, ejecuta y califica de acuerdo a su criterio, son verbales, escrita, de respuestas unívocas, el valor de la respuesta esta dada por el profesor.</p>	<p>No se da una evaluación definida por el profesor, porque no puede condicionarlos, tiene que respetar la sensibilidad, la curiosidad, la creatividad y solo debe apoyarlos cuando es requerido.</p>	<p>Se requiere pruebas observables y medibles por lo que se privilegian las pruebas objetivas. Se elaboran escalas y cuadros para determinar avances de los objetivos alcanzados</p>	<p>Se establecen criterios e indicadores de calidad, los que son evaluados con diferentes instrumentos en los que detectan los logros obtenidos y la reflexión de como avanzar en la consecución de los niveles propuestos.</p>	<p>Las técnicas y los instrumentos son diseñados por los alumnos y profesores. Se incentiva la solución de problemas.</p>

BIBLIOGRAFIA

1. Adam, Félix. (1977). Algunos Enfoques Sobre Andragogía. Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez. Caracas, Venezuela.
2. Adam, Félix. (1977). Andragogía. Ciencia de la Educación de Adultos. Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez. Publicaciones de la Presidencia.
3. Alcalá, Adolfo. (2000). Andragogía. Libro Guía de Estudio. Postgrado U.N.A. Caracas, Venezuela.
4. Alcalá, Adolfo. (1995). Observaciones y Comentarios más Importantes en Torno a los Fundamentos Legales y Otros Documentos Relevantes de la Educación de Adultos. U.N.A. Caracas, Venezuela.
5. CONGRESO NACIONAL, Proyecto Ley De Educación Superior. Ley No. 16. RO/ 77. Ecuador 15 de Mayo del 2000
6. Dewey, John. (1946). Democracia y Educación. Editorial Losada. Buenos Aires, Argentina.
7. Félix Adam: Desarrollo humano, pedagogía y andragogía.
8. Knowles, Malcom. (1972). Andragogía no Pedagogía. Centro Regional de Educación de Adultos. Temas de Educación de Adultos. Año 1, N° 2. Caracas, Venezuela.

9. LA EDUCACION DE ADULTOS. Situación actual. I Congreso Internacional de Educación de Adultos. Autor: José Antonio Ortega Carrillo (Coordinador). Editorial: Fundación “Educación y Futuro”. Año de edición: 1995.

Buscadores electrónicos

- www.wikipedia.com
- www.google.com
- www.andragogia.org
- www.rppnet.com.ar/tecnicasdeinvestigacion.htm
- www.monografias.com