



UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
INSTITUTO DE POST-GRADO Y EDUCACIÓN CONTINUA
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN SUPERIOR

**“COMPETENCIAS EN DOCENCIA Y CALIDAD EDUCATIVA DE LA
CARRERA DE LICENCIATURA EN TURISMO DE LA FACULTAD
DE INGENIERÍA MARÍTIMA Y CIENCIAS DEL MAR- ESPOL.
PROGRAMA DE CAPACITACIÓN
ANDRAGÓGICA”**

**TESIS DE INVESTIGACION PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL GRADO DE
MAGÍSTER EN EDUCACIÓN SUPERIOR**

TOMO I

AUTOR: ORTIZ FRANCO TANIA SAMANTHA, LCDA.

TUTORA: SILVA ZOLA RITA, MSC.

GUAYAQUIL, AGOSTO 2012

CERTIFICADO DE APROBACIÓN DE LA CONSULTORA ACADÉMICA

En calidad de Consultora Académica, nombrada el 18 de enero del 2011 por el Honorable Directivo de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.

CERTIFICO

Que he asesorado, revisado y aprobado la Tesis de Grado, presentada por la Licenciada **TANIA SAMANTA ORTIZ FRANCO**, con cédula de ciudadanía N° 0911426617, salco el mejor criterio del Tribunal. Previo a la obtención del Grado de Magíster en Educación Superior.

TEMA: COMPETENCIAS EN DOCENCIA Y CALIDAD EDUCATIVA DE LA CARRERA DE LICENCIATURA EN TURISMO DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA MARÍTIMA Y CIENCIAS DEL MAR- ESPOL. PROGRAMA DE CAPACITACIÓN ANDRAGÓGICA

**MSc. RITA SILVA ZOLA
CONSULTORA ACADÉMICA**

DEDICATORIA

A Roberto, mi compañero, por los muchos fines de semanas robados a la familia, por su paciencia, dedicación, por ser mi soporte, mi apoyo, y por enseñarme a crecer día a día como ser humano.

A Estéfano, mi hijo, nunca es tarde para aprender, recuerda, siempre encontrarás en la vida alguien que sea superior a ti, edúcate y harás la diferencia. Trasciende en esta vida, para que puedas vivir en la eternidad.

AGRADECIMIENTO

El compartir saberes es un Don, gracias a mis Maestros; por transmitir sus conocimientos; a la Escuela Superior Politécnica del Litoral ESPOL, por permitirme realizar esta investigación; a la Universidad de Guayaquil, por compartir conmigo esta experiencia.

En forma muy particular a mi directora de Tesis, MSc. Rita Silva, por asesorarme con toda su experiencia, y lograr el resultado esperado de esta investigación.

Nunca consideres el estudio como una obligación, sino como una oportunidad para penetrar en el bello y maravilloso mundo del saber. Albert Einstein (1879-1955)

ÍNDICE GENERAL

Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento	iv
Índice General.....	v
Índice de Gráficos	viii
Índice de Tablas.....	xi
Resumen	xv
Introducción	1
CAPÍTULO I.....	4
EL PROBLEMA.....	4
Planteamiento del problema.....	4
Situación Conflicto	7
Causas y consecuencias	8
Delimitación del problema	9
Formulación del problema.....	9
Evaluación del problema	9
Objetivos.....	10
Justificación e importancia	12
CAPÍTULO II.....	15
MARCO TEÓRICO	15
Antecedentes del estudio.....	15
Fundamentación teórica.....	15
Conceptualización de las competencias.....	15
Tipos de competencias	17
Alcances de los diseños por competencias	19
La evaluación por competencias	21

La calidad	23
La calidad en la educación superior	25
Evaluación, eficiencia y productividad	27
La educación superior y sus alcances.....	30
Modelos de calidad Universitarias.....	34
Procesos de docencia en la educación superior.....	40
Evaluación de la calidad y productividad.....	41
Fundamentación Filosófica	43
La dialéctica	45
El método dialéctico	48
Características de la dialéctica.....	48
Categorías de la dialéctica	49
Fundamentación Pedagógica.....	51
El constructivismo en la educación	52
Ideas fundamentales del constructivismo.....	53
Aprendizajes significativos	54
Fundamentación psicológica.....	55
Psicología cognitiva	55
Fundamentación Andragógica	57
Principios de la Andragogía	59
Fundamentación sociológica.....	62
Reflexiones y perspectivas de la educación superior: Proyecto Tunning.....	67
Fundamentación legal.....	70
Preguntas directrices	79
Variables de la investigación.....	81
Definiciones conceptuales.....	81

CAPÍTULO III	89
LA METODOLOGÍA	89
Diseño de la investigación.....	89
Modalidad de la investigación	89
Tipos de investigación.....	90
Población y muestra.....	92
Operacionalización de las variables	94
Técnicas e instrumentos de la investigación	95
Criterios de validación de expertos	97
Procedimiento de la investigación	98
CAPÍTULO IV.....	99
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	99
Análisis de la información del CISE-ESPOL.....	100
Análisis estadístico de encuestas a docentes	114
Análisis estadístico de encuestas a estudiantes.....	132
Discusión de resultados	152
Respuestas a las preguntas directrices.....	154
CAPÍTULO V.....	158
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	158
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	162
ANEXOS.....	168

ÍNDICE GRÁFICOS

Gráfico 1: Causas y consecuencias de la investigación	8
Gráfico 2: Características de las competencias e investigación	16
Gráfico 3: Diseño por competencias	23
Gráfico 4: Evolución de la calidad	25
Gráfico 5: Modelo de calidad universitaria	34
Gráfico 6: Modelo heurístico de enseñanza aprendizaje	35
Gráfico 7: Modelo europeo	38
Gráfico 8: Proyecto Tuning América latina..	67
Gráfico 9: Operacionalización de las variables	94
Gráfico 10: Etapas y pasos de la investigación	96
Gráfico 11: Ponderación notas por profesor.....	103
Gráfico 12: Promedio histórico por profesor nn1	104
Gráfico 13: Promedio histórico por profesor nn2	106
Gráfico 14: Promedio histórico por profesor nn3	108
Gráfico 15: Promedio histórico por profesor nn4	109
Gráfico 16: Promedio histórico por profesor nn5	123
Gráficos Estadísticos encuestas a Docentes	
Gráfico 1: Título profesional académico en docencia	114
Gráfico 2: Ejercicio profesional en cátedra universitaria	115
Gráfico 3: Asistencia a cursos de capacitación en docencia	116
Gráfico 4: Propiciar instrucciones para el curso al inicio de semestre	117
Gráfico 5: Contenidos de clase en concordancia con programación	118
Gráfico 6: Cumplimiento objetivos educacionales y resultados aprendizaje ...	119

Gráfico 7: Procesos de acreditación y evaluación de la calidad educativa	120
Gráfico 8: Autoevaluación del CISE	121
Gráfico 9: Procesos de evaluación necesarios.....	122
Gráfico 10: Técnicas y estrategias metodológicas aplicadas	123
Gráfico 11: Plan de curso por semestre	124
Gráfico 12: Conocimientos pedagógicos	125
Gráfico 13: Conocimientos de herramientas Andragógicas	126
Gráfico 14: Responsabilidades de capacitación	127
Gráfico 15: Dificultad de procesos Planificación de syllabus, Plan de curso ..	128
Gráfico 16: Programa de capacitación Andragógica	129
Gráfico 17: Preparación docente garantiza calidad educativa	130
Gráfico 18: Capacitación obligatoria Programa Capacitación Andragógica ...	131
Gráficos estadísticos encuestas a estudiantes	
Gráfico 1: Instrucciones de curso al inicio de clases	132
Gráfico 2: Aplicación de técnicas para cumplimiento de objetivos	133
Gráfico 3: Técnicas metodológicas didácticas	134
Gráfico 4: Programación de inicio de curso.....	135
Gráfico 5: Desarrollo ordenado del contenido de la clase	136
Gráfico 6: Reflexión de temas tratados aplicados a la realidad	137
Gráfico 7: Respuestas oportunas por inquietudes en clase.....	138
Gráfico 8: Comunicación y respeto con los estudiantes	139
Gráfico 9: Evaluaciones semestrales sobre Docentes.....	140
Gráfico 10: Procesos de evaluación del CISE	141
Gráfico 11: Estrategias metodológicas-Andragógicas	142
Gráfico 12: Capacitación constante y calidad.....	143
Gráfico 13: Cambios de estrategias docentes	144
Gráfico 14: Planificación curricular teórica-practica.....	145

Gráfico 15: Programa de capacitación Andragógica	146
Gráfico 16: Capacitación Andragógica y objetivos educacionales	147
Gráfico 17: Modelo enseñanza Andragógica y perfil del egresado	148
Gráfico 18: Capacitación Andragógica y resultados del aprendizaje	149
Gráfico 19: Capacitación Andragógica garantía de calidad educativa	150
Gráfico 20: Capacitación Andragógica y aprendizajes significativos	151

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1: Universo de estudio	92
Cuadro 2: Tamaño de la muestras	93
Cuadro 3: Centro Investigación y Servicios Educativos CISE	100
Cuadro 4: Estadísticas notas profesores de (CENACAD Termino-2010)	102
Cuadro 5: Estadísticas notas profesores de (CENACAD termino 2011).....	103
Cuadro 6: Promedio histórico por profesor nn1	104
Cuadro 7: Promedio histórico por profesor nn2	106
Cuadro 8: Promedio histórico por profesor nn3	107
Cuadro 9: Promedio histórico por profesor nn4	109
Cuadro 10: Promedio histórico por profesor nn5	112
Cuadros estadísticas encuestas a docentes	
Cuadro 1: pregunta 1	114
Cuadro 2: Pregunta 2.....	115
Cuadro 3: Pregunta 3.....	116
Cuadro 4: Pregunta 4.....	117
Cuadro 5: Pregunta 5.....	118
Cuadro 6: Pregunta 6.....	119
Cuadro 7: Pregunta 7.....	120
Cuadro 8: Pregunta 8.....	121
Cuadro 9: Pregunta 9.....	122
Cuadro 10: Pregunta 10	123
Cuadro 11: Pregunta 11	124
Cuadro 12: Pregunta 12	125
Cuadro 13: Pregunta 13	126
Cuadro 14: Pregunta 14	127

Cuadro 15: Pregunta 15	128
Cuadro 16: Pregunta 16	129
Cuadro 17: Pregunta 17	130
Cuadro 18: Pregunta 18	131

Cuadros Estadísticos encuestas a Estudiantes

Cuadro 1: Pregunta 1	132
Cuadro 2: Pregunta 2	133
Cuadro 3: Pregunta 3	134
Cuadro 4: Pregunta 4.....	135
Cuadro 5: Pregunta 5.....	136
Cuadro 6: Pregunta 6.....	137
Cuadro 7: Pregunta 7.....	138
Cuadro 8: Pregunta 8.....	139
Cuadro 9: Pregunta 9.....	140
Cuadro 10: Pregunta 10.....	141
Cuadro 11: Pregunta 11.....	142
Cuadro 12: Pregunta 12.....	143
Cuadro 13: Pregunta 13.....	144
Cuadro 14: Pregunta 14.....	145
Cuadro 15: Pregunta 15.....	146
Cuadro 16: Pregunta 16.....	147
Cuadro 17: Pregunta 17.....	148
Cuadro 18: Pregunta 18.....	149
Cuadro 19: Pregunta 19.....	150
Cuadro 20: Pregunta 20.....	151

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
INSTITUTO DE POST GRADO Y EDUCACIÓN CONTINUA MAESTRÍA EN
EDUCACIÓN SUPERIOR

**“COMPETENCIAS EN DOCENCIA Y CALIDAD EDUCATIVA DE LA
CARRERA DE LICENCIATURA EN TURISMO DE LA FACULTAD DE
INGENIERÍA MARÍTIMA Y CIENCIAS DEL MAR- ESPOL. PROGRAMA DE
CAPACITACIÓN ANDRAGÓGICA”**

AUTORA: LCDA. ORTIZ FRANCO TANIA SAMANTA
CONSULTOR ACADÉMICO: MSC SILVA ZOLA RITA

RESUMEN

El propósito de la tesis es realizar un análisis de la situación actual de la Carrera de Turismo de la FIMCBOR, Facultad, de Ingeniería Marítima, Ciencias Biológicas, Oceánicas y Recursos Naturales, de la Escuela Superior Politécnica del Litoral, y como afectan las competencias en docencia en la calidad educativa; en el cumplimiento de los objetivos educacionales, que serán el resultados de las nuevas tendencias y cambios en el entorno turístico, en la búsqueda de la superación académica, como la cultura del servicio, el reconocimiento de la preponderancia ambientalista, social y cultural. La creación de un programa Andragógico como parte de una capacitación, es de vital importancia para el catedrático universitario. El sustento teórico está basado en la conceptualización de las competencias: sus características, los tipos de competencia, el alcance de los diseños, la evaluación, la calidad, y además se analizan algunos modelos de la calidad de la educación, se integran las fundamentaciones: Filosóficos y pedagógicos de algunos autores, la fundamentación psicológica que contempla la psicología cognitiva de la educación, la fundamentación andragógica, que analiza los principios de la Andragogía; la fundamentación sociológica y la fundamentación legal, que nos permiten documentar y argumentar el proceso investigativo, continuando la metodología de investigación exploratoria; de campo; así como el análisis de la información recopilada de las fuentes primarias y secundarias que permiten el diagnóstico y pronóstico, dándonos el argumento necesario para el planteamiento de la propuesta, como una herramienta valedera para garantizar los resultados del aprendizaje. El manejo de ciertos niveles de competencia andragógica son indispensables para un proceso educativo a nivel superior. La implementación de un programa de capacitación Andragógica para el docente de vocación con un vasto conocimiento y una experiencia en su ámbito de competencia, lo favorecerá en su proceso de auto aprendizaje. La capacitación andragógica del docente universitario es una necesidad que debe ser satisfecha, puesto que permitirá una praxis real y efectiva a nivel superior, facilitando la consecuente mejora continua y el mantenimiento de la calidad educativa que le ha dado prestigio y crédito académico a la ESPOL, permitiéndole ser referente de la educación a Nivel Nacional.

Descriptores:

Competencias en docencia

Calidad educativa

Turismo

**UNIVERSITY OF GUAYAQUIL
FACULTY OF PHILOSOPHY, LETTERS AND SCIENCES EDUCATION
INSTITUTE OF POST GRADUATE AND CONTINUING EDUCATION
MASTER OF HIGHER EDUCATION**

**"TEACHING SKILLS AND EDUCATIONAL QUALITY OF CAREER DEGREE
IN TOURISM OF THE FACULTY OF ENGINEERING AND MARITIME
MARINE SCIENCE-ESPOL. Andragogical TRAINING PROGRAM "**

**AUTHOR: LCDA. TANIA ORTIZ SAMANTA FRANCO
ACADEMIC CONSULTANT: MSC RITA SILVA ZOLA**

ABSTRACT

The purpose of the investigation thesis is to analyze the current situation career FIMCBOR Tourism, Faculty of Marine Engineering, Biological Sciences, Oceanic and Natural Resources of the Polytechnic School of the Coast, and how they affect the powers teaching in educational quality in the fulfillment of educational objectives, which are the results of new trends and changes in the tourism environment in the pursuit of academic improvement, and service culture, recognition of the preponderance environmentalist social and cultural. Creating an Andragogic program as part of training is vitally important for a university professor. The theoretical foundation is based on the conceptualization of skills: characteristics, types of competition, the scope of design, evaluation, quality, and also discusses some models of quality of education, the foundations are integrated: philosophical and pedagogical some authors, the psychological foundation that provides cognitive psychology of education, andragogical foundation, which analyzes the principles of Andragogy, the sociological foundation and legal basis, allowing us to document and argue the research process, continuing exploratory research methodology, field, and the analysis of information gathered from primary and secondary sources that enable the diagnosis and prognosis, giving us the necessary argument for the proposed approach as a tool to ensure valid results learning. The management of certain levels of competence is essential for andragogical education process level. The implementation of a training program for teachers of andragogical vocation with a vast knowledge and experience in their field of competence, in favor of self-learning process. Andragogical teacher training college is a need that must be met, as it will allow real and effective praxis upper level, facilitating the subsequent continuous improvement and maintenance of the quality of education that has given prestige and academic credit ESPOL allowing it to be benchmark for national education.

Descriptors:

Quality teaching

Competencies

Tourism

INTRODUCCIÓN

EL desarrollo del Turismo sostenible en el Ecuador y su involucramiento holístico con todos los sectores productivos de la economía del País, y considerándolo integrador social y cultural de los pueblos, ha demandado en los últimos años la actuación de las Universidades e Institutos Turísticos, para la formación de profesionales en esta área de competencia.

Desde el año de 1995, fecha en que la Escuela Superior Politécnica del Litoral (ESPOL), la FIMCBOR, Facultad de Ingeniería Marítima, Ciencias Biológicas, Oceánicas y Recursos Naturales, creó la carrera de Licenciatura en Turismo, y durante los últimos 16 años ha venido constituyéndose en una de las principales Escuelas formadoras de profesionales en turismo.

Como respuesta a altas demandas de calidad y respondiendo a los cambios que el entorno turístico le exige, y buscando siempre la superación académica, el pensum ha sido modificado 5 veces, variando la orientación del perfil del profesional en las áreas de mayor exigencia, como las cultura del servicios, el reconocimiento de la preponderancia ambientalista, social y cultural.

Sin embargo, durante todo este tiempo el número de graduados sigue siendo exiguo, y no responde a las necesidades de la demanda profesional, los objetivos educacionales a largo plazo, no se ven reflejados. La inserción laboral es el ámbito turístico es mínima y no se visualiza aportes en los grandes proyectos turísticos liderados por los Gobiernos de las última década.

Los actuales procesos de aseguramiento de la calidad de la Educación Superior (CEAACES), demanda una valoración crítica hacia ciertos procesos educativos internos, que podrían repercutir en las competencias y en el perfil de los egresados.

El diagnóstico de las competencias metodológicas de los docentes, permitirá analizar la realidad de la Facultad, y tomar los mecanismos correctivos si fuera el caso, o aportar a los docentes con herramientas de trabajo como lo es el Programa de Capacitación Andragógica, que le permiten garantizar un mejor desempeño en el salón de clase, y mejorar su perfil y garantizar una calidad educativa de excelencia acorde con la visión y misión de la carrera y de la ESPOL.

Primer capítulo.- En este capítulo se analiza con visión objetiva la problemática a la que se enfrenta la Universidad Ecuatoriana ante las exigencias de acreditación y evaluación de la calidad de los procesos educativos. Se analizan las causas y consecuencias de las competencias mínimas, en docencia del cuerpo catedrático que conforma la Carrera de Turismo y la incidencia en la calidad educativa. Se delimita claramente el problema desde el ámbito, campo, área, aspecto, tema al cual se agrupa. Se evalúa el problema en forma delimitada, clara, relevante, evidente y crítica, se identifican las variables y se definen los objetivos para determinar el objeto del estudio de esta investigación, la metodología de la que se dispondrá y finalmente se justifica la investigación.

Segundo capítulo: Se realiza el análisis histórico de ciertas orientaciones que sirven de plataforma para documentar el marco teórico, el argumento etimológico de ciertas definiciones conceptuales desde la óptica de varios eruditos e investigadores que mantienen relación con el tema de investigación. La argumentación tanto Psicológica, Educativa, Epistemológica, Andragógica y Legal, que esgrimen ciertos lineamientos

necesarios para el levantamiento investigativo., la caracterización de variables como papel preponderante para el desarrollo de este proyecto.

Tercer capítulo: En este capítulo se puntualiza la modalidad de la investigación, el tipo de investigación con el que se contó, además de investigar y elaborar la fundamentación de las técnicas. Se realiza la definición de la población y muestra de esta investigación, operacionalización de variables e instrumentos de la investigación

El procedimiento planteado se fundamentó en la recolección de información a través, de la observación de campo frente a la cátedra universitaria y la aplicación de la encuesta, realizada a los profesores de la Carrera de Licenciatura en Turismo de la FIMCBOR, Facultad de Ingeniería Marítima, Ciencias Biológicas, Oceánicas y Recursos Naturales ESPOL, con el método de selección de la muestra estratificada con la finalidad de diagnosticar las competencias en docencias y la incidencia en la calidad educativa y como una necesidad de argumentación para la elaboración de un programa de capacitación Andragógica que permitirá el aseguramiento de la calidad educativa y el involucramiento del docente Universitario en el alcance de la Carrera

Cuarto capítulo: En este capítulo se realiza el análisis y la interpretación de los resultados de las encuestas realizadas tanto a docentes como a estudiantes, que permitirá argumentar el planteamiento de la investigación y la aplicación de la propuesta.

Quinto capítulo: A este capítulo le corresponde las conclusiones y recomendaciones que servirán en beneficio al que hacer educativo.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Ubicación del Problema en un contexto

La Universidad Ecuatoriana enfrenta un reto y compromiso social, por la nueva Ley Orgánica de Educación Superior, publicada en el Registro oficial con fecha, Martes 12 de Octubre del 2010 -- N° 298, el cumplimiento de ciertos parámetros de Auto-evaluación y Evaluación externa exigidos por el Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la calidad de la Educación Superior CEAACES, demanda una introspección hacia ciertos procesos educativos que podrían repercutir en las competencias de los egresados.

Las exigencias contempladas en esta ley, hace mención sólo a los requisitos de Títulos Académicos de PHD y Máster, en el área afín en que ejercerá la cátedra, Título VIII, Capítulo II del Personal Académico, Artículo 150; es decir que no existen la exigencia en la competencia Docente, por lo que se podría colegir, entonces, que no es necesario ser docente de formación.

La experiencia docente exigida en el propio reglamento literal d); es de 4 años en la cátedra Universitaria, pero esto no nos garantizan que sean docentes probos, que ejerzan la cátedra bajo principios Andragógicos necesarios en el ámbito Educativo Superior; para avalar aprendizajes significativos, la calidad educativa y por supuesto formar profesionales competentes.

Los concursos por méritos y oposición, la evaluación del desempeño académico y la aplicación del reglamento de Carrera y Escalafón del profesor e investigador del Sistema de Educación Superior, y los otros requisitos que la propia ley así lo requieran, serán más exigentes, por lo que se justifica plenamente la necesidad de implementar procesos que la permitan al Docente ser competente y para garantizar la calidad educativa superior.

El CISE-ESPOL (Centro de Investigación y Servicios Educativos), que tiene como función fundamental la investigación, la organización y la planificación de programas de capacitación docente, realizan periódicamente talleres, seminarios, cursos etc. orientados a aportar al docente de las herramientas necesarias para mejorar su desempeño en la cátedra, bajo principios de la enseñanza y normas educativa, sin embargo son de libre acceso, no existe obligación de asistir o compromiso por parte del docente. De hecho las planificaciones se realizan anualmente y muchas veces no se llevan a cabo por falta de participantes.

Los procesos de evaluación y autoevaluación académica interna manejada por el CENACAD (Centro de evaluación académica al docente) permite filtrar y detectar ciertas deficiencias mostradas por algunos docentes, al analizar el logro de los objetivos del aprendizaje. En muchos de los casos, son los propios estudiantes que No cuestionan el nivel del conocimiento del docente y su manejo de los contenidos, si no la forma como no logra aprendizajes significativos.

Los profesores que actualmente ejercen la cátedra en turismo, poseen las competencias en turismo, pero no son docente con formación pedagógica, lo que podrían estar impidiendo diferenciar ciertos procesos lógicos diferente entre niños y adultos; los dicentes o alumnos, que

asisten la Universidad, poseen características especiales, por lo que requiere implementar metodologías exclusivas que provoquen un diálogo reflexivo y no impositivo hacia la educación.

El docente Andragógico, debe diferenciar al joven adulto y a el adulto que asiste a la universidad, no puede seguir esquematizado globalmente a los alumnos bajo ciertos procesos tradicionales de “Enseñanza-aprendizaje”, debe exigírsele el manejo de ciertos niveles de competencia Andragógica y una visión diferenciada dentro del proceso Educativo a nivel Superior.

Colegiremos entonces, que es de suma importancia, ayudar a ese docente que forma parte del cuerpo colegiado de la Facultad y que posee una amplia preparación en su área de conocimiento y una experiencia en su ámbito de competencia turística; en su proceso de auto-aprendizaje dotándolo de herramientas Andragógica indispensable para llegar a la calidad educativa, como lo es un Programa Andragógico; que hoy en día, puede representar para un docente, y para la Universidad, la permanencia en un determinado Rankin tanto a Nivel nacional como Internacional.

La capacitación Andragógica al docente en turismo, y porque no a todo la Universidad es una necesidad que debe ser satisfecha, ya que permitirá una praxis real y efectiva a nivel Superior facilitando la consecuente mejora continua y el mantenimiento de la calidad educativa que le ha dado prestigio y rédito académico a la ESPOL y le ha permitido ser referente de la educación a nivel nacional.

Situación conflicto

Dejar de reconocer que es necesaria una competencia en docencia, para ejercer la cátedra a Nivel Superior, es dejar de lado, todos los avances que en procesos educativos se ha logrado a nivel mundial en todos estos años; es volver a pensar “que la letra con sangre entra “. No podemos volver a los años en que el maestro autócrata dictaba su clase sin preocuparse si se produjeron o no los procesos de aprendizaje, si se cumplió o no con los objetivos de la clase; se debe tomar conciencia de la importancia en el proceso de la formación profesional bajo principios Andragógicos

La situación conflicto se hace presente, cuando se trata de evaluar los resultados del aprendizaje y el perfil de los profesionales, que no han logrado aprendizajes significativos y que están afectando la calidad de la educación. El maestro, no es un simple transmisor de conocimiento, es un facilitador, tutor, consultor, que se convierte en el gestor del interés por aprender. El adulto aprende de forma diferente.

Otra de las circunstancias evidentes al momento de valorar la situación conflicto, es el alto índice de Egresados y el poco numero de Graduados, es decir las Universidades gastamos mucho tiempo en ¿preparar? a los estudiantes y muy pocos logran finalizar con su titulación.

Debemos preguntarnos ¿cuál es la causa? Será entonces motivo de análisis de esta investigación demostrar que una de las causales probablemente sea el hecho de que los estudiantes están sólo cumpliendo con la aprobación de contenidos y no están desarrollando pensamientos críticos. Al no ser tratados con procedimientos de enseñanza propios de adultos, es muy probable que no los estemos ayudando.

Los aportes en investigación son muy pocos, en la Facultad se ha notado la dificultad que tienen algunos estudiantes para desarrollar propuestas investigativas en Turismo, no somos referentes en investigación, a pesar de que la ESPOL como Universidad ha aportado mucho a la ciencia y a la Investigación, y ha logrado mantenerse en altos ranking de toda Latinoamérica

Pero en Turismo se está aportando muy poco en procesos investigativos y no se está liderando el desarrollo turístico y sostenible del País.

Causas y Consecuencias del problema

Gráfico N° 1	
Causas y Consecuencias de la Investigación	
CAUSAS	CONSECUENCIAS
<ul style="list-style-type: none"> • Competencias mínimas en Docencia del profesorado. 	<ul style="list-style-type: none"> • Deserción estudiantil por desmotivación, se hace notorio a partir de los terceros o cuartos semestre, por lo que logran finalizar la carrera muy pocos estudiantes.
<ul style="list-style-type: none"> • Dependencia del Docente para desarrollar pensamientos críticos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Afectación al perfil del egresado, que se le dificulta su inserción laboral en el área de su competencia
<ul style="list-style-type: none"> • Intercambio de experiencias educativas grupales mínimas, por manejo casi nulo de modelos Andragógicos 	<ul style="list-style-type: none"> • Disminución de la calidad educativa que podría afectar la acreditación universitaria
Fuente: Investigador	Elaborado por :Tania Ortiz

Delimitación del Problema

CAMPO:	Nivel de Educación Superior
ÁREA:	Andragógica
ASPECTO:	Didáctico – Metodológico
TEMA:	Competencias en Docencia y Calidad Educativa en la Carrera de Licenciatura en Turismo de la FIMCBOR, Facultad de Ingeniería Marítima, Ciencias Biológicas, Oceánicas y Recursos Naturales - ESPOL.
PROPUESTA:	Programa de Capacitación Andragógica

Formulación del problema

Como incide la Capacitación Andragógica para los docentes de la carrera de Licenciatura en Turismo de la FIMCBOR Facultad de Ingeniería Marítima, Ciencias Biológicas, Oceánicas y Recursos Naturales de la ESPOL, en el mejoramiento de la calidad Educativa.

Población: Directivos, docentes, estudiantes de la FIMCBOR de la carrera de turismo ESPOL.

Evaluación del Problema

Delimitado: El problema está perfectamente delimitado por que se realiza en la ESPOL en la facultad FIMCBOR y aplicada a la Licenciatura en Turismo.

Claro: Se encuentra redactado el tema especificando puntualmente las Competencias docentes y la Calidad educativa. Es necesario realizar un

análisis de la incidencia de las competencias en docencias y su afectación a la calidad educativa.

Evidente: La problemática existente se hace evidente al plantear el problema, el catedrático en turismo no posee competencias en docencias

Relevante: El tema es de actualidad por que las acreditaciones Universitarias han demostrado que los rangos universitarios están por debajo de las expectativas Académicas Institucionales.

Factible Se presenta viable, porque existe la aceptación y participación de Autoridades, Directivos, Docentes, estudiantes y los recursos necesarios para llevar a cabo esta investigación.

OBJETIVOS

Objetivo General

- Diagnosticar las competencias metodológicas de los docentes de la Carrera de Licenciatura en turismo, de la FIMCM –ESPOL, mediante el análisis de las evaluaciones de CISE.
- Desarrollar políticas de calidad educativa, para evidenciar el logro de los objetivos educativos de la Carrera de Turismo de la ESPOL.
- Diseñar un Programa de Capacitación Andragógica, que contemple requerimientos básicos necesarios para el manejo y el dominio de la cátedra y lograr aprendizajes significativos.

Objetivos Específicos

- Definir la importancia de las competencias docentes en la educación superior, mediante charlas informativas, para sensibilizar al cuerpo docente, directivas y autoridades.

- Diagnosticar las Competencias metodológicas de los docentes de la carrera de Licenciatura en turismo de la FIMCBOR-ESPOL, a través del análisis de datos comparativos y estadísticos obtenidos de las evaluaciones de CISE-CENACAD, para argumentar la investigación
- Realizar una evaluación diagnóstica del cuerpo docente, a través de encuestas, para medir el nivel de competencias docentes y la experticia en la cátedra
- Demostrar la importancia de la calidad en la Educación, para garantizar las acreditaciones y excelencia académica, mediante las encuestas a los estudiantes.
- Propiciar la práctica de la calidad en la cátedra, a través de auto-evaluación docente y cumplimientos de los resultados del aprendizaje.
- Implementar sistemas de medición de calidad dentro del aula de clases y exigir el cumplimiento del Syllabus y el uso del SIDEWEB para el dictado de la cátedra.
- Identificar los fundamentos filosóficos y sociales de la andragogía para argumentar la elaboración de un Programa de capacitación Andragógica
- Planificar y diseñar el Programa de capacitación Andragógica de acuerdo al informe obtenido en la medición diagnóstica, con carácter de obligatoriedad para el dictado de la cátedra.
- Elaborar el programa de la Capacitación Andragógica con la respectiva elaboración del Syllabus, Plan de Curso, Políticas de curso.

JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

La Carrera de Licenciatura en turismo, de la Escuela Superior Politécnica del Litoral, es relativamente una carrera joven, la mayoría de sus catedráticos, son profesionales en la rama del turismo, con titulaciones profesionales en turismo, muchos de ellos de la ESPOL, con maestrías realizadas en el exterior, y que posteriormente regresaron a sus propias aulas a impartir la cátedra.

Su competencia en docencia, en una primera instancia, es casi nula, que sucede con los docentes que reciben la cátedra de este profesional altamente capacitado con un amplio bagaje de conocimiento turístico, que sin embargo no tiene la experiencia en la docencia, es muy probable que no se cumplan todos los propósitos de la educación, y se garanticen los aprendizajes significativos.

El planteamiento de realizar un análisis de las competencias en docencia, el desarrollo de una capacitación Andragógica, y como mejorar la calidad educativa, surge como la necesidad de aportar a la excelente labor que cumplen esos profesionales, que necesitan de una herramienta indispensable para que se logren los objetivos educativos e interinstitucionales.

Siendo entonces la Andragogía, la disciplina que se ocupa de la educación y el aprendizaje del adulto, este docente deberá dominar las estrategias metodológicas, para planificar, administrar y orientar procesos que como guía y facilitador de la educación en el aula, debe realizar.

Debe asumir su responsabilidad en el devenir de la educación de esos adultos, que ingresan a la Universidad para proyectarse no sólo como profesionales, sino como hombres que se encuentran dentro de un

contexto social y económico y sobre todo tomar conciencia de su influencia e incidencia en la vida de esos jóvenes y adultos.

El Centro de Investigación y de Servicios Educativos, (CISE) que se encarga de la organización de diferentes cursos y/o talleres pedagógicos y son dictados como ayudas pedagógicas para los docentes y el Centro de Evaluación Docente, (CENACAD) que a través de sus evaluaciones a permitido detectar fortalezas y debilidades de los profesores en su actividad docente, juegan un rol muy importante en el proceso del logro de los objetivos educacionales, sin embargo todos los procesos están dirigidos sólo como factores de medición y los cursos son programados en forma voluntaria, no son obligatorios, ni se planifican considerando horarios y posibilidades de asistencia del cuerpo docente, o bajo principios Andragógicos, por el contrario son considerados como un aporte para quienes libremente desean adquirir ciertos conocimientos para el dictado de clases, de hecho algunos no son dictados por falta de quórum.

En algunos casos los resultados obtenidos con estas mediciones y evaluaciones, han permitido la separación de ciertos docentes que no cumplen con los estándares de medición de estas evaluaciones, sin considerar muchas veces su experticia en el área de dominio del contenido de la cátedra, permitiendo la salida de docentes que pueden aportar mucho con su experiencia vivencial en la cátedra con los estudiantes, pero que lamentablemente no dominan logros del aprendizajes significativos como aporte a los principios Andragógicos.

Lo que se propone es la implementación de un programa de capacitación con una visión Andragógica que permita la integración de todos estos procesos y la consecución de resultados del aprendizaje a corto plazo.

La firme determinación de las autoridades institucionales, administrativas y el cuerpo docente, para la implementación de este Programa permitirá al docente, potencializar la reflexión y acción de los docentes y su relación con los problemas de la sociedad actual; y mejorar no sólo la calidad de la educación superior, sino mejorar la calidad de vida de la sociedad.

Por lo antes expuesto, la investigación y propuesta de este trabajo, está orientado a evaluar las Competencias en Docencias y su afectación en la calidad educativa, como planteamiento principal del problema, la capacitación andragógica como una necesidad y la relevancia como un aporte para toda la comunidad docente y educativa, así como para las universidades, que puedan desarrollar este modelo Andragógico en todas las facultades.

CAPÍTULO II

EL MARCO TEÓRICO

ANTECEDENTES DEL ESTUDIO.

Revisados los archivos y bibliotecas de la Universidad de Guayaquil y de la secretaría de la Facultad de Ingeniería Marítima, Ciencias Biológicas, Oceánicas y Recursos Naturales, se pudo comprobar que existen temas similares que enfocan las competencias en docencias y que se han realizados ciertos estudios sobre la Andragógica. Pero en ninguno de los temas investigados se propone un programa de capacitación Andragógico basado en las competencias y además ninguno se aplica a la ESPOL, por lo tanto no existe ningún estudio similar al que se plantea en esta investigación.

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Conceptualización de Competencias

Conceptualizar las competencias, resulta complejo, debido a la amplia información sobre este tema, sin embargo describo brevemente

(Le Boterf 2000) Nos previene contra una definición débil de las competencias (“suma” de conocimientos de saber hacer o saber estar o como la “aplicación” de conocimientos teóricos o prácticos) y nos recuerda que la competencia no es un conglomerado de conocimientos fragmentados, no está hecha de migajas de saber hacer, sino que es un *saber combinatorio* y que no se transmite sino que el centro de la competencia es el sujeto-aprendiz que construye la competencia a partir de la secuencia de las actividades de aprendizaje que movilizan múltiples conocimientos especializados. El profesor sólo crea condiciones favorables para la construcción siempre personal de las competencias, la persona competente es la que sabe construir saberes competentes para *gestionar situaciones* profesionales que cada vez son más complejas.

Le Boterf (2000) aclara el peligro de definir débilmente a las competencias, como una simple “suma” de conocimientos de saber hacer

o saber estar o como la “aplicación” de conocimientos teóricos o prácticos; sino que por el contrario puntualiza que la competencia no es un conglomerado de conocimientos fragmentados del saber hacer, sino que es un saber combinatorio y que no se transmite, sino que el centro de la competencia es el sujeto-aprendiz que construye la competencia a partir de la secuencia de las actividades de aprendizaje que movilizan múltiples conocimientos especializados. El Docente sólo crea las condiciones favorables para la construcción siempre personal de las competencias.

Analizados, esos conceptos podemos caracterizar los siguientes elementos en las competencias, como las concebimos, y que nos pueden aproximar a su comprensión:

GRÁFICO N° 2	
CARACTERÍSTICAS DE LAS COMPETENCIAS	
1	▶ Articulan conocimiento conceptual, procedimental y actitudinal
2	▶ Se vinculan a rasgos de personalidad pero... se aprende
3	▶ Toman sentido en la acción pero... con reflexión:
Fuente: Catedra ESPOLE	
Preparado por : Tania Ortiz	

▶ **Articulan conocimiento conceptual, procedimental y actitudinal**

El hecho de acumular conocimientos no implica ser competente necesariamente. Sumar saberes y capacidades no nos lleva a la competencia. El ser competente supone, de todo el acervo de conocimiento que uno posee o al que pueda acceder, seleccionar el que resulta pertinente en aquel momento y situación, desestimando otros conocimientos que se tienen pero que no nos ayudan en aquel contexto para poder resolver el problema o reto que enfrentamos.

► **Se vinculan a rasgos de personalidad pero... se aprende**

El hecho de poseer de forma innata ciertas inteligencias es un buen punto de partida pero no me garantiza ser competente. Las competencias deben desarrollarse con formación inicial, con formación permanente y con experiencia a lo largo de la vida. Se puede ser competente hoy y dejarlo de ser mañana o serlo en un contexto y dejarlo de ser en otro contexto que no es conocido. Las competencias tienen, un carácter recurrente y de crecimiento continuo. Nunca se “es” competente para siempre.

► **Toman sentido en la acción pero... con reflexión:**

El hecho de tener una dimensión aplicativa, que suponen transferir conocimientos a situaciones prácticas para resolverlas eficientemente, no implica la repetición mecánica e irreflexiva de ciertas pautas de actuación. Al contrario, para ser competente es imprescindible la reflexión, que nos aleja de la estandarización del comportamiento.

Tipos de Competencias

Existen dos tipos de competencias claramente definidas:

- Competencias Genéricas
- Competencias Específicas

Competencias Genéricas:

(Teodoro Barros, 2010) Llamadas también generales, porque son fundamentales para cualquier especialidad, incluye capacidades sobre la cultura general e integral, desarrollo de aspectos de comunicación, de forma oral, escrita y gráfica, al actuar con compromiso social denotando cultura política y educación formal. , pág. 5)

Permiten que el sujeto pueda actuar de manera consciente ante la vida, la sociedad, la familia y el colectivo laboral, las competencias genéricas deben incluir aspectos orientados a formar ciudadanos con conciencia social, comprometida con el cambio, activa, no indiferente, con reflexión social, crítica, filosófica, conciencia de su existencia, y la de los demás y de su medio, epistemológica y axiológica.

Las competencias genéricas superan el enfoque tradicional del especialista, que se encuentra fuera de un entorno que le influye, considerándolo un ser social comprometido con la sociedad, vinculado con su comunidad, integrado en su trabajo y compenetrado con su familia.

Algunos autores incluyen en el análisis de las competencias genéricas a las básicas por creerse que están contenidas en ellas, pero desde el análisis propio de una competencia genérica, estas involucra a lo básico, por que serán indispensables, fundamentales, irremplazables, como decir calcular leer, escribir; competencias genéricas para la vida, serán habilidades y actitudes sociales, habilidades y herramientas en la comunicación, creatividad, flexibilidad, autonomía en el trabajo; capacidad de resolución de problemas y síntesis; capacidad de aprender y de sensibilidad formativa; etc.

Competencias Específicas

Imprescindibles para resolver problemas y así satisfacer necesidades de la realidad, de un área, para el desempeño de una profesión, con altos niveles y estándares de calidad. Deben por sí solas identificar el desempeño, están vinculadas directamente al perfil profesional, a la profesión, al objeto y objetivo propio de una determinada profesión o un determinado campo profesional.

A partir de las competencias generales y específicas se construyen los sistemas de conocimientos, habilidades y valores, para una determinada carrera.

Integrar en el aula y poner en prácticas estas competencias, podrían pensarse utópicos, sin embargo ya hace algún tiempo se viene realizando verdadera investigación sobre las competencias, desde Europa hasta América Latina.

Alcances de los diseños por competencias

El pensar en el diseño por competencias desde la Cátedra Universitaria, implica ciertos requerimientos básicos indispensables y necesarios, no solo por qué requiere la participación de los docentes, sino también un alto compromiso de autoridades, directivos y alcance inclusive a nivel administrativo y organizacional.

A nivel organizativo, se requieren ciertas medidas institucionales de impulso información, motivación, análisis de la planta académica, revisión de currículum y formación del profesorado, formación y ejecución, proyectos piloto, guías, redes, etc.

Estas medidas superan la voluntad o campo de acción del docente, pero son imprescindibles para que este pueda darse. La elaboración de un plan estratégico; la identificación, visualización y difusión de buenas prácticas; la consolidación de programas de formación y la definición y dinamización de un modelo educativo propio. Así pues, se requieren cambios en las políticas y estructuras de las instituciones universitarias.

La focalización del estudio se debe dar a nivel del aprendizaje más que en la enseñanza, y en el rol activo por parte del docente, para construir su conocimiento, el docente debe pasar de simple transmisores de contenidos a facilitadores de oportunidades de crecimiento; de cuestionamientos acerca de ¿Cómo queremos que aprendan los estudiantes? a ¿Cómo creemos que pueden aprenderlo?

Se debe reducir sesiones presenciales dedicadas al conocimiento conceptual en él que se aprobaban o reprobaban asignaturas, y promover a la participación autónoma que permite las sesiones presenciales dedicadas al aprendizaje cooperativo, al debate, y a la construcción de conocimiento.

La trascendencia y el alcance de las competencias, en realidad no es nada nuevo, sino que por el contrario exige un compromiso con miras a realizar cambios en la construcción de Syllabus y Planificaciones, a partir de la estrategias e instrumentos que permitan realizar una sumatoria de conocimientos, muchas veces inconexos y a veces pocos significativos, pero realizados en función del perfil del egresado que la Universidad se fija en los objetivos educativos de cada Programa de estudio.

Las implicaciones y la contribución que cada docente haga en el diseño de las competencias, aportará significativamente al perfil de ese egresado. Sin embargo le exigirá cambios profundos e interiores, como mejorar sus propias competencias pedagógicas y capacidades y actitudes frente al estudiante. Más allá de los instrumentos para lograr esta planificación se requiere un cambio cultural que supere la fragmentación disciplinar y que permita una integración de saberes.

La evaluación por competencias

La evaluación por competencia, es uno de los temas que la didáctica aún discute, sin embargo se tiene claro que es efecto, pero a la vez es causa de los aprendizajes. La evaluación orienta el currículum y puede, por lo tanto, generar un verdadero cambio en los procesos de aprendizaje.

La evaluación no puede limitarse a la calificación, sino que ésta es un subconjunto de la evaluación; no puede centrarse en el recuerdo y la repetición de información sino que se deben de evaluar habilidades cognitivas de orden superior y que no puede limitarse a pruebas de “lápiz y papel”, sino que se requieren instrumentos complejos y variados.

La evaluación debe de constituir una oportunidad de aprendizaje y utilizarse no para adivinar o seleccionar a quien posee ciertas competencias, sino para promoverlas en todos los estudiantes. La evaluación por competencias nos obliga a utilizar una diversidad de instrumentos y a implicar a diferentes agentes. Tenemos que tomar muestras de las ejecuciones de los alumnos y utilizar la observación como estrategia de recogida de información sistemática.

Ésta puede acompañarse de registros cerrados (check-list, escalas, rúbricas) o de registros abiertos, y puede hacerse por parte del profesorado, por parte de los compañeros o por parte del propio estudiante (o por todos ellos, en un modelo de evaluación de 360º), pero en cualquier caso debe proporcionar información sobre la progresión en el desarrollo de la competencia y sugerir caminos de mejora. En este sentido, autores.

La evaluación ha de ser coherente con el resto de elementos del diseño formativo, ha de hallarse integrada en el mismo. Por ello las experiencias metodológicas más coherentes con los diseños por competencias, como son las simulaciones, los proyectos, llevan asociadas actividades evaluativas muy relevantes para la evaluación por competencias.

Los trabajos de Segers y Dochy (2001) han resultado muy ilustrativos en este punto. La evaluación debe concienciar a los estudiantes de cuáles su nivel de competencias, de cómo resuelven las tareas y de qué puntos fuertes deben potenciar y qué puntos débiles deben corregir para enfrentarse a situaciones de aprendizaje futuras. Este proceso de autorregulación, tratado, entre otros, por Boekaerts, Pintrich y Zeidner (2000) va a ser esencial para seguir aprendiendo a lo largo de toda la vida y, constituye en sí mismo, una competencia clave. Una competencia implica:

1. Integrar conocimientos: ser competente supone no sólo disponer de un acervo de conocimientos, habilidades, capacidades, actitudes, sino saberlos seleccionar y combinar de forma pertinente.
2. Realizar ejecuciones: ser competente va ligado al desempeño, a la ejecución, y a la práctica.
3. Actuar de forma contextual: no se es competente “en abstracto” sino en un contexto (espacio, momento, circunstancias) concreto. Se trata, pues, de analizar cada situación.

4. Aprender constantemente: la competencia se adquiere de forma recurrente, con formación inicial, permanente y/o experiencia en el trabajo (o fuera de él). Por ello se halla en progresión constante.

5. Actuar de forma autónoma, con “profesionalidad”, haciéndose responsable de las decisiones que se tomen y adquiriendo un rol activo en la promoción de las propias competencias.

Las consecuencias que los diseños por competencias tienen sobre los procesos de enseñanza-aprendizaje y, especialmente, sobre los procesos de evaluación, podemos sintetizar estas implicaciones en la tabla siguiente:

Gráfico Nº 3 Diseño por competencias		
EL CONCEPTO DE COMPETENCIA IMPLICA	CONSECUENCIAS PARA LA E-A Y LA EVALUACIÓN	POSIBLES INSTRUMENTOS
1.-INTEGRAR: Conocimientos, habilidades y actitudes	Oportunidades de exhibir integración	Proyecto Final: Practicum
2.-REALIZAR:Ejecuciones	Evaluar ejecuciones(performance bases assessment)	Tablas de observación (check list, escalas)
3.- ACTUAR: De forma contextual	Evaluar el conocimiento cuando y como aplicar los conocimientos disponibles	Simulaciones
4.- ENTENDER: De forma dinámica (no "se es" o " no se es")	Evaluar el Desarrollo	Rúbricas. Evaluación a lo largo del tiempo. Diagnostico
5.- ACTUAR: Con autonomía corresponsabilizándose del aprendizaje	Evaluar la capacidad de auto reflexión	Portafolios (Mecanismos de autorregulación)
Fuente: Revista de currículum y formación del profesorado, 12, 3 (2008) Universidad de Barcelona. Es		

La Calidad

La calidad puede definirse como la conformidad relativa con las especificaciones, a lo que al grado en que un producto cumple las especificaciones del diseño, entre otras cosas, mayor su calidad o también como comúnmente es encontrar la satisfacción en un producto cumpliendo todas las expectativas que busca algún cliente, siendo así controlado por reglas las cuales deben salir al mercado para ser inspeccionado y tenga los requerimientos estipulados por las organizaciones que hacen certificar algún producto.

Propiedad o conjunto de propiedades inherentes a una cosa, que permiten apreciarla como igual, mejor o peor que las restantes de su especie,

En sentido absoluto, es buena calidad, su periodicidad o excelencia. La calidad es el grado o estándar de excelencia de algo.

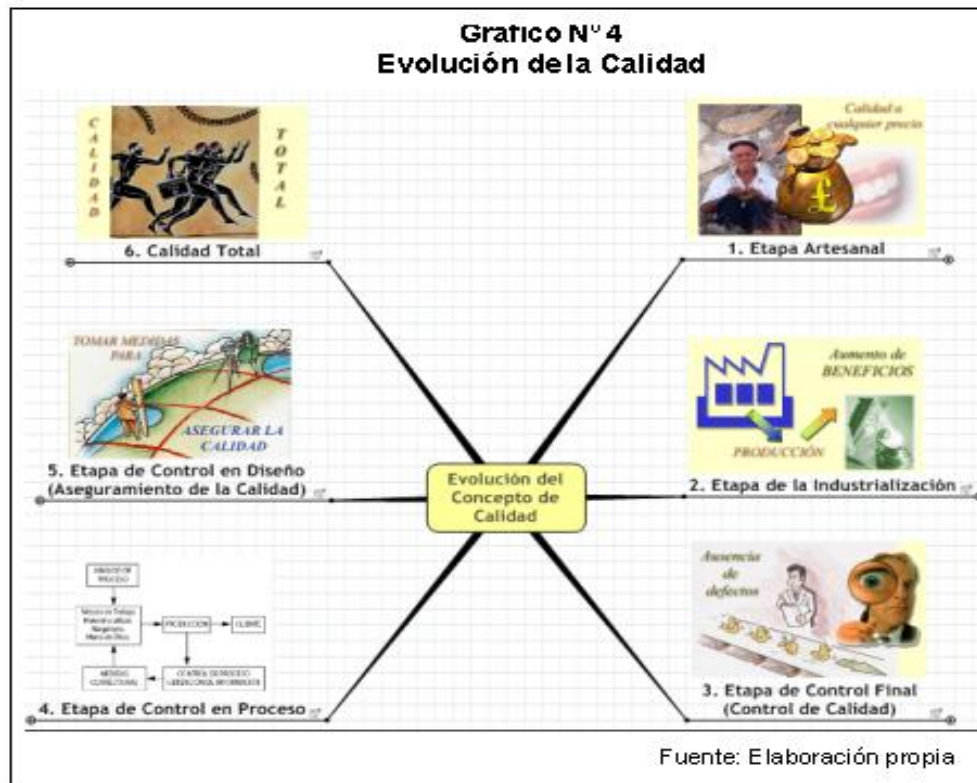
Cuando hablamos de calidad del servicio, estamos calificando. Es la medida de cómo el nivel de servicio prestado satisface las expectativas del cliente; es el calificador o evaluador.

Desde una perspectiva de valor

La calidad significa aportar valor al cliente, esto es, ofrecer unas condiciones de uso del producto o servicio superiores a las que el cliente espera recibir y a un precio accesible. También, la calidad se refiere a minimizar las pérdidas que un producto pueda causar a la sociedad humana mostrando cierto interés por parte de la empresa a mantener la satisfacción del cliente.

Una visión actual del concepto de calidad indica que calidad es entregar al cliente no lo que quiere, sino lo que nunca se había imaginado

que quería y que una vez que lo obtenga, se dé cuenta que era lo que siempre había querido.



La Calidad en la Educación Superior

Los cambios planteados en la nueva propuesta de la Ley de Educación Superior y que tiene que ver con los procesos de evaluación universitaria, representan, uno de los cambios de mayor impacto en las Instituciones, pues afecta los mecanismos de administración y control de los sistemas educativos, que ha marchado paralelo a las propias transformaciones experimentadas por el sistema educacional en las últimas décadas. Los resultados de los procesos de evaluación pueden ser empleados con fines internos, de aprendizaje institucional y mejoramiento de calidad.

Con los controles de transparencia requeridos por las autoridades educativas, para mantener una acreditación, resulta casi imposible hacer caso omiso a todos los paradigmas de la educación superior, que hay que descartar, la creciente demanda social de información sobre como ha venido funcionando la educación, ha generado gran interés.

En el momento actual, dicha imagen resulta ampliamente insatisfactoria, de hecho muchas de las universidades no lograron aprobar, ni pasar dichas acreditaciones, siendo numerosas las voces que reclaman una mayor transparencia. Conocer los niveles del logro y alcances educacionales, no puede ser un atavismo de un sistema educativo, es fundamental para hacer mejor uso de los recursos disponibles y para tomar las decisiones más adecuadas.

A esa exigencia social de información, derivada del interés que manifiestan las familias y los ciudadanos por la educación, se unen otros motivos relacionados con las condiciones económicas actuales. Se compartan o no las tesis de la Teoría del Capital Humano, no cabe duda de que la formación de las personas que participan en los procesos productivos constituye un factor fundamental para el desarrollo de los países. De ahí deriva una seria preocupación por conocer el estado y la situación del sistema educativo, por cuanto constituye la oferta formativa básica al servicio del conjunto de la población.

En la actualidad, los recursos dedicados a educación suponen una parte tan importante de los presupuestos nacionales que su ritmo de crecimiento no parece fácilmente sostenible. Existiendo una clara conciencia de que dichos recursos no son ilimitados y de que los efectos de su distribución y empleo no son indiferentes, es lógico que crezca la demanda de información acerca de cómo se utilizan y qué resultados producen. De ahí se deriva, asimismo, el desarrollo de diversos modelos de rendición de cuentas, bien sea a cargo de los poderes públicos, de los

profesionales o de los consumidores, según se efectúe su regulación respectivamente por el Estado, la sociedad civil o el mercado (Kogan, 1986). Hoy en día está claro que la "universidad, más que un fin en sí misma, es una institución cuya misión, quehacer y resultados deben estar al servicio del desarrollo armónico e integral del hombre y de la sociedad, por lo que en primer término debe responder y rendir cuenta a la comunidad nacional que la rodea y la sustenta" (Ramírez et al, 1993). Lo anterior conlleva necesariamente el que su quehacer sea evaluado como institución de educación superior que es. En la actualidad existe una justificada y creciente preocupación en relación con la garantía de la calidad, tanto de la universidad como institución, como de sus programas académicos.

Es en este contexto que surge la acreditación como un proceso por medio del cual un programa o institución educativa brinda información sobre sus operaciones y logros a un organismo externo que evalúa y juzga, de manera independiente, dicha información para poder hacer una declaración pública sobre el valor o la calidad del programa o de la institución.

La evaluación y la acreditación son procesos relacionados cuya práctica se entrecruza, ya que se acredita conforme y como consecuencia de un proceso de evaluación y seguimiento, sin embargo más que un diagnóstico que conduce a la acción por parte de la propia institución. La acreditación constituye una constancia de credibilidad por parte de la sociedad y del público demandante de los servicios educativos.

Evaluación, eficiencia y productividad

Competitividad y eficiencia eran dos palabras poco utilizadas en la gestión universitaria de nuestro país, que se desenvolvía, hasta la década de los setenta, en un medio ambiente sin turbulencias en el cual el financiamiento estatal estaba asegurado y la competencia se encontraba

limitada. Hoy, dicho marco de referencia ha cambiado drásticamente y es otro el escenario que enfrentan las universidades, especialmente las estatales.

Hace un par de años, la propia UNESCO llegó a la conclusión de que "en la actualidad difícilmente existe algún país capaz de financiar un sistema comprensivo de educación superior exclusivamente con recursos públicos". Incluso más, señaló que "visto el estado de la economía en varias regiones del mundo y los persistentes déficit presupuestarios a nivel local y de los Estados, parece improbable que dicha tendencia pueda revertirse en los próximos años".

Evolución Histórica

La tradición europea, que fue heredada por América Latina, ponía a las universidades y las empresas económicas en polos opuestos. Según esta tradición, las universidades se dedican a la búsqueda del conocimiento, de la educación y de la cultura, mientras que son las empresas las organizaciones que tienen por objetivo la ganancia monetaria, las empresas tienen una lógica de corto plazo, mientras que las universidades tienen la perspectiva de los siglos (Schwartzman, 1996).

Desde esta óptica pedir a las universidades que actuaran basadas en criterios de eficiencia y productividad parece inadecuado ya que la racionalidad imperante es que a la universidad no debía importarle el costo que tenga para que su producto sea de calidad en términos educacionales, científicos o culturales.

Sin embargo, en los últimos años, la barrera aparentemente infranqueable entre las universidades y las empresas económicas ha empezado a fracturarse en distintos puntos, y la aproximación y los paralelos entre las dos se han tornado cada vez más frecuentes. En el límite, hay quienes argumentan que las universidades tendrían que portarse y ser tratadas como empresas económicas, tanto del punto de

vista de la evaluación de sus resultados como de su forma de financiación, por la venta de productos al mercado, y no más por subsidios o donaciones públicas.

El factor más evidente en esta transformación es la limitación presupuestaria de los gobiernos, ante la demanda creciente de costos de los sistemas de educación superior. En el pasado, cuando la educación superior no atendía sino a cinco o menos por ciento de la población, era posible suponer que los recursos para la educación superior seguirían siempre existiendo, y que las universidades podrían continuar sin preocuparse por la eficiencia de su trabajo o con la recuperación de costos de sus operaciones.

El mercado pasó a desempeñar un rol más decisivo para el desarrollo de las naciones y la cultura que tradicionalmente había justificado la producción estatal de los servicios públicos se debilitó para dar paso a una concepción basada en la diversidad de las ofertas, en la eficiencia competitiva y el control de costos. Con ello, también las instituciones intelectuales, entre ellas las de educación superior, se han visto forzadas a transitar hacia modalidades descentralizadas de organización y trabajo, más sensibles a las demandas externas y que aceptan un mayor grado de competencia y una participación más variada de diversos agentes.

La lógica económica está siendo introducida en los sistemas universitarios en todo el mundo por los mecanismos de evaluación establecidos por los gobiernos y ministerios de educación, en su esfuerzo de hacer más racional y transparente la asignación de recursos para las instituciones de educación superior. Estas evaluaciones combinan, típicamente, dos elementos. Por una parte, se han desarrollado sistemas de indicadores cuantitativos de performance, que abarcan, por ejemplo, desde el número de “papers” publicados, al número de alumnos por profesor; y por otra, se han creados mecanismos de evaluación de tipo

cualitativo, que tratan de añadir una dimensión cualitativa a los resultados brutos de los indicadores numéricos.

Estos mecanismos de evaluación ponen a las universidades en un mercado competitivo por resultados, eficiencia y reconocimiento, a los cuales están asociados recursos que vienen de los fondos públicos, y llevan a la introducción de mecanismos de gestión de tipo empresarial en la dirección de las universidades.

La educación superior y sus alcances

Las instituciones de educación superior no sólo deben ser eficaz sino que deben buscar y alcanzar la eficiencia. La eficacia es la obtención de los resultados deseados, y la eficiencia se logra cuando se obtiene un resultado deseado con el mínimo de insumos. La eficiencia resulta del logro de los objetivos propuestos si ello se hace con costes mínimos (Montserrat et al, 1998).

La eficiencia se refiere al uso óptimo de recursos en beneficio del logro de los objetivos planificados (Espinoza et al, 1994). Se trata de un concepto cuyo origen se remonta a Robins (1932), específicamente a su definición económica, y cuya idea central postula la existencia de un tipo de actividad humana que adecua medios, que son escasos y de uso alternativo, a fines múltiples y jerarquizados. Si se traslada ésta concepción de racionalidad a la empresa productiva, significa el aprovechamiento de recursos escasos para producir bienes y servicios.

Por su parte el concepto de productividad se define como la relación entre outputs e inputs, esto es entre los productos y los insumos necesarios para su producción. La productividad es una medida de la eficiencia del empleo de los recursos para generar bienes y servicios, que compara cuanto producimos con los recursos que utilizamos para

producirlo. La productividad, definida como la relación producto/insumo, refleja la eficiencia de las operaciones internas o cuán bien se emplean los recursos en un sistema (Seymour, 1995). La productividad alude a los productos por unidad de insumo. Tal medida es una razón entre producto e insumos. En la medida en que se aumenta la producción empleando igual cantidad de recursos, se es más eficiente desde el punto de vista económico (mayor producción, menores costos). Para la OCDE, productividad es igual a producción dividida por cada uno de sus elementos de producción.

Según la OIT (organización mundial de trabajo) los productos son fabricados como resultados de la integración de cuatro elementos principales: tierra, capital, trabajo y organización. La relación de estos elementos a la producción es una medida de la productividad. Para la EPA productividad es el grado de utilización efectiva de cada elemento de producción. Es sobre todo una actitud mental que busca la constante mejora de lo que ya existe. Está basada sobre la convicción de que uno puede hacer las cosas mejor hoy que ayer, y mejor mañana que hoy, lo cual requiere esfuerzos continuados para adaptar las actividades económicas a las condiciones cambiantes y aplicar nuevas técnicas y métodos, es por tanto la firme creencia del progreso humano.

Los productos son bienes o servicios. Los insumos son los recursos empleados para crear tales productos. Sin embargo, la productividad no sólo debe referirse a la cantidad de lo que se produce sino que debe incorporar además la calidad del producto, de manera que es posible redefinir dicho concepto para que incorpore elementos como la calidad y la satisfacción del cliente, en dicho caso la productividad sería la relación entre eficacia y eficiencia, donde la eficacia es hacer lo correcto y eficiencia es hacer las cosas correctamente (Chase y Aquilano, 1995).

Pero la productividad y eficiencia que se le exige a las universidades no sólo tiene una dimensión económica, la Universidad actúa como un servicio público y por ende, no sólo es regulada por el mercado o los precios, sino que se enfrenta el desafío de la "eficiencia social", entendiendo por tal la capacidad de satisfacer, sin limitaciones ni discriminaciones de tipo alguno, la creciente demanda con una educación masiva de calidad, altamente pertinente ante los requerimientos de la sociedad como así también consciente de las carencias e inequidades que en esa sociedad se verifica (UNESCO, 1998).

Existe, no obstante, la creencia de que no es posible incrementar la calidad sin afectar de manera significativa la productividad y la eficiencia de la organización, empresa o sistema. Lo anterior es de especial relevancia al interior de las universidades donde el paradigma convencional es que sólo las universidades dotadas de mayores recursos pueden proporcionar una educación de calidad en comparación con universidades de menores recursos que pueden sólo aspirar a un desempeño mediocre en esta área.

Para identificar las variables o factores que inciden e inducen la calidad en el proceso docente, se hace necesario revisar la conceptualización de la actividad docente desde diferentes enfoques.

Cada enfoque o modelo representa las dimensiones o factores que configuran el proceso docente y las relaciones directas o indirectas que potencialmente pueden darse entre tales dimensiones. Desde la perspectiva del enfoque sistémico, la docencia es concebida como un sistema abierto que tiene una tarea principal que realizar para sobrevivir, la que representa su misión o razón de ser.

El sistema puede desarrollar su tarea principal únicamente mediante el intercambio de materiales con su medio ambiente., este intercambio consiste en varios procesos: la importación de recursos y materiales, la

conversión de ellos, el consumo de algunos bienes para el mantenimiento del sistema y la exportación de productos, servicios y desperdicios.

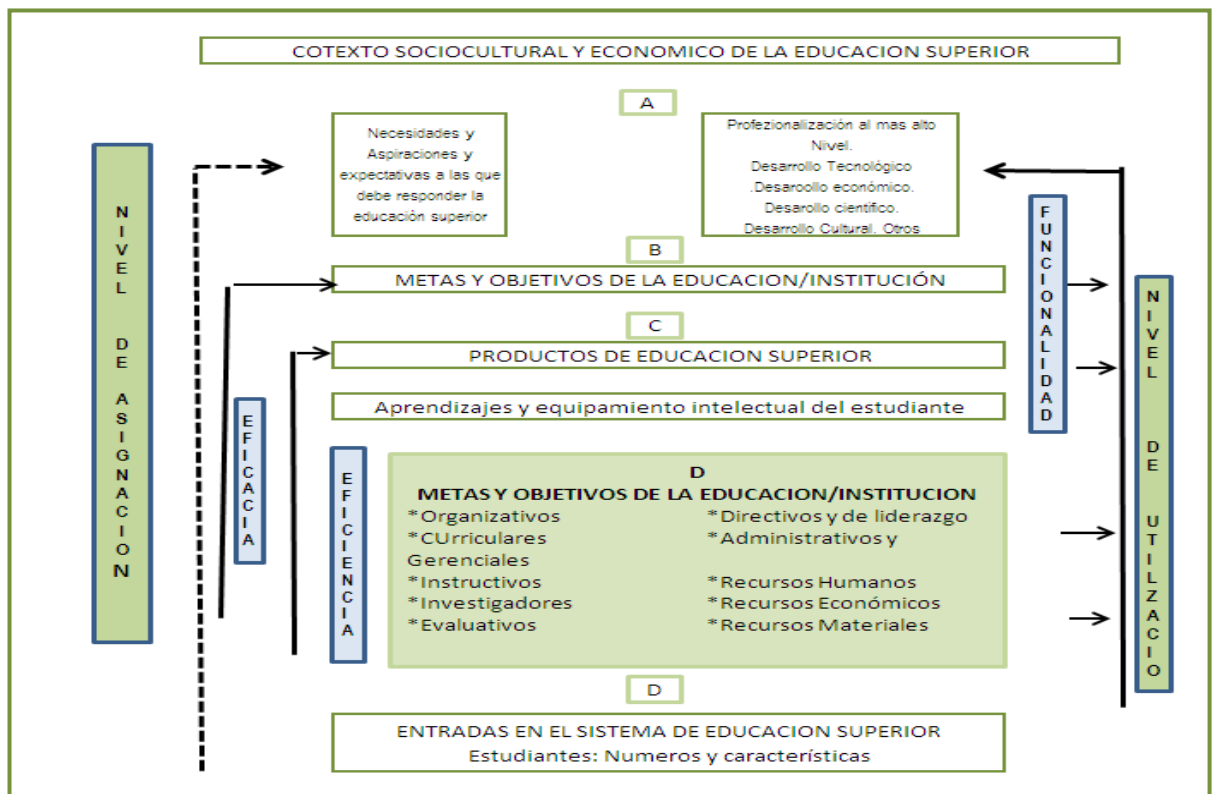
De la Orden (1997) propone un modelo que intenta abstraerse de las diferentes concepciones de la calidad docente, existentes de acuerdo al análisis planteado por Harvey y Green (1993), en el cual la calidad de un sistema educativo o de una institución, se definiría por un juicio de valor susceptible de apoyarse en múltiples criterios diferentes entre sí y, en ocasiones, contradictorios.

El modelo planteado permite superar la consideración aislada de las características específicas de los distintos elementos o componentes y centrar la atención en las relaciones entre los elementos de la educación universitaria o de instituciones concretas, integrados en un sistema.

Dado el enfoque sistémico adoptado, la calidad de la educación superior supone una relación de coherencia entre cada uno de los componentes del sistema. En unos casos, esta relación de coherencia o incoherencia será evidente, dada la proximidad estructural y/o funcional entre los componentes relacionados.

Tal es el caso, por ejemplo, de la relación postulada entre "Metas y objetivos de la educación universitaria" (B) y las "Necesidades sociales" (A); o entre "Productos de la educación Universitaria" (C) y "Metas y Objetivos" (B). En estos casos, la relación aparece como directa e inmediata. En otros casos, la relación sería menos evidente, como, por ejemplo, la supuesta entre "Procesos de gestión" (D) y "Necesidades sociales" (A). Aquí se trata de relaciones indirectas y mediatas. Pero cualquier ruptura en la red de coherencias entre componentes supondría una limitación más o menos severa de la calidad educativa. (De la Orden, 1997).

Gráfico N° 5 Modelo de Calidad Universitaria

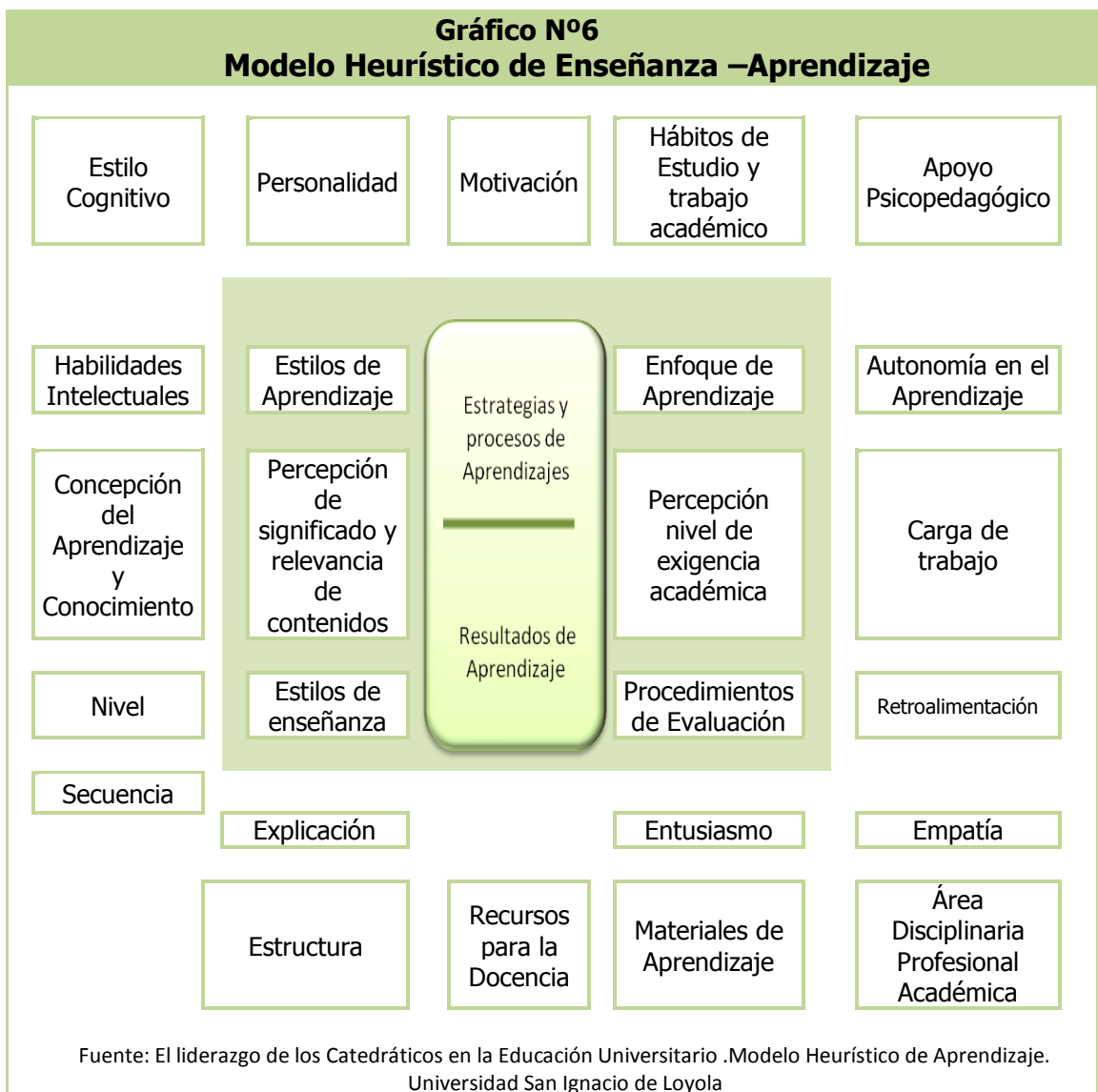


profesionales que respondan a las necesidades y expectativas económicas y sociales, en tanto que la calidad de la educación universitaria se identifica con un complejo constructo explicativo de valoraciones, apoyado en la consideración conjunta de tres dimensiones interrelacionadas: **funcionalidad, eficacia y eficiencia**, expresión, a su vez, de un conjunto integrado de relaciones de coherencia entre los componentes básicos de la educación o de una institución universitaria concebidos como un sistema.

- ▶ En primer lugar, la coherencia entre, por un lado, inputs, procesos, productos y metas y, por otro, expectativas y necesidades sociales define la calidad de la educación universitaria como funcionalidad.
- ▶ En segundo lugar, la coherencia del producto con las metas y objetivos define la calidad de la educación universitaria como eficacia o efectividad.

- En tercer lugar, la coherencia entre, por un lado, input y procesos y, por otro, producto, define la calidad de la educación universitaria como eficiencia.

Dentro del modelo, carece de sentido hablar de eficiencia, en ausencia de eficacia, y es dudoso considerar como eficaz una institución universitaria que logra unos objetivos poco relevantes para los estudiantes y para la sociedad, es decir, con un bajo nivel de funcionalidad.



Por otra parte, una universidad será considerada escasamente eficaz y funcional si solamente logra algunos de los objetivos con alta significación social, y falla en otros a causa de una deficiente distribución y uso de recursos docentes y de investigación. La calidad, en esta perspectiva, aparece como un continuo de forma escalar, cuyos puntos representan combinaciones de funcionalidad, eficacia y eficiencia, mutuamente implicados.

Su grado máximo, la excelencia, supone un óptimo nivel de coherencia entre todos los componentes principales representados en el modelo sistémico. (De la Orden, 1997).

Este modelo está centrado en el proceso enseñanza-aprendizaje y en sus dos actores principales; estudiantes y docentes, subrayando el rol de las percepciones y motivaciones que poseen ambos al participar e interactuar en dicho proceso.

Ambos actores desde sus perspectivas, atribuyen significados y valor a los contenidos a aprender, a los requerimientos y exigencias académicas, que los hace desplegar estrategias particulares de enseñanza y de aprendizaje y procedimientos de evaluación de esos aprendizajes.

El modelo está compuesto por nueve criterios, los que son, a la vez, de gestión y de autoevaluación de la gestión y se agrupan en dos categorías:

- Los criterios agentes, que reflejan el ¿cómo de la gestión?,
- Y los criterios resultados que permiten conocer y valorar lo que obtiene el centro (institución de educación) como efecto de su actividad.

Lo esencial del modelo europeo de gestión de calidad, adaptado a los centros educativos queda contenido en el siguiente enunciado emanado del Ministerio de Educación y Cultura de España: “ La satisfacción de los usuarios del servicio público de la educación, de los profesores y del personal no docente, y el impacto en la sociedad se consiguen mediante un liderazgo que impulse la planificación y la estrategia del centro educativo, la gestión de su personal, de sus recursos y sus procesos hacia la consecución de la mejora permanente de sus resultados”.

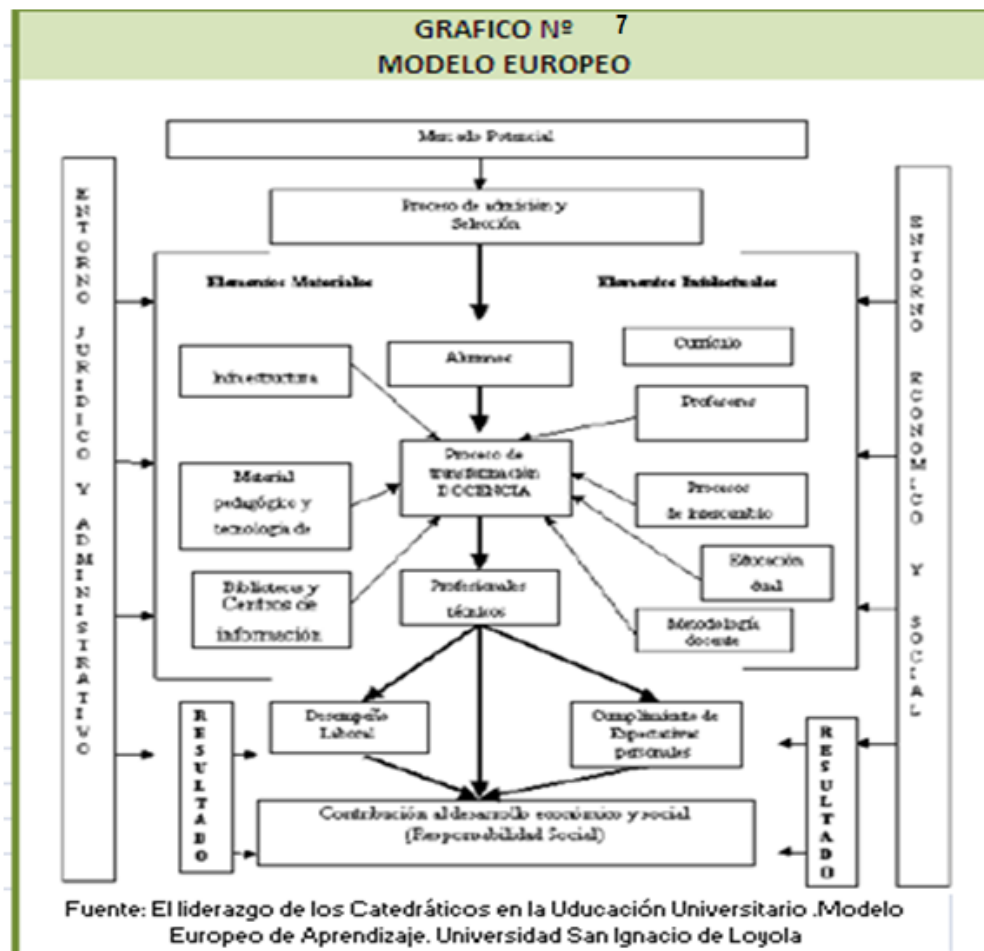
El modelo identifica una serie de características en los elementos claves de las organizaciones y propone que se comparen con ellas, analicen los puntos fuertes y las áreas de mejora y elaboren su planificación, asumiendo como objetivos la superación de sus deficiencias.

Para mayor incentivo presenta un sistema de puntuación, que facilita la comparación interna en períodos sucesivos y, también con otras organizaciones. Asimismo, combina de forma ponderada el interés por las personas con la importancia de los recursos, de los procesos y de los resultados.

De acuerdo a este enfoque, la efectividad de la labor docente de un profesor no es independiente de la consideración que de él posea sus conocimientos y maneje y dirija su clase, la eficiencia del aprendizaje de los alumnos está condicionada por el clima escolar de que goce la institución de educación; ambas circunstancias están afectadas por el liderazgo de la dirección y por la eficacia de la acción directiva y éstos, a su vez, son estimulados por los buenos resultados y por el reconocimiento y apoyo de la comunidad educativa. De ahí la necesidad de situar las acciones de mejora de la calidad en una perspectiva de gestión suficientemente amplia.

Pero, además, la aplicación del modelo va asociada a la implementación de un proceso de autoevaluación que permite valorar el progreso de la organización y establecer planes de mejora.

Modelo Europeo de Gestión de Calidad en Educación



Este enfoque aporta una estructura sistémica para una gestión de calidad que permita a la institución educativa, aprender mediante la comparación consigo mismo y le ayuda en la planificación, en la definición de estrategias, en el seguimiento de los progresos conseguidos y en la corrección de los errores y de las deficiencias.

El modelo EFQM es un modelo normativo, cuyo concepto es la autoevaluación basada en un análisis detallado del funcionamiento del sistema de gestión de la organización usando como guía los criterios del modelo.

Este modelo, desarrollado en el Instituto Tavistock de Londres, permite describir a la docencia como un sistema, compuesto a su vez por un "Subsistema Tecnológico" (infraestructura física, instalaciones, máquinas y equipos, procesos de elaboración, materiales, métodos, procedimientos, normas, layout, etc.) y un "Subsistema Social" (personas y relaciones entre las personas y los grupos que deben realizar los trabajos o prestar servicios).

La tecnología y el sistema social interactúan entre sí y cada uno condiciona, y en algunos casos determina, la eficiencia o satisfacción del otro.

De acuerdo a éste enfoque cualquier cambio producido en los componentes tecnológicos afectará, en mayor o menor medida, la satisfacción de las personas que componen el subsistema social y a la vez, cualquier cambio que se manifieste en el componente humano incidirá en el empleo de la tecnología y, consecuentemente, en la calidad y productividad lograda por el sistema.

El enfoque socio técnico toma en cuenta la importancia de una tecnología y estructura adecuadas para el trabajo de la organización, pero también examina las relaciones entre la tecnología y las cualidades humanas de los partícipes en el sistema.

Estas relaciones varían y requieren de análisis constante. Así, el punto de vista Tavistock incluye tanto lo psicológico y lo social, como lo tecnológico.

Proceso de docencia en la educación superior

Tomando como punto de partida los enfoques antes descritos, se propone un modelo del proceso de docencia, en el cual se identifican diversos factores o variables, que permitirán alcanzar resultados, los cuales deberán ser de calidad, no obstante los procesos que generan esos resultados también deben cumplir niveles de excelencia y productividad.

En este contexto, la calidad de la docencia, queda definida como lograr la formación de un profesional o técnico de nivel superior. No obstante para ser considerada de calidad, la docencia deberá satisfacer los siguientes requerimientos:

- ▶ La docencia será de calidad si logra cumplir con las expectativas del egresado sea éste técnico, profesional, licenciado, graduado o posgraduado.
- ▶ Las expectativas están referidas a desarrollo intelectual, mayor status, movilidad social y mejores ingresos.
- ▶ La docencia será de calidad si logra mejorar el desempeño laboral del egresado a través del desarrollo de competencias requeridas por las organizaciones y empresas. La docencia será de calidad si el egresado es capaz de efectuar un aporte efectivo a la sociedad contribuyendo a su desarrollo y crecimiento económico y social.

La formación de profesionales y técnicos implica un proceso de transformación, que es el proceso de docencia, el cual a su vez requiere de subprocesos, los que se pueden dividir en dos tipos; aquellos que afectan la percepción sociocultural aportando imagen, status y prestigio a la institución de educación y los que conducen a resultados concretos y traducibles en competencias cognitivas, competencias meta cognitivas y

competencias sociales así como de la correspondiente disposición afectiva en los alumnos participantes del proceso.

Elementos del Modelo

La existencia de tres elementos o variables; un elemento es el propio alumno y los otros dos actúan directamente sobre él, denominados elementos materiales y elementos intelectuales. Cada uno de los elementos identificados debe ser considerado producto o representativo de un proceso que lo sustenta.

Los alumnos son considerados dentro del enfoque propuesto, no como insumos o entradas a un sistema, sino como participantes de un proceso de transformación.

El proceso de docencia está afectado por el proceso de enseñanza-aprendizaje y la interacción alumno-docente, en la cual intervienen factores de tipo psicosociológico; tales como motivación, liderazgo, estilos de aprendizaje y percepciones.

Evaluación de la calidad y productividad en la docencia de la Educación Superior

Los requerimientos de calidad y productividad aplicados a un proceso de docencia implican no sólo identificar y comprender el comportamiento de las variables que inciden en este proceso, sino que también determinar el nivel mínimo de calidad y productividad necesarios para garantizar una educación superior eficaz y eficiente, y por otro la continuidad y desarrollo de la Institución.

El nivel de calidad es un concepto que puede ser medido y evaluado "per se" (normativo) o en términos relativos: comparación con pares, percepción de los usuarios e interesados, etc. Otro tema relevante es definir qué es más importante: alcanzar un cierto nivel de calidad o evolucionar en un contexto dinámico. Estos conceptos relativos,

intangibles y muchas veces subjetivos, no permiten una evaluación concreta y/o absoluta, lo que obliga al diseño de mecanismos de control diferentes. El resultado de ello es la creación de "indicadores" que permiten relacionar funcionamiento, recursos y resultados respecto a actividades, eventos, procesos, unidades organizacionales y otros componentes de la institución.

Las universidades pueden y deben tener más calidad pero, además, necesitan tener evidencias de ello para justificar ante quienes les proporcionan recursos (sean éstos las autoridades estatales o sus usuarios), que sus aportes están siendo bien utilizados.

La evaluación de la docencia en instituciones de educación superior debe constituir un valioso instrumento que proporcione elementos de juicio para analizar a fondo los procesos educativos, convirtiéndose en un proceso que arroje información para promover y asegurar la mayor calidad, eficiencia, productividad y pertinencia de las acciones y resultados de la docencia.

Desde la década de los años 70 se ha propuesto la utilización de indicadores para definir de una manera objetiva la calidad, eficiencia y productividad de la educación superior y como un mecanismo a través del cual las instituciones pudieran dar cuenta del cumplimiento de su responsabilidad educativa (accountability).

Desde la óptica de la evaluación se han buscado diferentes definiciones para el término "indicador". Es así como en un trabajo realizado por OCDE, Institutional Management in Higher Education Programm, se define indicador como "un valor numérico utilizado para medir algo difícil de cuantificar". Por su parte Ortiz define este término como un instrumento que es utilizado para medir, comparar, dar seguimiento y apoyar el avance de resultados y representan medidas sobre aspectos que no son directamente mensurables.

Sin embargo, la realidad de un sistema educativo es enormemente compleja, por lo que ningún indicador particular podría abarcarla en su globalidad. Particularmente en el ámbito de la docencia en Educación Superior, la complejidad se refiere a qué tipo de evaluación resulta más adecuada, dada la naturaleza del objeto de estudio que constituye la calidad y productividad de dichas instituciones.

Para intentarlo se necesitan muchos indicadores, que en conjunto cubran sus múltiples dimensiones.

Es fácil contar con información sobre el número de docentes, el de alumnos o el de libros en la biblioteca, y construir indicadores como el de alumnos por docente o el de libros por alumno. Sin embargo, no se cuenta habitualmente con información suficiente para evaluar aspectos más complejos, pero esenciales si se quiere tener una visión completa de la calidad, tales como el grado en que se logran efectivamente los objetivos curriculares, tanto en el dominio cognoscitivo como, con mayor dificultad aún, en el afectivo.

Los indicadores tienen el atractivo de su claridad pero su limitante radica en que no es posible traducir, con precisión, las complejidades del proceso de interacción que se da en la docencia a términos numéricos. Es por esta razón, solamente se proponen indicadores de evaluación de la calidad y de la productividad para algunas áreas, ya que en otras, por su fuerte contenido subjetivo, no es posible establecer indicadores y menos aún estándares.

Fundamentación Filosófica.

Fundamentar sobre los orígenes del hombre, los procesos de transformación por los que ha atravesado toda la humanidad, nos permitirá comprender la posibilidad de educarse que tiene el ser humano,

desde el punto de vista histórico y a través del análisis del aporte filosófico al hecho educativo.

Las corrientes filosóficas de siglos pasados, constituyen la fundamentación de todos los preceptos modernos, que con el paso de los años han ido cambiando en sus posturas analíticas, más no en su contenido científico,

Congruente con nuestros análisis previos realizados sobre Competencia, y Calidad educativa, nuestro fundamento se sustenta en **el Materialismo Dialéctico de Carlos Marx;**

Para hablar de materialismo dialéctico, debemos empezar primero por aclarar el pensamiento de uno de los precursores de la Dialéctica, como es el pensamiento de Hegel.

Hegel, Georg Wilhelm Friedrich, planteó una de la doctrinas más complejas y ambiciosas de la historia de la filosofía de su época, caracterizada por el racionalismo, pero lo fundamental de su teoría es el concepto de **Dialéctica**, que supone el método para llegar al conocimiento, considerándolo como un proceso histórico que tiende al absoluto y que se identifica con el ser real y verdadero.

Consideró diversos productos del espíritu objetivo, como el derecho, la religión y la ética, que culminan en su teoría del Estado, al que concibe como una encarnación del espíritu, primero del pueblo, luego del mundo.

Para Hegel (1770-1831) existe lo absoluto, lo incondicionado, y ese absoluto que es eterno, inmaterial, es la razón, y constituye la esencia misma del ser. La manifestación de esa esencia constituye el mundo, la historia, la cultura de la humanidad y el hombre, por medio de la intuición intelectual se puede aprehender directamente la esencia de ese absoluto.

Hegel representa al intelectual puro, lógico, racional y frío, afirmaba que lo único que existe es la razón y todo lo demás son manifestaciones de ella.

La razón para Hegel significa una potencia dinámica, llena de posibilidades que transcurre en el tiempo; la razón por lo tanto es el origen de la realidad; y así mediante el estudio de la lógica, o sea de las operaciones que la razón requiere, va realizando sus tesis, luego las antítesis, luego otra tesis superior y así la razón misma va manifestándose en las formas materiales, en las matemáticas, en la física, en los seres vivos, en el intelecto, en la psique, en el hombre y en la historia.

Carlos Marx (Tréveris Alemania, 1818) enuncia su teoría del método del conocimiento como el “**Método Dialéctico**” opuesta a la Hegel pues dice “Es el método que considera a las cosas y los fenómenos y sus reflejos mentales, los conceptos en sus mutuas relaciones y en movimientos, en su nacimiento, desarrollo contradictorio y desaparición, los fenómenos ocurren de acuerdo a las propias leyes de la naturaleza y de la sociedad.

La dialéctica es el método científico del conocimiento y análisis de la naturaleza, la sociedad y el pensamiento, en sujeción a las leyes, principios y categorías; no es posible producir ciencia independientemente de las leyes y categorías de la Dialéctica.

El materialismo que postula Marx tiene una significación práctica que lo opone simultáneamente al idealismo de Hegel pero también al materialismo 'clásico'.

1. Marx se ubica en una posición cercana a Feuerbach quien criticaba a Hegel por haber convertido al hombre en puro espíritu en lugar de considerarlo un ser real y concreto.

2. Él criticaba el materialismo clásico, por considerarlo abstracto y mecanicista, reduciendo la materia a leyes mecánicas (el mecanicismo estricto parecía superado por la ciencia del siglo XIX con la química, la biología y la teoría de la evolución). También señalará que el materialismo clásico carece de un carácter dialéctico e histórico.

El aspecto diferencial más importante, es que considera a la realidad únicamente como objeto de contemplación, en tanto el pensar es posterior al ser y las ideas son puro reflejo de la realidad de modo tal que el hombre es un ser pasivo y contemplativo.

1. Contra el idealismo: afirma la independencia de la naturaleza exterior respecto al pensamiento.

2. Contra el materialismo mecanicista y Feuerbach: afirma que no es posible separar la Naturaleza respecto del hombre. El hombre no es contemplativo sino activo, transforma la naturaleza y la naturaleza real es la transformada por el hombre de manera que se introduce en el devenir histórico.

El materialismo histórico de Marx supone la negación de la autonomía de las ideas respecto de las condiciones de la existencia humana y también el carácter dialéctico e histórico de esa base material. Engels lo define de la siguiente manera:

La concepción de la historia universal que ve la causa final y la fuerza propulsora decisiva de los acontecimientos históricos importantes en el desarrollo económico de la sociedad, en las transformaciones del modo de producción y de cambio, en la consiguiente división de la sociedad en distintas clases, y en las luchas de estas clases entre sí Engels, Del socialismo utópico al socialismo científico.

Engels, en efecto, considera que Marx es el creador de este materialismo y (junto a la teoría de la plusvalía) conforma su mayor hallazgo científico. En rigor, no se trata de una teoría filosófica sino sociológica.

1. La estructura económica constituye la base real de la sociedad.
2. Tal estructura está constituida por las bases de producción, que son las relaciones que se establecen entre los hombres de acuerdo con su situación respecto a las fuerzas de producción. Jurídicamente se expresan a través de las relaciones de propiedad. Dentro de un sistema capitalista, la burguesía es la propietaria de los medios de producción, y el trabajador solo posee la fuerza de trabajo (relaciones que son diferentes en un régimen de esclavitud o servidumbre)
3. Las fuerzas productivas están dados por el trabajo y los medios de producción. Las fuerzas productivas se mueven dentro del marco formado por las relaciones de producción.
4. La estructura económica determina o condiciona una superestructura constituida por las formas de conciencia o formas ideológicas que no son sino el conjunto de representaciones (ideas, mitos, símbolos) y valores de la sociedad en un momento en particular. La ideología dominante en cada momento corresponde a la ideología de la clase también dominante de manera tal que justifica la estructura económica de ese momento.
5. El conflicto aparece en función del desarrollo normal de las fuerzas productivas, las cuales ya no encuentran un contexto adecuado sino solo problemas en las relaciones de producción. De ese modo aparece la fase de revolución social que transformará la superestructura ideológica. Marx postula que el desarrollo del sistema capitalista de producción conduce inevitablemente a la superación de la sociedad burguesa y de la propiedad privada.

6. No es la razón lo que conduce la historia como puntualiza Hegel, sino que es conducida principalmente (aunque no exclusivamente) por las fuerzas de producción, especialmente, el trabajo humano. En síntesis, el hombre es el principal actor de la historia, historia que solo puede avanzar a través de las contradicciones y luchas. Y en esa lucha, las formas de conciencia (la conciencia de clase) tienen un papel significativo (aunque no excluyente ni prioritario)

La palabra Dialéctica procede del griego dialegomai, que significa diálogo, conversación polémica. La dialéctica era la manera de llegar a la verdad mediante la discusión y la lucha de opiniones, tratando de descubrir contradicciones en las argumentaciones del interlocutor.

Hegel estableció que un desarrollo no es en línea recta, sino espiral, un desarrollo a saltos, transformaciones de cantidad en calidad, de impulsos dados por contradicciones, de interdependencia e íntima concatenación de todos los aspectos de cada fenómeno

La dialéctica considera las cosas y las ideas en su encadenamiento, en sus relaciones mutuas, en su acción recíproca y la modificación que de ello resulta, su nacimiento, su desarrollo y su decadencia.

El método dialéctico constituye el método científico de conocimiento del mundo.

- Proporciona la posibilidad de comprender los más diversos fenómenos de la realidad.
- El método dialéctico al analizar los fenómenos de la naturaleza, de la sociedad y del pensamiento permite descubrir sus verdaderas leyes y las fuerzas motrices del desarrollo de la realidad

Características de la Dialéctica

- a) Todo está unido, nada está aislado, hay una conexión universal

- b) Todo cambia. La realidad está en constante transformación. Lo viejo parece mientras surge lo nuevo. El cambio es debido a la lucha de las fuerzas contrarias en la esencia de las cosas.
- c) El mundo objetivo es gobernado por múltiples leyes

Categorías de la Dialéctica

Estas son el producto de la generalización de la experiencia multiseccular del hombre, adquirida por el conocimiento en su actividad laboral.

Las categorías son el producto de la práctica y del conocimiento, su importancia es máxima en las actividades prácticas y cognoscitivas.

► Lo particular y lo general

- Cada persona, objeto o fenómeno individual del mundo material, constituye lo que es singular
- Ningún objeto singular existe por sí mismo, no se encuentra desvinculado de los demás fenómenos, objetos y personas.
- Pero tienen características que son idénticas a las de todos los seres humanos, del mismo modo de los objetos y fenómenos que tienen sus características comunes con los otros sin que pierda sus características individuales.

► El contenido y la forma

- **El contenido** se refiere al conjunto de elementos y procedimientos que constituyen un objeto y un fenómeno dado
- **La Forma** es la estructura u organización del contenido.

La forma no es un agregado externo que se relacione con el contenido, si no es algo propio e inherente al mismo.

En los fenómenos sociales, también están presentes el contenido y la forma. Ejemplo: Las fuerzas productivas constituyen el contenido y las relaciones de producción constituyen la forma

► **La esencia y el fenómeno**

- **La esencia** es la expresión del principal aspecto intrínseco exclusivo de los procesos. ¿Cuál es la esencia de la religión, de la educación, del trabajo?
- **El fenómeno** es la manifestación externa y directa de la esencia, es la forma en que ésta se pone al descubierto.
¿Cuál es la esencia del desarrollo económico? Progreso, desarrollo de vida, satisfacción de necesidades, bien común.

¿Y cómo se observa este fenómeno del desarrollo económico? Construcción de fábricas, escuelas, hospitales, progreso técnico, viviendas, mejores salarios, etc.

► **Causa- efecto**

- **Causa** El fenómeno o conjunto de fenómenos entrelazados que proceden y promueven el nacimiento de un nuevo fenómeno.
- **Efecto** El fenómeno generado por la acción de la causa.
La causa siempre es anterior al efecto.

► **Necesidad y causalidad**

- **La necesidad** proviene de la esencia de la naturaleza intrínseca del fenómeno en desarrollo.

- La causalidad no proviene de la naturaleza, intrínseca del objeto dado, la causalidad no aparece sin causa.
- La causa no reside intrínsecamente en el objeto mismo, sino que se encuentra fuera de él. En las condiciones y situaciones que le rodean.

Entre la necesidad y la casualidad existe una interdependencia dialéctica.

► **Posibilidad y realidad.**

- Lo nuevo, no surge súbitamente, primero aparecen las premisas o condiciones que determinan su origen, después éstas se desarrollan y perfeccionan bajo la norma de las leyes objetivas, surge un nuevo objeto o fenómeno.
- Las premisas del origen, de lo nuevo son conocidas con el nombre de posibilidad.

Ejemplo: Todo estudiante universitario tiene la posibilidad de formarse y graduarse en un profesional. El profesional es una realidad. La realidad es una posibilidad ya cumplida.

Fundamentación Pedagógica

El conjunto de saberes de la educación de los cuales se encarga la Pedagogía, no solo como un fenómeno social, sino como parte de la humanidad, pues a través de los tiempos, ella sugiere a lo largo de su desarrollo y evolución la mejora de la calidad humana, el descubrir una mentalidad exitosa o el estudio de una metodología adecuada de trabajo, el sentido de investigación involucrada en el entorno natural, cultural etc., siempre en función del objeto de estudio, como lo es la Educación.

La correcta aplicación de la pedagogía permitirá mejorar los resultados del aprendizaje del estudiante. En función del tema de investigación es entonces adecuado tratar algunas corrientes en este sentido.

El Constructivismo en la educación.

El constructivismo es una teoría epistemológica que habla del origen y transformación del conocimiento, mediante un proceso dinámico e interactivo, el ser humano en forma individual y colectiva, construye sus ideas sobre su medio físico, social o cultural; esta construcción que hace el individuo nace de sus experiencias previas, y de las relaciones que realiza con su medio entorno y esa interacción social se transforma en su fundamento.

Esta transformación del individuo, es el resultado de un proceso de construcción o reconstrucción de la realidad, producto de la interacción con el mundo. Existen dos modalidades básicas de construcción de esa realidad; la radical en atención a reconocer que se aprende mediante una secuencia uniforme de organizaciones internas, y la social en que aprender es más bien una experiencia compartida que individual.

Los elementos que integran un modelo educativo basado en el constructivismo son metodologías en relación a los alumnos, el ambiente personalizado y auto-gestión basado en el respeto y la firme convicción de las capacidades de los alumnos son considerados potencializados para construir conocimientos, y el docente como promotor, guía del proceso.

Para muchos autores, el constructivismo constituye ya un consenso generalizado entre los psicólogos, filósofos y educadores, sin embargo, algunos opinan que tras ese término se esconde una excesiva variedad de matices e interpretaciones que mantienen demasiadas diferencias, de

hecho algunos autores han llegado a hablar de los constructivismos (André Giordan), ya que mientras existen versiones del constructivismo que se basan en la idea de la asociación como eje central del conocimiento como Robert Gagné o Bruner), otros se centran en las ideas de “asimilación y acomodación”, o en la importancia de los puentes o relaciones cognitivas , David P.Ausubel), en la influencia social sobre el aprendizaje.

Algunos autores han planteado la imposibilidad de obtener consecuencias pedagógicas claras de constructivismo, por no ser esta estrictamente una teoría para la enseñanza, sin embargo, la verdad es que no es posible comprender las líneas actuales que impulsan la enseñanza moderna, sin recurrir a las aportaciones del constructivismo. Los esfuerzos logrados en materia de educación, responden a una aplicación de modelos constructivistas de aprendizaje.

Ideas fundamentales del constructivismo

Entre las ideas fundamentales que caracterizan al constructivismo, está la de las **ideas previas**, entendidas como construcciones o teorías personales, que en ocasiones han sido también calificadas como concepciones alternativas o preconcepciones.

Otra idea generalmente atribuida a las concepciones constructivista es la del **conflicto cognitivo** que se da entre las concepciones alternativas y constituirá la base del cambio conceptual, es decir, el salto desde una concepción previa a otra que se construye, para lo cual lógicamente se necesitan cumplir ciertos requisitos.

Como consecuencias de esa concepción del aprendizaje, el constructivismo ha aportado con metodologías didácticas propias como los mapas y esquemas conceptuales, tan utilizados hoy en día; la idea de actividades didácticas como base de la experiencia educativa, y ciertos procedimientos de identificación de ideas previas, la integración de la

evaluación en el propio proceso de aprendizaje, los programas entendidas como guías de la enseñanza.

Aprendizajes significativos

(A.J. Cañas. J.D. Novak, 2004) “P.Ausubel, indica que el reconocimiento de las estructuras y organizaciones previas que posee el individuo en materia de conocimiento y que está en relación a los nuevos conocimientos se establece en la significación de los mismos. La existencia de un cognitivo previo, junto a sus experiencias, le dan un sentido específico y relacionado, del nuevo conocimiento en adquisición a fin de saber y convertirlo en su propia realidad cognitivas saber y convertirlo en su propia realidad cognitiva. p.98)

El aprendizaje significativo se posesiona en un marco de referencia conceptual y temporal del individuo, a quién el cúmulo de información no le es de relevancia, en tanto que no le da una vinculación organizada y propia con su saber anterior para reafirmarlo o modificarlo.

En esta teoría, el rol del maestro es preponderante, él debe de conocer las estructuras de aprendizaje que el alumno posee en el proceso cognitivo, tales como imágenes, símbolos, conceptos, etc., a fin de saber cómo dar una continuidad pertinente; por otro parte el alumno requiere una disposición para relacionar sustancialmente y no arbitrariamente el nuevo material.

El aprendizaje significativo entonces es reconocer en el estudiante a un ser humano integral, no sólo por su rol en el proceso educativo, sino y como parte de una familia, de una sociedad en sus diversas dimensiones, por lo que debe de existir una relación cercana entre el estudiante y el maestro.

Se podría ejemplificar esta posición educativa como, la práctica común que el estudiante realiza en un seminario de discusión, él tiene la

responsabilidad de procurar el conocimiento previo vía investigación, lectura u otros medios que le generarán conocimientos, y que con la orientación del profesor, y el hecho de compartir con sus compañeros de clase, le permitirán ir adquiriendo una significación en su saber propio.

Fundamentación Psicológica

Psicología Cognitiva

El concepto de psicología cognitiva fue utilizado por primera vez por Neisser, en su libro de psicología cognitiva, que dio lugar a una nueva corriente de investigación. La investigación científica de los procesos cognitivos superiores, fue creciendo aceleradamente, y su importancia relevante.

Ulric Neisser en su manual Psicología cognitiva, de 1967: La psicología cognitiva se refiere a todos los procesos mediante los cuales la entrada [input] sensorial se transforma, reduce, elabora, almacena, recupera y utiliza de tal forma que la nuevos procesos como la psicología de la memoria, del lenguaje, del pensamiento, los procesos de aprendizaje basados en la PNL entre otros; esto ha dado lugar al desarrollo de programas informáticos con procesos cognitivos, la neuropsicología, la inteligencia artificial, constituyen un conjunto interdisciplinario aún por descubrir.

Psicología de la educación

Se refiere al estudio de los del comportamiento de los individuos y grupos sociales en los ambientes educativos, bajo un proceso científico de estudio. La psicología de la educación no sólo se ocupa de un determinado objeto de estudio, sino que por el contrario involucra a todos

y cada uno de los actores del proceso educativo; los docentes, estudiantes, directores, el entorno social.

Las áreas de estudio de la psicología de la educación superponen inevitablemente con otras áreas de la psicología, como la psicología del desarrollo, la psicología social, la evolución psicológica y la orientación psicopedagógica.

Edward lee thordndike, es considerado el primer psicólogo de la educación, en su libro Psicología de la educación (1903) promulgan sus investigaciones científicas y cuantitativas, en 1913-1914 publica tres volúmenes donde resume su investigación científica de la psicología relevante para la educación, hizo importantes aportes a estudio de la inteligencia y de la medida de las capacidades, a la enseñanza de las matemáticas, de la lectura y escritura, y a cómo lo aprendido se transfiere de una situación a otra. Su aporte al desarrollo de la teoría del aprendizaje que describe como los estímulos las respuestas se conectan entre sí.

A partir de los años 60, se desarrolló aceleradamente la psicología de la educación, debido a los cambios sociales que se manifestaron en las sociedades más avanzada, dando lugar a la expansión de la educación formal al conjunto de las poblaciones, a clases sociales y a segmentos de edad históricamente ignorados por los caducos sistemas educativos, lo que provoco y generó grandes efectos sobre el desarrollo y profesionalización de la psicología educativa.

De allí radica la importancia de involucrar los cambios y transformaciones dados en la psicología educativa, en los procesos investigativos en educación, tanto así que hoy en día, no sería posible el desarrollo de proyectos de educación sin la complicidad de los psicólogos de la educación.

Fundamentación Andragógica

Los procesos de aprendizaje varían de acuerdo a las edades. En edades tempranas los niños se someten al sistema educativo, mientras que los adultos, con mayor o menor intensidad, buscan el conocimiento para su inmediata aplicación práctica que les permita generar cambios o mejoras a sus actividades, tareas, oficios o profesiones. Hoy se confirma que el individuo se mantiene en un permanente proceso de aprendizaje.

La ciencia y el arte de instruir y educar permanentemente al hombre, en cualquier período de su desarrollo psico-biológico y en función de su vida natural, ergológica y social, no basta proveer de educación únicamente a las juventudes, es fundamental crear sistemas de educación continua para lograr el desarrollo de las sociedades, a través del aprendizaje permanente, el mejorar las condiciones de vida del individuo dentro de las sociedades, como un proceso de mejoramiento continuo.

Definiciones de Andragogía

Tanto la Andragogía como la pedagogía persiguen un mismo fin que es el enseñar independientemente de la edad, comparte en sus inicios teorías que les permiten sustentarse por lo cual se puede concluir que si utilizamos pedagogía en los niños y adolescentes, Andragogía en las personas adultas

Nada impide que se utilice pedagogía en personas adultas por ejemplo cuando se alfabetiza y Andragogía cuando en el nivel secundario se envían a realizar tesis de investigación, todo dependerá del momento y de la decisión o capacidad del docente para elegir cualquiera de las dos sin que en ello influya la edad de una persona.

Ernesto Yturralde define a la Andragogía como la disciplina que se ocupa de la educación y el aprendizaje del adulto, a diferencia de la Pedagogía, que se ha aplicado tradicionalmente a la educación del niño.

De una manera concisa, se podría decir que “Andragogía es al adulto, como pedagogía al niño”. El niño se somete al sistema, el adulto busca el conocimiento para su aplicación inmediata, lo cual le permite obtener frutos en el menor tiempo.

Su objetivo fundamental es buscar mayor competitividad en la actividad que realiza, más aun si el proceso de aprendizaje es patrocinado por una organización que espera mejorar su posición y sus competencias laborales, entendidas como el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes orientadas a un desempeño superior en su entorno laboral, lo cual incluye el cumplimiento de tareas, actividades y responsabilidades para el logro de los objetivos buscados.

Los criterios que empleamos para determinar el concepto de adulto son:

- ❖ La aceptación de sus responsabilidades.
- ❖ El equilibrio de la personalidad.
- ❖ El predominio de la razón.
- ❖ La evolución psicofísica en las dimensiones morfológicas-corporales, de sus sentimientos y sus pensamientos.

Félix Adam (1921-1991)

Educador venezolano de gran trayectoria, no sólo describió en su obra los principios de la Andragogía, sino también creó programas para adultos que se pusieron en práctica en otros países como República Dominicana y Panamá.

Define Andragogía como: La ciencia y el arte de instruir y educar permanentemente al hombre, en cualquier período de su desarrollo psicobiológico y en función de su vida natural, ergológica y social” (1977). La ergología es el estudio de los efectos psicológicos del trabajo, de los patrones del trabajo, en especial de las causas del impacto del estrés en el trabajo y las funciones desempeñadas.

Principios de la Andragogía

La Andragogía consta de ocho principios, dos generales y seis específicos, los cuales se presentan a continuación:

► Principios generales de la Andragogía

Horizontalidad. Permite a los participantes y al facilitador mantener una interacción en su condición de adultos, en la que aprenden, se respetan mutuamente y valoran la experiencia de cada uno en un proceso educativo de continuo enriquecimiento y realimentación.

Participación. Según Adam (1987), es “la acción de tomar decisiones en conjunto, tomar parte con otros en la ejecución de una tarea determinada”. Para el logro de resultados efectivos la participación requiere de: madurez, reflexión, actividad crítica y constructiva, interacción, confrontación de ideas y experiencias, creatividad, comunicación y realimentación constante y permanente

► Principios específicos de la Andragogía

1.-Necesidad de conocer al adulto. Conocer las condiciones socioeconómicas y afectivas de los adultos es vital para determinar

sus reales necesidades de aprendizaje. Estas condiciones van a permitir elaborar programas de educación continua que les permitan no solo desarrollar habilidades y destrezas en campos específicos, sino iniciar procesos de mejoramiento personal, profesional y laboral

2.-Auto-concepto. En contraste el sistema tradicional de aprendizaje para niños y ambientes formales de educación, los adultos no requieren ser auto-dirigidos. Su auto-concepto los lleva a guiarse por su propia voluntad. Son renuentes a las situaciones en que el facilitador o el diseño de los programas los limitan. El adulto es capaz de dirigir su vida y de conformar su entorno sobre bases razonables, limitaciones, deseos, fortalezas, compromisos y necesidades. El adulto no solo quiere aprender conocimientos, sino también modos de actuar, habilidades, destrezas, que requiere para participar de forma oportuna, activa y efectiva en el diseño y desarrollo de sus condiciones de vida personal y profesional. Por ello las experiencias de aprendizaje deben ser atractivas y significativas, en el sentido de que le provean destrezas para la solución de situaciones de la vida cotidiana.

3. Experiencia previa. Los adultos han acumulado experiencias previas que les sirven como recursos de aprendizaje, así como una amplia plataforma de la que logran relacionar y adaptar nuevos aprendizajes.

4. Disposición para aprender a superarse. Los adultos están dispuestos a aprender para cumplir con sus papeles en la sociedad como líderes, trabajadores, esposos (-as), padres o madres. Su rapidez para aprender se orienta cada vez más hacia las tareas y responsabilidades sociales.

5. Inclinación para aprendizaje basado en la solución de problemas. Los adultos buscan aprendizajes aplicables, tangibles, obtenibles y alcanzables. Los niños tienen una orientación centrada en materias para el aprendizaje, los adultos tienen una tendencia a mantener una orientación centrada en situaciones, problemas, decisiones y mejoras permanentes. Los niños llegan a dominar con grandes destrezas los contenidos, para ser promovidos al grado superior y continuar con su proceso. Sin embargo, los adultos buscan los conocimientos para desarrollar las habilidades que necesitamos aplicar a situaciones o problemas a los que nos confrontamos en la vida real en nuestras actividades y labores cotidianas. La perspectiva del tiempo en los adultos cambia, hacia individuos que buscan conocimientos para una aplicación de manera inmediata, que vaya de la mano con los objetivos de nuestras actividades o para las empresas para las cuales trabajamos.

6. Motivación para aprender como una forma de progresar en la vida. La persona adulta siente el deseo de aprender en función de todo aquello que le interesa y piensa que debe responder con acierto a las variadas exigencias que le impone la compleja sociedad en la cual interactúa. Los adultos están motivados a aprender por factores internos, como el desarrollo de la autoestima, recompensas como aumentos de sueldo, ascensos, necesidades evolucionadas, descritas por Abraham H. Maslow en su teoría "Jerarquía de necesidades". Eventualmente se pueden encontrar personas que buscarán evitar participar en los procesos de aprendizajes por varios factores como temores, falta de seguridad, vergüenza, entre otros.

Fundamentación Sociológica.

Las naciones de todo el mundo, hoy en día centran sus expectativas en la Educación, preponderando su influencia en la Sociedad, el estudio de los procesos cognitivos ha permitido grandes avances en el campo educativo, y el impacto de los últimos avances tecnológicos y su vertiginosos cambios, obliga a los Políticos, investigadores y Educadores, a adaptarnos a los cambios educacionales, para garantizar a las generaciones venideras un verdadero cambio cultural de equidad y desarrollo socio-económico a largo plazo y en beneficio de la sociedad a la cual se pertenece como ser humano.

Émile Durkheim, fue considerado el padre de la sociología, es considerado como el iniciador de la disciplina con sus obras *Educación y sociología*, *La educación: su naturaleza, su función* y *La evolución pedagógica en Francia*, publicadas después de su muerte en 1917.

La **sociología de la educación** debe distinguirse de la *pedagogía social*, que es una disciplina pedagógica cuyo objetivo es la educación social del hombre, y de la *sociología educativa* cuya intención, fundamentalmente moral, ha sido la de perfeccionar la conducta del hombre como ser social y a su vez la de mejorar la sociedad.

La **sociología de la educación** se caracteriza por ser una sociología especial.

Es decir, es una de las ciencias sociológicas (como también la sociología de la familia, la sociología del trabajo, la sociología de la religión) que se ocupan de alguno de los aspectos concretos de lo social. En este sentido es una rama de la sociología general, coordinada con las otras sociologías especiales mencionadas.

- ser una *ciencia de la educación*, en tanto que tiene como objeto de estudio la educación. Esto no significa que sea una *ciencia pedagógica*, ni que pertenezca a la pedagogía, sino que es una *ciencia sociológica* que pertenece a la sociología.
- ser una disciplina explicativa y descriptiva, esencialmente, frente a otras que pretenden o tienen por objetivo principal intervenir en el proceso educativo. Esta afirmación que opone la sociología de la educación a las didácticas y psicología de la educación, no quita que la sociología de la educación posea un carácter provocador y crítico que provoque y oriente con sus resultados cambios y transformaciones.

Durkheim propone el “**Método de estudio de los hechos sociales**”, afirmando que los hechos son «**cosas**»; no porque estos sean cosas materiales propiamente dichas, sino por su característica de observables y verificables empíricamente, pues plantea que pueden ser observados y contrastados por medio del método científico, estableciendo tres reglas básicas.

- a) La primera regla menciona lo necesario de desechar todas las ideas preconcebidas, utilizando sólo aquellos criterios y conceptos contruidos científicamente. El sociólogo debe aislarse de sus creencias político-religiosas, porque podrían influir sobre los hechos sociales que se estudian.
- b) La segunda define previamente el hecho social y lo segmenta. Tras la definición, se procede a la búsqueda y recopilación de datos acordes al caso estudiado, que permitan llegar a la elaboración de conclusiones.
- c) Por último, la tercera regla menciona que sólo se debe tener en cuenta aquellos caracteres que tienen un grado de objetividad

propio del hecho social. El sociólogo debe alejarse de las sensaciones de carácter subjetivo.

Para Durkheim, la sociedad está estructurada alrededor de un conjunto de pilares que manifiestan a través de expresiones. Así, se acerca al Dios de Spinoza tal como fue tomado posteriormente por el estructuralismo, que encuentra así en este autor antecedentes y fundamentos. No obstante, no se debe confundir este concepto con la caracterización que Durkheim hace de Dios y las religiones, que, tal como figura en *Las formas elementales de la vida religiosa*, describe a las creencias religiosas expresadas en ritos, simbologías, emblemas o ideas abstractas como representaciones elaboradas por la sociedad para afirmar su sentido, su objetivo como tal. Las creencias se evidencian al padre de la sociología clásica como indispensables para la reproducción de la sociedad, en tanto acarrear una moral (de este modo, al hablar de creencias nos encontramos expuestos al factor subjetivista en el pensamiento de Durkheim, ya que para hacer efectivo el fin de los lazos sociales es necesario que los componentes de la sociedad se apropien de las creencias internalizadas y actúen conforme a ellas).

Tomada de Darwin **la idea de función** la lleva implícita: dada una sociedad estructurada en torno a un sistema social (compuesto por un capital social y un capital cultural, en términos de Parsons), en él cada individuo cumple funciones o roles, es decir, un conjunto de obligaciones definidas antes de que su concreción llegue a darse. Esta idea constituye un legado importantísimo para el funcionalismo y el pensamiento norteamericano en general.

Según la visión Durkheimiana, **el Estado** se define por las funciones que cumple, que deben ser limitadas, ya que no tiene que manejar los lazos sociales ni la conciencia colectiva. El Estado es un tipo de conciencia colectiva, pero no la concentra toda: es un órgano de

pensamiento social, y su función específica es elaborar ciertas representaciones sociales para dirigir la conducta colectiva.

Durkheim entendía a los conflictos como anomalías dentro del avance hacia el orden y el progreso, dos ideas centrales en las concepciones de la sociedad de aquella época.

El sistema funcionalista, consiste en buscar la función desempeñada por una institución (la educación en nuestro caso) en la sociedad en general; es decir, el rol que juega esa institución en la promoción y el mantenimiento de la cohesión y de las unidades sociales. Todas las grandes instituciones estudiadas por Durkheim se hallan concebidas de esta forma, y la educación no es una excepción. Su área especial es definida por él como “una socialización metódica de la generación joven, así el desarrollo en el niño de ciertos valores y de determinadas destrezas intelectuales y físicas necesarias para convertirse en parte de la sociedad y que le son traspasadas por la institución educacional.

“La educación es la acción ejercida por las generaciones adultas sobre las que todavía no están maduras para la vida social. Tiene por objeto suscitar y desarrollar en el niño cierto número de estados físicos, intelectuales y morales que exigen de él la sociedad política en su conjunto y el medio especial al que está particularmente destinado”

Sólo de ésta manera pueden quedar garantizadas la cohesión y la supervivencia de la sociedad. Al mismo tiempo que Durkheim exponía su visión sociológica de la educación creó una especialidad, la de la sociología de la Educación, que es un campo de la sociología que se encarga de evaluar los procesos educativos en las sociedades modernas.

(Xavier Bernal, 2000) La sociología de la educación se interesa sólo por los procesos de transmisión de conocimientos, los métodos de enseñanza o los contenidos educativos en tanto que procesos importantes para la estructuración y el contenido de las relaciones sociales” y que “es a partir de la finalización de la Segunda Guerra

Mundial cuando efectivamente tiene lugar el desarrollo de una verdadera perspectiva sociológica de la educación.p38)

Puesto que la sociología de la Educación tiene la misión de evaluar los alcances y el impacto que tiene la forma de educar en una sociedad moderna, es muy necesario que los profesores del siglo XXI tengan conocimientos de este campo de la sociología, especialmente en los desarrollos de la educación que se produjeron después de la Segunda Guerra mundial, que terminara en 1945 y con la que se inicia un periodo de avances científicos, tecnológicos y culturales en todo el mundo. Xavier Banal, un investigador español, establece tres etapas en el desarrollo de la Sociología de la Educación de la segunda mitad del siglo XX, con sus respectivas sube tapas:

1. La corriente funcionalista de la sociología de la educación. El debate entre educación y empleo. (Años cincuentas, inicio de los sesentas)
2. Conflicto y reproducción en la sociología de la educación (Década de los sesentas e inicios de los setentas)
 - La vertiente de la reproducción cultural.
 - La vertiente marxista.
 - Althusser y la escuela como Aparato Ideológico del Estado
 - Boudelot y Establet. Teoría de la correspondencia.
 - Wobles y Gintis y la teoría de la correspondencia
3. La sociología Interpretativa de los años 80s
 - La sociología de la educación “interpretativa” de M. Young,
 - La teoría de la resistencia de Willis y Giroux, y
 - Los estudios de Género y Etnia, al final de los ochenta.

Reflexiones y perspectivas de la Educación superior en América Latina: ProyectoTuning

Gráfico N° 8

Proyecto Tuning América Latina



Liderando un verdadero debate sobre las actualizaciones necesarias para la educación Superior y lograr la calidad, efectividad y transparencia, citaremos al Proyecto Tuning de América Latina por considerarlo relevante dentro de los alcances que en este sentido se han realizado y la relevancia para esta investigación.

Negar el hecho de la ya tan demandada "Fuga de cerebros de América Latina" hacia otros espacios educativos del mundo entero, es no reconocer la globalización, la necesidad urgente de crear espacios de compatibilidad de las Universidades de Latinoamérica con las resto de Universidades a nivel mundial, en una forma integrada de la Educación Superior. Pensar, que nuestros profesionales solo los preparamos para desempeñarse dentro de nuestro Territorio Nacional y alejándolos del mundo real, sería un error. En los últimos años hemos observado impacientes como nuestros estudiantes migran al exterior buscando una profesionalización, que aquí no encuentra.

En la sociedad del conocimiento, la Universidad juega un rol protagónico y su participación es crucial y se debe exigir a si misma todas la reformas necesarias en la Educación Superior.

Imprescindible en el devenir de la Educación Superior, es el desarrollo de la cátedra en función de los objetivos educaciones: los procesos Andragógicos y la aplicación de las competencias, en los procesos de elaboración de los syllabus y programas educativos, solo así se lograrán verdaderas transformaciones y una educación de calidad.

El proyecto Tunnig-America Latina, surge como una reflexión sobre la educación superior, este proyecto surgió originalmente como una iniciativa sólo Europea, desde el 2001, como respuesta al desafío planteado por la creación del Espacio Europeo. Creándose un verdadero espacio de igualdad, permitiendo que los académicos europeos se integren en pos de la educación superior.

“Tune” del término inglés, que significa sintonizar, permitió, acordar, templar, afinar las estructuras educativas en cuanto a titulaciones, para generar su igualdad en toda la región, permitiendo la convergencia y entendimiento mutuo para facilitar la comprensión de las estructuras educativa.

En América Latina pretende primero un razonamiento crítico-reflexivo, tanto pedagógica y disciplinariamente sobre las realidades educativas superiores de la región, ya que no puede replicarse como el modelo Europeo ya que sus connotaciones sociales y culturales son diferente, pero en su contexto, y en los fines si es aplicable.

Internacionalmente Tunnig se ha convertido en una metodología reconocida, como una herramienta valiosa construida por las

Universidades para las Universidades, permitiendo la integración regional; lo importante de este proyecto es que permite analizar el problema de la educación Latinoamericana con tantos años de retraso, donde la movilidad de los estudiantes buscando mejores ámbitos educativos, como respuesta a las carencias de sus propios países, migran hacia países Europeos, y ya nunca retornan. Los países latinoamericanos están ávidos de formar profesionales, altamente capacitados para enfrentar los retos de la globalización.

La internacionalización, los avances tecnológicos, y la velocidad con que viaja la comunicación; exige a las Universidades convertirse en el actor social promotor de los grandes cambios y asumir el protagonismo de las reformas de la Educación Superior. La sociedad del conocimiento demanda la formación del recurso humano acorde con las necesidades sociales, a nivel global y nacional, tales recursos deben seguir un proceso de pensamiento crítico y sistemático. Este proceso busca la construcción de un mismo lenguaje y mecanismo para la comprensión recíproca de los sistemas de enseñanza superior, que faciliten los procesos de reconocimientos de carácter transnacional y transregional. La búsqueda de un espacio de reflexión de actores comprometidos con la educación superior, que a través de consensos, contribuye al avance y al desarrollo de titulaciones comparables y comprensibles de forma articulada en toda América latina.

Respetando la diversidad, la libertad y la autonomía, la metodología Tunning tiene cuatro grandes líneas de trabajo:

1. Competencias (genéricas y específicas de las áreas temáticas)
2. Enfoques de enseñanzas aprendizaje y evaluación de estas competencias.
3. Créditos académicos

4. Calidad de los programas

El análisis de cada una de estas líneas de trabajo, no es competencias de esta tesis, sin embargo su aplicación y la puesta en práctica fomentaría los resultados reflejados en los perfiles profesionales y académicos y sobre todo acorde con las competencias necesarias en cada País. Las sociedades podrían verse beneficiadas, sobre todo por las transformaciones a nivel regional de igualdad y equidad educativa.

La nueva concepción del profesional como producto del avance del conocimientos y de las herramientas de innovación cada vez más complejas, no sólo deberá permitir la creación de nuevas carreras, si no que deberán desaparecer otras, o redefinirlas en función del nuevo perfil profesional.

El desarrollo del pensamiento crítico del ser humano perteneciente a una sociedad en evolución y cambiante, consciente de los profundos cambios de orden mundial, comprometido con su entorno, adaptándose a los cambios que le exige la sociedad con ética y moral, debe ser el nuevo orden de la educación Superior.

La formación sistémica de estos estudiantes, futuros profesionales es y debe ser un compromiso de todas las Universidades, no sólo del País, sino del mundo entero, para lograr una sociedad diferente a la que hoy en día estamos cuestionando.

Fundamentación Legal

Lo constituye el análisis de los principios y cimientos legales, sobre la que se apoya la investigación, constatar las normas, disposiciones que rigen, regulan, evalúan, y controlan el proceso educativo; y sobre la cual se sustenta la investigación de este proyecto

El sustento para la presente investigación educativa, se apoya en varios enunciados que permitan fundamentar las normas que rigen y regulan las Instituciones educativas, universidades públicas y privadas al igual que las escuelas politécnicas, contribuyendo, a la solución del problema que se detalla en la propuesta.

A fin de tener mayor certeza en el análisis de este proceso de investigación es importante considerar el ámbito Constitucional y Legal de esta investigación, para general fiabilidad a la sociedad educativa, constituida por los siguientes fundamentos legales:

LEY DE EDUCACIÓN SUPERIOR

PROCESOS DE EVALUACIÓN UNIVERSITARIA CEAASES

CAPÍTULO I

SECCIÓN I

Art. 343.- El sistema nacional de educación tendrá como finalidad el desarrollo de capacidades, potencialidades individuales y colectivas de la población, que posibiliten el aprendizaje, y la generación y utilización de conocimientos, técnicas, saberes, artes y cultura. El sistema tendrá como centro al sujeto que aprende, y funcionará de manera flexible y dinámica, incluyente, eficaz y eficiente.

El sistema nacional de educación integrará una visión intercultural acorde con la diversidad geográfica, cultural y lingüística del país, y el respeto a los derechos de las comunidades, pueblos y nacionalidades.

Art. 350.- El sistema de educación superior tiene como finalidad la formación académica y profesional con visión científica y humanista; la investigación científica y tecnológica; la innovación, promoción, desarrollo

y difusión de los saberes y las culturas; la construcción de soluciones para los problemas del país, en relación con los objetivos del régimen de desarrollo.

LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR
TÍTULO I: ÁMBITO, OBJETO, FINES Y PRINCIPIOS DEL SISTEMA
DE EDUCACIÓN SUPERIOR
CAPÍTULO 2

FINES DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR

Art. 3.- Fines de la Educación Superior.- La educación superior de carácter humanista, cultural y científica constituye un derecho de las personas y un bien público social que, de conformidad con la Constitución de la República, responderá al interés público y no estará al servicio de intereses individuales y corporativos.

Art. 4.- Derecho a la Educación Superior.- El derecho a la educación superior consiste en el ejercicio efectivo de la igualdad de oportunidades, en función de los méritos respectivos, a fin de acceder a una formación académica y profesional con producción de conocimiento pertinente y de excelencia. Las ciudadanas y los ciudadanos en forma individual y colectiva, las comunidades, pueblos y nacionalidades tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo superior, a través de los mecanismos establecidos en la Constitución y esta Ley.

Art. 5.- Derechos de las y los estudiantes.- Son derechos de las y los estudiantes los siguientes:

a) Acceder, movilizarse, permanecer, egresar y titularse sin discriminación conforme a sus méritos académicos.

b) Acceder a una educación superior de calidad y pertinente, que permita iniciar una carrera académica y/o profesional en igualdad de oportunidades:

c) Contar y acceder a los medios y recursos adecuados para su formación superior; garantizados por la Constitución:

d) Participar en el proceso de evaluación y acreditación de su carrera;

e) Elegir y ser elegido para las representaciones estudiantiles e integrar el gobierno, en el caso de las universidades y escuelas politécnicas:

f) Ejercer la libertad de asociarse, expresarse y completar su formación bajo la más amplia libertad de cátedra e investigativa:

g) Participar en el proceso de construcción, difusión y aplicación del conocimiento:

h) El derecho a recibir una educación superior laica. Intercultural, democrática, incluyente y diversa, que impulse la equidad de género, la justicia y la paz

i) Obtener de acuerdo con sus méritos académicos becas créditos y otras formas de apoyo económico que le garantice igualdad de oportunidades en el proceso de formación de educación superior.

Art. 3.- Las instituciones del Sistema Nacional de Educación Superior ecuatoriano, en sus diferentes niveles, tienen los siguientes objetivos y estrategias fundamentales:

- ▶ Formar, capacitar, especializar y actualizar a estudiantes y profesionales en los niveles de pregrado y posgrado, en las diversas especialidades y modalidades;

- ▶ Preparar a profesionales y líderes con pensamiento crítico y conciencia social, de manera que contribuyan eficazmente al mejoramiento de la producción intelectual y de bienes y servicios, de acuerdo con las necesidades presentes y futuras de la sociedad y la planificación del Estado, privilegiando la diversidad en la oferta académica para propiciar una oportuna inserción de los profesionales en el mercado ocupacional
- ▶ Ofrecer una formación científica y humanística del más alto nivel académico, respetuosa de los derechos humanos, de la equidad de género y del medio ambiente, que permita a los estudiantes contribuir al desarrollo humano del país y a una plena realización profesional y personal;
- ▶ Propiciar que sus establecimientos sean centros de investigación científica y tecnológica, para fomentar y ejecutar programas de investigación en los campos de la ciencia, la tecnología, las artes, las humanidades y los conocimientos ancestrales
- ▶ Desarrollar sus actividades de investigación científica en armonía con la legislación nacional de ciencia y tecnología

CAPÍTULO 3

PRINCIPIOS DEL SISTEMA DE EDUCACIÓN SUPERIOR

Art. 12- Principios del Sistema.- El sistema de Educación Superior se regirá por los principios de autonomía responsable, cogobierno, igualdad de oportunidades, calidad, pertinencia, integralidad y autodeterminación para la producción del pensamiento y conocimiento en el marco del diálogo de saberes, pensamiento universal y producción científica tecnológica global.

Esos principios rigen de manera integral a las instituciones, actores, procesos, normas, recursos, y demás componentes del sistema, en los términos que establece esta ley.

TÍTULO IV IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
CAPÍTULO 1
DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Art. 71.- Principio de igualdad de oportunidades.- El principio de igualdad e oportunidades consiste en garantizar a todos los actores del Sistema de Educación Superior las mismas posibilidades en el acceso, permanencia, movilidad y egreso del sistema, sin discriminación de género, credo, orientación sexual, etnia, cultura, preferencia política, condición socioeconómica o discapacidad.

Las Instituciones que conforman el Sistema de Educación Superior propenderán por los medios a su alcance que se cumpla a favor de los migrantes el principio de igualdad y oportunidades.

Se promoverá dentro de las Instituciones del Sistema de Educación Superior el acceso para las personas con discapacidad bajo las condiciones de calidad, pertinencia y regulaciones contempladas en la presente Ley y su Reglamento. El consejo de Educación Superior velará por el cumplimiento de esta disposición.

TÍTULO V CALIDAD E L A EDUCACIÓN SUPERIOR
CAPÍTULO 1
DEL PRINCIPIO DE CALIDAD

Art. 93.- Principio de calidad.- El principio de calidad consiste en la búsqueda constante y sistemática de la excelencia, la pertinencia, producción óptima, transmisión del conocimiento y desarrollo del pensamiento mediante la autocrítica, la crítica externa y el mejoramiento permanente.

Art. 94.- Evaluación de la calidad.- La Evaluación de la calidad es el proceso para determinar las condiciones de la institución, carrera o programa académico, mediante la recopilación sistemática de datos cuantitativos y cualitativos que permitan emitir un juicio o diagnóstico, analizando sus componentes, funciones, procesos a fin de que sus resultados sirvan para reformar y mejorar el programa de estudios, carrera o institución.

La evaluación de la calidad es un proceso permanente y supone un seguimiento continuo.

TÍTULO VIII AUTODETERMINACIÓN PARA LA PRODUCCIÓN DEL PENSAMIENTO Y CONOCIMIENTO

CAPÍTULO II

PERSONAL ACADÉMICO

Art. 147.- Personal académico de las universidades y escuelas politécnicas.- El personal académico de las universidades y escuelas politécnicas está conformado por profesores o profesoras e investigadores o investigadoras. El ejercicio de la cátedra y la investigación podrán combinarse entre sí, lo mismo que con actividades de dirección, si su horario lo permite, sin perjuicio de lo establecido en la Constitución en esta Ley, y el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior.

Art. 149.- Tipos de profesores o profesoras y tiempo de dedicación.- Los profesores o profesoras e investigadores o investigadoras serán: titulares, invitados, ocasionales u honorarios. Los profesores titulares podrán ser principales, agregados o auxiliares. El reglamento del sistema de carrera del profesor e investigador regulará los requisitos y sus respectivos concursos.

El tiempo de dedicación podrá ser exclusiva o tiempo completo, es decir, con cuarenta horas semanales: semi-exclusiva o medio tiempo, es decir, con veinte horas semanales: a tiempo parcial, con menos de veinte horas semanales. Ningún profesor o funcionario administrativo con dedicación exclusiva o tiempo completo podrá desempeñar simultáneamente dos o más cargos de tiempo completo en el sistema educativo, en el sector público o en el sector privado.

El Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior. Normará esta clasificación, estableciendo las limitaciones de los profesores.

Art. 150.- Requisitos para ser profesor o profesora titular principal.- Para ser profesor o profesora titular principal de una universidad o escuela politécnica pública o particular del Sistema de Educación Superior se deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Tener título de posgrado correspondiente a doctorado (PhD o su equivalente) en el área afín en que ejercerá la cátedra;
- b) Haber realizado o publicado obras de relevancia o artículos indexados en el área afín en que ejercerá la cátedra, individual o colectivamente, en los últimos cinco años;
- c) Ser ganador del correspondiente concurso público de merecimientos y oposición; y.
- d) Tener cuatro años de experiencia docente, y reunir los requisitos adicionales, señalados en los estatutos de cada universidad o escuela politécnica, en ejercicio de su autonomía responsable, los que tendrán plena concordancia con el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior.

- e) Los profesores titulares agregados o auxiliares deberán contar como mínimo con título de maestría afín al área en que ejercerán la cátedra, los demás requisitos se establecerán en el reglamento respectivo.

Art. 151.- Evaluación periódica integral.- Los profesores se someterán a una evaluación periódica integral según lo establecido en la presente Ley y el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior y las normas estatutarias de cada institución del Sistema de Educación Superior, en ejercicio de su autonomía responsable. Se observará entre los parámetros de evaluación la que realicen los estudiantes a sus docentes.

En función de la evaluación, los profesores podrán ser removidos observando el debido proceso y el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior. El Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior establecerá los estímulos académicos y económicos correspondientes.

Art. 152.- Concurso público de merecimientos y oposición.-En las universidades y escuelas politécnicas públicas, el concurso público de merecimientos y oposición para acceder a la titularidad de la cátedra deberá ser convocado a través de al menos dos medios de comunicación escrito masivo y en la red electrónica de información que establezca la Secretaría Nacional de Educación Superior. Ciencia. Tecnología e Innovación, a través del Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador y en los medios oficiales de la universidad o escuela politécnica convocante.

Los miembros del jurado serán docentes y deberán estar acreditados como profesores titulares en sus respectivas universidades y estarán conformados por un 40% de miembros externos a la universidad o escuela politécnica que está ofreciendo la plaza titular.

En el caso de las universidades y escuelas politécnicas particulares, su estatuto establecerá el procedimiento respectivo.

Art. 153.- Requisitos para los profesores o profesoras no titulares.- Los requisitos para ser profesor o profesora invitado, ocasional u honorario serán establecidos en el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior.

Art. 156.- Capacitación y perfeccionamiento permanente de los profesores o profesoras e investigadores o investigadoras.- En el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior se garantizará para las universidades públicas su capacitación y perfeccionamiento permanentes. En los presupuestos de las instituciones del sistema de educación superior constarán de manera obligatoria partidas especiales destinadas a financiar planes de becas o ayudas económicas para especialización o capacitación y año sabático.

Preguntas Directrices

- ❖ ¿Es necesario realizar un diagnóstico para validar las competencias en docencias de los Docentes de la carrera de Licenciatura en turismo de la FIMCBOR-ESPOL?
- ❖ ¿La aplicación de encuestas a los docentes de la carrera de Turismo, FIMCBOR-ESPOL permitirá medir estadísticamente los

niveles de competencia en el ejercicio de la cátedra y logros de resultados de aprendizajes favorables?

- ❖ ¿Las auto-evaluaciones docentes, permitirá la mejora continua de la calidad educativa en la práctica de la cátedra, que propiciara resultados de aprendizajes positivos?
- ❖ ¿La implementación de los sistemas de medición de la calidad como el cumplimiento del Portafolio de Curso (Syllabus, Side Web) en el salón de clases, promoverá la calidad educativa?
- ❖ ¿La aplicación de los sistemas de medición de la calidad en la cátedra, permitirá garantizar las acreditaciones Universitarias y llegar a la excelencia educativa, dentro de los rangos de categorización A
- ❖ ¿Es necesario crear un programa de capacitación Andragógica para la carrera Licenciatura en turismo de la Facultad de Ingeniería Marítima y Ciencias del Mar-ESPOL?
- ❖ ¿Con la creación del programa de capacitación Andragógica y su aplicación, se conseguirá mejorar el perfil profesional de los egresados de la Carrera de Licenciatura en Turismo de la Facultad de Ingeniería Marítima y Ciencias del Mar-ESPOL?
- ❖ ¿El diseño de una programa de capacitación Andragógica, garantizará una mejora en la calidad educativa que imparten los Docentes de la Carrera de turismo de la FIMCM--ESPOL?
- ❖ ¿Las autoridades educativas de la ESPOL, podrán aplicar el programa de Capacitación Andragógica a otras carreras de la Universidad mejorando el perfil del docente y cumplir con los principio de la Educación Superior, como es garantizar la calidad?

- ❖ ¿La aplicación de un programa de capacitación Andragógica permitirá cumplir con los procesos de evaluación y acreditación impuesta por el CEASES y garantizar ser una de las mejores universidades el País con calificación “A”?

Variables de la investigación.

Las variables de la investigación son:

Variable Independiente: Competencias en Docencia

Variable Dependiente: Calidad Educativa

DEFINICIONES CONCEPTUALES.

Citaremos algunas definiciones conceptuales, tomadas del Diccionario de la Real Academia de la Lengua; del Diccionario de las Ciencias de la Educación de Santillana Madrid –España, e investigaciones en la Web.

Competencias

Son características permanentes de la persona. Se ponen de manifiesto cuando se ejecuta una tarea o se realiza un trabajo. Están relacionadas con la ejecución exitosa en una actividad, sea laboral o de otra índole. Tienen una relación causal con el rendimiento laboral, es decir, no están solamente asociadas con el éxito, sino que se asume que realmente lo causan. Pueden ser generalizables a más de una actividad.

Calidad

La calidad puede definirse como la conformidad relativa con las especificaciones, a lo que al grado en que un producto cumple las

especificaciones del diseño, entre otras cosas, mayor su calidad o también como comúnmente es encontrar la satisfacción en un producto cumpliendo todas las expectativas que busca algún cliente, siendo así controlado por reglas las cuales deben salir al mercado para ser inspeccionado y tenga los requerimientos estipulados por las organizaciones que hacen certificar algún producto.

La calidad significa aportar valor al cliente, esto es, ofrecer unas condiciones de uso del producto o servicio superiores a las que el cliente espera recibir y a un precio accesible. También, la calidad se refiere a minimizar las pérdidas que un producto pueda causar a la sociedad humana mostrando cierto interés por parte de la empresa a mantener la satisfacción del cliente.

Una visión actual del concepto de calidad indica que calidad es entregar al cliente no lo que quiere, sino lo que nunca se había imaginado que quería y que una vez que lo obtenga, se dé cuenta que era lo que siempre había querido.

Cognitivo

De cognición. Perteneciente o relativo al conocimiento

Epistemología.

La epistemología es la doctrina de los fundamentos y métodos del conocimiento científico. También conocida como gnoseología, su objeto de estudio es la producción y validación del conocimiento científico. De esta forma, la epistemología analiza los criterios por los cuales se justifica el conocimiento, además de considerar las circunstancias históricas, psicológicas y sociológicas que llevan a su obtención.

Es importante tener en cuenta que epistemología y gnoseología no son exactamente sinónimas. La epistemología se concentra en el conocimiento científico, por lo que es la teoría de la ciencia. La gnoseología, en cambio, busca determinar el alcance, la naturaleza y el origen del conocimiento (teoría del conocimiento)

Eficacia

Capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera .Diccionario de la Real Academia Española

Eficiencia

Capacidad de disponer de alguien o de algo para conseguir un efecto determinado

Enfoque Sistémico

La Teoría de Sistemas plantea que las organizaciones son sistemas abiertos, que a su vez son subsistemas de la sociedad en que están insertos. Las organizaciones y la sociedad se relacionan por medio de los objetivos que constituyen su función social

Andragogía.

Es la ciencia y el arte que siendo parte de la Antropogogía y estando inmersa en la educación permanente, se desarrolla a través de una praxis fundamentada en los principios de participación y horizontalidad.

“El andragogo es un educador que, conociendo al adulto que aprende, es capaz de crear ambientes educativos propicios para el aprendizaje. En su Aceptación más amplia, el andragogo es el ser de la relación de ayuda educativa al adulto”.

Axiología

La axiología (del griego *άξιος* ['valioso'] y *λόγος* ['tratado']) o filosofía de los valores, es la rama de la filosofía que estudia la naturaleza de los valores y juicios valorativos. El término axiología fue empleado por primera vez por Paul Lapiegg en 1902 y posteriormente por Eduard von Hartmann en 1908.

Programa

El término programa (del latín *programma*, que a su vez proviene de un vocablo griego) tiene múltiples usos. Puede ser la previa declaración de lo que se piensa hacer en alguna materia u ocasión; el tema que se da para un discurso; el sistema y distribución de las materias de un curso o asignatura; y el anuncio o exposición de las partes de que se han de componer ciertos actos o espectáculo

J.M. Moreno lo define como: El índice y norma de toda actuación del docente que recoge el conjunto de conocimientos, experiencias, actitudes, habilidades y destrezas que debe adquirir el alumno. Proyecto de acción en el que aparecen explicitados con un orden secuencial y coherente los objetivos educativos, los contenidos de enseñanza, las actividades que se van a realizar, en función del tiempo y otros factores.

El programa construye el eje de la actividad escolar. Un programa completo debe atender a los elementos científico – culturales sistemáticos, a las exigencias personales de los alumnos y al medio natural y humano.

Un Programa es todo conjunto de proyectos que guardan un lineamiento Gbase común a todos ellos, y cuyos objetivos están alineados con el objetivo central que persigue la Organización a cargo del mismo.

Portafolio

Un Portafolio es todo conjunto de Programas y Proyectos que, a pesar de poseer objetivos específicos debidamente delimitados y diferentes entre sí, son agrupados para crear sinergia y así poder alcanzar el Objetivo último de la Organización de manera estructurada, bajo los lineamientos del Plan Estratégico de la misma.

Los Portafolios en educación involucran todo un diseño de la cátedra que se elaborará en función de los objetivos educacionales de la institución, alcance de evaluación de los resultados, evidencia pedagógica, syllabus

Syllabus

Es un documento de trabajo para el alumno, diseñado por el profesor que contiene la información necesaria para que el alumno conozca las políticas del curso, la metodología, las actividades de aprendizaje, las referencias bibliográficas y las políticas de evaluación en general.

Adulto

Sujeto completamente desarrollado y maduro y que ha alcanzado la capacidad intelectual y la estabilidad emocional y psicológica propias de una persona madura.

En el marco legal sólo se hace deferencia al mayor de edad, es decir quien haya cumplido 18 dieciocho años, quien es capaz de responder por todos sus actos, por lo que para efectos legales es una persona adulta.

Devenir

Intr. Sobrevenir, suceder, acaecer. Llegar a ser Filósofo La realidad entendida como proceso o cambio, que a veces se opone a ser

Destreza

Habilidad, arte, primor o propiedad con que se hace algo. El significado de «destreza» reside en la capacidad o habilidad para realizar

Destreza en la física es muy importante porque tienes que tener muchas ganas de trabajar para poder tener destreza.

Conocimiento.

El conocimiento es un conjunto de información almacenada mediante la experiencia o el aprendizaje (*a posteriori*), o a través de la introspección (*a priori*). En el sentido más amplio del término, se trata de la posesión de múltiples datos interrelacionados que, al ser tomados por sí solos, poseen un menor valor cualitativo.

Para el filósofo griego Platón, el conocimiento es aquello necesariamente verdadero (*episteme*). En cambio, la creencia y la opinión ignoran la realidad de las cosas, por lo que forman parte del ámbito de lo probable y de lo aparente.

El conocimiento tiene su origen en la percepción sensorial, después llega al entendimiento y concluye finalmente en la razón. Se dice que el conocimiento es una relación entre un sujeto y un objeto. El proceso del conocimiento involucra cuatro elementos: sujeto, objeto, operación y representación interna (el proceso cognoscitivo).

La ciencia considera que, para alcanzar el conocimiento, es necesario seguir un método. El conocimiento científico no sólo debe ser válido y consistente desde el punto de vista lógico, sino que también debe ser probado mediante el método científico o experimental.

La forma sistemática de generar conocimiento tiene dos etapas: la investigación básica, donde se avanza en la teoría; y la investigación aplicada, donde se aplica la información.

Cuando el conocimiento puede ser transmitido de un sujeto a otro mediante una comunicación formal, se habla de conocimiento explícito. En cambio, si el conocimiento es difícil de comunicar y se relaciona a

experiencias personales o modelos mentales, se trata de conocimiento implícito.

Didáctica

Del griego didactike, de didasko, enseñar. 1) *artística* Manejar recursos para que los alumnos aprendan. 2) *tecnológica* sistemas controlables de secuencias repetibles optimizantes para interiorizar cultura a base de decisiones normativas prescritas o preceptuadas para el aprendizaje. Vistas las acepciones, parecen remotos los interrogantes sobre si es ciencia, técnica o arte con apoyaturas científicas. Nuestros didactas actuales aprehenden de la triple dimensión, aunque maticen características: controlar, procesar, guiar, integrar, optimizar, implicar docente – discente, lograr objetivos, aplicar, personalizar, etc.

Educación

(Pedag.) el análisis etimológico pone de manifiesto que educación proviene, fonética y morfológicamente, de educare (conducir, guiar), pero semánticamente recoge desde el inicio también la versión de educare (hacer salir) .La educación fácticamente, es un principio un proceso de la inculcación/asimilación cultural, moral y conductual. Básicamente es el proceso por el cual las generaciones jóvenes se incorporan o asimilan el patrimonio cultural de los adultos. Fundamentalmente, proceso de aprendizaje, que se justifica en la indeterminación biológica del hombre, al carácter de respuesta adecuada a las situaciones vitales con que se encuentra. Es por lo tanto la educación un proceso necesario y legítimo para la supervivencia humana, ya que el hombre se ve obligado a aprender las respuestas para vivir.

Habilidad

Capacidad de una persona para hacer una cosa bien y fácilmente. .

Calidad de hábil. Cada una de las cosas ejecutadas con destreza.

Capacidad de hacer algo correctamente, con facilidad, destreza, inteligencia: En toda la amplitud de significado a *habilidad* le corresponde *arte*. Cuando se estima en alto grado, se utiliza *maestría* y *pericia*.

CAPÍTULO III

LA METODOLOGÍA

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

La metodología aplicada en el presente trabajo investigativo, está diseñada bajo las modalidades de Investigación de campo, y documental; de campo por que permitirá levantar información que será valorada en forma cualitativa y cuantitativa, permitiéndonos establecer estadísticamente una interpretación correcta de los resultados esperados; y documental por que se recurrirá a cierta fuente de información ya establecida que permitirá establecer un análisis comparativo de los resultados.

El marco metodológico es el que va a guiar paso a paso todo el proceso de la investigación, su aplicación sistemática y adecuada, permitirá obtener resultados reales y oportunos.

Modalidad de la investigación

Los modelos investigativos más adecuado, que permitirá realizar un análisis objetivo de las causas y consecuencias ya descritas en el planteamiento del problema, lo constituyen las Modalidades de Campo y Documental.

Según ROBERTO MUÑOZ C. (2004) en su libro “Investigación Científica paso a paso”, señala que

Modalidad de campo Se basa en el estudio que permite la participación real del investigador o los investigadores, desde el mismo lugar donde ocurren los hechos, el problema, la fenomenología en consideración. A través de esta modalidad, se establecen las relaciones entre la causa y el efecto y se predice la ocurrencia del caso o fenómeno.

Modalidad Documental Se basa en el estudio que se realiza a partir de la revisión de diferentes fuentes bibliográficas o documentales (literatura sobre

el tema de investigación). En esta modalidad de la investigación debe predominar, el análisis, la interpretación, las opiniones, las conclusiones y recomendaciones del autor o los autores.

De acuerdo a las modalidades investigativa, se determinara el **Método cuantitativo** como el método más adecuado para levantar la información estadística necesaria para comprobar nuestras directrices investigativas.

Nos permitirá demostrar a través del análisis de encuestas, como afecta la falta de Competencia Docente en la calidad Educativa; además los resultados podrán demostrar la necesidad de una Capacitación basada en herramientas y principios Andragógicos.

Citaremos a **PONCE, VICENTE** (2002) en Metodologías de Investigación Científica que expresa:

El Método Cuantitativo es una investigación normativa con el uso de las estadísticas y el análisis de los datos, pretende establecer leyes generales, que procede de los métodos de investigación de las ciencias físico natural. Es investigación objetiva que implica las relaciones causales de un hecho o fenómeno, epistemológicamente es de corte positivista, por que el conocimiento para ser tal, debe pasar por la experimentación, y es de naturaleza humana determinista, porque todos los casos que existen están controlados por el medio y por el hombre. Sólo da las respuestas mecánicas ha dicho medio. La ciencia que crea es homotética y de ontología realista.p.59)

Tipos de investigación

Por la naturaleza de la investigación que analiza un hecho real y contemporáneo como es La Competencia Docente basados en principios Andragógicos, los tipos de Estudio serán de carácter Descriptivo, exploratorio y explicativo.

Investigación descriptiva.- Durante la etapa de levantamiento de información, se observó que la calidad de la educación se estaba viendo afectada por los niveles de insatisfacción de los estudiantes con ciertos

profesores, que tenían dificultades para llegar a conseguir aprendizajes significativos, producto de su inexperiencia y falta de Competencia en docencia

YEPEZ ANDINO (2002) expresa: Las investigaciones descriptivas están dirigidas a determinar ¿Cómo es? La situación de las variables que se deberán estudiar en una población, la frecuencia con la que ocurre un fenómeno, y en quienes se presenta. Es decir, describe un hecho tal y cual como aparece en la realidad p38)

Investigación Exploratoria.- Productos de los últimos cambios coyunturales generados por la recientemente promulgada Ley de Educación Superior, las competencias y la calidad educativa son elementos determinantes en las evaluaciones de acreditación Superior, y sin embargo las Universidades hacen más énfasis en la necesidad de que sus catedráticos tengan títulos de maestrías y PHD, pero nadie menciona la necesidad de la competencia Docente, ni mucho menos la necesidad de contar con principios Andragógicos poco conocidos y aplicados en la Cátedra Universitaria, este modelo nos permitirá explorar el fenómeno de cerca y plantear la solución del problema.

HURTADO, J (2000) indica que la investigación exploratoria “consiste en indagar de cerca un fenómeno poco conocido, sobre el cual hay poca investigación o no se han realizado investigaciones anteriores. Este tipo de investigación permite que el investigador se familiarice con lo que está estudiando y pueda encontrar indicios relacionados” (p.77).

Investigación Explicativa.- Nos permitirá demostrar que las causas están íntimamente relacionadas con el efecto que vemos reflejados en los niveles de insatisfacción de los estudiantes, y que finalmente afectará en su perfil profesional.

YEPEZ, ANDINO (2002) señala que en la investigación explicativa “el investigador trata de encontrar posibles relaciones causa-efecto, respondiendo a las preguntas ¿Por qué? Y ¿Cómo? Del evento estudiado. La investigación explicativa no se conforma con descripciones detalladas, intenta descubrir Leyes y principios” (p84)

POBLACIÓN Y MUESTRA

Es importante definir cuál es la población y si de ésta se ha tomado una muestra que, en investigaciones en donde se necesitan valorar sujetos, eventos o los fenómenos a evaluar.

Población

La población que se utilizará la representan las autoridades, los 95 profesores y los 620 estudiantes de toda la Facultad de Ingeniería Marítima y Ciencias del Mar Carrera de Licenciatura en Turismo, del Primero y Segundo término. Período lectivo 2011.

PONCE, VICENTE (2000) expone “población es el conjunto de sujetos u objetos para y en los que se va a producir la investigación. Son todos los sujetos que están en un curso, en la ciudad, en la escuela, en una institución o en varios cursos, ciudades, escuelas, instituciones etc. que van a constituir el objeto a quienes se pretende solucionar el problema”. (p.139)

CUADRO Nº 1	
UNIVERSO DE ESTUDIO Autoridades, Docentes, Estudiantes de la Facultad de Ingeniería Marítima y Ciencias del Mar-ESPOL	
VARIABLES	NUMERO
Autoridades	3
Docentes	95
Estudiantes	620
	718

$N = \frac{718}{(0.05)^2} (718-1)+1$ $N = \frac{718}{0.0025} (717)+1$ $N = \frac{718}{2.7925}$ $N = 258$ $f = \frac{258}{718}$ $f = 0.3593$ $f = 35.93\%$	$N = \frac{m}{e} (m-1)+1$ <p>N: Tamaño de la muestra</p> <p>m: Universo</p> <p>e: Error máximo Admisible</p> $f = \frac{N}{m}$ <p>f. Fracción Muestral</p> <p>N:Tamaño de la muestra</p> <p>m: Universo</p>
---	---

Muestra

Es un subconjunto, extraído de la población (mediante técnicas de muestreo), cuyo estudio sirve para inferir características de toda la población.

MORAN, FRANCISCO (2002), dice en su libro “Metodología de la Investigación”

La muestra probabilística estratificada, consiste en clasificar a la población por estratos o grupos de categorías, que son micro-poblaciones o sub-poblaciones predeterminadas y se selecciona una muestra para cada estrato. Si existen estratos, habrá procedimientos de selección. Esta muestra nos facilita conocer y estudiar todos los estratos de la población. Los estratos como parte de una población tienen características comunes a todos los elementos, sus propias particularidades como micro-población. La muestra se toma de cada estrato al azar” p201-202)

Cuadro N° 2
TAMAÑO DE LA MUESTRA DE INVESTIGACIÓN
Autoridades, Docentes, Estudiantes de FIMCM-ESPOL

VARIABLES	UNIVERSO	PORCENTAJE	MUESTRA	FRACCIÓN MUESTRAL
Autoridades	3	0.4178%	0.3593	1.07
Docentes	95	13.23%	0.3593	35
Estudiantes	620	86.35%	0.3593	222
Población Total	718	100%		258

Para el caso de los docentes el universo lo representarán 35 profesores por considerarlos necesarios y un estrato que representa un todo que necesita ser evaluados.

En el caso de los estudiantes el universo lo representan los 620 estudiantes de los términos I y II del año lectivo 2011, y que de acuerdo a la fórmula obtuvimos 222 estudiantes a ser encuestados.

Operacionalización de Variables

Las variables de la investigación son:

Variable Independiente: Competencias en Docencia

Variable Dependiente: Calidad Educativa

GRÁFICO N° 9			
OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES			
VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES
Competencias en Docencias (Independiente)	Conjunto identificable y evaluable de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que permiten al docente desempeñarse en forma eficiente.	Evaluación Diagnóstica de las competencias del docente	<ul style="list-style-type: none"> Levantamiento de estadísticas a través de encuestas observación del dictado de la cátedra
Calidad educativa (Dependiente)	Decimos que un producto es de calidad cuando reúne un conjunto de propiedades que lo hacen mejor que otros de su clase y consigue los resultados para los que había sido fabricado. Podemos hablar de calidad de la enseñanza si los objetivos inherentes a la actividad educativa se logran con éxito.	Implementación de medición de sistemas de calidad de acuerdo a indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Efectividad de la labor docente Eficiencia del aprendizaje de los estudiantes Productividad Institucional acorde con los fines y Políticas de la Institución

Técnicas e instrumentos de la investigación

Las técnicas primarias son los instrumentos idóneos para recolectar la información necesaria para llevar a cabo la investigación

ANDINO, YEPEZ (2001); “Las técnicas primarias toman información de primera mano de fuente directa, de fuente de origen en los mismos sitios de los acontecimientos” (p.133)

Entre los instrumentos que se utilizaran dentro de las técnicas primarias tenemos Observación, Encuestas.

Para la elaboración de la encuesta se utilizaran criterios relacionados con competencia del docente, y estará dirigida a realizar una evaluación diagnóstica de las competencias de los docentes.

La segunda encuesta estará dirigida a los estudiantes, para medir los niveles de calidad educativa.

Las preguntas serán sometidas a criterio de valoración de expertos, permitiéndolos tener una visión apropiada y más amplia para evitar ciertos niveles de tendenciosidad

Además también utilizaremos como instrumentos las entrevistas:

ANDINA YEPEZ (2001) expresa “La entrevista es una técnica que se relaciona en forma directa, el investigador con el objeto de estudio mediante individuos o grupos de individuos con el fin de obtener información relevante y significativo (p.147)

Las entrevistas estarán dirigidas a las autoridades de la Carrera de turismo, en la modalidad no estructurada, ni estandarizada, que permite plantear preguntas abiertas e informales, obteniendo resultados reales sin posturas por parte de los entrevistados.

También se utilizaran como fuentes de información las técnicas secundarias como datos obtenidos de documentos que reposan en la

Secretaría de la Facultad, así como también base estadísticas de registros que mantiene el CISE sobre las evaluaciones académicas realizadas a los docentes.

GRÁFICO N° 10 ETAPAS Y PASOS DE LA INVESTIGACIÓN	
ETAPAS	PASOS
DEFINICIÓN DE LOS OBJETIVOS Y DEL INSTRUMENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión y análisis del problema de investigación • Definición del propósito del instrumento • Revisión de la bibliografía y trabajos relacionados con la construcción del instrumento • Consulta a expertos en la construcción de instrumentos • Determinación de la población • Determinación de los objetivos, contenido y tipo de ítems del instrumento.
DISEÑO DEL INSTRUMENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Construcción de los ítems • Estructuración de los instrumentos • Redacción de los instrumentos
ENSAYO PILOTO DEL INSTRUMENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Sometimiento del instrumento a juicio de expertos • Revisión del instrumento y nuevas redacciones de acuerdo a recomendaciones de los expertos • Aplicación del instrumento de una muestra piloto
ELABORACIÓN DEFINITIVA DEL INSTRUMENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación del instrumento

Criterios de validación por expertos

Previa a la realización de las respectivas encuestas, tanto a los Docentes, como a los estudiantes, los instrumentos fueron sometidos a la validación por expertos, para establecer parámetros como congruencia, tendenciosidad, y claridad.

En cada encuesta fueron planteados como objetivos principales:

- Evaluar diagnósticamente las competencias en Docencia de los docentes de la Facultad de FIMCM-Carrera de turismo(ESPOL)
- Validar la calidad de la educación en el ejercicio de la cátedra impartida en los docentes de c)
- Justificar la aplicabilidad de un programa de capacitación Andragógica en los docentes de la Facultad fe FIMC-Carrera de turismo (ESPOL).

Dada la variedad de opiniones, y divergencias que se pudieran presentar se anexó a la validación una matriz de sugerencia de preguntas.

El criterio de validación de expertos fue dirigido a:

- **MSC MANUEL ALENCASTRO OVIEDO**, Magíster en Gerencia Educativo, y catedrático de la Facultad de Filosofía Letras y Ciencias de la Educación.
- **MSC JORGE QUICHIMBO TAPIA**, Magíster en Educación Superior y catedrático de la Facultad de Filosofía Letras y Ciencias de la Educación.
- **MSC FRANCISCO LENÍN MORAN PEÑA**, Director de Sistemas Multimedia, y profesor d la Facultad de Filosofía Letras y Ciencias de la Educación

Procedimientos de investigación

- Identificación del Problema, se analizará:
 - ❖ Planteamiento del Problema
 - ❖ Formulación del Problema
 - ❖ Formulación de objetivos
 - ❖ Justificación del Problema

- Elaboración del Marco Teórico, se analizará:
 - ❖ Fundamentación Teórica
 - ❖ Interrogantes de la Investigación
 - ❖ Operacionalización de las variables

- Metodología de la Investigación
 - ❖ Diseño de la Investigación.
 - ❖ Determinación de la población y muestra
 - ❖ Elaboración de instrumentos
 - ❖ Procesamientos y Análisis de datos
 - ❖ Análisis e interpretación de resultados
 - ❖ Conclusiones y recomendaciones
 - ❖ Criterios para la validación de la propuesto

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

PROCESAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

Una vez realizado el análisis previo de la investigación, era necesario corroborar el planteamiento del problema a través de ciertos instrumentos que nos permitan confirmarlo.

Se efectúa previamente un análisis de los datos proporcionados del CISE –ESPOL (Centro de Investigación y Servicios Educativos de la Espol) que realiza semestralmente la auto-evaluación y evaluación docente, que permite valorizar ciertos parámetros del que hacer Docente Universitario, pero que consideramos aún son necesarias otras herramientas de valorización para garantizar la calidad educativa y el cumplimiento de los Objetivos educacionales.

Se procesan las valoraciones académicas existentes que se han ejecutado a los Docentes de la Facultad en año 2011 (Primero y Segundo semestre), obteniendo una conclusión interesante y valedera para nuestro estudio, ya que se analizan los resultados del aprendizaje de los estudiantes basándose en la ponderación que el alumno otorga a su maestro del semestre que culmina.

Luego se realiza una encuesta al cuerpo Docente en donde se tratan ciertos cuestionamientos con respecto a su formación académica en Docencia; su experiencia en la Cátedra Universitaria, y la incidencia en la calidad de la educación, indistintamente de su título y área académica de formación.

Finalmente se plantean a los estudiantes, a través de un cuestionario de preguntas, sus requerimientos y necesidades estudiantiles con respecto a sus maestros.

Todos estos análisis se los hace bajo instrumentos previamente validados por expertos que orientan los cuestionarios de preguntas; las tabulaciones soportadas por representaciones graficas que nos indican la frecuencia y el porcentaje, que nos permiten ponderar las respuestas acertadamente.

Para las medidas se utiliza la estadística descriptiva que señala la tendencia central refiriéndose a la situación del punto medio de la distribución o al promedio de la evaluación de la localidad de todas las preguntas que son propensas a realizar en la escala de Lickert.

A continuación se detallan los resultados obtenidos de los instrumentos de evaluación aplicados a docentes y estudiantes.

Análisis de la información obtenida del Centro de Investigación y Servicios Educativos (CISE-ESPOL) Año 2011

Durante al periodo 2011 Primer término la Facultad de Ingeniería marítima y Ciencias del Mar, de acuerdo a la información proporcionada por el CISE-ESPOL, su cuerpo Docente obtuvo la siguiente calificación.

CUADRO N° 3 CENTRO DE INVESTIGACIONES Y SERVICIOS EDUCATIVOS(CISE) CENSO ACADÉMICO EN LÍNEA (CENACAD)Primer Término 2010	
Promedio ESPOL	86.02
Promedio Unidad	89.27
Fuente: Cise (Espol)	Elaborado por: Tania Ortiz

La información presentada es confidencial, por lo que se han omitido nombres de los docentes evaluados, pudiéndose apreciar únicamente la información que se considera relevante para esta investigación.

De la fracción muestral aplicada, se tomaron 35 maestros que fueron ponderados en función de la nota promedio de la ESPOL y comparándola con la de la Unidad Académica:

PONDERACIÓN DE NOTAS		
MEDIA	MEDIANA	PROMEDIO
86,15	86,89	86,23

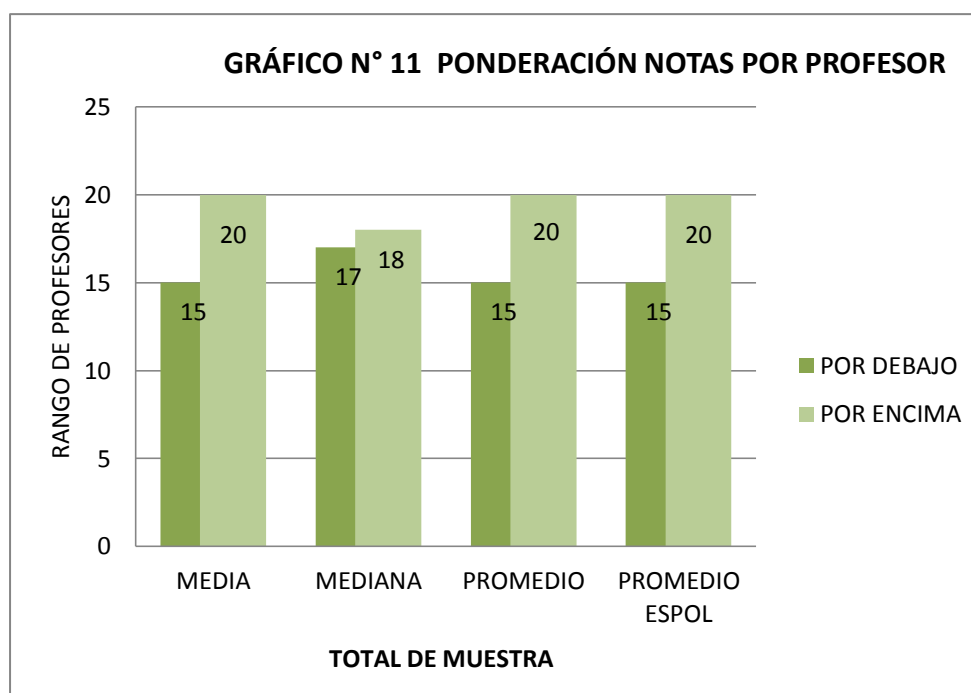
En realidad que si se hace un análisis simple; de la media 86,15, mediana 86,89, y el promedio 86,23 y se lo compara con el promedio de la ESPOL, es un promedio bastante bueno, pues el promedio aparentemente esta por encima del promedio de la Universidad, sin embargo, este análisis amerita que se hagan algunos análisis estadísticos más profundos, para poder comprobar nuestras afirmaciones planteadas en nuestra investigación, que refiriéndonos a los resultados del aprendizaje y logro de objetivos educacionales esta nota no es suficiente.

De la Tabla 4, se aprecia que de los 35 profesores, 15 están por debajo de la media, y 20 sobrepasan la media, colegiremos entonces que los profesores que se encuentran en el rango de la baja, es muy probable que no estén cumpliendo con los resultados del aprendizaje.

CUADRO N° 4 ESTADISTICA PONDERADAS DE NOTAS OBTENIDAS POR LOS PROFESORES DE FIMCM-LICTUR (ESPOL CENACAD TERMINO 20102-2011)

NOMINA	NUMERO DE RANGO	NOTAS	MEDIA	MEDIANA	PROMEDIO	PROMEDIO ESPOL
	1	72,14	por debajo promedio	Por debajo Promedio	Por Debajo Promedio	Por Debajo Promedio
	2	78,62	por debajo promedio	Por debajo Promedio	Por Debajo Promedio	Por Debajo Promedio
	3	81,06	por debajo promedio	Por debajo Promedio	Por Debajo Promedio	Por Debajo Promedio
	4	81,09	por debajo promedio	Por debajo Promedio	Por Debajo Promedio	Por Debajo Promedio
	5	83,3	por debajo promedio	Por debajo Promedio	Por Debajo Promedio	Por Debajo Promedio
	6	83,4	por debajo promedio	Por debajo Promedio	Por Debajo Promedio	Por Debajo Promedio
	7	84,00	por debajo promedio	Por debajo Promedio	Por Debajo Promedio	Por Debajo Promedio
	8	84,07	por debajo promedio	Por debajo Promedio	Por Debajo Promedio	Por Debajo Promedio
	9	84,09	por debajo promedio	Por debajo Promedio	Por Debajo Promedio	Por Debajo Promedio
	10	84,21	por debajo promedio	Por debajo Promedio	Por Debajo Promedio	Por Debajo Promedio
	11	84,61	por debajo promedio	Por debajo Promedio	Por Debajo Promedio	Por Debajo Promedio
	12	84,79	por debajo promedio	Por debajo Promedio	Por Debajo Promedio	Por Debajo Promedio
	13	85,11	por debajo promedio	Por debajo Promedio	Por Debajo Promedio	Por Debajo Promedio
	14	85,28	por debajo promedio	Por debajo Promedio	Por Debajo Promedio	Por Debajo Promedio
	15	85,79	por debajo promedio	Por debajo Promedio	Por Debajo Promedio	Por Debajo Promedio
	16	86,30	Por encima promedio	Por debajo Promedio	Por Encima Promedio	Por Encima Promedio
	17	86,31	Por encima promedio	Por debajo Promedio	Por Encima Promedio	Por Encima Promedio
	18	86,84	Por encima promedio	Por encima Promedio	Por Encima Promedio	Por Encima Promedio
	19	86,89	Por encima promedio	Por encima Promedio	Por Encima Promedio	Por Encima Promedio
	20	87,04	Por encima promedio	Por encima Promedio	Por Encima Promedio	Por Encima Promedio
	21	87,27	Por encima promedio	Por encima Promedio	Por Encima Promedio	Por Encima Promedio
	22	87,41	Por encima promedio	Por encima Promedio	Por Encima Promedio	Por Encima Promedio
	23	87,91	Por encima promedio	Por encima Promedio	Por Encima Promedio	Por Encima Promedio
	24	88,12	Por encima promedio	Por encima Promedio	Por Encima Promedio	Por Encima Promedio
	25	88,48	Por encima promedio	Por encima Promedio	Por Encima Promedio	Por Encima Promedio
	26	88,64	Por encima promedio	Por encima Promedio	Por Encima Promedio	Por Encima Promedio
	27	88,79	Por encima promedio	Por encima Promedio	Por Encima Promedio	Por Encima Promedio
	28	88,80	Por encima promedio	Por encima Promedio	Por Encima Promedio	Por Encima Promedio
	29	89,20	Por encima promedio	Por encima Promedio	Por Encima Promedio	Por Encima Promedio
	30	89,83	Por encima promedio	Por encima Promedio	Por Encima Promedio	Por Encima Promedio
	31	90,00	Por encima promedio	Por encima Promedio	Por Encima Promedio	Por Encima Promedio
	32	90,01	Por encima promedio	Por encima Promedio	Por Encima Promedio	Por Encima Promedio
	33	90,06	Por encima promedio	Por encima Promedio	Por Encima Promedio	Por Encima Promedio
	34	90,13	Por encima promedio	Por encima Promedio	Por Encima Promedio	Por Encima Promedio
	35	90,29	Por encima promedio	Por encima Promedio	Por Encima Promedio	Por Encima Promedio

CUADRO N° 5 GRÁFICOS DE ESTADÍSTICAS DE NOTAS OBTENIDAS POR LOS PROFESORES DE FIMCM-LICTUR (ESPOL CENACAD TÉRMINO 2010-2011)				
MEDIA	MEDIANA	PROMEDIO	PROMEDIO ESPOL	RANGO
85,91	86,84	86,00	85,87	
15	17	15	15	POR DEBAJO
20	18	20	20	POR ENCIMA
35	35	35	35	TOTAL MUESTRA



En la tabla N° 5, se ha realizado una ponderación usando lógica estadística, y se establecieron rangos por debajo y por encima de la media de del promedio de la Universidad, obteniendo un resultado que es relevante analizarlo.

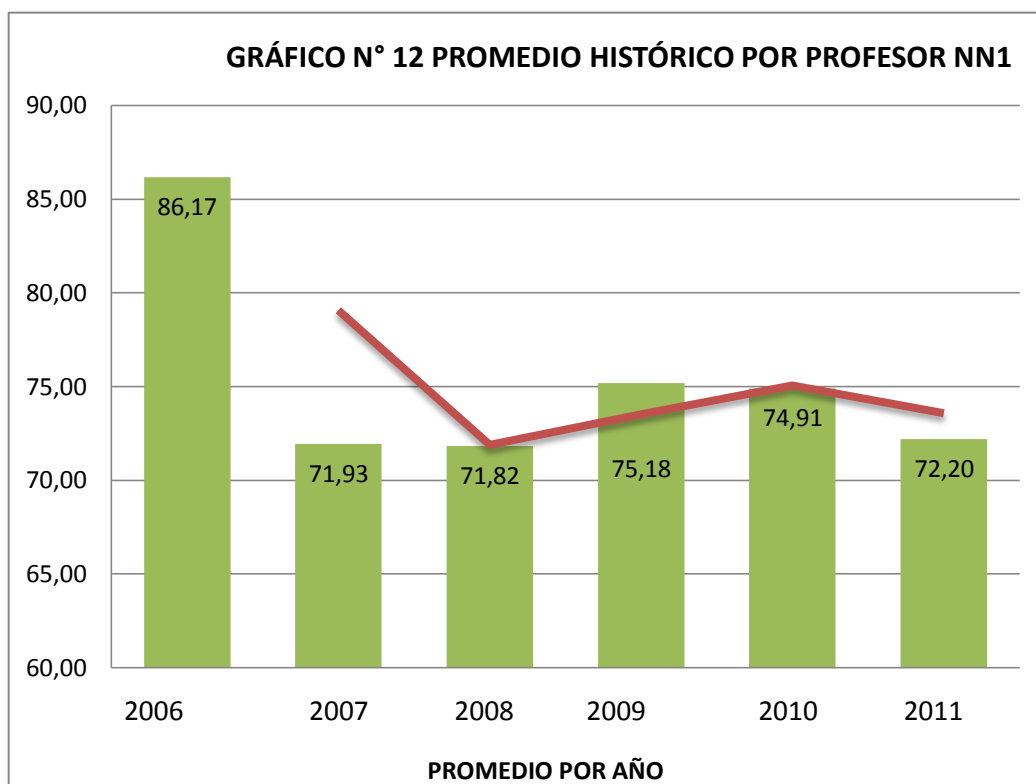
Tomaremos como ejemplos algunos casos de docentes que se encuentran por debajo de la media, en cuyos resultados se aprecia claramente nuestro cuestionamiento de que no están cumpliendo con los

resultados del aprendizaje, además en los anexos se adjunto los resultados de todos los 35 profesores analizados

Ejemplo: Muestra: 1
 Profesor: NN

MEDIA	MEDIANA	PROMEDIO
75,21	73,56	75,37

CUADRO ° 6 PROMEDIO HISTÓRICO POR PROFESOR NN1						
AÑO	2006	2007	2008	2009	2010	2011
PROMEDIO	86,17	71,93	71,82	75,18	75,57	74,57



En este grafico se puede apreciar que el profesor con tantos años aparentes de experiencia en la Cátedra Universitaria, su promedio 75,37% en este análisis se encuentra por debajo del promedio de la Universidad e inclusive por debajo del promedio de la Unidad Académica, sin embargo se trata de un Profesional con título Académico de Maestría

y probablemente experto en su área de competencia, pero ¿a qué se debe su bajo promedio?

Cuando se le entrega la cátedra por primera vez al profesor en una determinada materia, sus primeros cursos presentan notas bajas, pero cuando ya pasea un segundo periodo dictando la materia sus promedios mejoran.

En esta Universidad la preferencia para al dictado de la cátedra está dirigida al profesional politécnico (graduado en la ESPOL) que habiendo culminado su carrera de pregrado en el País, parten al exterior a realizar sus estudios de postgrados a través de becas concedidas por la propia Universidad y están comprometidos a su retorno a retribuir ese apoyo, mediante el ejercicio de la cátedra por un periodo de tiempo. Esto quizás se deba la inexperiencia en la cátedra y su promedio bajo.

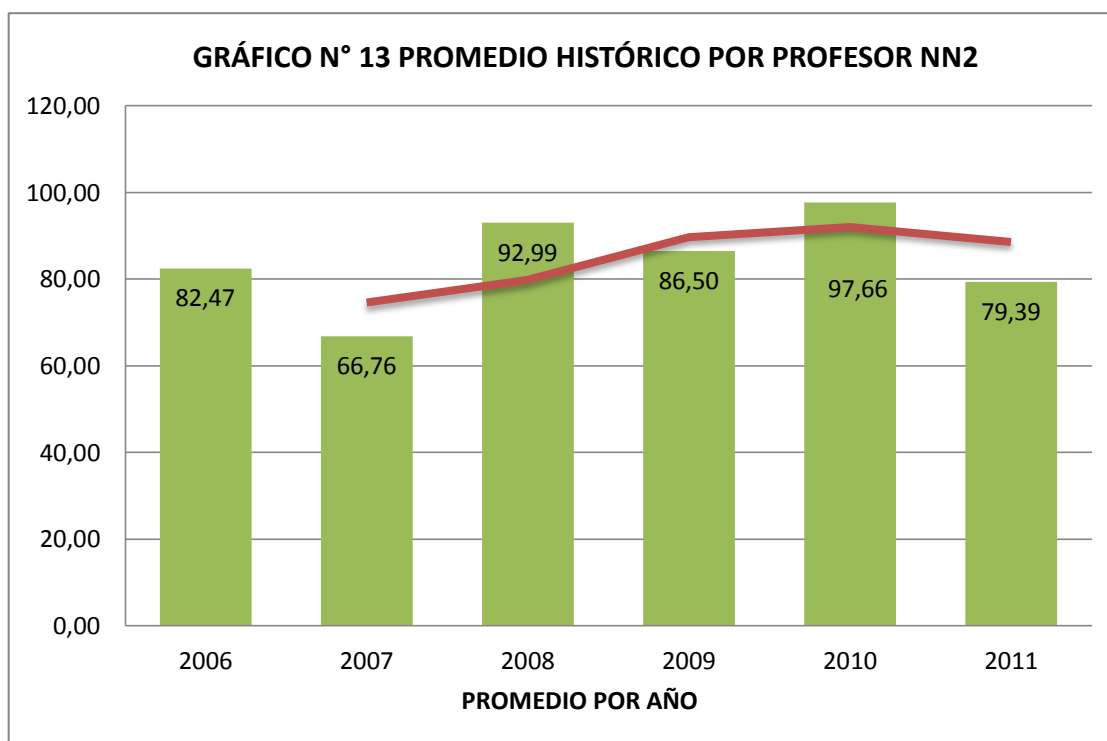
Con los nuevos requerimientos exigidos por la (CEAACES), y los nuevos procesos de selección de los docentes a través de concursos de méritos y oposición esperamos que esto no suceda.

Pero sin embargo aún en este procedimientos se hace únicamente exigencia al profesional del dominio del contenido académico en su área de competencia y de títulos académicos y solo 2 años de experiencia en la cátedra, no se le exige conocimientos en docencia, y como se puede apreciar en este grafico y en este caso el profesor aun con más de cinco años de experiencia en la cátedra tiene una evaluación por debajo del promedio de la universidad.

Ejemplo: Muestra: 2
 Profesor: NN

MEDIA	MEDIANA	PROMEDIO
81,00	84,76	82,38

CUADRO N° 7 PROMEDIO HISTORICO POR PROFESOR NN2						
AÑO	2006	2007	2008	2009	2010	2011
PROMEDIO	82,47	66,76	92,99	86,50	97,66	79,39



En el caso de este docente, aplicaría la misma reflexión, puesto que a más de encontrarse por debajo del promedio de la universidad y de la Unidad Académica, durante toda los años que ha ejercido la Cátedra, desde 2006 al año 2011, su rendimiento no ha mejorado, por el contrario

a decaído, sin embargo y pesar de aquello, aun esta en el ejercicio de la misma.

Muchos de estos profesores, tienen ya nombramiento concedido años atrás, no están inmersos en el nuevo proceso de concurso de merito y oposición, este profesor ¿podrá haber alcanzado con sus estudiantes los objetivos educacionales? ¿Sus resultados del aprendizaje serán favorables?

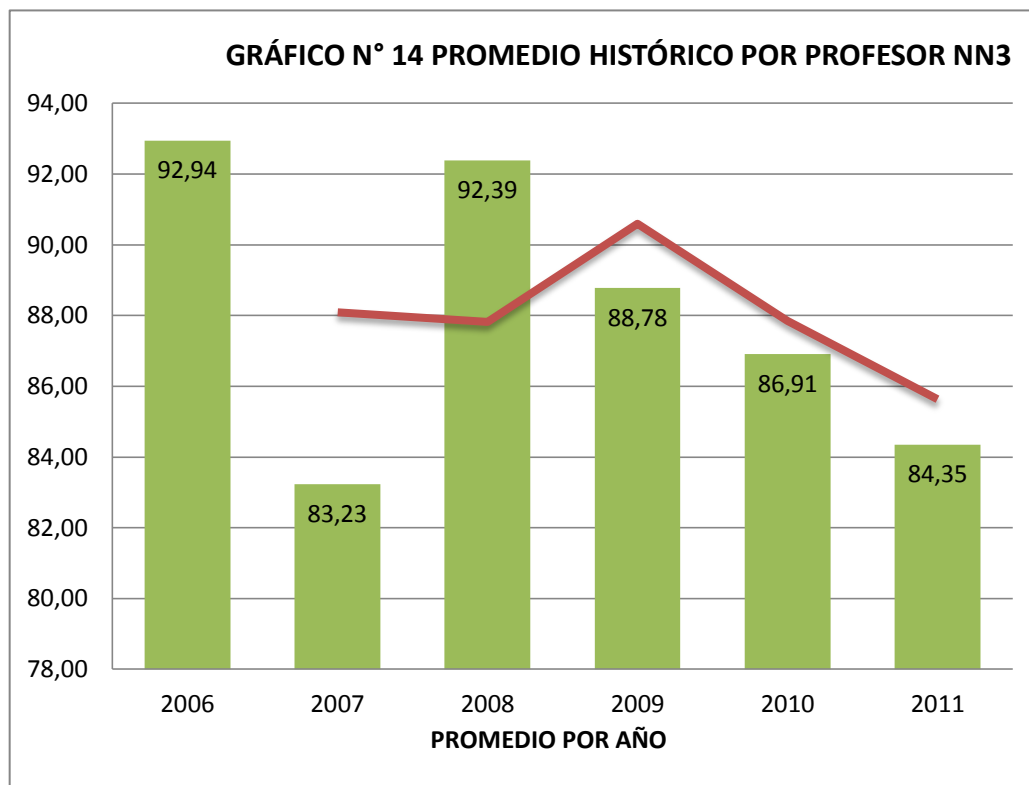
¿Qué sucede con el perfil del egresado en las aéreas que ha ejercido la cátedra este maestro? ¿Se han tomado en cuenta las evaluaciones dadas por los estudiantes?

Es evidente la exigencia de la profesionalización en Docencia, o por lo menos la exigencia de la aprobación de un número determinado de cursos, que le permitan capacitarse en la práctica de la docencia, como es el caso del programa de capacitación Andragógica que se propone en esta investigación, con carácter de obligatoria para quién ejerza la cátedra universitaria, así como otros programas introductorios en la Docencia.

Ejemplo: Muestra: 3
Profesor: NN

MEDIA	MEDIANA	PROMEDIO
87,65	89,46	87,91

CUADRO N° 8 PROMEDIO HISTORICO POR PROFESOR NN3						
AÑO	2006	2007	2008	2009	2010	2011
PROMEDIO	92,94	83,23	92,39	88,78	86,91	84,35

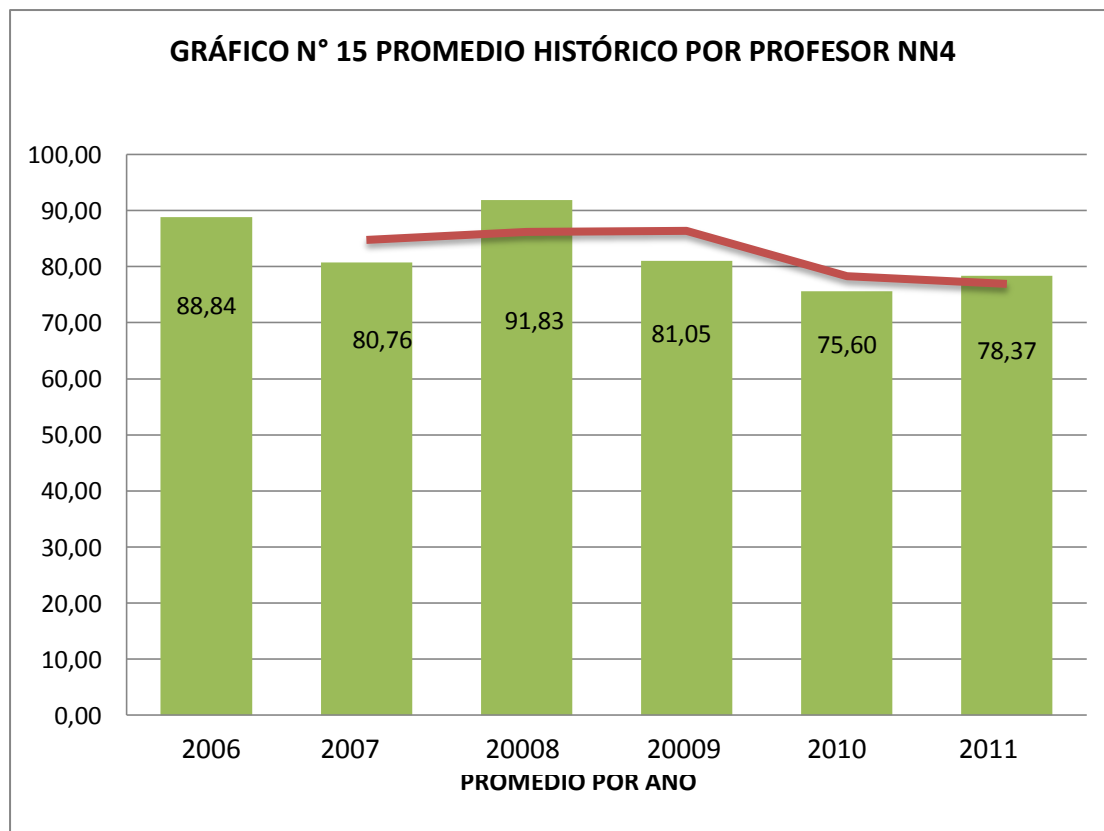


Este muestra es similar a la primera, que nos demuestra que a pesar de que en los primeros años del ejercicio de la cátedra la evaluación se mantuvo por encima del promedio de la unidad, y en su promedio mantiene una nota de 87,91, en los últimos años se muestra un declive en su evaluación, 84,35 ¿Será que deberá actualizarse en los nuevos procedimientos de educación? Los estudiantes día a día son más exigentes, son cambiantes, los tiempos cambian, la cátedra exige una mejor preparación para mantener la atención de los educandos, para lograr obtener una buena calificación.

Ejemplo: Muestra: 4
Profesor: NN

MEDIA	MEDIANA	PROMEDIO
82,55	80,91	82,74

CUADRO N° 9 PROMEDIO HISTÓRICO POR PROFESOR NN4						
AÑO	2006	2007	2008	2009	2010	2011
PROMEDIO	88,84	80,76	91,83	81,05	75,60	78,37



En este ejemplo tomado, el profesor tiene más de 10 años de practica académica, y al realizar el análisis de los paralelos entregados, que reposan en los anexos de esta investigación, se denota que él obtiene una mejor evaluación en ciertas materias de su dominio académico, pero en otros no, pero que sin embargo como se realiza un promedio logra alcanzar un promedio aceptable, y mantenerse con una valoración lineal.

Que pasa con los estudiantes de este profesor que en su evaluación por paralelos, obtuvo en uno de los curso una nota 75,60, no hay una valoración real de la catedra, pues sólo unos paralelos se vieron beneficiados por la inspiración del docente, y los otros estudiantes probablemente serán sacrificados en sus conocimientos, pues no

tuvieron el derecho a una educación de calidad, pues sólo se valoraron rangos y parámetros generales.

Más aún, que todos tienen derecho a una igualdad de conocimientos, esos son los vacíos, que muchos estudiantes arrastran hasta su vida profesional, por lo tanto tenemos profesionales mediocres, empresas mediocres, País con bajo crecimiento científico e investigativo.

Además, hay que aclarar que los estándares de la calidad educativa con los anteriores procesos no eran medidos por ninguna autoridad externa, sino solo internamente, pero sin embargo hoy en día, estos procesos serán medidos para mantener la Acreditación y Evaluación externa, serán exigidos y medirán los resultados del aprendizaje y los logros de los objetivos educacionales de las Universidades.

Con profesores con esas notas a la Universidad ¿Le será fácil alcanzar su categorización y mantenerla?, muy serios cuestionamientos ameritan ser valorizados, en esta investigación se pretende crear conciencia y una cultura hacia la evaluación Académica y tomar muy en serio las notas que los profesores ¡Obtienen!; pues son los estudiantes los que los califican. No se quiere decir que sea la única alternativa pues concomitante con nuestra afirmación, será necesarias otras herramientas para complementar la medición y el logro de los objetivos Educacionales e Institucionales.

Cada Unidad Académica deberá asumir la responsabilidad de seleccionar muy bien a su planta docente, indistintamente si poseen nombramientos o no, y sobre todo y a pesar del concurso de merito y oposición, ya que es vital para lograr la excelencia, generar profesionales de calidad, ser generadores de verdaderos investigadores y científicos.

Los logros de cada profesor en su experiencia en la Academia en cada semestre, son logros compartidos por la Unidad Académica, la Universidad y por supuesto los grandes beneficiarios serán los estudiantes y futuros profesionales, no nos quedará la duda que se cumplieron los aprendizajes significativos y se generaron conocimientos asertivos.

En los anexos que se adjuntas en esta investigación se realizó un estudio pormenorizado de todos los docentes que se encontraban por debajo de la media de la universidad y de la Unidad académica, en el período de la investigación, y se pudo apreciar la valoración que cada resultado nos registró.

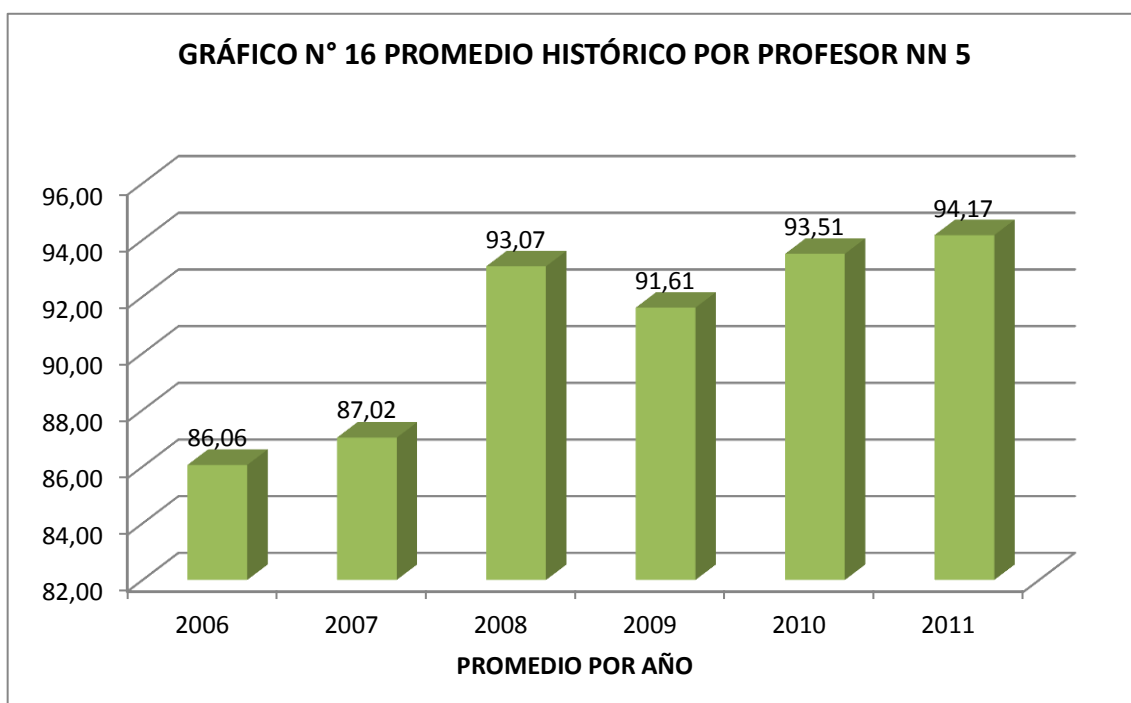
En la mayoría de los casos se colige que la propuesta de la investigación está por demás solventada, los Docentes Universitarios necesitan no sólo poseer Título académico de 4to nivel o PHD, a más de los años de experiencia en el área en que ejerce la cátedra, si no que además deben estar dotados de conocimientos mínimos en el ejercicio de la cátedra, la aplicación de los principios Andragógicos para alcanzar resultados en el aprendizaje, se constituye en un herramienta indispensable.

Para terminar con el análisis tomado de la fuente del CISE, se realizó un análisis de un profesor que se encuentra por encima de la media de la Universidad y de la Unidad:

Ejemplo: Muestra: 5
Profesor: NN

MEDIA	MEDIANA	PROMEDIO
90,85	92,34	90,91

CUADRO N° 10 PROMEDIO HISTÓRICO POR PROFESOR NN5						
AÑO	2006	2007	2008	2009	2010	2011
PROMEDIO	86,06	87,02	93,07	91,61	93,51	94,17



En este caso en particular, vemos como el profesor se encuentra por encima del promedio de la Universidad y de la Unidad Académica 90.91, se determinó que es un Catedrático con formación Académica en Docencia.

Indistintamente que esta sea la causa para presentar una calificación aceptable, por encima de la media, se pudo comprobar que el CISE organiza anualmente un sin número de cursos de capacitación en Docencia, de planificación de syllabus, planificación de objetivos de aprendizaje, etc, que ayudarían enormemente al Docente a prepararse para el reto en el ejercicio de la cátedra con Calidad, los mismos, lamentablemente no son de carácter obligatorio, y muchas veces deben ser cerrados por falta de quórum para dictarlos.

La convicción de no creer necesaria la formación en docencia y muchos menos en Andragogía, para educar adultos Universitarios, se da tanto en Directivos, Docentes y aun más en autoridades Gubernamentales, al momento de elaborar la nueva Ley Orgánica de Educación Superior, cómo se indicó en capítulos anteriores de esta investigación.

Siguiendo nuestro procesos investigativo, luego de haber hecho la valoración estadística de acuerdo a la fuente proporcionada por la universidad (ESPOL), se realizó una encuesta a los Docentes de la Unidad Educativa, cuya aplicación de la muestra nos dio un total de 35 profesores, tomando en consideración ciertos parámetros diferentes a los que se evalúa en el CENACAD, para la evaluación Docente al finalizar cada término educativo.

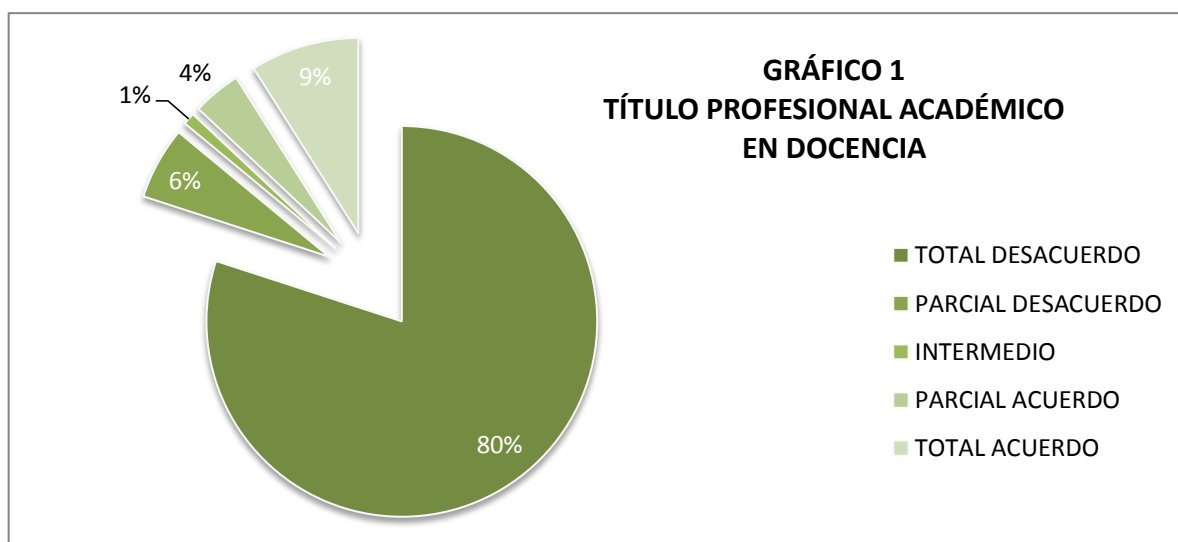
Para la realización de este instrumento se utilizó previamente la validación por expertos a los cuestionarios de preguntas, las tabulaciones soportadas por representaciones graficas que nos indican la frecuencia y el porcentaje, que nos permiten ponderar las respuestas acertadamente

Se detalla a continuación un análisis de los resultados obtenidos en dicha encuesta y se grafica cada pregunta analizándola pormenorizadamente;

ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE ENCUESTA A DOCENTES

Análisis Pregunta # 1

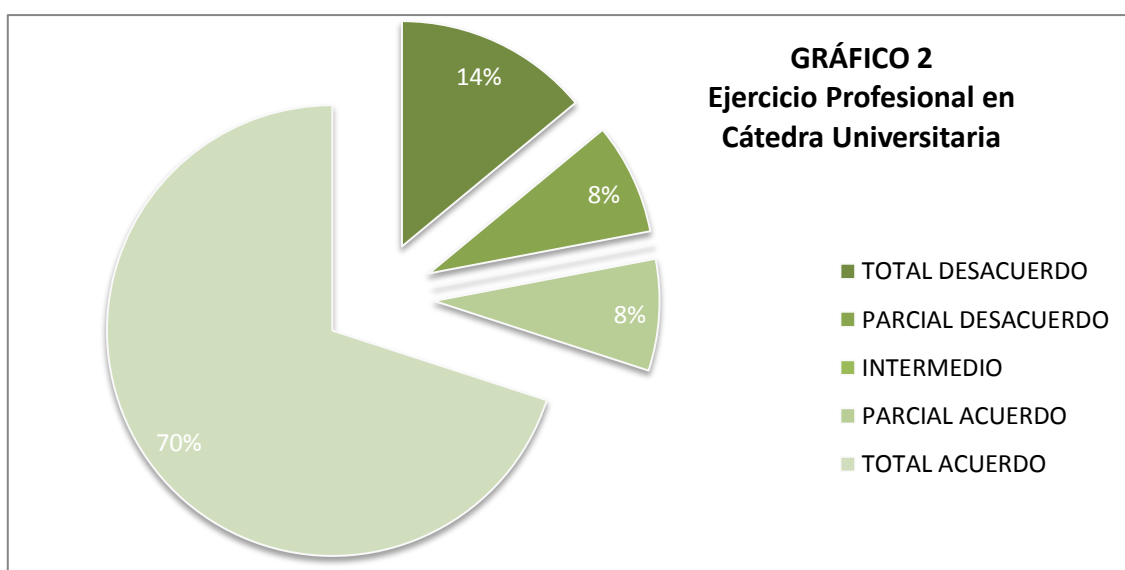
CUADRO 1 PREGUNTA 1						
A parte de su título profesional del área de contenido de la catedra, posee formación académica profesional en docencia, pedagogía, o en ciencias de la educación	TOTAL DESACUERDO	PARCIAL DESACUERDO	INTERMEDIO	PARCIAL ACUERDO	TOTAL ACUERDO	TOTAL
TOTAL DE ENCUESTADOS	80%	6%	1%	4%	9%	100%
	28	2	0	1	3	35



De los 35 profesores encuestados, el 80% es decir 28 no poseen título profesional académico en docencias, si no en el área de la especialización, además en su gran mayoría son profesionales egresados politécnicos, lo que nos indica que su experiencia Académica, la han adquirido en el ejercicio de la cátedra

Análisis Pregunta # 2

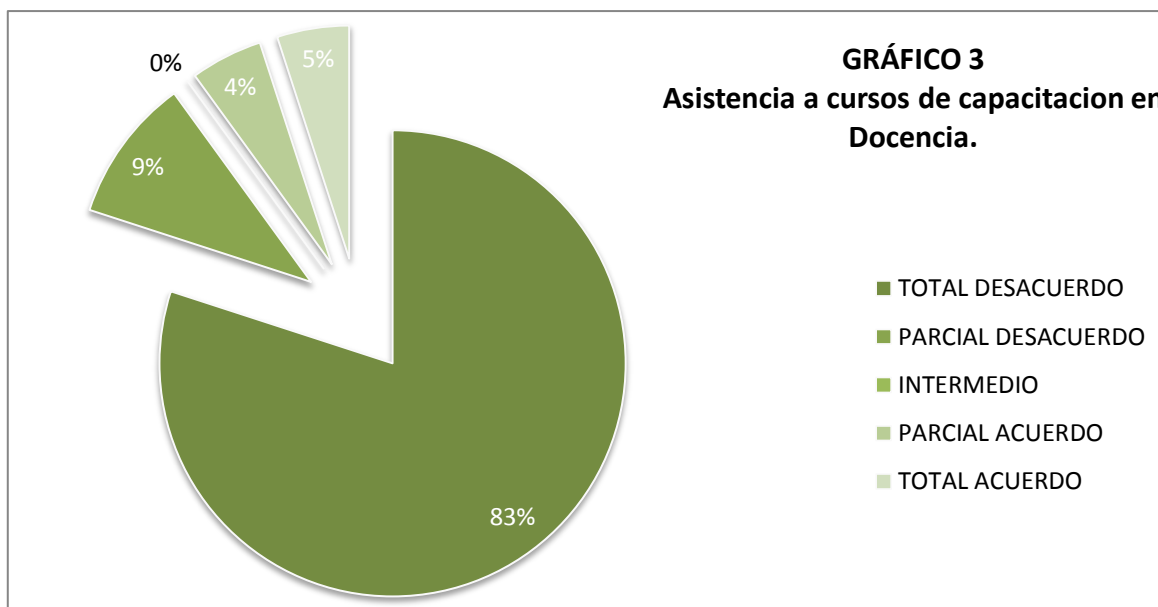
CUADRO 2 PREGUNTA 2						
¿Su ejercicio profesional en la cátedra universitaria es mayor a 5 años?	TOTAL DESACUERDO	PARCIAL DESACUERDO	INTERMEDIO	PARCIAL ACUERDO	TOTAL ACUERDO	TOTAL
	14%	8%	0%	8%	70%	100%
TOTAL DE ENCUESTADOS	5	3	0	3	25	35



El 70% de los profesores encuestados, tienen una experiencia de más de 5 años en la cátedra, pero nos respondieron que no tienen nombramiento, lo que genera cierta inestabilidad laboral, los profesores se desentienden de la labor académica, solo llegan dan clases y luego se retiran, y esto no permite crear los espacios de tutorías que los estudiantes necesitan. Quizás esta sea la respuesta a la escases de proyectos de investigación científicos en el área turística, y el que no se están generando referentes turísticos en la ESPOL.

Análisis Pregunta # 3

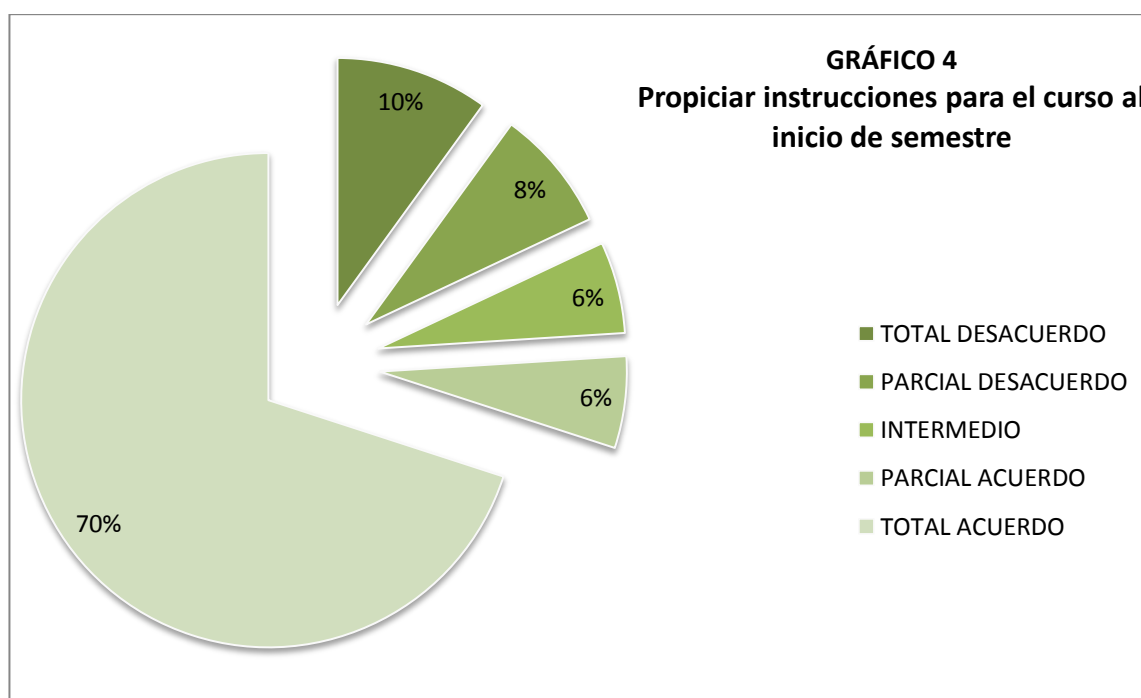
CUADRO 3 PREGUNTA 3						
¿Ha asistido en los últimos dos años a cursos de capacitación en docencia en forma particular o los que promueven el CISE?	TOTAL DESACUERDO	PARCIAL DESACUERDO	INTERMEDIO	PARCIAL ACUERDO	TOTAL ACUERDO	TOTAL
TOTAL DE ENCUESTADOS	83%	9%	0%	4%	5%	100%
	28	4	0	2	2	35



El 83% nos respondió que esta en total desacuerdo, es decir que no asisten a los cursos programados por el CISE, y que son de contenido académico y de mucha ayuda para la practica de la docencia, sin embargo haciendo el análisis se comprobó que estos cursos son programados en horarios de carga académica, por lo que los docentes, no puede asistir por que esta vejeciendo la cátedra, o por que muchos de los profesores son contratados y ejercen otra actividad comercial que les impide asistir. Sería importante la planificación en espacios de concertación ideal para todos, fuera de horarios laborales o en las vacaciones, con carácter de obligatoriedad.

Análisis Pregunta # 4

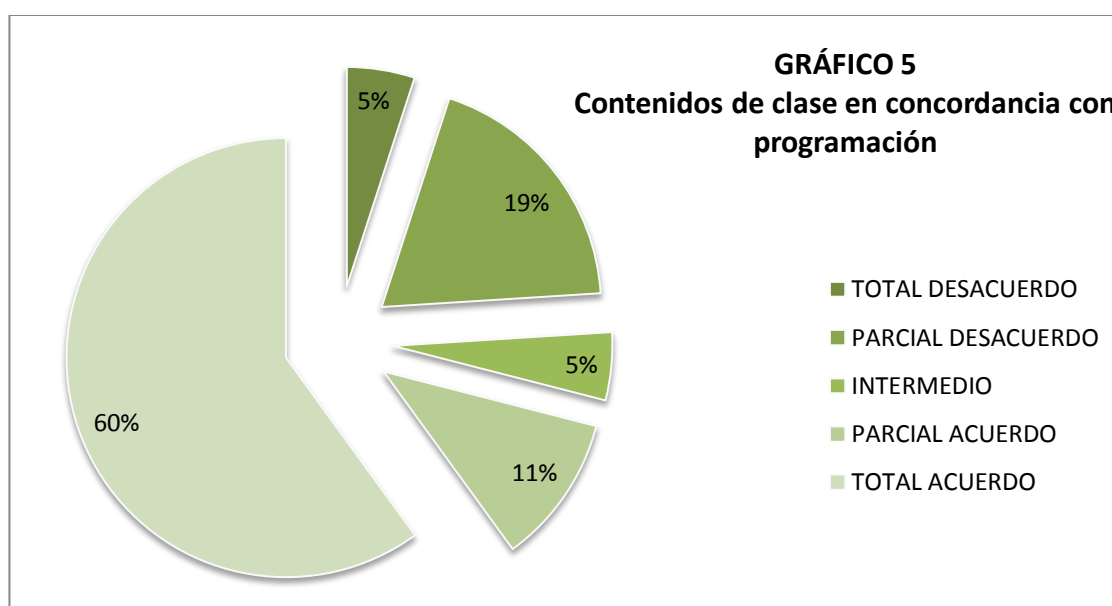
CUADRO 4 PREGUNTA 4						
¿En su opinión usted propicia al inicio de clase las instrucciones en forma clara con respecto a evaluaciones, políticas de curso, planes de clase, syllabus, etc?.	TOTAL DESACUERDO	PARCIAL DESACUERDO	INTERMEDIO	PARCIAL ACUERDO	TOTAL ACUERDO	TOTAL
TOTAL DE ENCUESTADOS	10%	8%	6%	6%	70%	100%
	4	3	2	2	25	35



Esta pregunta es propicia para determinar, si los profesores entregan sus planificaciones a tiempo, situación que si se cumple, ya que la ESPOL exige el cumplimiento del portafolio de curso, pero esto no es suficiente, no se cuestiona el cumplimiento de actividades propias de la cátedra, sino general la garantía de los aprendizajes significados dentro del salón de clase.

Análisis Pregunta # 5

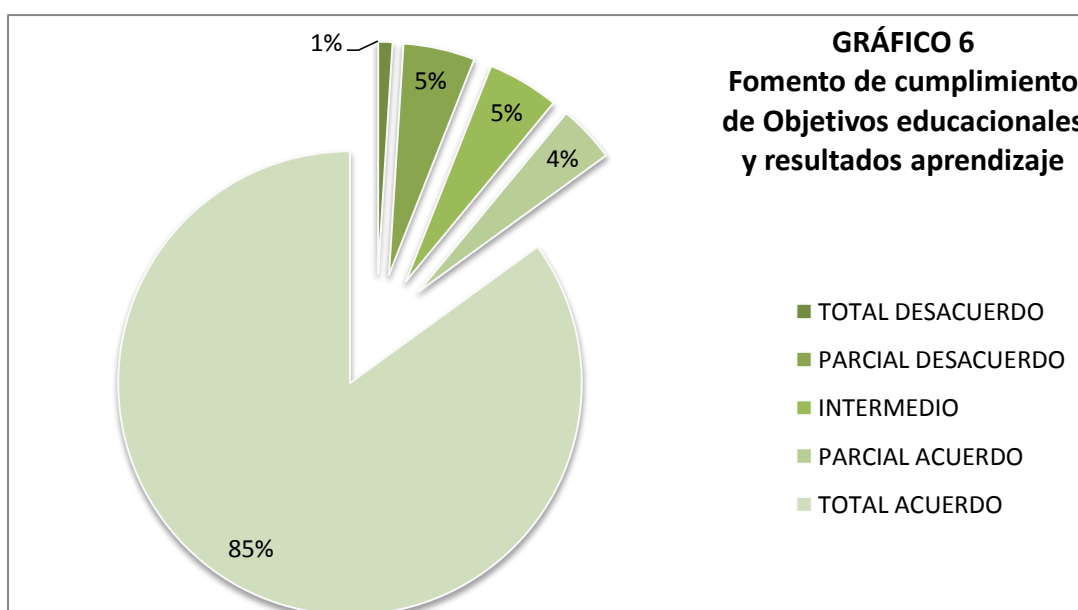
CUADRO 5 PREGUNTA 5						
¿En su opinión los contenidos tratados a la largo del año, corresponden con los expuestos en la programación y explicados el primer día de clase?	TOTAL DESACUERDO	PARCIAL DESACUERDO	INTERMEDIO	PARCIAL ACUERDO	TOTAL ACUERDO	TOTAL
	TOTAL DE ENCUESTADOS	5%	19%	5%	11%	60%
	2	7	2	4	21	35



El 60% indicó, que sí entregan los contenidos al inicio de clase, pero algunos nos respondieron que muchas veces se ven obligados a seguir un programa ya caduco por que aún el consejo académico, no aprueba los cambios sugeridos en las nuevas planificaciones, y esto se debe a la demora en la aprobación de cambios, sobre todo si se trata de un semestre a otro, además el programa es impuesto por lo que se deja poco espacio para la inventiva académica y el manejo personalizado de la clase a cargo del profesor, sobre todo si este es contratado y no tienen nombramiento, esto se debe a que muchas veces una misma materia es dictada por varios maestros en un mismo semestre.

Análisis Pregunta # 6

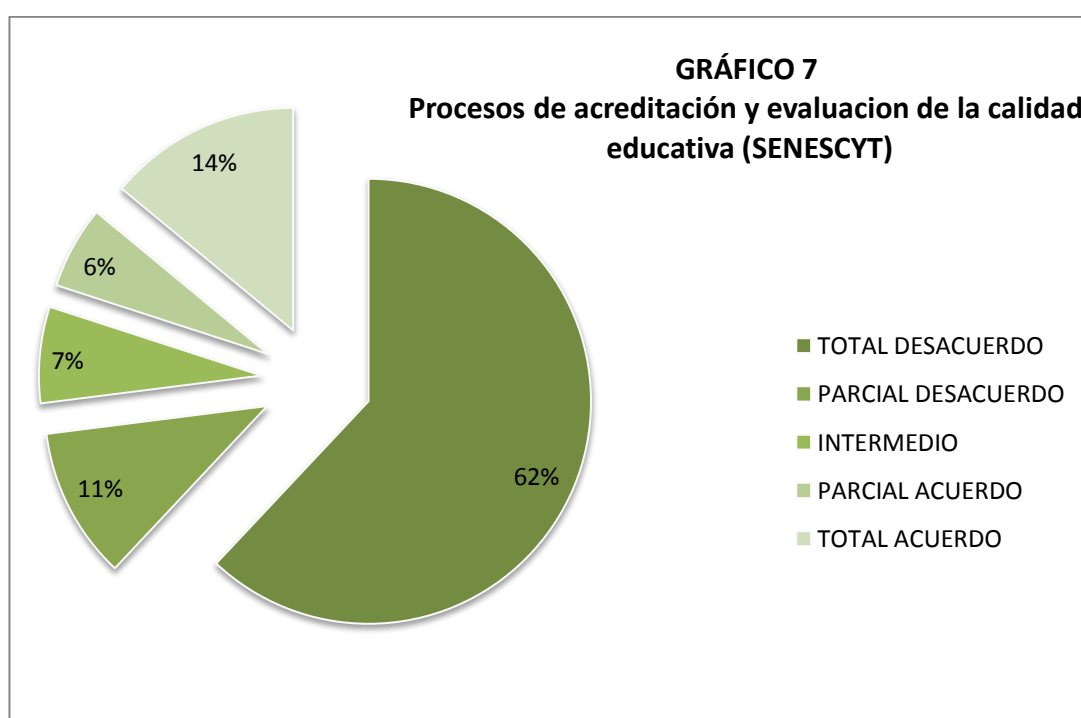
CUADRO 6 PREGUNTA 6						
¿En su opinión usted promueve los contenidos de la catedra fomentando el cumplimiento de los objetivos educacionales y resultados del aprendizaje?	TOTAL DESACUERDO	PARCIAL DESACUERDO	INTERMEDIO	PARCIAL ACUERDO	TOTAL ACUERDO	TOTAL
TOTAL DE ENCUESTADOS	1%	5%	5%	4%	85%	100%
	0	2	2	1	30	35



A pesar que el 85% respondió que si fomentaba el cumplimiento de los objetivos educacionales y los resultados del aprendizaje, cuando se les preguntó si sabían cuales eran, muchos guardaron silencio. Los profesores se sienten intimidadas al momento de la encuesta, y por temor responden de acuerdo a lo que creen es beneficioso para ellos, pero cuando se les aclaro el propósito de la investigación muchos corroboraron que no sabían cuales eran los objetivos y los resultados del aprendizaje de la Institución, muchos trabajan solo para su catedra, viven aislados del mundo y la vida universitaria. Al no existir la estabilidad del docente, este no se involucra en la cátedra con responsabilidad social.

Análisis Pregunta # 7

CUADRO 7 PREGUNTA 7						
¿Conoce los nuevos procesos de acreditación y evaluación de la calidad educativa universitaria, aplicados por el SENESCYT en la actualidad?	TOTAL DESACUERDO	PARCIAL DESACUERDO	INTERMEDIO	PARCIAL ACUERDO	TOTAL ACUERDO	TOTAL
TOTAL DE ENCUESTADOS	62%	11%	7%	6%	14%	100%
	22	4	2	2	5	35

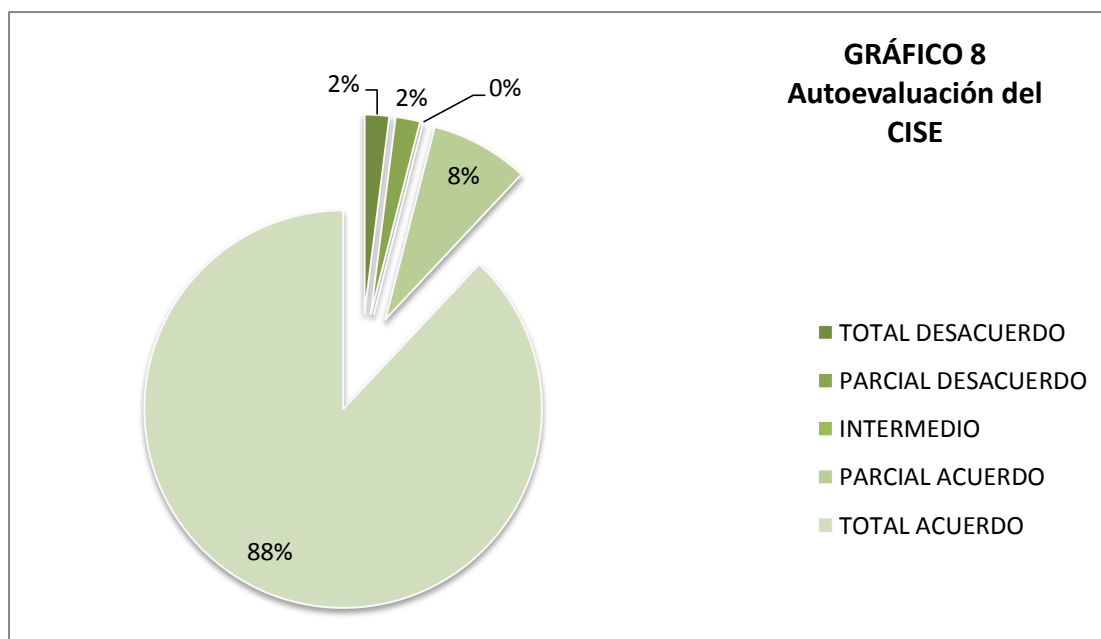


Apenas el 14% dijo conocer sobre los procesos de acreditación y evaluación de la calidad educativas universitaria, lo que nos demuestra que un alto porcentaje (62%) de maestros no está inmerso en el quehacer educativo.

Se hace necesario la implementación de talleres que preparen al docente y se les indique los nuevos retos que tienen que cumplir los estudiantes y esto se verá reflejado en el proceso de enseñanza aprendizaje que imparta el Docente.

Análisis Pregunta # 8

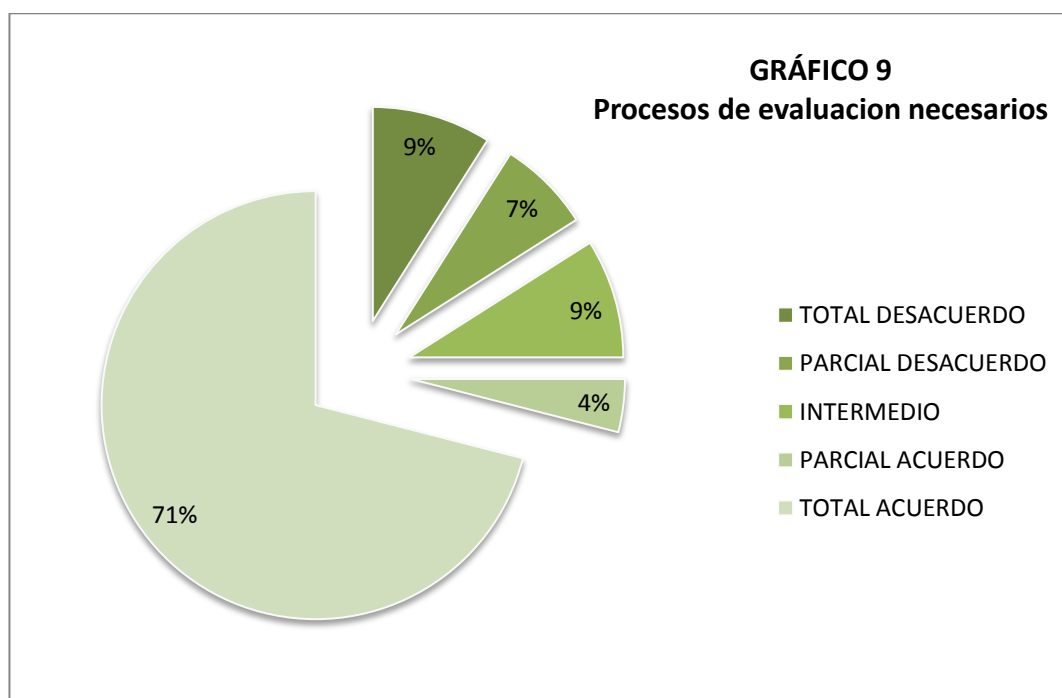
CUADRO 8 PREGUNTA 8						
Esta usted de acuerdo con las autoevaluaciones realizadas cada semestre por el CISE y considera que estas son tomadas en cuenta para una mejora continua.	TOTAL DESACUERDO	PARCIAL DESACUERDO	INTERMEDIO	PARCIAL ACUERDO	TOTAL ACUERDO	TOTAL
TOTAL DE ENCUESTADOS	2%	2%	0%	8%	88%	100%
	1	1	0	3	31	35



A pesar de que el 88% nos respondió que si estaba de acuerdo, al preguntarles sobre el beneficio y sobre la veracidad de estas encuestas, muchos se quejaron de la valoración que hacen los estudiantes, por que dicen que no reflejan la realidad de la cátedra, y que el CISE hace una ponderación por unidad Académica de esa calificación, y que ellos consideran injustas, de allí que nuestra investigación, más adelante valoraría las respuestas de los estudiantes, pero que sin embargo si estaban de acuerdo con estas valoraciones, pero que creían necesarias otras valoraciones y ponderaciones relevantes como el aporte del Docente a la carrera.

Análisis Pregunta # 9

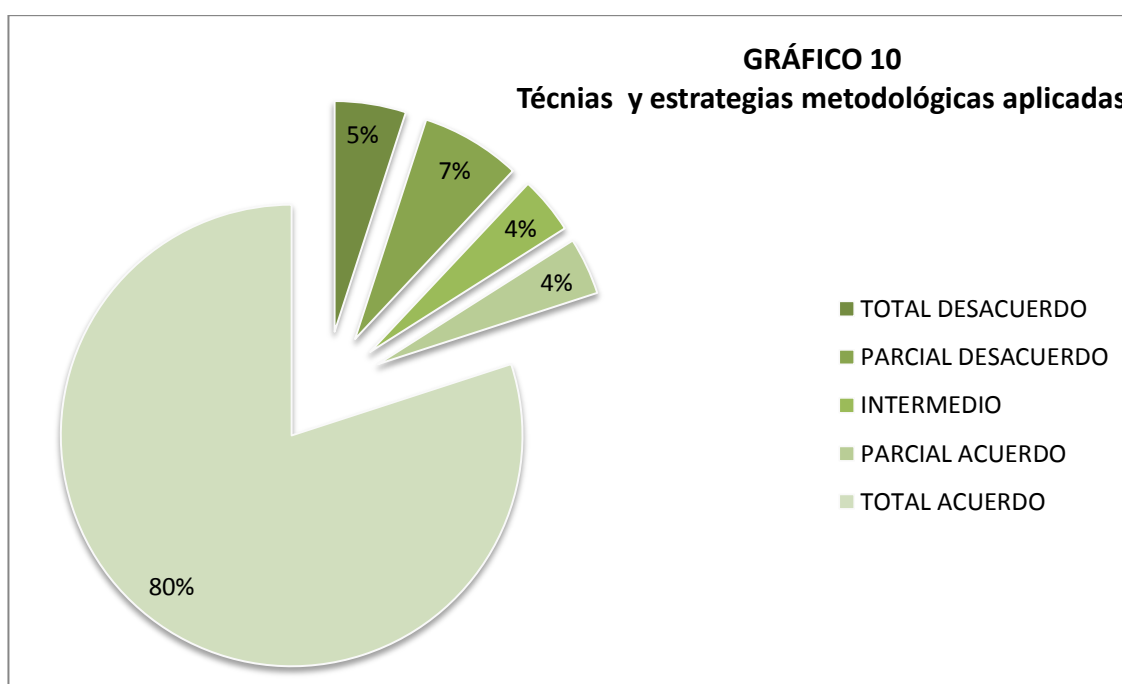
CUADRO 9 PREGUNTA 9						
¿Consideras en mantener los procesos de evaluación como la única forma de garantizar profesores idóneos para el ejercicio de la cátedra universitaria?	TOTAL DESACUERDO	PARCIAL DESACUERDO	INTERMEDIO	PARCIAL ACUERDO	TOTAL ACUERDO	TOTAL
TOTAL DE ENCUESTADOS	9%	7%	9%	4%	71%	100%
	3	2	3	1	25	35



El 71% estuvo de acuerdo en que las evaluaciones son necesarias, pero que no deben ser las únicas para valorar las idoneidad de los docentes, deben manejarse otros procesos en forma paralela para garantizar la calidad y las competencia en la cátedra del futuro profesional en turismo.

Análisis Pregunta # 10

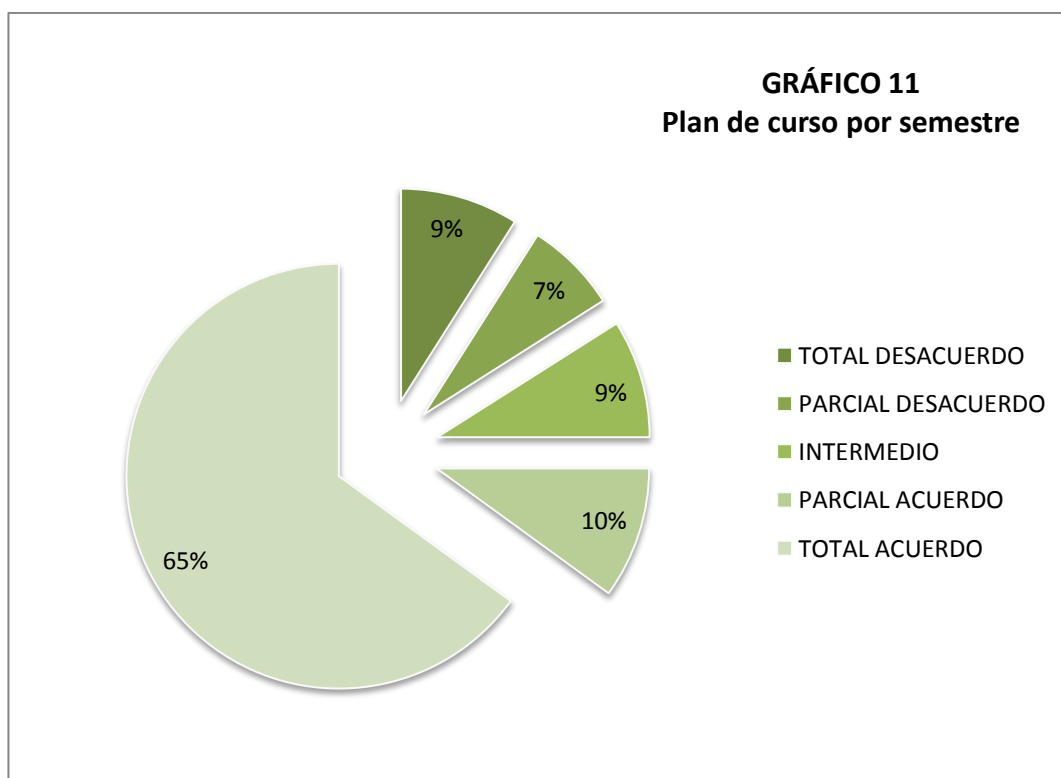
CUADRO 10 PREGUNTA 10						
¿Usted cree que las técnicas y Estrategias Metodológicas aplicadas, permitirán cumplir con los objetivos propuestos para garantizar la acreditación universitaria?	TOTAL DESACUERDO	PARCIAL DESACUERDO	INTERMEDIO	PARCIAL ACUERDO	TOTAL ACUERDO	TOTAL
TOTAL DE ENCUESTADOS	5%	7%	4%	4%	80%	100%
	2	2	1	1	28	35



Todos los docentes coinciden en un 80% en que las técnicas y metodologías aplicadas a la educación superior son necesarias, de allí que se va viabilizando nuestra propuesta de una metodología aplicada a la educación de los adultos universitarios bajo principios Andragógicos.

Análisis Pregunta # 11

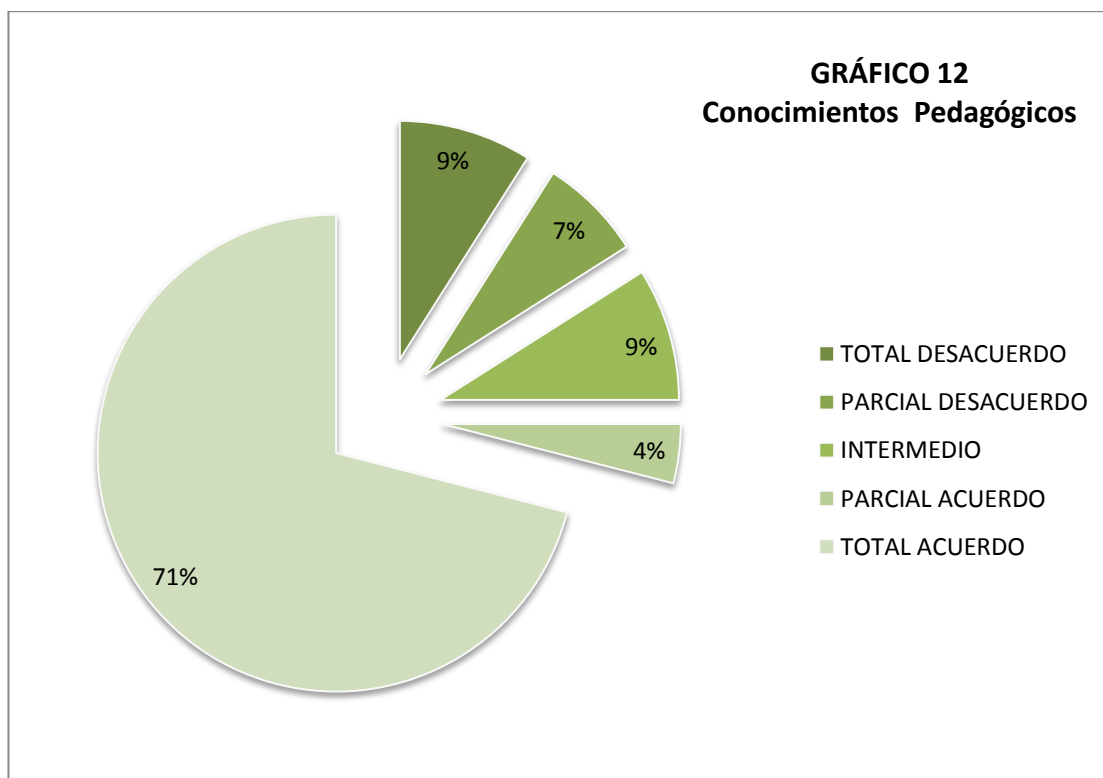
CUADRO 11 PREGUNTA 11						
¿Actualiza o modifica su plan de curso al inicio de cada semestre adaptándolos a los cambios o hacia la búsqueda de la excelencia académica?	TOTAL DESACUERDO	PARCIAL DESACUERDO	INTERMEDIO	PARCIAL ACUERDO	TOTAL ACUERDO	TOTAL
TOTAL DE ENCUESTADOS	9%	7%	9%	10%	65%	100%
	3	2	3	4	23	35



El 65% de los profesores nos indicó que si modifican su plan de curso cuando es necesario al inicio de cada semestre, pero nos indicaron que en detalle de la planificación deben limitarse al cumplimiento de lo que esta aprobado en el consejo por que entre semestre y semestre muchas veces los programas no están actualizados por lo que los cambios no deben ser considerados o no coinciden con los programas planificados.

Análisis Pregunta # 12

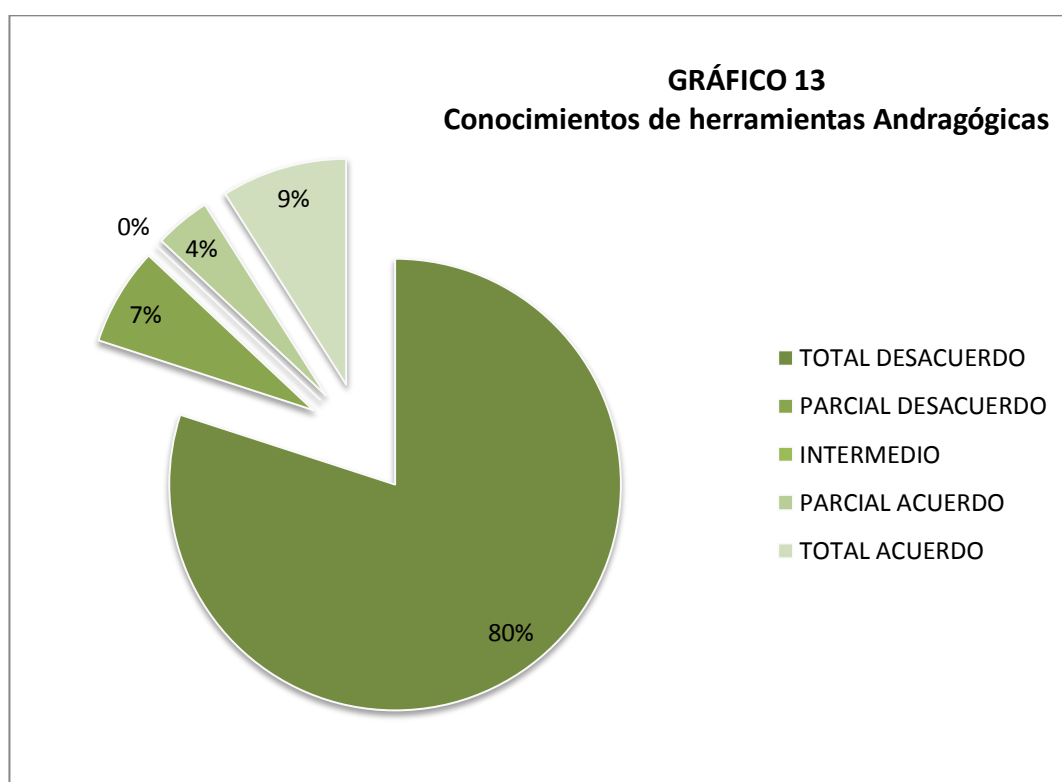
CUADRO 12 PREGUNTA 12						
¿Considera que sus conocimientos, a nivel teórico-formal, en cuestiones pedagógicas (metodologías docentes, sistemas de evaluación, teoría de la educación, etc.) son idóneos para el ejercicio de la cátedra universitaria?	TOTAL DESACUERDO	PARCIAL DESACUERDO	INTERMEDIO	PARCIAL ACUERDO	TOTAL ACUERDO	TOTAL
TOTAL DE ENCUESTADOS	9%	7%	9%	4%	71%	100%
	3	2	3	1	25	35



A pesar de que el 71% considera que si posee conocimientos para el ejercicio de la cátedra, admitieron que tienen deficiencias en conocimientos pedagógicos teóricos que le ayuden a mejorar su desempeño en la cátedra Universitaria. Que consideran oportunas desarrollar otras destrezas que le ayuden a lograr aprendizajes asertivos.

Análisis Pregunta # 13

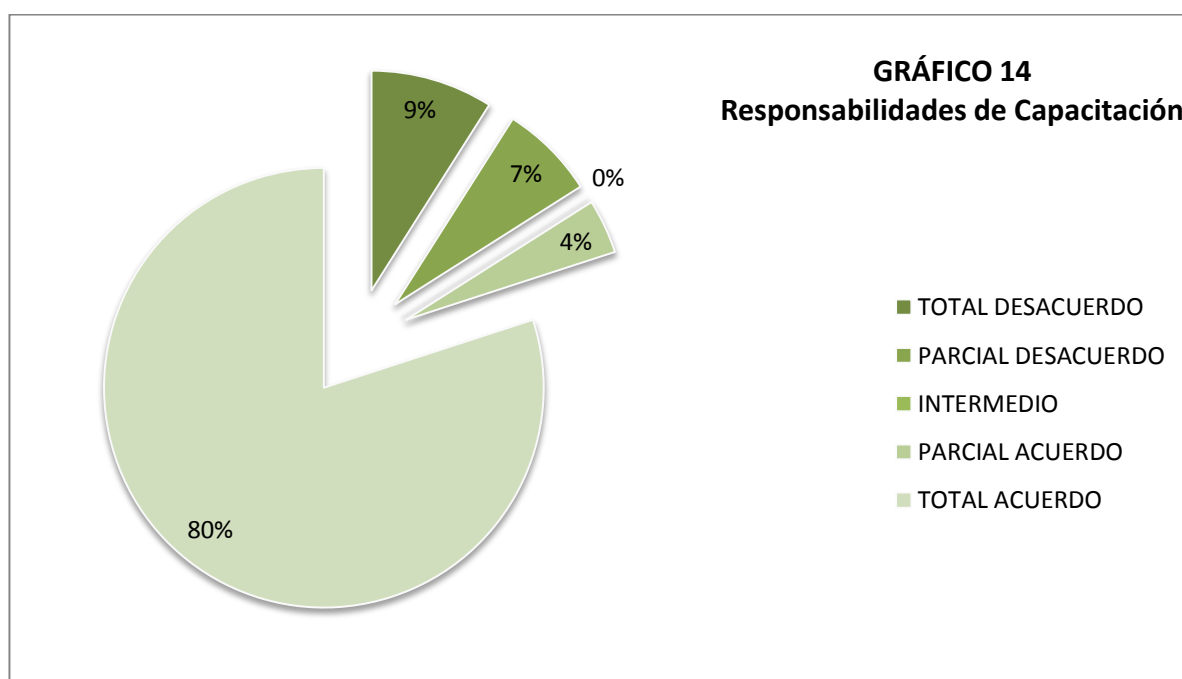
CUADRO 13 PREGUNTA 13						
¿Domina herramientas Andragógicas para el ejercicio de la catedra en la universidad?	TOTAL DESACUERDO	PARCIAL DESACUERDO	INTERMEDIO	PARCIAL ACUERDO	TOTAL ACUERDO	TOTAL
TOTAL DE ENCUESTADOS	80%	7%	0%	4%	9%	100%
	28	2	0	1	3	35



Al adentrarnos en conocimientos Andragógicos el 80% admitió que no domina herramientas Andragógicas para el ejercicio de la catedra, esto nos permiten plantear la necesidad de implementar un Programa de capacitación Andragógico con éxito, que es nuestra propuesta de esta investigación

Análisis Pregunta # 14

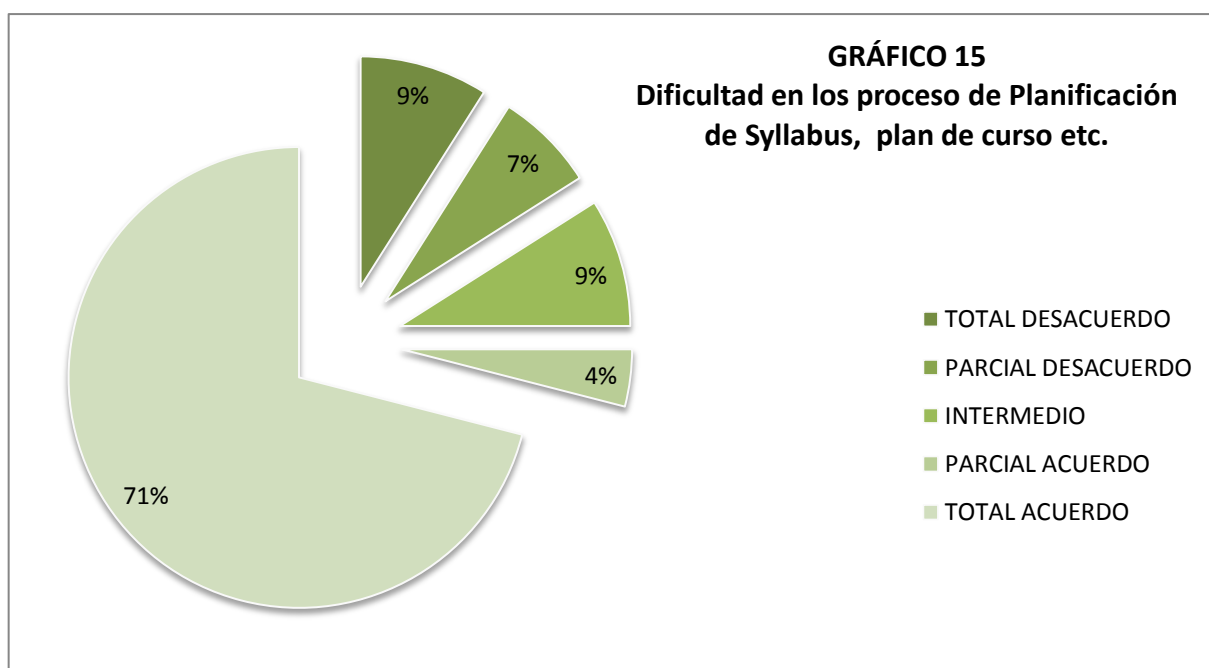
CUADRO 14 PREGUNTA 14						
¿Considera que la responsabilidad de la capacitación de los docentes universitarios le corresponde a los estamentos, gubernamentales, autoridades universitarias?	TOTAL DESACUERDO	PARCIAL DESACUERDO	INTERMEDIO	PARCIAL ACUERDO	TOTAL ACUERDO	TOTAL
	TOTAL DE ENCUESTADOS	9%	7%	0%	4%	80%
	3	2	0	1	28	35



El 80% de los docentes encuestados, responsabiliza a las autoridades gubernamentales y Universitarias, en los procesos de capacitación, pues consideran que a pesar de que existen incentivos de capacitación y profesionalización académicas, no se crean los espacios de tiempos idóneos para capacitarse, por que el docente debe interrumpir su ejercicio en la cátedra, lo que significa que no recibe sueldo y ya es un impedimento, además que nos remitimos una vez más al hecho que en este caso de la Carrera de turismo el gran número de docentes son profesores con contrato y sin nombramiento.

Análisis Pregunta # 15

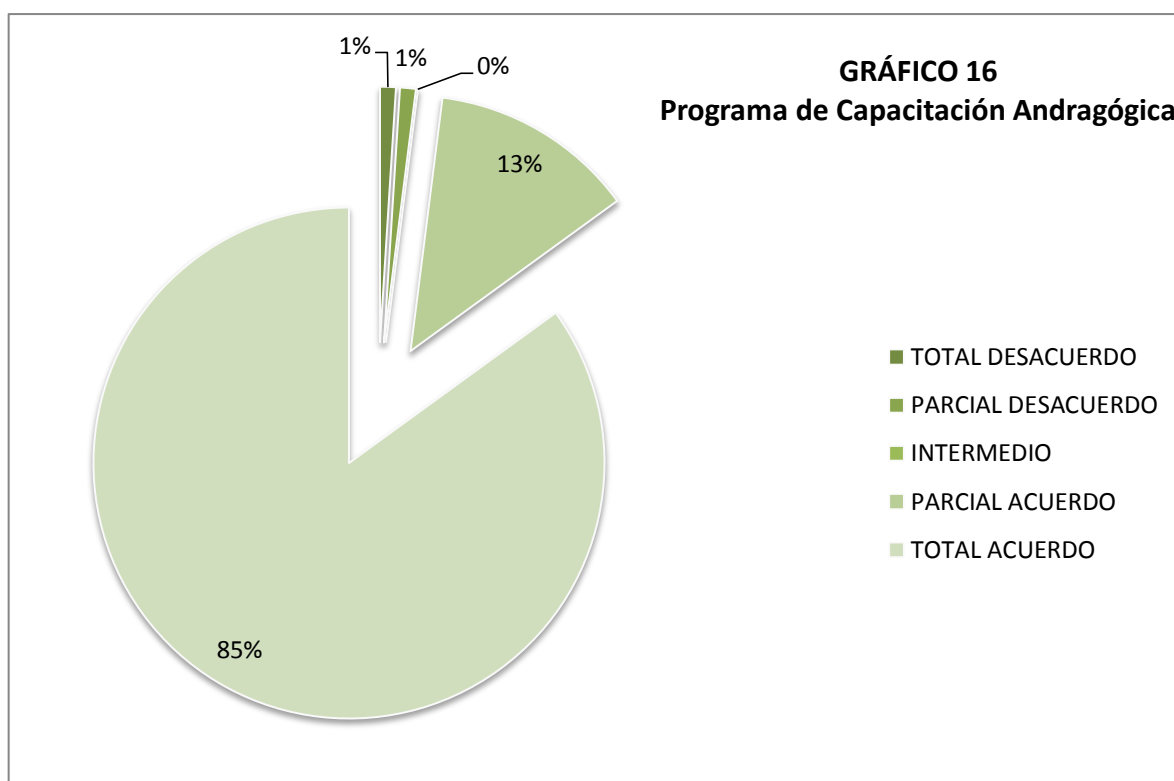
CUADRO 15 PREGUNTA 15						
Mostró cierto grado de dificultad o le es difícil realizar la planificación del syllabus, plan de curso, políticas de curso y evaluación de resultados del aprendizaje	TOTAL DESACUERDO	PARCIAL DESACUERDO	INTERMEDIO	PARCIAL ACUERDO	TOTAL ACUERDO	TOTAL
TOTAL DE ENCUESTADOS	9%	7%	9%	4%	71%	100%
	3	2	3	1	25	35



El 71% de los profesores mostró cierto grado de dificultad en la planificación del portafolio de curso, muchos admitieron que solo habían copiado el formato pero que en realidad les resultó difícil cumplir con este requerimiento, muchos indicaron haber pedido ayuda externa para cumplir con este requisito, además que indicaron que no habían podido asistir a la capacitación impartida por el CISE, por no disponer del tiempo ya que los horarios estaban fuera de su tiempo, es mas sugirieron realizar un curso especial para los docentes de turismo.

Análisis Pregunta # 16

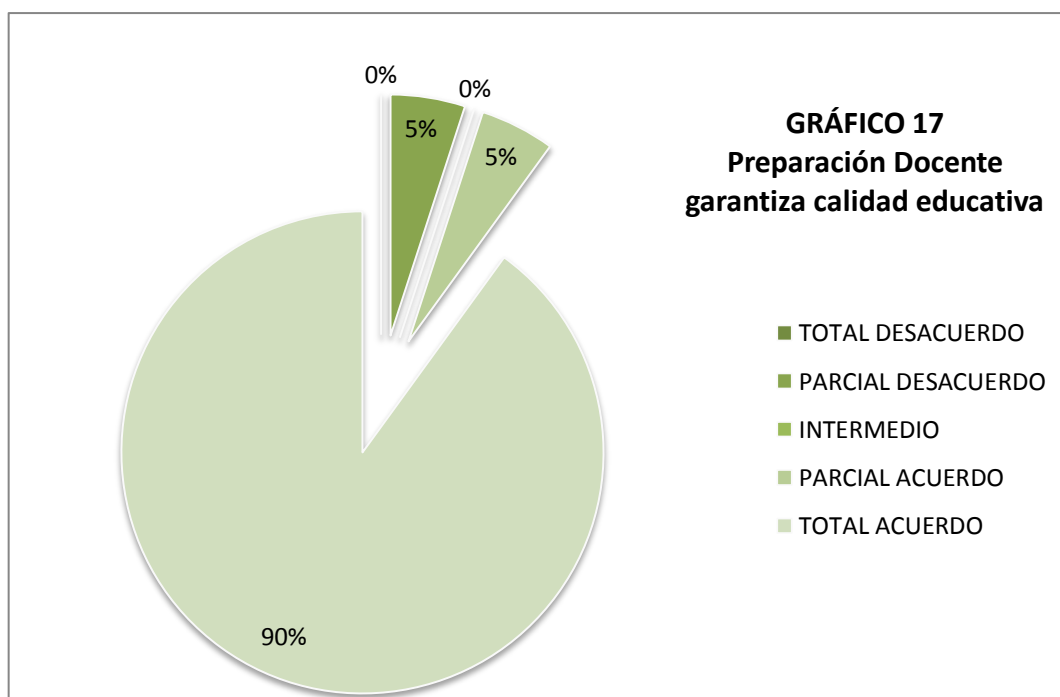
CUADRO 16 PREGUNTA 16						
¿Considera que en la actualidad los docentes necesitan de un programa de capacitación Andragógica, para garantizar los resultados del aprendizaje y mantener la calidad institucional (ESPOL).	TOTAL DESACUERDO	PARCIAL DESACUERDO	INTERMEDIO	PARCIAL ACUERDO	TOTAL ACUERDO	TOTAL
	TOTAL DE ENCUESTADOS	1%	1%	0%	13%	85%
	0	0	0	5	30	35



El 85% de los profesores encuestados, están de acuerdo y coinciden en la necesidad, de que los docentes necesitan un programa de capacitación Andragógica, para de esta manera garantizar los resultados del aprendizaje y mantener la calidad Institucional de la ESPOL-LICTUR a través de la mejora continua.

Análisis Pregunta # 17

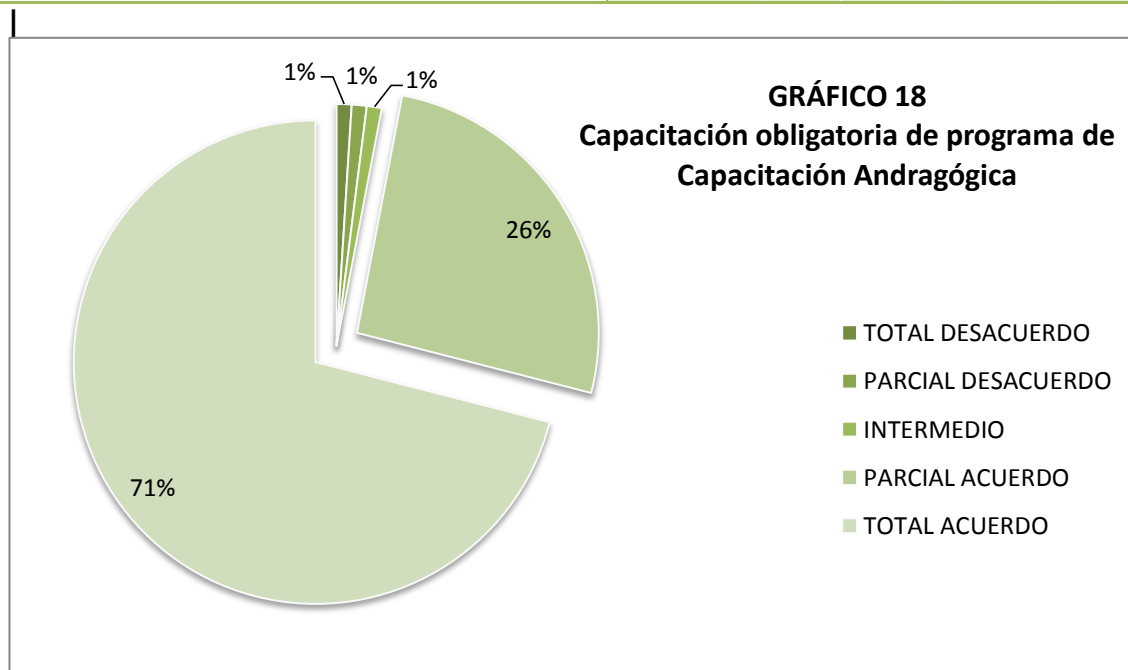
CUADRO 17 PREGUNTA 17						
¿Valoriza usted que una buena preparación en docencia con los Programa de Capacitación Andragógica, garantizara la calidad educativa?	TOTAL DESACUERDO	PARCIAL DESACUERDO	INTERMEDIO	PARCIAL ACUERDO	TOTAL ACUERDO	TOTAL
	TOTAL DE ENCUESTADOS	0%	5%	0%	5%	90%
	0	2	0	2	32	35



Casi la totalidad de los encuestados, es decir el 90% está de acuerdo en que a través de una buena preparación académica con principios en docencia y en Andragogía, podrá garantizar una calidad de educación a la altura de los estándares solicitados en lo nuevos procesos de Acreditación de la calidad en la Educación.

Análisis Pregunta # 18

CUADRO 18 PREGUNTA 18						
Aprobaría usted la a participación obligatoria de un Programa de Capacitación Andragógica, dirigida a los docentes para potencializar su conocimiento y garantizara el correcto aprendizaje en los estudiantes.	TOTAL DESACUERDO	PARCIAL DESACUERDO	INTERMEDIO	PARCIAL ACUERDO	TOTAL ACUERDO	TOTAL
	TOTAL DE ENCUESTADOS	1%	1%	1%	26%	71%
	0	0	0	9	25	35



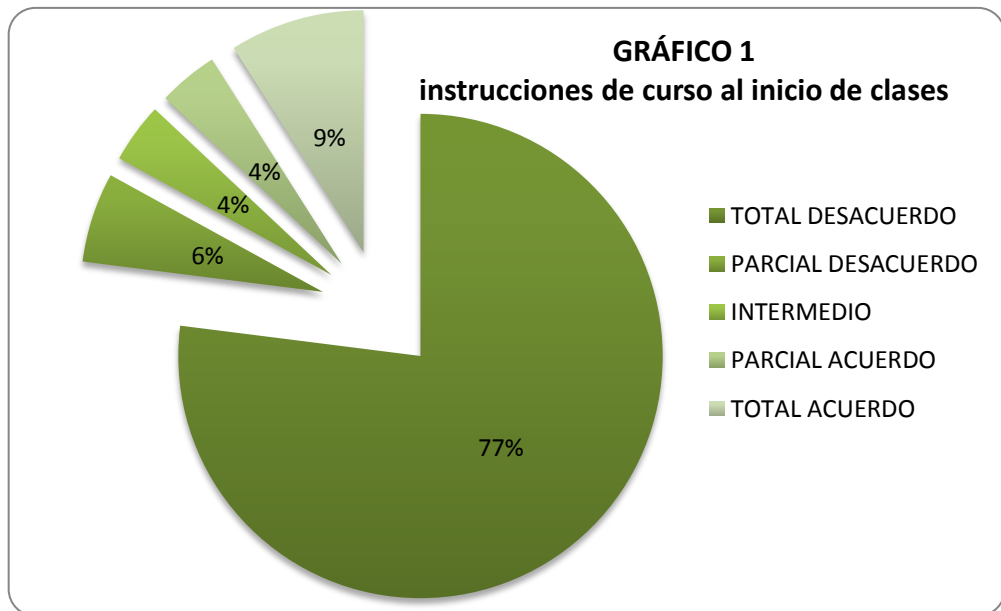
El 71% está en total acuerdo y el 26% en parcial acuerdo, ambos representan el 97%, que estarían dispuestos a asistir obligatoriamente al programa de capacitación Andragógica, por que están consientes, que esto les permitirá potencializar su conocimiento en la forma de impartir la Cátedra a estudiantes universitarios y a su vez le garantizara el correcto aprendizaje en sus estudiantes, permitiendo el correcto proceso de enseñanza –aprendizaje.

Finalmente para completar la investigación, desde la óptica de los estudiantes, se realizó una encuesta, y cuyos resultados se analizaran a continuación:

ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE ENCUESTA A ESTUDIANTES

Análisis Pregunta # 1

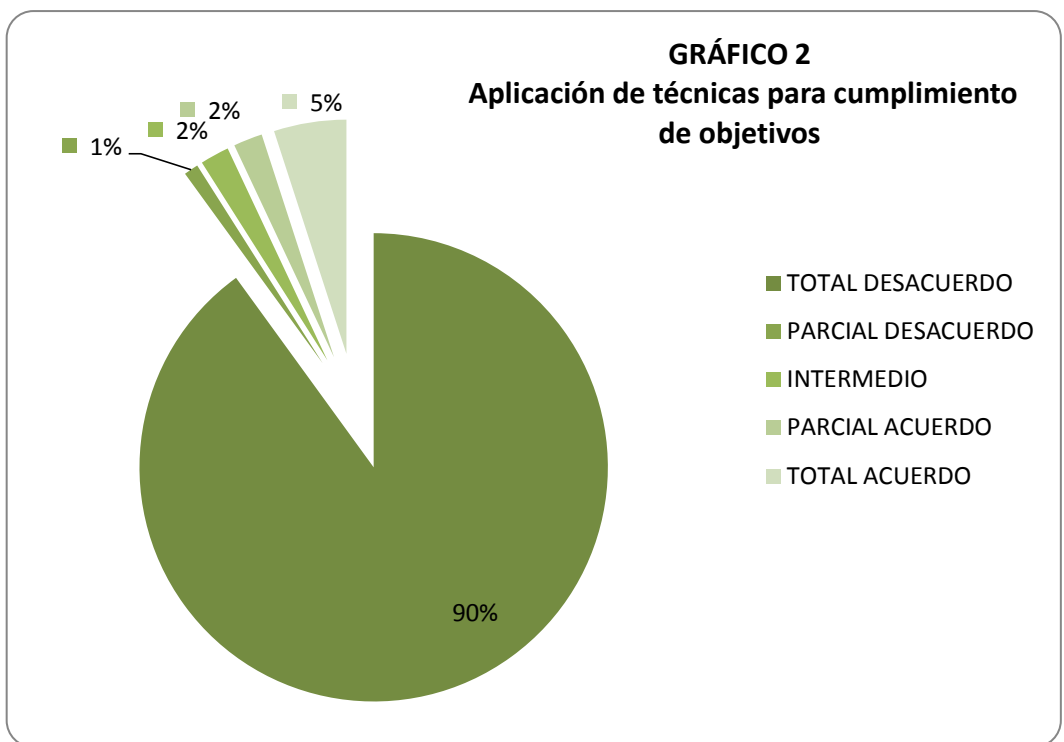
CUADRO 1 PREGUNTA 1						
Las instrucciones presentadas al inicio de clases son claras con respecto a evaluaciones, políticas de curso, planes de clase, syllabus, etc.	TOTAL DESACUERDO	PARCIAL DESACUERDO	INTERMEDIO	PARCIAL ACUERDO	TOTAL ACUERDO	TOTAL
TOTAL DE ENCUESTADOS	77%	6%	4%	4%	9%	100%
	171	13	9	9	20	222



El gráfico demuestra que las instrucciones presentadas a los alumnos al inicio de clases no son claras con respecto a evaluaciones, políticas de curso, planes de clase, o syllabus que se presentan, demostrando así la falencia por parte del docente y comprobando el total desacuerdo en un 77% por parte de los estudiantes.

Análisis Pregunta # 2

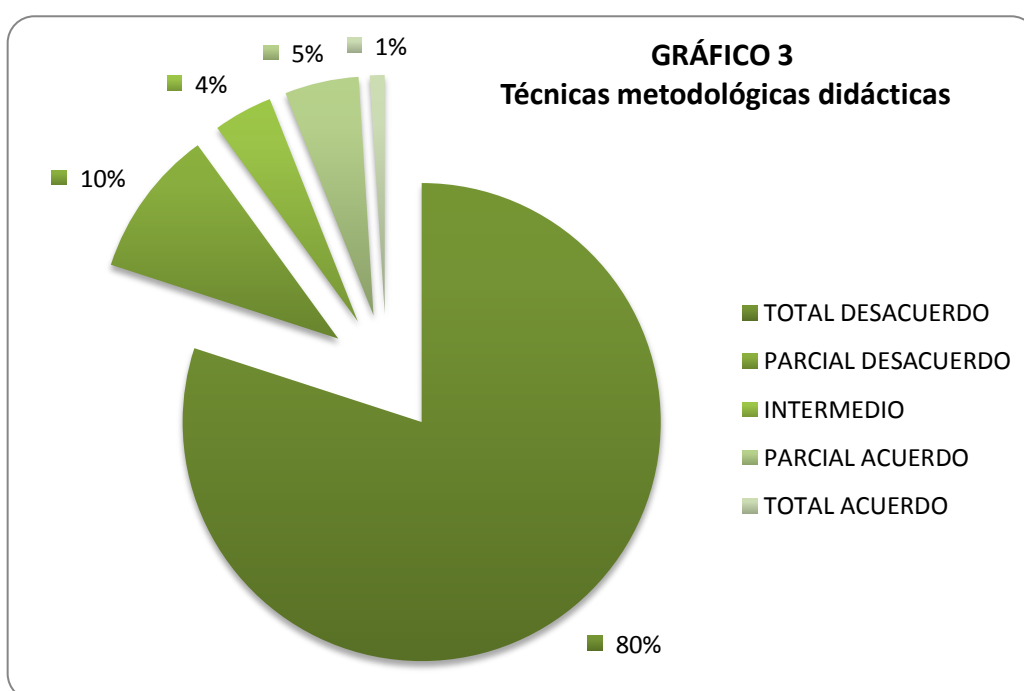
CUADRO 2 PREGUNTA 2						
Promueve el proceso de aprendizaje a través de la aplicación de técnicas Interactivas que fomenten el cumplimiento De los objetivos educacionales de la Institución	TOTAL DESACUERDO	PARCIAL DESACUERDO	INTERMEDIO	PARCIAL ACUERDO	TOTAL ACUERDO	TOTAL
	90%	1%	2%	2%	5%	100%
TOTAL DE ENCUESTADOS	200	2	4	4	11	222



El gráfico demuestra que el proceso de aprendizaje a través de la aplicación de técnicas participativas, que involucren al estudiantes, por parte del docente es casi nula o son muy pocos los cuales las aplican, con un 90% de total desacuerdo por parte de los estudiantes, la evidencia es clara.

Análisis Pregunta # 3

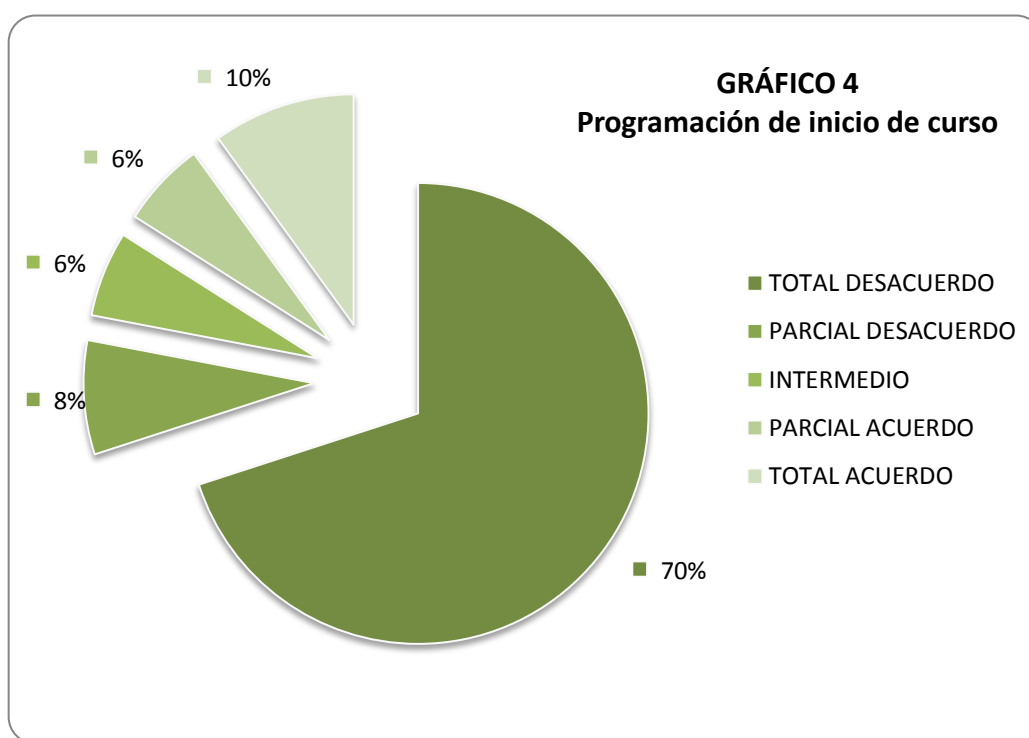
CUADRO 3 PREGUNTA 3						
Utiliza técnicas y metodologías didácticas y de apoyo al ejercicio de la cátedra Universitaria para garantizar aprendizajes significativos.	TOTAL DESACUERDO	PARCIAL DESACUERDO	INTERMEDIO	PARCIAL ACUERDO	TOTAL ACUERDO	TOTAL
	TOTAL DE ENCUESTADOS	80%	10%	4%	5%	1%
	178	22	9	11	2	222



El gráfico demuestra el desuso de técnicas y metodologías didácticas; además del apoyo por parte del docente hacia el alumnado, donde el 80% demostró un total desacuerdo en la metodología usada en estas técnicas dando constancia del deterioro en la calidad educativa.

Análisis Pregunta # 4

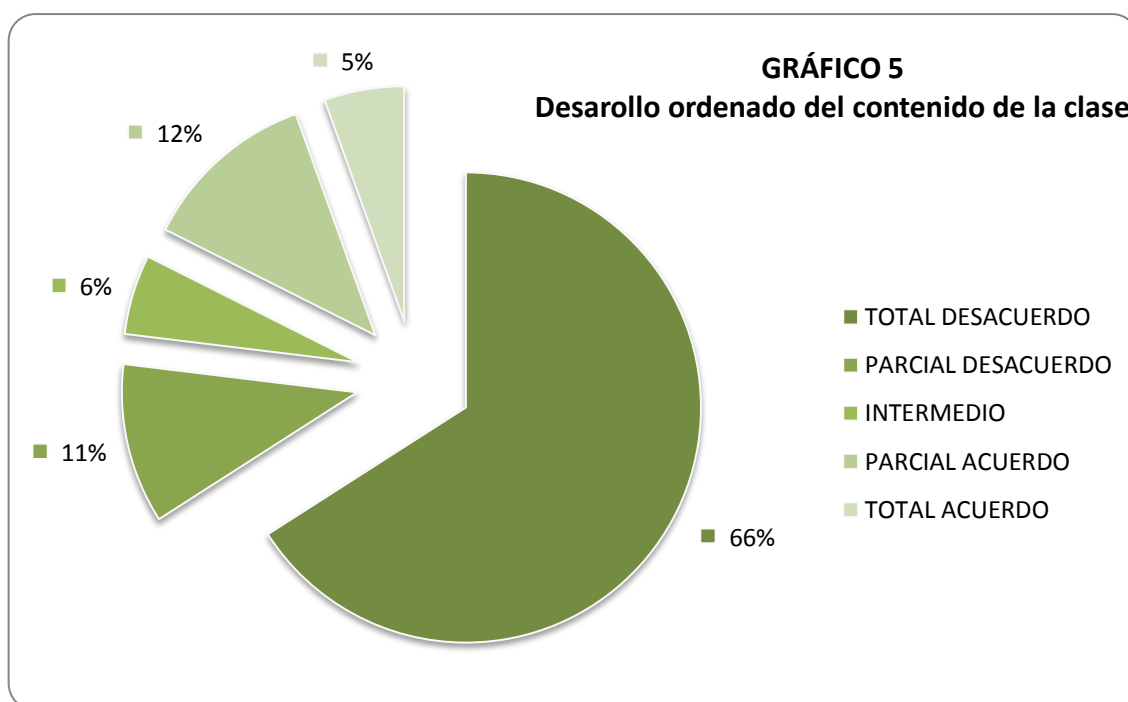
CUADRO 4 PREGUNTA 4						
Cumple con la programación que propuso al inicio del curso y esta se ajusta a los temas desarrollados en clases	TOTAL DESACUERDO	PARCIAL DESACUERDO	INTERMEDIO	PARCIAL ACUERDO	TOTAL ACUERDO	TOTAL
TOTAL DE ENCUESTADOS	70%	8%	6%	6%	10%	100%
	155	18	13	13	22	222



Podemos observar que el cumplimiento con la programación propuesta al inicio del curso no se ajusta en su totalidad a los temas desarrollados en clases, un 70% demostró su desacuerdo en esta metodología.

Análisis Pregunta # 5

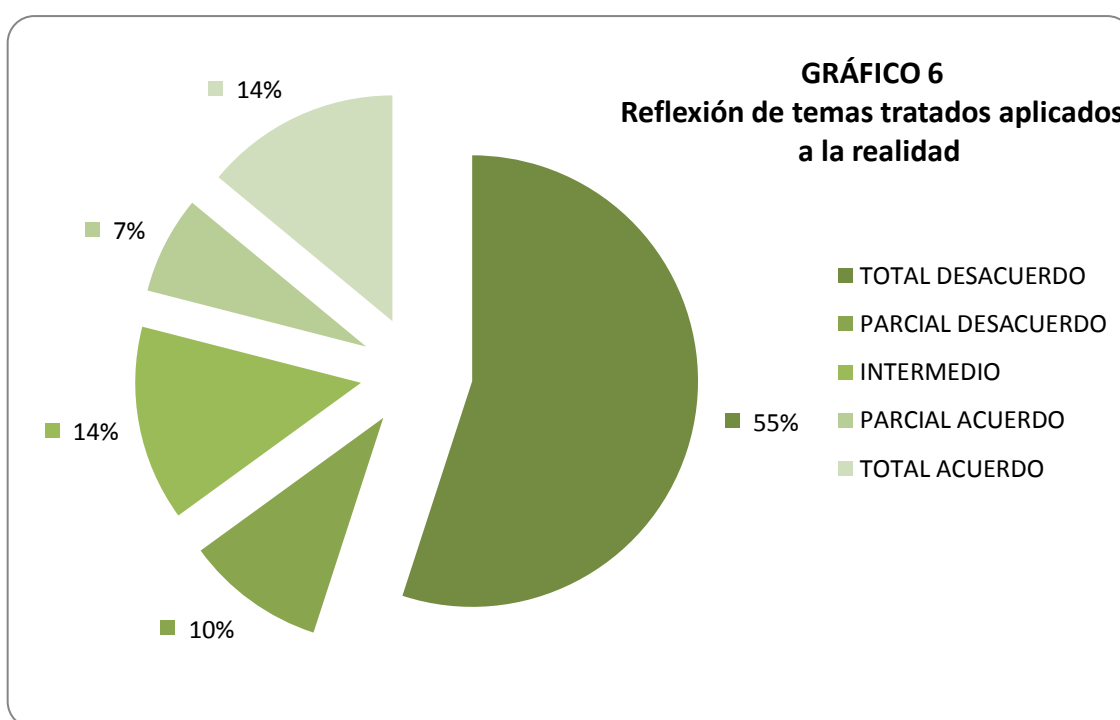
CUADRO 5 PREGUNTA 5						
Desarrollan el contenido de la clase de una manera ordenada y comprensible para garantizar el proceso de enseñanza aprendizaje	TOTAL DESACUERDO	PARCIAL DESACUERDO	INTERMEDIO	PARCIAL ACUERDO	TOTAL ACUERDO	TOTAL
	TOTAL DE ENCUESTADOS	60%	10%	5%	11%	5%
	133	22	11	24	11	222



Podemos observar que el desarrollo y contenido de la clase impartido por el docente de manera ordenada y comprensible es escasa en un 66%, demostrando así su total desacuerdo por parte de los estudiantes entrevistados.

Análisis Pregunta # 6

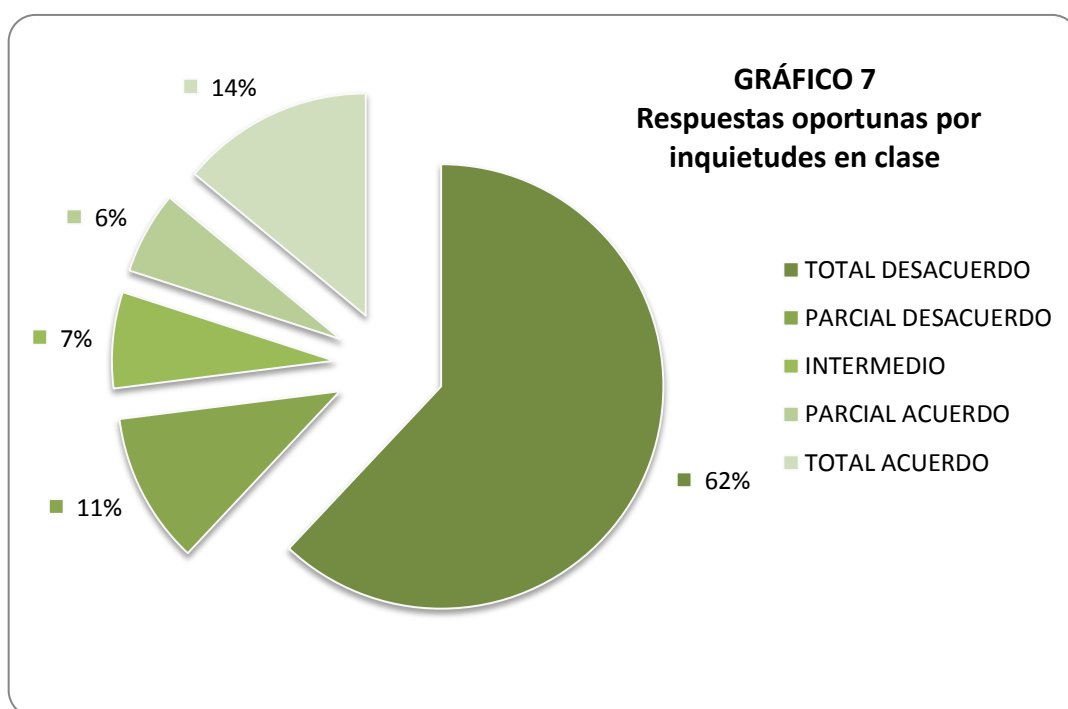
CUADRO 6 PREGUNTA 6						
Suscita la reflexión de los temas tratados para confrontarlos con la realidad y la aplicación en la vida profesional	TOTAL DESACUERDO	PARCIAL DESACUERDO	INTERMEDIO	PARCIAL ACUERDO	TOTAL ACUERDO	TOTAL
TOTAL DE ENCUESTADOS	55%	10%	14%	7%	14%	100%
	122	22	31	16	31	222



El gráfico demostró que solo un 45% de los docentes hace referencia y realce a temas de importancia, el restante 55% No suscita la reflexión de temas notables dentro del dictado de sus clases.

Análisis Pregunta # 7

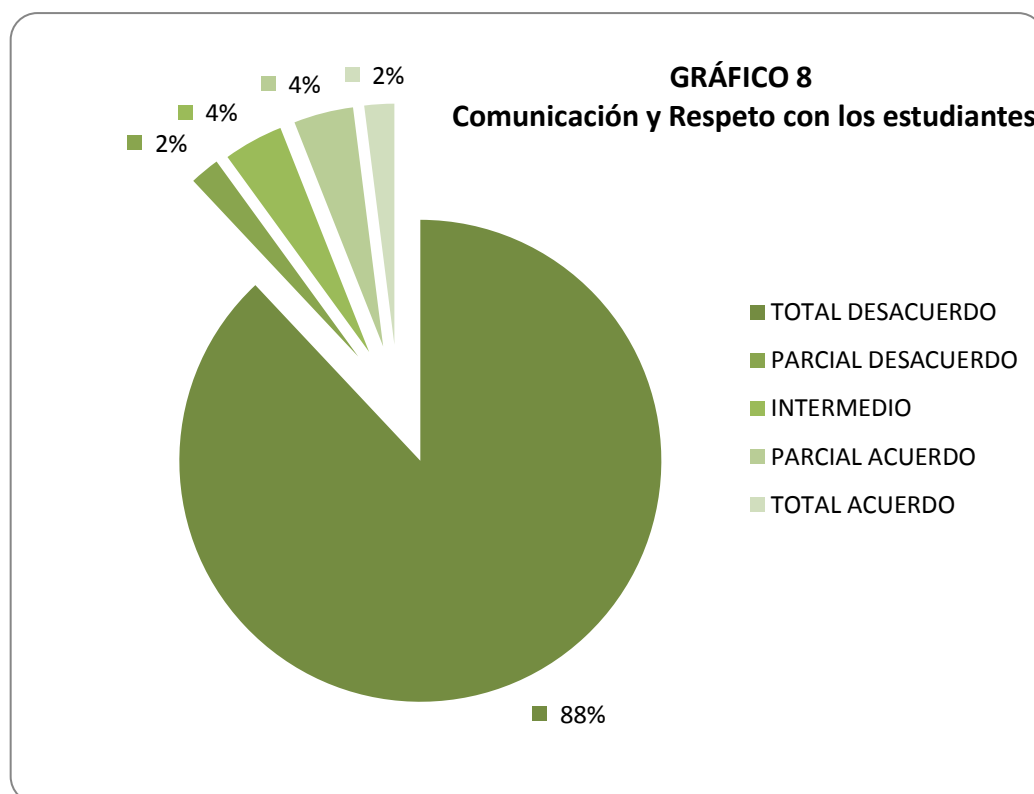
CUADRO 7 PREGUNTA 7						
Responde oportuna y adecuadamente las inquietudes tratadas en clases sobre temas relacionados con el contenido de la cátedra	TOTAL DESACUERDO	PARCIAL DESACUERDO	INTERMEDIO	PARCIAL ACUERDO	TOTAL ACUERDO	TOTAL
	62%	11%	7%	6%	14%	100%
TOTAL DE ENCUESTADOS	138	24	16	13	31	222



El gráfico demostró que cerca del 62% no responde oportuna y adecuadamente las inquietudes tratadas en clases sobre temas relacionados con el contenido de la cátedra. Dejando notario su descontento por parte de los alumnos.

Análisis Pregunta # 8

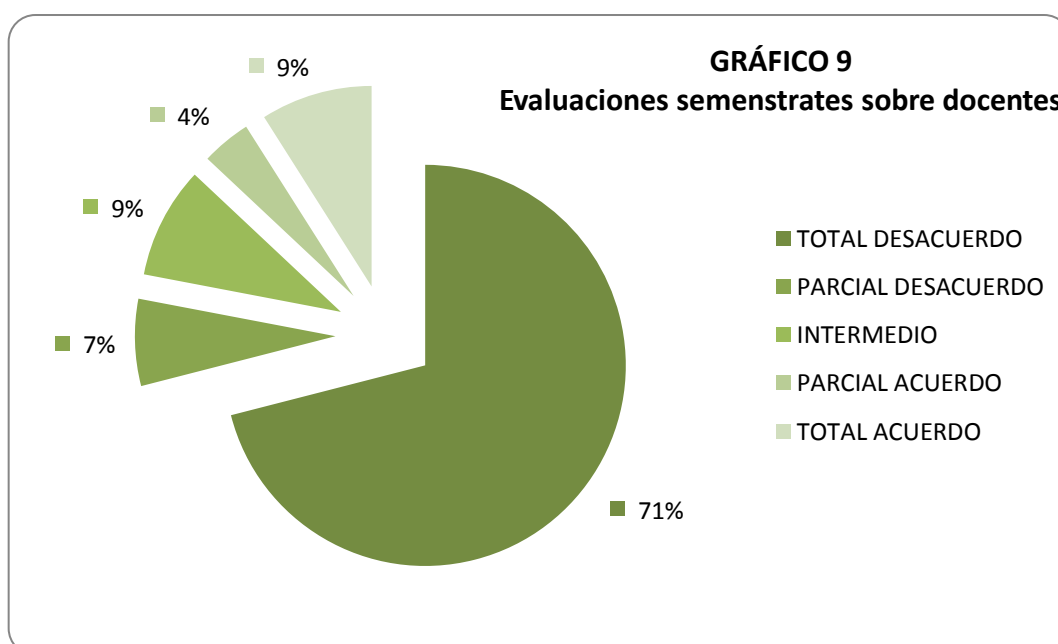
CUADRO 8 PREGUNTA 8						
Mantiene una comunicación y respeto fluido con los estudiantes	TOTAL DESACUERDO	PARCIAL DESACUERDO	INTERMEDIO	PARCIAL ACUERDO	TOTAL ACUERDO	TOTAL
TOTAL DE ENCUESTADOS	88%	2%	4%	4%	2%	100%
	195	4	9	9	4	222



El gráfico demostró que cerca del 88% no mantiene una comunicación fluida con los estudiantes, evitando así un aprendizaje pleno y confiable por parte del docente hacia los alumnos.

Análisis Pregunta # 9

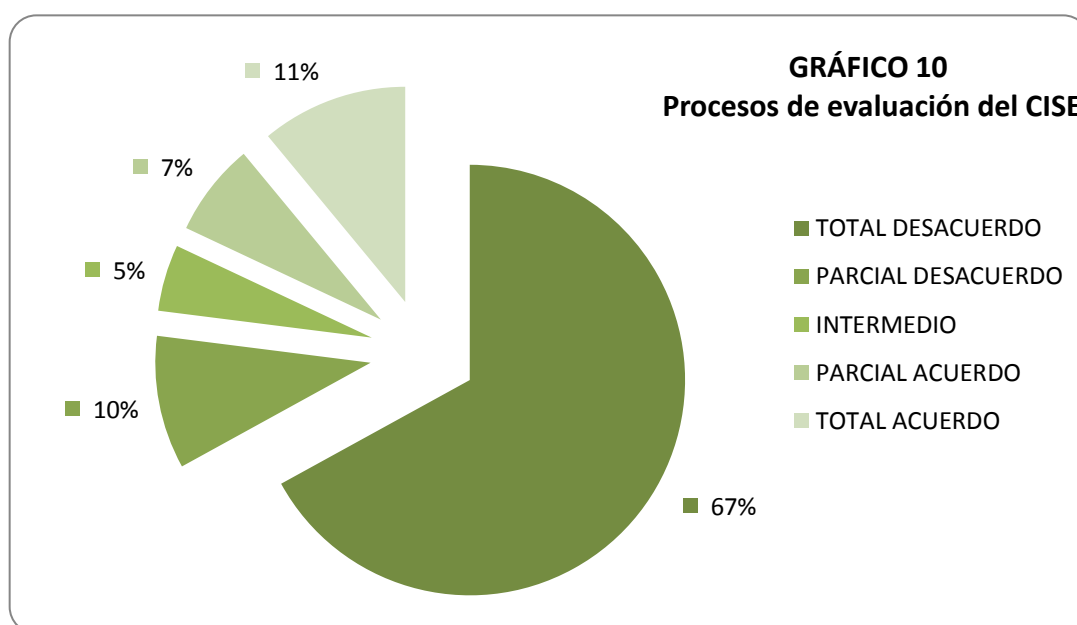
CUADRO 9 PREGUNTA 9						
Consideras que las evaluaciones realizadas cada semestre sobre tus profesores son tomadas en cuenta para la mejora continua del cuerpo docente	TOTAL DESACUERDO	PARCIAL DESACUERDO	INTERMEDIO	PARCIAL ACUERDO	TOTAL ACUERDO	TOTAL
	TOTAL DE ENCUESTADOS	71%	7%	9%	4%	9%
	158	16	20	9	20	222



El gráfico demostró que el 77% no considera que las evaluaciones realizadas cada semestre sobre sus profesores sean tomadas en cuenta para la mejora continua del cuerpo docente de cada Universidad, desmejorando la calidad y evitando el proceso de la de la mejora continua.

Análisis Pregunta # 10

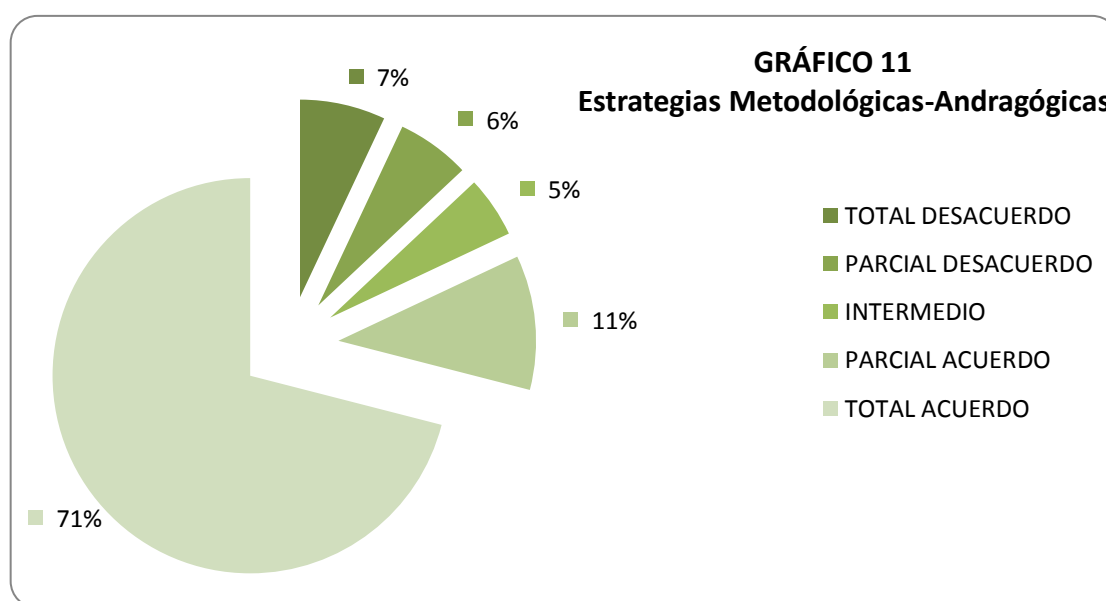
CUADRO 10 PREGUNTA 10						
Considerar que se debe mantener los procesos de evaluación del CISE como al única forma de garantizar profesores idóneos para el ejercicio de la cátedra universitaria	TOTAL DESACUERDO	PARCIAL DESACUERDO	INTERMEDIO	PARCIAL ACUERDO	TOTAL ACUERDO	TOTAL
	TOTAL DE ENCUESTADOS	67%	10%	5%	7%	11%
	149	22	11	16	24	222



El gráfico demostró que el 67% no considera en mantener los procesos de evaluación como la única forma de garantizar profesores idóneos para el ejercicio de la cátedra universitaria, más bien piensan que deberían de existir otros mecanismos de evaluación para así certificar la mejora continua.

Análisis Pregunta # 11

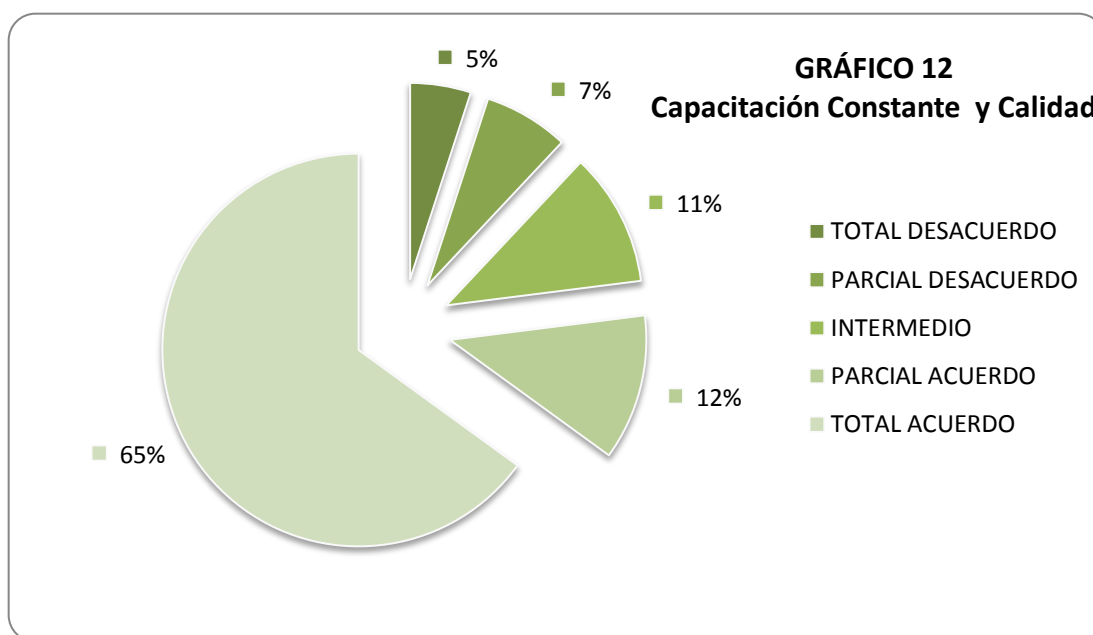
CUADRO 11 PREGUNTA 11						
Las Técnicas y Estrategias Metodológicas Andragógicas aplicadas adecuadamente permiten cumplir con los objetivos propuestos por los docentes para la mejora continua	TOTAL DESACUERDO	PARCIAL DESACUERDO	INTERMEDIO	PARCIAL ACUERDO	TOTAL ACUERDO	TOTAL
TOTAL DE ENCUESTADOS	7%	6%	5%	11%	71%	100%
	16	13	11	24	158	222



El gráfico demostró que el 71% considera que aplicar Técnicas y Estrategias Metodológicas permiten cumplir con los objetivos propuestos por los docentes, es decir consideran que si deberían de aplicarse estos mecanismos para así certificar la mejora continua.

Análisis Pregunta # 12

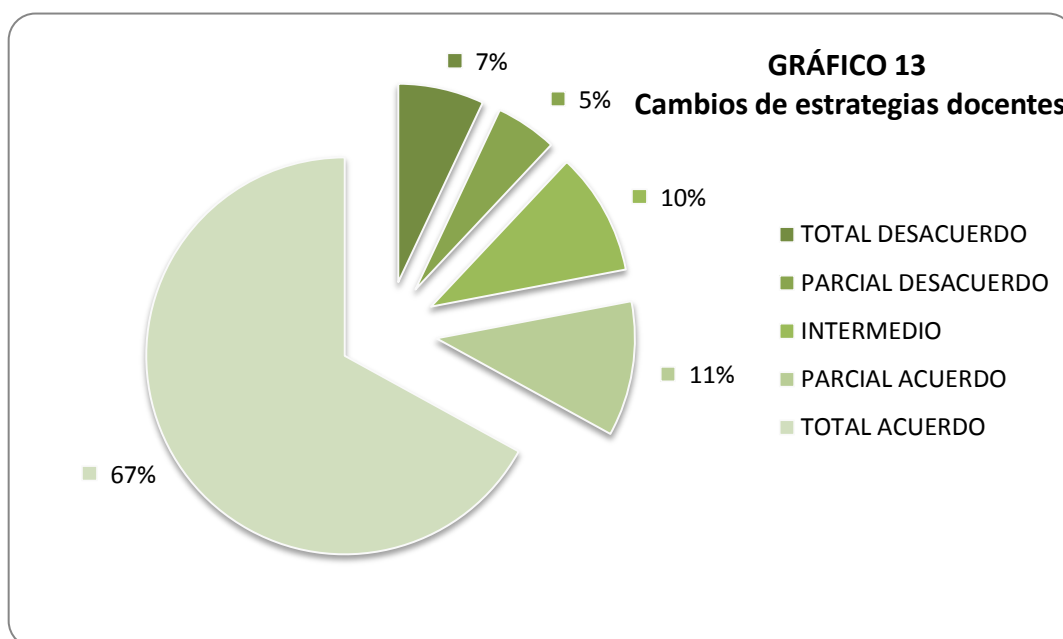
CUADROS 12 PREGUNTA 12						
El Sistema Educativo Superior debe capacitar constantemente al docente para asegurar Calidad Educativa	TOTAL DESACUERDO	PARCIAL DESACUERDO	INTERMEDIO	PARCIAL ACUERDO	TOTAL ACUERDO	TOTAL
TOTAL DE ENCUESTADOS	5%	7%	11%	12%	65%	100%
	11	16	24	27	144	222



Podemos observar que el 65% considera que el Sistema Educativo Superior debe capacitar constantemente al docente para asegurar la Calidad Educativa, a pesar de no tener el 100% en total de acuerdo una porción bastante considerable está a favor de este cumplimiento.

Análisis Pregunta # 13

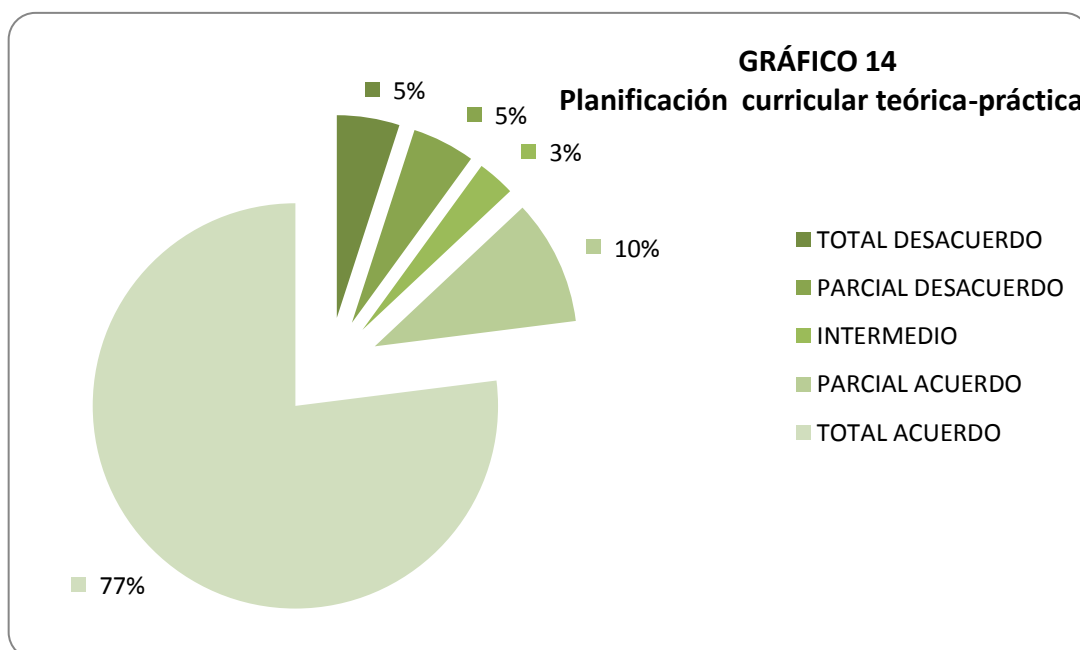
CUADROS 13 PREGUNTA 13						
Considera que los Docentes deberían de cambiar sus estrategias de enseñanza para garantizar profesionales de calidad	TOTAL DESACUERDO	PARCIAL DESACUERDO	INTERMEDIO	PARCIAL ACUERDO	TOTAL ACUERDO	TOTAL
PREGUNTA 13	7%	5%	10%	11%	67%	100%
#TOTAL DE ENCUESTADOS	16	11	22	24	149	222



El gráfico demostró que el 67% considera en que los docentes deberían de cambiar sus estrategias de enseñanza al momento de impartir su cátedra, métodos obsoletos y desactualizados en sus técnicas, no garantizan profesionales de calidad, por lo cual resultan favorables los cambios en sus estrategias.

Análisis Pregunta # 14

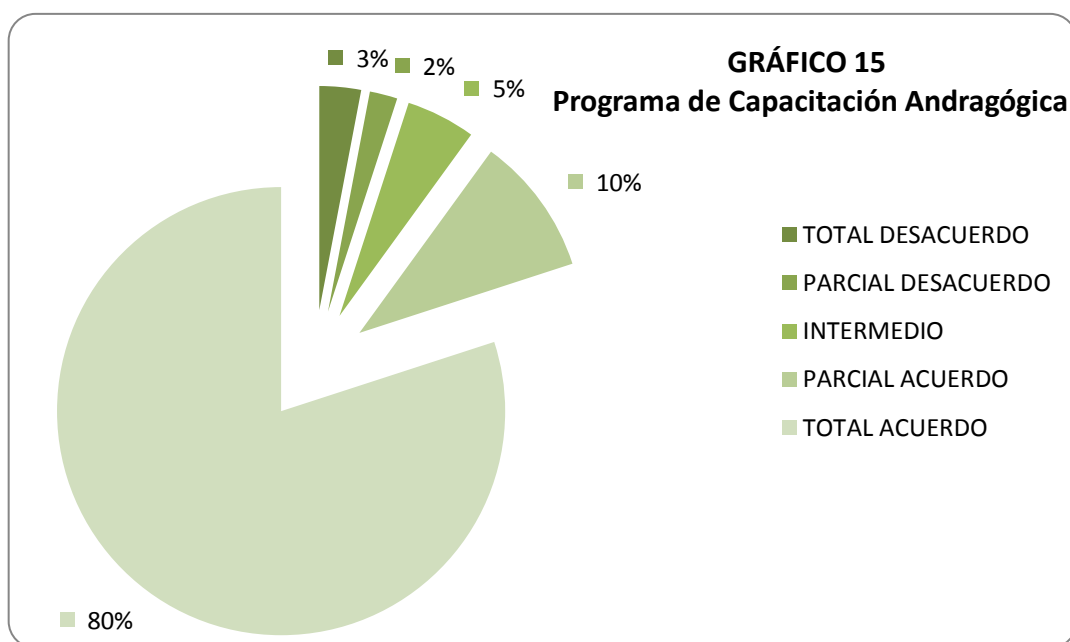
CUADRO 14 PREGUNTA 14						
Considera que la planificación curricular teórica práctica garantiza el aprendizaje significativo en busca de la mejora continua	TOTAL DESACUERDO	PARCIAL DESACUERDO	INTERMEDIO	PARCIAL ACUERDO	TOTAL ACUERDO	TOTAL
	TOTAL DE ENCUESTADOS	5%	5%	3%	10%	77%
	11	11	7	22	171	222



El gráfico demostró que el 77% considera que la planificación teórica y práctica son procesos fundamentales para garantizar el aprendizaje significativo, lo que conlleva al desarrollo sostenido surgiendo así la mejora continua.

Análisis Pregunta # 15

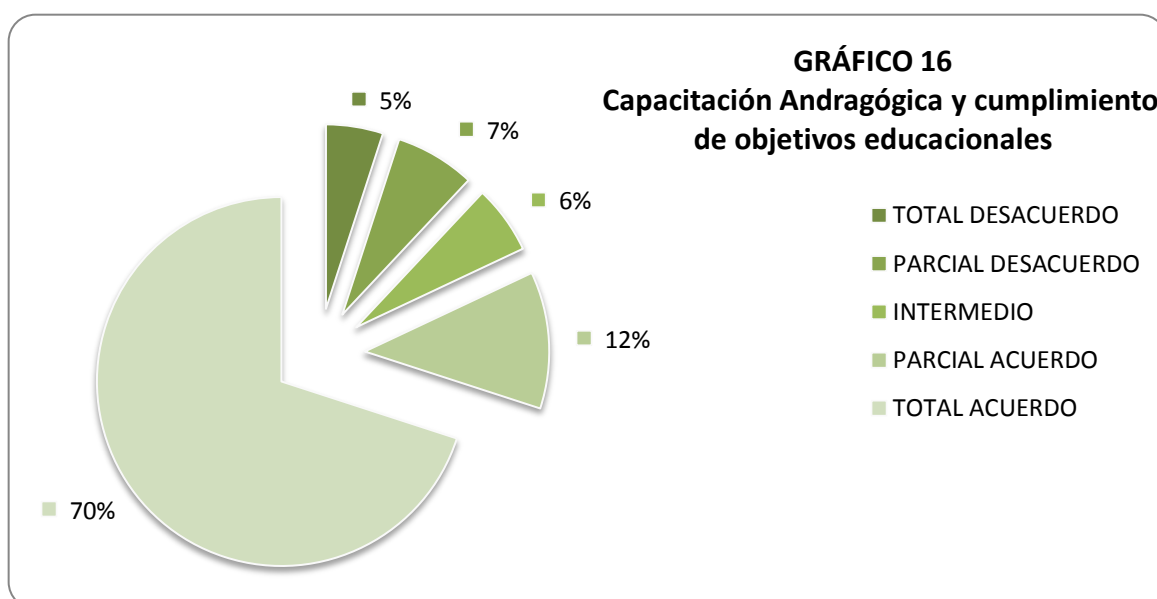
CUADRO 15 PREGUNTA 15						
Cree usted necesario que los profesores tomen un programa de capacitación Andragógica como Metodología necesaria para garantizar la Calidad Educativa	TOTAL DESACUERDO	PARCIAL DESACUERDO	INTERMEDIO	PARCIAL ACUERDO	TOTAL ACUERDO	TOTAL
	3%	2%	5%	10%	80%	100%
TOTAL DE ENCUESTADOS	7	4	11	22	178	222



El gráfico demostró que el 80% considera en que la planificación teórica y práctica son procesos fundamentales para garantizar el aprendizaje significativo, lo que conllevará al desarrollo sostenido surgiendo así la mejora continua.

Análisis Pregunta # 16

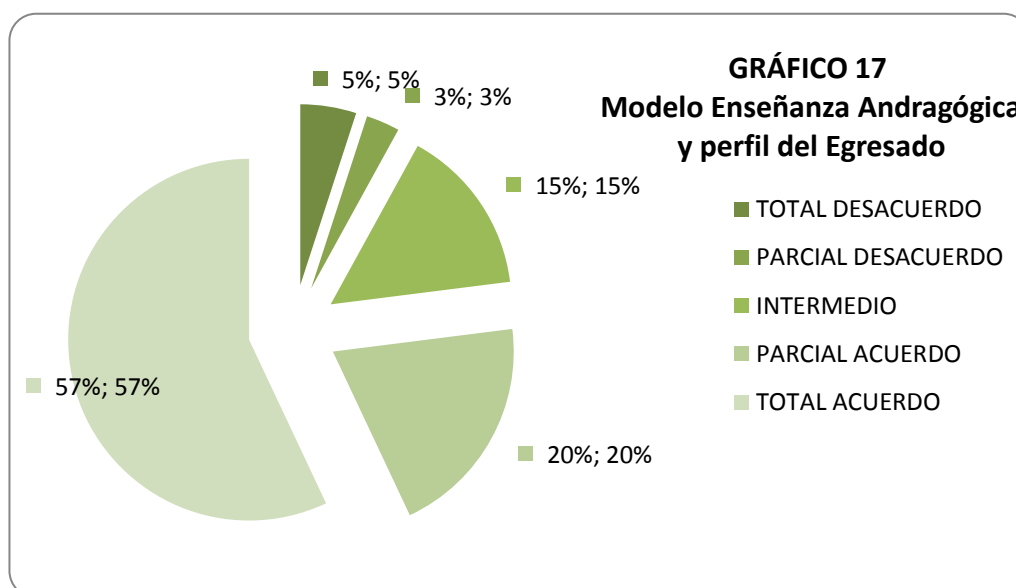
CUADRO 16 PREGUNTA 16						
Considera que toda enseñanza impartida por los docentes, necesita de capacitación Andragógica previa para garantizar el cumplimiento de los objetivos educacionales esperados	TOTAL DESACUERDO	PARCIAL DESACUERDO	INTERMEDIO	PARCIAL ACUERDO	TOTAL ACUERDO	TOTAL
	TOTAL DE ENCUESTADOS	5%	7%	6%	12%	70%
	11	16	13	27	155	222



El gráfico demostró que el 70% considera que toda enseñanza impartida por los docentes, necesita de un programa de capacitación Andragógica previa, para que así las técnicas dadas por el docente, cuenten con los requerimientos necesarios para garantizar el cumplimiento de los objetivos educacionales esperados.

Análisis Pregunta # 17

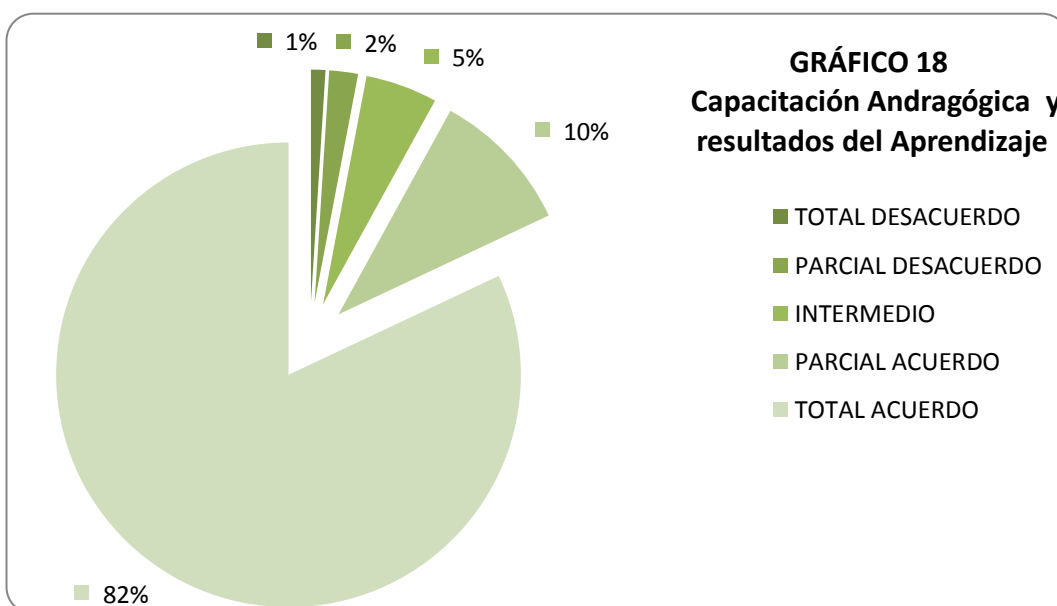
CUADRO 17 PREGUNTA 17						
Considera que el modelo de enseñanza basado en el programa de Capacitación Andragógica, tiene su importancia en el perfil del egresado.	TOTAL DESACUERDO	PARCIAL DESACUERDO	INTERMEDIO	PARCIAL ACUERDO	TOTAL ACUERDO	TOTAL
	TOTAL DE ENCUESTADOS	5%	3%	15%	20%	57%
	11	7	33	44	127	222



El gráfico demostró que el 57% considera que un programa de capacitación Andragógica dada a los docentes es irrelevante para el desarrollo óptimo de su carrera profesional, estando en total acuerdo la aplicación de este programa en los docentes.

Análisis Pregunta # 18

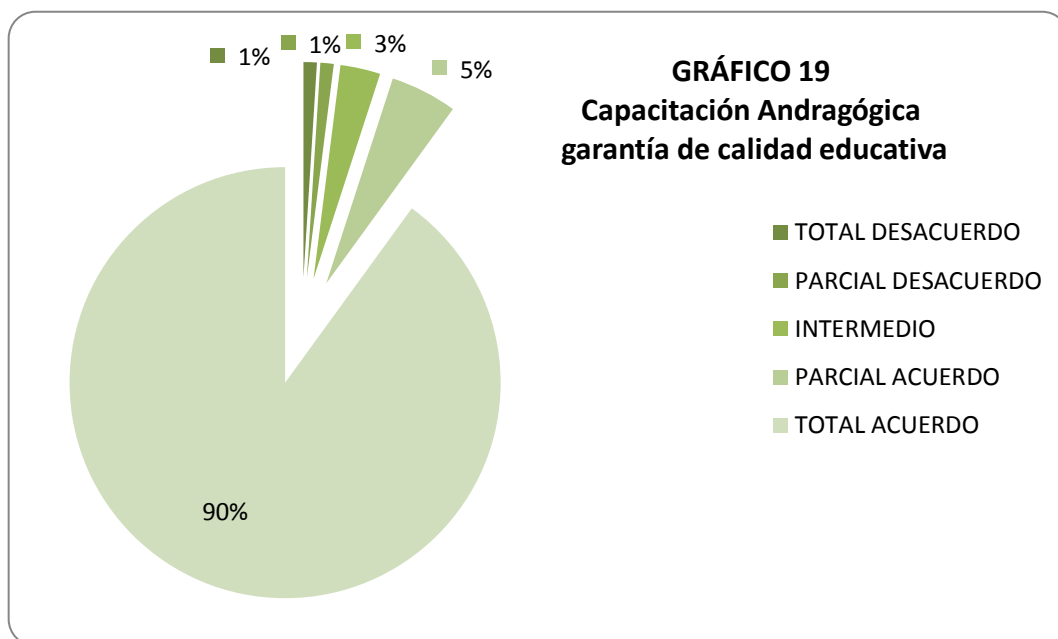
CUADRO 18 PREGUNTA 18						
Considera que en la actualidad los docentes necesitan de un programa de capacitación para garantizar los resultados de la aprendizaje y mantener la calidad institucional(ESPOL)	TOTAL DESACUERDO	PARCIAL DESACUERDO	INTERMEDIO	PARCIAL ACUERDO	TOTAL ACUERDO	TOTAL
	TOTAL DE ENCUESTADOS	1%	2%	5%	10%	82%
	2	4	11	22	182	222



El gráfico demostró que el 82% considera que en la actualidad los docentes necesitan de un programa de capacitación para garantizar los resultados del aprendizaje y mantener la calidad institucional, siendo favorable la aplicación del programa Andragógico.

Análisis Pregunta # 19

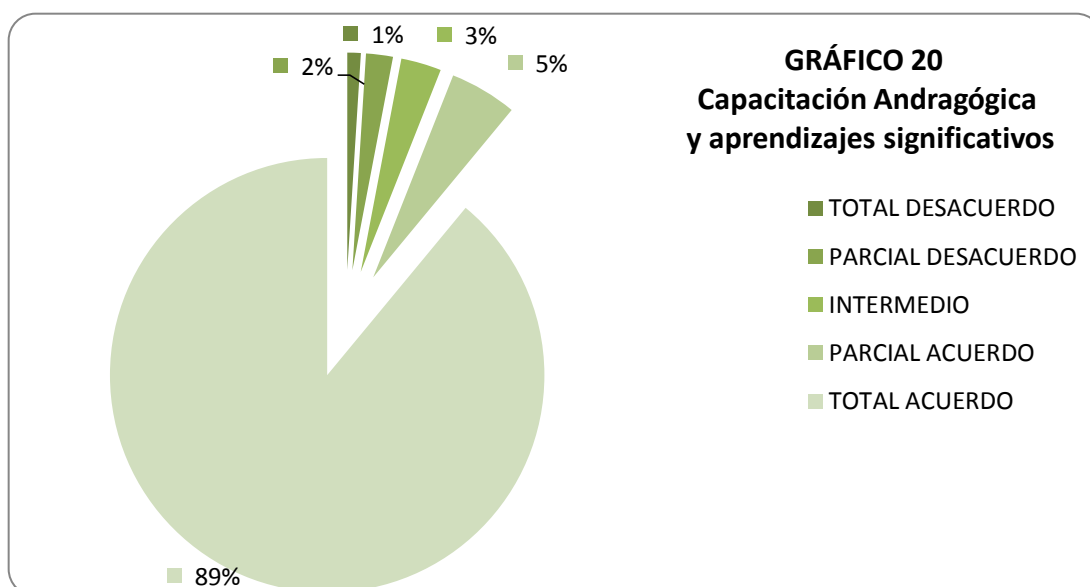
CUADRO 19 PREGUNTA 19						
Valoriza usted que una buena preparación en docencia con los programas de capacitación Andragógica, garantizará la calidad Educativa	TOTAL DESACUERDO	PARCIAL DESACUERDO	INTERMEDIO	PARCIAL ACUERDO	TOTAL ACUERDO	TOTAL
	TOTAL DE ENCUESTADOS	1%	1%	3%	5%	90%
	2	2	7	11	200	222



El gráfico demostró que en su gran totalidad el 90% considera que una buena preparación en docencia con los Programas de Capacitación Andragógica, garantizaran la calidad educativa, y cumplirá con aquellos requerimientos para la mejora continua.

Análisis Pregunta # 20

CUADRO 20 PREGUNTA 20						
Aprobaría usted que la aplicación de nuevas técnicas y metodologías impartidas en el programa de capacitación Andragógica potenciará el conocimiento y garantizará el correcto aprendizaje en los estudiantes	TOTAL DESACUERDO	PARCIAL DESACUERDO	INTERMEDIO	PARCIAL ACUERDO	TOTAL ACUERDO	TOTAL
TOTAL DE ENCUESTADOS	1%	2%	3%	5%	89%	100%
	2	4	7	11	198	222



El gráfico demostró que un 89% considera que la aplicación de nuevas técnicas y metodologías impartidas en el Programa de Capacitación Andragógica, ayudara y será de gran aporte para el aprendizaje estudiantil y garantizando sólidos conocimientos.

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El análisis de los resultados obtenidos de la investigación, nos ha permitido corroborar la problemática a la que se enfrenta la Universidad Ecuatoriana ante las exigencias de acreditación y evaluación de la calidad de los procesos educativos.

Se delimita claramente el problema desde el ámbito, campo, área, aspecto, tema al cual se agrupa. Se evalúa el problema en forma delimitada, clara, relevante, evidente y crítica, se identifican las variables y se definen los objetivos para determinar el objeto del estudio de esta investigación, la metodología de la que se dispondrá y finalmente se justifica la investigación

Se analizan las causas y consecuencias de las competencias mínimas en Docencia del cuerpo catedrático que conforma la Carrera de Turismo y la incidencia en la calidad educativa, documentando y evidenciando definiciones científicas, de calidad y competencia, para manejar adecuadamente los criterios lógicos de valoración cuantitativa, al momento de realizar el análisis de los resultados de las encuestas.

Luego del análisis de los resultados y habiendo hecho evidente lo que se planteo al inicio de la investigación, podemos discutir ciertos criterios que han permitido validar las variables planteadas al inicio de la investigación.

El análisis de las estadísticas tomadas de CISE-ESPOL, y de las encuestas realizadas a los docentes, evidenció la importancia de que los profesores posean “**Competencias en Docencias**” para obtener “**La calidad en la Educación**”, siendo comprobadas ambas variables, se definió que los profesores manifestaron ciertas deficiencias en el manejo de la cátedra, y que efectivamente no se estaban garantizando los

resultados del aprendizaje; que muchos de los profesores no conocían los Objetivos Institucionales, y que muchos no están al tanto de los principios Andragógicos para el manejo de la cátedra, en el aula Universitaria.

Además que con la encuesta que se realizó a los estudiantes, se corroboró que no están siendo garantizados los procesos de enseñanza-aprendizaje, debido a la baja calificación con que ellos valoran a sus docentes, sin embargo también se puso en evidencia que sus calificaciones no están siendo tomadas en cuenta, ya que a pesar de las valoraciones dadas, aún siguen ejerciendo la cátedra ciertos docentes que no manejan adecuadamente la Docencia; hemos comprobado las bajas calificaciones obtenidas por los maestros, que están por debajo del promedio ESPOL y de la carrera, consideramos que esta situación, debe ser tomada en cuenta por las autoridades competentes.

Se puntualiza la necesidad de aplicar un Programa de **Capacitación Andragógica** como una iniciativa que permitirá potencializar, al catedrático de ESPOL-LICTUR que posee un amplio conocimiento en el contenido de la cátedra que imparte, pero que necesita del apoyo, de ciertas herramientas para la mejora continua en la cátedra, cediendo espacios para el desarrollo de investigación científica, por una adecuada conducción del ser humano que asiste a la universidad con todas sus individualidades.

A través de la experiencia personal en el ejercicio de la cátedra, se han logrado perfeccionar ciertos conocimientos y la aplicación propia de ciertas herramientas Andragógicas, que ha generado espacios de fidelización con la cátedra, apego con el contenido de la materia, y conciencia social en el ejercicio profesional.

El trato directo con el ese adulto-estudiante, responsable, enfrentándolo con su propia responsabilidad ante el aprendizaje, y tratándolo como un ser que merece nuestro respeto, que se le permite espacios para desarrollar su propia experiencia educativa, nos ha permitido evidenciar en este corto período de tiempo investigativo , resultados favorables.

Se ha podido comprobar estadísticamente al final del proceso de dos semestres, que la enseñanza-aprendizaje es posible bajo la dirección y apoyo del tutor- maestro, formador de su aprendizaje bajo principios Andragógicos y siguiendo un programa que valide la competencia en Docencia para el logro de la calidad educativa.

RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS DIRECTRICES

- ❖ **¿Es necesario realizar un diagnostico para validar las competencias en docencias de los Docentes de la carrera de Licenciatura en turismo de la FIMCBOR-ESPOL?**

Se pudo comprobar, que es necesario realizar un diagnóstico al término de cada semestre, para poder validar las competencias de los docentes, y la evaluación de los resultados de su cátedra.

- ❖ **¿La aplicación de encuestas a los docentes de la carrera de Turismo, FIMCBOR-ESPOL permitirá medir estadísticamente los niveles de competencia en el ejercicio de la catedra y logros de resultados de aprendizajes favorables?**

Las encuestas realizadas a los docentes, y el análisis a los datos estadísticos validados por el CISE, fueron necesarios para poder

medir las competencias de cada docente, por debajo de la media de la ESPOLE y de Carrera, en el ejercicio de la Cátedra

- ❖ **¿Las auto-evaluaciones docentes, permitirá la mejora continua de la calidad educativa en la práctica de la cátedra, que propiciará resultados de aprendizajes positivos?**

El docente a través de sus autoevaluaciones, toma conciencia de la importancia de la mejora continua, y está preocupado de preparara su cátedra para el lograr lo resultados del aprendizaje en forma positiva y por encima de la media académica.

- ❖ **¿La implementación de los sistemas de medición de la calidad como el cumplimiento del Portafolio de Curso (Syllabus, Side Web) en el salón de clases, promoverá la calidad educativa?**

El requerimiento del portafolio de curso, obliga al docente a planificar su curso en forma sistemática, lo que provocará una mejora en la calidad educativa

- ❖ **¿La aplicación de los sistemas de medición de la calidad en la cátedra, permitirá garantizar las acreditaciones Universitarias y llegar a la excelencia educativa, dentro de los rangos de categorización A?**

Los sistemas de medición de la calidad, permiten garantizar la acreditación universitaria, ya que se verifican cumplimientos de procesos, planes y programas y se realizan correctivos, en cada bloque, permitiendo la excelencia académica y por consiguiente una permanencia en la categorización y acreditación de la CEAASES.

❖ **¿Es necesario crear un programa de capacitación Andragógica para la carrera Licenciatura en turismo de la Facultad de Ingeniería Marítima y Ciencias del Mar-ESPOL?**

La investigación demostró, que a pesar de que existen ya procesos de evaluación y autoevaluación internas, estos no son suficientes para garantizar la calidad educativa y garantizar aprendizajes significativos, es necesario que el docente se prepare para que sus estudiantes cumplan los objetivos educativos, y el programa de capacitación Andragógica es necesario para que esto suceda.

❖ **¿Con la creación del programa de capacitación Andragógica y su aplicación, se conseguirá mejorar el perfil profesional de los egresados de la Carrera de Licenciatura en Turismo de la Facultad de Ingeniería Marítima y Ciencias del Mar-ESPOL?**

El programa de capacitación andragógica, no sólo permite que el docente tenga más experticia en la cátedra, sino que además, le permite adquirir dominio en el manejo del adulto y conocer su forma de comportamiento y sus procesos de aprendizaje.

❖ **¿El diseño de un programa de capacitación Andragógica, garantizará una mejora en la calidad educativa que imparten los Docentes de la Carrera de turismo de la FIMCM-ESPOL?**

Los docentes de la carrera de turismo de la FIMCM-ESPOL, podrá utilizar el programa de Capacitación Andragógica y su módulo como una herramienta de trabajo diario en la cátedra, ya que posee técnicas de aplicación en el aula de clase y distintas formas de manejar al adulto, por lo tanto se producirá esa sinergia entre docente y estudiantes.

- ❖ **¿Las autoridades educativas de la ESPOL, podrán aplicar el programa de Capacitación Andragógica a otras carreras de la Universidad mejorando el perfil del docente y cumplir con los principio de la Educación Superior, como es garantizar la calidad?**

Una vez cumplidos con todos los procesos de cesión de derechos de autor, la ESPOL, podrá implementar el Programa, no sólo en la carrera de turismo, si no en cualquiera de las otras facultades, ya que el programa esta hecho para aplicarlo en cualquier programa de estudio.

- ❖ **¿La aplicación de un programa de capacitación Andragógica permitirá cumplir con los procesos de evaluación y acreditación impuesta por el CEASES y garantizar ser una de las mejores universidades el País con calificación “A”?**

La ESPOL ya se encuentra en la categorización de la CEAASES en A, pero deberá mantener esa categoría en función del cumplimiento de los objetivos educacionales, y la valoración de los resultados del aprendizaje, de todas y cada una de sus carreras, por lo que una herramienta como el Programa de capacitación Andragógica, contribuirá enormemente al cumplimiento de éste objetivo.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Las Universidades a nivel Nacional deben contribuir al aseguramiento de la calidad educativa, acatar los programas y carreras que ofrecen, bajo estricto cumplimiento de los procesos continuos de autoevaluación, evaluación externa, para mantener su acreditación y responder al desarrollo integral que requiere el país, conforme lo exige la CEASES.

La ESPOL, lidera el proceso Educativo Universitario, y en la actualidad es la número uno en el Ecuador, sin embargo en Turismo, no estamos liderando ni somos referente en el que hacer turístico Nacional.

Al inicio del proceso investigativo se analizaron las causas y consecuencias que originaron el planteamiento del problema central a ser investigado, en donde se indicaba que el Diagnóstico de las competencias en Docencia de los profesores, era de vital importancia para medir las consecuencias que se presumían están afectando el perfil del egresado.

A través de la aplicación de técnicas investigativas y estadísticas, se demostró efectivamente, que las Competencias en docencia de los profesores de Lictur-FIMCBOR de la Espol, están afectando el cumplimiento de los objetivos educaciones; y los resultados del Aprendizaje del profesional de Turismo no son los esperados, lo que conlleva inevitablemente al deterioro de la calidad educativa esperada.

El perfil profesional y ocupacional del graduado en Turismo de la ESPOL, innegablemente es uno de los más competitivos y de mayor aceptación a Nivel Nacional e Internacional, pero no logra cumplir con las

expectativas esperadas por sus directivos, en relación a toda la Universidad.

La inserción del Profesional en Turismo en su área de competencia, se ha visto afectada, en algunos casos, debido a la crisis por la que atraviesan nuestras sociedades, pero en otros casos se debe a que el profesional no se siente competente, su perfil no contribuye, y esto afecta enormemente al cumplimiento de los objetivos y resultados del aprendizaje.

El intercambio de las experiencias educativas bajo procesos Andragógicos, que garanticen aprendizajes significativos, no se están dando, por lo que la disminución de la calidad podría afectar su acreditación Universitaria.

Por lo anteriormente expuesto, puntualizaremos:

CONCLUSIONES

- ❖ Las competencias en Docencia del Profesor Universitario, no es una decisión subjetiva, es una realidad para garantizar la acreditación Universitaria.
- ❖ Los maestros están conscientes de que la calidad educativa Universitaria, no es una opción, es una exigencia.
- ❖ La potencialización de la Andragogía como disciplina de educación Universitaria, es una oportunidad para garantizar el aprendizaje, y evidenciarlo en el perfil del profesional.

RECOMENDACIONES

- Los profesores universitarios, deben contribuir al progreso del conocimiento, esforzarse por desarrollar y mejorar su competencia profesional, para garantizar el cumplimiento de los Objetivos educativos y los resultados del Aprendizaje.
- Las Autoridades y Directivos de la Universidad deben motivar a los docentes hacia el uso de metodologías Andragógicas que permita lograr aprendizajes significativos.
- La implementación de mejores mecanismo de medición de la calidad dentro del aula de clase y exigir el cumplimiento a los Docentes del Portafolio de clase, con la respectiva elaboración del Syllabus, Plan de Curso, Políticas y evidenciar los resultados de los aprendizajes, deben servir para verificar la probidad del Docente y el verdadero ejercicio de la cátedra.
- El compromiso de los Directivos de ESPOL-LICTUR, para dotar a los maestros de todas las herramientas necesarias para que los resultados del aprendizaje se cumplan, es indispensable.
- La obligatoriedad del docente de cumplir con la aprobación del curso de Formación Andragógica, permitirá cumplir los propósitos y fines de la educación acorde con la Calidad Educativa de la ESPOL.
- La calidad en la educación asegura a todos los jóvenes la adquisición de los conocimientos, capacidades destrezas y actitudes necesarias para equipararles para la vida adulta.
- La aprobación y aplicación de herramientas Andragógicas de enseñanza, permitirá la facilitación y autogestión en el aprendizaje, a base de estudios supervisados, aprendizajes por

proyectos, cursos libres, entre otros, trayendo como resultado en la actualidad una estructura descentralizada, basada en la toma de decisiones estratégicas, funcionales y operativas que facilita las respuestas asertivas.

- La planificación, el diseño, y la ejecución de un Programa de Capacitación Andragógica, con carácter de obligatoriedad para el dictado de la cátedra a los profesores de Turismo, permitirá obtener como resultado un perfil ocupacional y profesional acorde con las exigencias globales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acuerdo para la Modernización de la educación básica 1992.
- Adam, Félix. (1977; 18) La Andragogía es parte de la Antropología y es la ciencia y el arte de la Educación de los Adultos.
- Ávila Mendoza, Eusebio. (1980) “La educación tecnológica en México” en Historia de la Educación Pública en México SEP, Fondo de Cultura Económica. Pág. 529
- Berger, L. Peter y Luckmann, Thomas, 1991, La Construcción Social de la realidad, Amorrortu, Bs.As. 1966.
- Bernestein, Poder, Educación y conciencia: Sociología de la Transmisión Cultural, Cide, Santiago, 1988.
- Bonal, Xavier, Sociología De La Educación, Una aproximación crítica a las corrientes contemporáneas, Piados, Barcelona, 1998.
- Brookfield, S.D., Desarrollo crítico de pensadores, Jossey –Bass, san Francisco, 1987.
- Cabello Martínez, María Josefa “La capacidad intelectual de la persona adulta y su relación con el aprendizaje” Ediciones varias Argentinas 2002
- Castell, 1963, 1971; Horn y Castell, 1966, Editorial Argentina 1967
- Castro Pereira, Manuel y otros. (1986; 21).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.
- Conrad P. Kottak, Antropología cultural: espejo para la humanidad, Mc Graw-Hill, 1974, Pág. 75, Madrid.
- D. LIGHT, S. Keller y C. Calhoum, 1991, sociología, McGraw Hill, Colombia. Cap.5.
- Delors, Jaques. . (2001) La educación encierra un tesoro Informe a la

UNESCO de la Comisión Internacional sobre Educación en el siglo XXI, presidida por Jaques Delors. Pág.108

- -Díaz, Sebastián. (1986; 51).La educación de las personas de edad madura o mayores de treinta y cinco (35) años se consideran como una consecuencia necesaria de la educación permanente y se define como un medio para facilitar la ampliación de sus espacios vitales en creatividad, autonomía y participación social.
- Durkheim, Emile, educación y sociología, Colofón, Méx. Y otras ediciones.
- Educación para todos EPT Hacia la igualdad entre los sexos informe 2006 UNESCO.
- Educación para todos informes EPT UNESCO 2003/4.
- Enciclopedia Internacional de Ciencias Sociales, entrada Socialización.
- Freire, Paulo Pedagogía del Oprimido. Editores Siglo XXI 1985. Pág. 36 y 37.
- Freire, Paulo (1973 ¿Extensión o Comunicación? México, Siglo XXI editores.
- Freire, Paulo. (1975; 87).La Educación de Adultos debe ser una educación problematizadora para la cual los educandos, en vez de ser dóciles receptores de los depósitos cognoscitivos, se transformen ahora en investigadores críticos en diálogo con el educador.
- Frida Díaz Barriga Arceo 2005 Veinte experiencias educativas exitosas en el mundo Aula XXI Santillana pág. 9.
- From, Erich. El corazón del hombre, Breviario. Fondo de Cultura Económica. México 1967 p 41.
- García Guadella, Carmen (1986) “Desarrollos Teóricos Recientes en el Campo Socio-educativo”, en La Educación como construcción social del conocimiento, CRESAL-UNESCO, Caracas.

- Ger, Van Enkevort. (1987; 7). La Andragogía es toda aquella actividad concluida intencional y profesionalmente que aspira a cambiar a las personas adultas.
- Gómez, Leonardo. (1980) “La Revolución Mexicana y la Educación Popular” en Historia de la Educación Pública en México SEP, Fondo de Cultura Económica. Pág. 126
- Gómez, Leonardo. (1980) “La Revolución Mexicana y la Educación Popular” en Historia de la Educación Pública en México SEP, Fondo de Cultura Económica. Pág. 116
- Gómez, Leonardo. (1980) “La Revolución Mexicana y la Educación Popular” en Historia de la Educación Pública en México SEP, Fondo de Cultura Económica. Pág. 126
- González, Arturo. (1980) “Los años recientes. 1964-1976” en Historia de la Educación Pública en México SEP, Fondo de Cultura Económica. Pág. 403
- Havinghurst, Robert, 1966, La Sociedad y la educación en América Latina, EUDEBA, Bs.As.
- Hurrelman, Klaus , “Desigualdad social y selección en el sistema educativo”, (Bernstein) en educacion, Vol.34, pág.47.
- Indrisano, Roselmina. (1992), en su obra: The Consultant: Andragogue and Pedagogue, pag 1, citado por Yadira Alzuru H. de Lucena (1981; 15)
- Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática INEGI conteo 2005.
- Iturriaga, José. (1980) “ La creación de la Secretaría de Educación Pública)” en Historia de la Educación Pública en México SEP, Fondo de Cultura Económica. Pág. 157
- Iturriaga, José. (1980) “ La creación de la Secretaría de Educación Pública)” en Historia de la Educación Pública en México SEP, Fondo de Cultura Económica. Pág. 163

- José L. ROMERO P. y J. Gonzalez-Anleo, 1974, sociología para educadores, CINCEL, Madrid. cap. 7. 15.
- Jurjo Torres, el Currículum oculto, Morata, Madrid, 1996.
- Kidd, J. R. (1978), en su obra: Adult Learning in the 1970'S, pág. 6, citado por Yadira Alzuru H. de Lucena (1981; 15
- Kwowles, Malcom S. (1972; 4).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.
- La diversidad de la educación de adultos biblioteca de consulta Microsoft® encarta® 2002. © 1993-2001 Microsoft Corporation. Interpretación de la misma el 19 de diciembre del mismo año se crean escuelas nocturnas y dominicales.
- Ley General de Educación. Pág. 31
- Ludojoski, Roque L. (1986; 25).La Andragogía consiste en el empleo de todos los medios y modalidades de la formación de personalidad puestos a disposición de todos los adultos sin distinción alguna, ya sea que hayan cursado sólo la enseñanza primaria o la secundaria y hasta la superior.
- Malcom S. Knowles, Elwood F. Holton III, Sawnsen., Andragogía, el aprendizaje de los adultos. Alfaomega 2005
- Marcelo Flavio Gómez, sociología del disciplinamiento escolar, Centro Editor de América Latina, Bs. As. 1993.
- -Marrero, Thais y Adam, Henriette. (1991; 109).La Andragogía es un sistema que abarca la totalidad de los procesos educativos declarada como tal por el marco jurídico, socio-económico y demás regulaciones de sociedad.
- Matute, Álvaro. (1980) "La política educativa de José Vasconcelos" en Historia de la Educación Pública en México SEP, Fondo de Cultura Económica. Pág. 163

- Mead, George H., Espiritu, persona y sociedad, Ed. Paidós, Bs. As. Original en inglés: Mind, Self and Society, 1934.
- Moreno, Salvador. (1980) “El Porfiriato” en Historia de la Educación Pública en México SEP, Fondo de Cultura Económica. Pág. 80
- P. Latapí Sarre 2004 “La SEP por dentro” Fondo de Cultura económica p.348.
- P. W. MUSGRAVE, 1982, Sociología de la educación, Ed. Herder,
- Pierre Bourdieu y Jean-Claude Passeron, La Reproducción, elementos para una teoría del sistema de enseñanza, Laia, Barcelona, 1977.
- Programa para la Modernización de la Educación Básica 1989.
- Pupo, Rigoberto. (1948) Dr. en Filosofía (1984). Profesor e Investigador Titular de Filosofía. Profesor de Historia de la Filosofía de la Universidad de La Habana. Especialista en Filosofía de la Cultura, pensamiento latinoamericano p. 15.
- Quinta Conferencia Internacional de Educación de Adultos (CONFINTEA V), celebrada en Hamburgo, Alemania, en 1997
- Rocher Guy (1973) 1990, Introducción a la sociología general, Ed. HERDER, Barcelona.
- Rossetti, Josefina 1989, “Educación y subordinación de las mujeres”, en J.E. García Huidobro, Escuela, Calidad e Igualdad.
- Sáenz, Arturo 1997 Comprender al mundo para la libertad
- Sánchez, Alfonso y otros. (1985; 108).La Andragogía como Ciencia de la Educación que debe ser hecha, clarificada y perfeccionada, surge como una respuesta a la búsqueda de un hombre que aspira incorporarse a una sociedad dinámica y progresista.
- Savicevic, Dusan. (1986; 170).1[2] Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática INEGI 2005

- Solana y Portilla 1982 Historia de la Educación Pública en México SEP
- Solana, Cardiel y Bolaños. (1980) Historia de la Educación Pública en México. SEP, Fondo de Cultura Económica. Pág. 66
- Tedesco, Juan C., Conceptos de Sociología de la Educación, Centro Editor de América Latina, 1991, Bs. As.
- Xavier Banal, Sociología de la educación. Una aproximación crítica a las corrientes contemporáneas, Paidós, Barcelona, 1998.
- <http://www.ugr.es/local/recfpro/rev123COL1.pdf>
- <http://www.monografias.com.cgi>.

ANEXOS

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
INSTITUTOS DE POSTGRADOS

Señor.

MSc Manuel Alencantro Oviedo

Magister en Gerencia Educativa

Docente de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación

Universidad de Guayaquil

Ciudad

De mis Consideraciones

Conocedora de su alto nivel académico y su desempeño profesional, me permitió dirigirme a usted con la finalidad de solicitarle su valiosa colaboración valiendo los instrumentos que forman parte del proyecto de investigación: **COMPETENCIAS EN DOCENCIA Y CALIDAD EDUCATIVA DE LA CARRERA DE LICENCIATURA EN TURISMO DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA MARÍTIMA Y CIENCIAS DEL MAR- ESPOL. PROGRAMA DE CAPACITACIÓN ANDRAGÓGICA.**

Para el efecto se anexan:

- a) Los Objetivos
- b) La Matriz de Operacionalizacion de variables
- c) Los cuestionarios y
- d) Matriz de sugerencias para rectificación de cuestionarios

Por su valiosa colaboración, anticipo mis más sinceros agradecimientos, segura de que sus importantes sugerencias enriquecerán significativamente los cuestionarios presentados para su consideración

Muy Atentamente,

Tania Samanta Ortiz, Lcda.

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
INSTITUTOS DE POSTGRADOS

Guayaquil, Marzo 27 del 2012

Señor.

MSC. Jorge Edison Quichimbo Tapia

Magister en Educación Superior

Docente a Distancia de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación

Universidad de Guayaquil

Ciudad

De mis Consideraciones

Conocedora de su alto nivel académico y su desempeño profesional, me permitió dirigirme a usted con la finalidad de solicitarle su valiosa colaboración valiendo los instrumentos que forman parte del proyecto de investigación: **COMPETENCIAS EN DOCENCIA Y CALIDAD EDUCATIVA DE LA CARRERA DE LICENCIATURA EN TURISMO DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA MARÍTIMA Y CIENCIAS DEL MAR- ESPOL. PROGRAMA DE CAPACITACIÓN ANDRAGÓGICA.**

Para el efecto se anexan:

- a) Los Objetivos
- b) Los cuestionarios y
- c) Matriz de sugerencias para rectificación de cuestionarios

Por su valiosa colaboración, anticipo mis más sinceros agradecimientos, segura de que sus importantes sugerencias enriquecerán significativamente los cuestionarios presentados para su consideración

Muy Atentamente,

Tania Samanta Ortiz, Lcda.

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFÍA LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
INSTITUTOS DE POSTGRADOS

Señor.

MSc. Francisco Lenin Moran Peña

Director de Sistemas Multimedia

Facultad de Filosofía Letras y Ciencias de la Educación

Universidad de Guayaquil

Ciudad

De mis Consideraciones

Conocedora de su alto nivel académico y su desempeño profesional, me permitió dirigirme a usted con la finalidad de solicitarle su valiosa colaboración valiendo los instrumentos que forman parte del proyecto de investigación: **COMPETENCIAS EN DOCENCIA Y CALIDAD EDUCATIVA DE LA CARRERA DE LICENCIATURA EN TURISMO DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA MARÍTIMA Y CIENCIAS DEL MAR- ESPOL. PROGRAMA DE CAPACITACIÓN ANDRAGÓGICA.**

Para el efecto se anexan:

- a) Los Objetivos
- b) Los cuestionarios y
- d) Matriz de sugerencias para rectificación de cuestionarios

Por su valiosa colaboración, anticipo mis más sinceros agradecimientos, segura de que sus importantes sugerencias enriquecerán significativamente los cuestionarios presentados para su consideración

Muy Atentamente,

Tania Samanta Ortiz, Lcda.

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFIA LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACION
INSTITUTO DE POST-GRADO Y EDUCACIÓN CONTINUA
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN SUPERIOR
ENCUESTA # 1

LA ENCUESTA ES DIRIGIDA A LOS PROFESORES DE LA CARRERA DE TURISMO, DE LA ESCUELA SUPERIOR
 POLITECNICA DEL LITORAL AÑO 2011

OBJETIVO:

- Evaluar Diagnóticamente las competencias en docencia de los docentes de la facultad FIMCM – Carrera de Turismo (ESPOL)
- Validar la calidad de la educación en el ejercicio de la cátedra impartida en los docentes, de la facultad FIMCM – Carrera de Turismo (ESPOL)
- Justificar la aplicabilidad de un Programa de Capacitación Andragógica en los docentes de la facultad FIMCM – Carrera de Turismo (ESPOL)
-

INSTRUCCIONES:

Su opinión sobre cada pregunta la manifiesta colocando una (X) en el casillero que estime conveniente.

Estamos seguros de que sus respuestas serán objetivas contestadas con la responsabilidad que el caso lo amerita, por lo tanto le agradeceremos de antemano la información que nos proporcione.

		TOTAL DESACUERDO	PARCIAL DESACUERDO	INTERMEDIO	PARCIAL ACUERDO	TOTAL ACUERDO
		1	2	3	4	5
COMPETENCIAS EN DOCENCIA						
1	A parte de su título profesional del área de contenido de la cátedra, posee formación académica profesional en docencia, pedagogía, o en ciencias de la educación.					
2	Su ejercicio profesional en la cátedra universitaria es mayor a 5 años					
3	Ha asistido en los últimos dos años a cursos de capacitación en docencia en forma particular o los que promueve el CISE					
4	En su opinión usted propicia al inicio de clase las instrucciones en forma clara con respecto a evaluaciones, políticas de curso, planes de clase, syllabus, etc.					
5	En su opinión los contenidos tratados a lo largo del año, corresponden con los expuestos en la programación y explicados el primer día de clase.					
6	En su opinión usted promueve los contenidos de la cátedra fomentando el cumplimiento de los objetivos educativos y resultados del aprendizaje.					
CALIDAD EDUCATIVA						
7	Conoce los nuevos procesos de acreditación y evaluación de la calidad educativa universitaria, aplicados por el SENESCYT en la actualidad.					

8	Esta usted de acuerdo con las autoevaluaciones realizadas cada semestre por el CISE y considera que estas son tomadas en cuenta para una mejora continua.			
9	Consideras en mantener los procesos de evaluación como la única forma de garantizar profesores idóneos para el ejercicio de la cátedra universitaria			
10	Usted cree que las técnicas y Estrategias Metodológicas aplicadas, permitirán cumplir con los objetivos propuestos para garantizar la acreditación universitaria			
11	Actualiza o modifica su plan de curso al inicio de cada semestre adaptándolos a los cambios o hacia la búsqueda de la excelencia académica.			
12	Considera que sus conocimientos, a nivel teórico-formal, en cuestiones pedagógicas (metodologías docentes, sistemas de evaluación, teoría de la educación, etc.) son idóneos para el ejercicio de la cátedra universitaria.			
PROGRAMA DE CAPACITACION ANDRAGOGICA				
13	Domina herramientas Andragógicas para el ejercicio de la cátedra en la universidad			
14	Considera que la responsabilidad de la capacitación de los docentes universitarios le corresponde a los estamentos, gubernamentales, autoridades universitarias.			
15	Mostro cierto grado de dificultad o le es difícil realizar la planificación del syllabus, plan de curso, políticas de curso y evaluación de resultados del aprendizaje			
16	Considera que en la actualidad los docentes necesitan de un programa de capacitación Andragógica, para garantizar los resultados del aprendizaje y mantener la calidad institucional (ESPOL).			
17	Valoriza usted que una buena preparación en docencia con los Programa de Capacitación Andragógica, garantizara la calidad educativa.			
18	Aprobaría usted la a participación obligatoria de un Programa de Capacitación Andragógica, dirigida a los docentes para potencializar su conocimiento y garantizara el correcto aprendizaje en los estudiantes.			
<p>COMENTARIOS:</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>				

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFIA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACION ESPECIALIZACION COMERCIO
Y ADMINISTRACION
ENCUESTA # 1

LA ENCUESTA ESTÁ DIRIGIDA A LOS ESTUDIANTES DE LA CARRERA DE TRUSIMO, DE LA ESCUELA SUPERIOR
 POLITECNICA DEL LITORAL AÑO 2011

OBJETIVO:

- Evaluar diagnóticamente las competencias en docencias, de los maestros en el ejercicio de la cátedra de la Facultad FIMCM-Carrera de Turismo-ESPOL
- Validar la calidad de la educación en ele ejercicio de la cátedra impartido por los docentes de la FIMCM-Carrera de turismo-ESPOL.
- Justificar la aplicabilidad de un Programa de Capacitación Andragógica en los docentes de la Facultad de FIMCM-Carrera de turismo-ESPOL

INSTRUCCIONES: Su opinión sobre cada pregunta la manifiesta colocando una (X) en el casillero que estime conveniente.

Estamos seguros de que sus respuestas serán objetivas contestadas con la responsabilidad que el caso lo amerita, por lo tanto le agradeceremos de antemano la información que nos proporcione.

	TOTAL DESACUERDO	PARCIAL DESACUERDO	INTERMEDIO	PARCIAL ACUERDO	TOTAL ACUERDO
	1	2	3	4	5

COMPETENCIAS EN DOCENCIA

1	Las instrucciones presentadas al inicio de clases son claras con respectos a evaluaciones, políticas de curso, planes de clase, syllabus, etc.				
2	Promueve el proceso de aprendizaje a través de la aplicación de técnicas interactivas que fomenten el cumplimiento de los objetivos educacionales de la Institución.				
3	Utiliza técnicas y metodologías didácticas y de apoyo al ejercicio de la cátedra universitaria para garantizar aprendizajes significativos				
4	Cumple con la programación que propuso al inicio del curso y esta se ajustan a los temas desarrollados en clases				
5	Desarrollan el contenido de la clase de una manera ordenada y comprensible para garantizar el proceso de enseñanza aprendizaje				
6	Responde oportuna y adecuadamente las inquietudes tratadas en clases sobre temas relacionados con el contenido de la cátedra.				
7	Mantiene una comunicación y respeto fluido con los estudiantes				

CALIDAD EDUCATIVA

8	Suscita la reflexión de los temas tratados para confrontarlos con la realidad y la aplicación en la vida del profesional.				
---	---	--	--	--	--

9	Consideras que las evaluaciones realizadas cada semestre sobre tus profesores son tomadas en cuenta para la mejora continua del cuerpo docente.					
10	Consideras en mantener los procesos de evaluación como la única forma de garantizar profesores idóneos para el ejercicio de la cátedra universitaria					
11	Las Técnicas y Estrategias Metodológicas aplicadas adecuadamente permiten cumplir con los objetivos propuestos por los docentes para la mejora continua.					
12	El Sistema Educativo Superior debe capacitar constantemente al docente para asegurar Calidad Educativa					
13	Considera en que los docentes deberían de cambiar sus estrategias de enseñanza para garantizar profesionales de calidad.					
14	Considera que la planificación curricular teórica práctica garantiza el aprendizaje significativo en busca de la mejora continua.					
PROGRAMA DE CAPACITACION ANDRAGOGICA						
15	Cree usted necesario que los profesores tomen un Programa de Capacitación Andragogica como Metodología necesaria para garantizar la Calidad Educativa.					
16	Considera que toda enseñanza impartida por los docentes, necesita de capacitación andragogica previa para garantizar el cumplimiento de los objetivos educacionales esperados.					
17	Considera que el modelo de enseñanza basado en el Programa de Capacitación Andragogica, tiene su importancia en el perfil del Egresado.					
18	Considera que en la actualidad los docentes necesitan de un programa de capacitación para garantizar los resultados del aprendizaje y mantener la calidad institucional (ESPOL).					
19	Valoriza usted que una buena preparación en docencia con los Programa de Capacitación Andragogica, garantizara la calidad educativa.					
20	Aprobaría usted que la aplicación de nuevas técnicas y metodologías impartidas en el Programa de Capacitación Andragogica, potenciara el conocimiento y garantizara el correcto aprendizaje en los estudiantes.					
COMENTARIOS:						
<hr/> <hr/>						

VALIDACION DE LOS INSTRUMENTOS

Con la finalidad de validar las preguntas registradas en los instrumentos adjuntos, mucho agradeceré seguir las recomendaciones sugeridas:

1. Leer los objetivos de la investigación, matriz de Operacionalización de las variables y los instrumentos.
2. La matriz de sugerencias está elaborada de tal forma que pueda realizar las observaciones correspondientes en cada una de las preguntas.

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

GENERAL:

- Diagnosticar las competencias metodológicas de los docentes de la Carrera de Licenciatura en turismo, de la FIMCM –ESPOL, mediante el análisis de las evaluaciones de CISE.
- Desarrollar políticas de calidad educativa, para evidenciar el logro de los objetivos educacionales de la Carrera de Turismo de la ESPOL.
- Diseñar un Programa de Capacitación Andragógica, que contemple requerimientos básicos necesarios para el manejo y el dominio de la cátedra y lograr aprendizajes significativos

ESPECIFICOS:

- Definir la importancia de las Competencias Docentes en la Educación Superior, mediante charlas informativas, para sensibilizar al cuerpo docente, Directivas y Autoridades.
- Diagnosticar las Competencias metodológicas de los Docentes de la carrera de Licenciatura en turismo de la FIMCBOR-ESPOL, a través del análisis de datos comparativos y estadísticos obtenidos

de las evaluaciones de CISE-CENACAD, para argumentar la investigación

- Realizar una evaluación diagnóstica del cuerpo docente, a través de encuestas, para medir el nivel de competencias docentes y el Experticia en la cátedra
- Demostrar la importancia de la calidad en la Educación, para garantizar las acreditaciones y excelencia académica, mediante las encuestas a los estudiantes.
- Propiciar la práctica de la calidad en la cátedra, a través de auto-evaluación docente y cumplimientos de los resultados del aprendizaje.
- Implementar sistemas de medición de calidad dentro del aula de clases y exigir el cumplimiento del SYLLABUS y el uso SIDE WEB para el dictado de la cátedra.
- Identificar los fundamentos Filosóficos y Sociales de la Andragogía para argumentar la elaboración de un Programa de capacitación Andragógica.
- Planificar y diseñar el Programa de capacitación Andragógica de acuerdo al informe obtenido en la medición diagnóstica, con carácter de obligatoriedad para el Dictado de la Cátedra.
- Elaborar el programa de la Capacitación Andragógica con la respectiva elaboración del Syllabus, Plan de Curso, Políticas de curso.

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
INSTITUTO DE POSTGRADO Y EDUCACION CONTINUA
MAESTRIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR
INSTRUMENTOS DE VALIDACION POR EXPERTO ENCUESTA PROFESOR

**ENCUESTA DIRIGIDA A DOCENTES DE LA ESCUELA DE LA CARRERA DE TURISMO DE LA ESCUELA SUPERIOR
POLITECNICA DEL LITORAL**

Tema : Competencias en Docencia y Calidad Educativa de la Carrera de Licenciatura en Turismo de La Facultad de Ingeniería Marítima y Ciencias del Mar- ESPOL. Programa De Capacitación Andragógica

PREGUNTAS	CONGRUENCIA		CLARIDAD		TENDENCIOSIDAD		OBSERVACION
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							
16							
17							
18							

EVALUADO POR	Apellidos y Nombres _____ Cédula de identidad _____ Fecha _____ Profesión _____ Cargo _____ Dirección _____ Teléfono _____ FIRMA _____
CRITERIOS DE EVALUACION	A) Congruencia-claridad-no tendenciosidad=100% Positivo B) No congruencia-Claridad-Tendenciosidad= 100% Negativo C) Variación de opinión-Divergencia-Menos de 100% Revisar

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
INSTITUTO DE POSTGRADO Y EDUCACION CONTINUA
MAESTRIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR
INSTRUMENTOS DE VALIDACION POR EXPERTO ENCUESTA PROFESOR

**ENCUESTA DIRIGIDA A ESTUDIANTES DE LA ESCUELA DE LA CARRERA DE TURISMO DE LA ESCUELA SUPERIOR
POLITECNICA DEL LITORAL**

Tema: Competencias en Docencia y Calidad Educativa de la Carrera de Licenciatura en Turismo de La Facultad de Ingeniería Marítima y Ciencias del Mar- ESPOL. Programa De Capacitación Andragógica

PREGUNTAS	CONGRUENCIA		CLARIDAD		TENDENCIOSIDAD		OBSERVACION
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							
16							
17							
18							
19							
20							

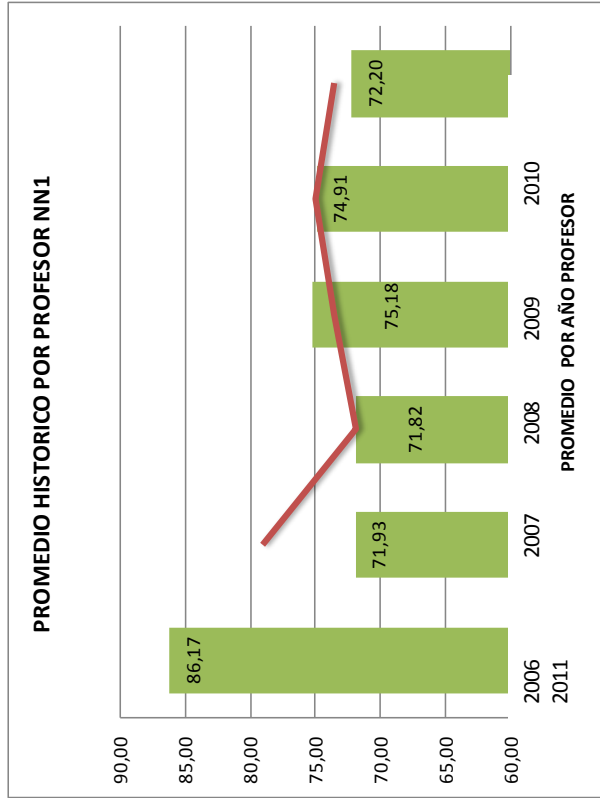
EVALUADO POR	Apellidos y Nombres _____ Cédula de identidad _____ Fecha _____ Profesión _____ Cargo _____ Dirección _____ Teléfono _____ FIRMA _____
CRITERIOS DE EVALUACION	A) Congruencia-claridad-no tendenciosidad=100% Positivo B) No congruencia-Claridad-Tendenciosidad= 100% Negativo C) Variación de opinión-Divergencia-Menos de 100% Revisar

ANALISIS ESTADISTICO DE PONDERACION DE NOTAS FIMCM-LICTUR (ESPOL)2011

NOMINA	NUMERO DE RANGO	NOTAS		NOMINA	NUMERO DE RANGO	NOTAS
	1	72,14			38	90,53
	2	78,62			39	90,84
	3	81,06			40	91,45
	4	81,09			41	92,22
	5	83,3			42	92,26
	6	83,4			43	92,41
	7	84,00			44	92,67
	8	84,07			45	92,79
	9	84,09			46	92,82
	10	84,21			47	92,90
	11	84,61			48	93,89
	12	84,79			49	94,07
	13	85,11			50	94,07
	14	85,28			51	94,10
	15	85,79			52	94,36
	16	86,30			53	95,00
	17	86,31			54	95,17
	18	86,84			55	95,35
	19	86,89			56	95,46
	20	87,04			57	95,74
	21	87,27			58	95,87
	22	87,41			59	96,01
	23	87,91			60	96,27
	24	88,12			61	96,27
	25	88,48			62	96,37
	26	88,64			63	96,55
	27	88,79			64	97,01
	28	88,80			65	97,53
	29	89,20			66	98,70
	30	89,83				
	31	90,00				
	32	90,01				
	33	90,06				
	34	90,13		MEDIA	MEDIANA	PROMEDIO
	35	90,29		86,15	86,89	86,23
	36	90,31				
	37	90,37				

ANÁLISIS ESTADÍSTICO POR PROFESOR CISE

PROMEDIO HISTORICO POR PROFESOR						
AÑO	2006	2007	2008	2009	2010	2011
PROMEDIO	86,17	71,93	71,82	75,18	74,91	72,20



PROMEDIO HISTORICO POR PROFESOR			
PARALELOS DICTADOS	AÑO	PROMEDIO	PROMEDIO POR AÑO
2	2011	72,1	72,20
2	2010	74,91	74,91
2	2009	75,18	75,18
2	2008	71,82	71,82
2	2007	71,93	71,93
2	2006	86,17	86,17

FUENTE: CISE ESPOL AUTOR: TANIA ORTIZ

MEDIA	MEDIANA	PROMEDIO
75,21	73,56	75,37

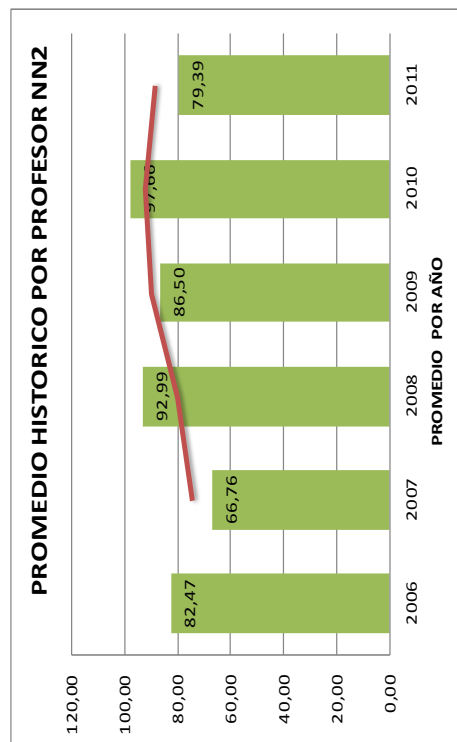
PROMEDIO HISTORICO POR PROFESOR			PROMEDIO POR AÑO
PARALELOS DICATADOS	AÑO	PROMEDIO	AÑO
6	2011	80,21	79,39
	2011	84,57	
	2011	86,45	
	2011	65,14	
	2011	72,87	
6	2011	87,1	97,66
	2010	87,34	
	2010	70,07	
	2010	59,02	
	2010	93,65	
	2010	95,33	
	2010	85,32	
6	2009	95,22	86,50
	2009	75,55	
	2009	81,83	
	2009	89,82	
	2009	87,61	
5	2009	99,42	86,50
	2009	84,76	
	2008	82,7	
	2008	91,56	
	2008	100	
5	2008	90,69	92,99
	2008	100	
	2007	74,05	
	2007	79,9	
	2007	63,65	
6	2007	67,16	66,76
	2007	49,02	
	2006	84,24	
	2006	75	
	2006	54,83	
6	2006	88,9	82,47
	2006	91,85	
	2006	100	

FUENTE: CISE ESPOL

AUTOR: TANIA ORTIZ

MEDIA	MEDIANA	PROMEDIO
81,00	84,76	82,138

PROMEDIO HISTORICO POR PROFESOR						
AÑO	2006	2007	2008	2009	2010	2011
PROMEDIO	82,47	66,76	92,99	86,50	97,66	79,39



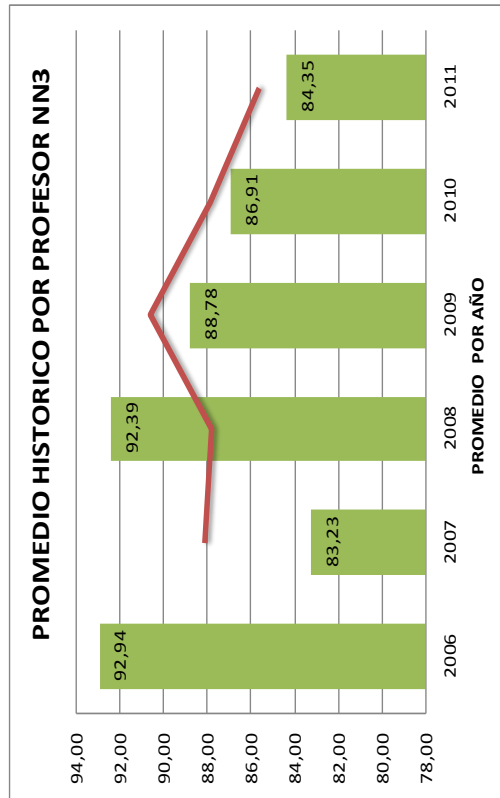
PROMEDIO HISTORICO POR PROFESOR			
PARALELOS DICTADOS	AÑO	PROMEDIO	PROMEDIO POR AÑO
4	2011	77,62	
	2011	82,93	
	2011	91,66	
	2011	85,17	84,35
4	2010	84,77	
	2010	77,34	
	2010	91,41	
	2010	94,11	86,91
4	2009	87,58	
	2009	89,76	
	2009	92,94	
	2009	84,83	88,78
3	2008	95,36	
	2008	91,56	
	2008	90,26	92,39
	2007	86,42	
4	2007	94,36	
	2007	71,02	
	2007	81,11	83,23
	2006	87,44	
4	2006	89,46	
	2006	98,03	
	2006	96,82	92,94
	2006	96,82	

FUENTE: CISE ESPOL

AUTOR: TANIA ORTIZ

MEDIA	MEDIANA	PROMEDIO
87,65	89,46	87,91

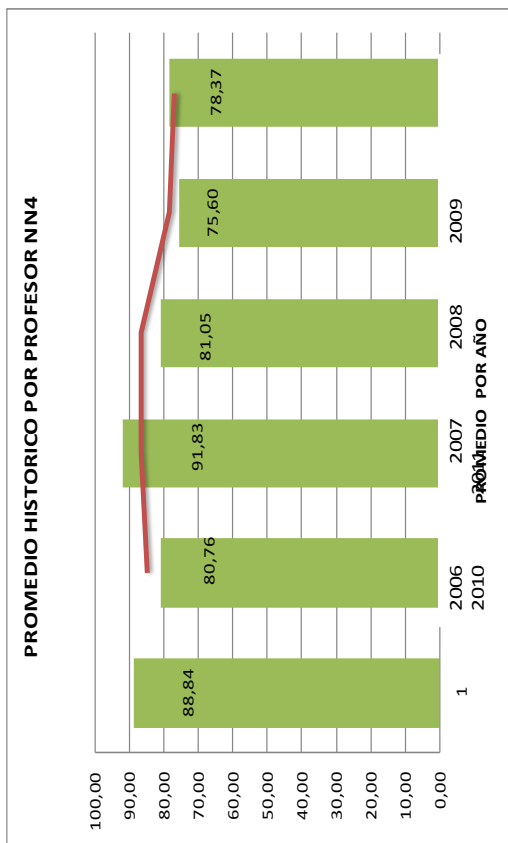
PROMEDIO HISTORICO POR PROFESOR						
AÑO	2006	2007	2008	2009	2010	2011
PROMEDIO	92,94	83,23	92,39	88,78	86,91	84,35



PROMEDIO HISTORICO POR PROFESOR			
PARALELOS DICTADOS	AÑO	PROMEDIO	PROMEDIO POR AÑO
	2011	91,52	
	2011	65,22	78,37
4	2010	65,62	
	2010	79,33	
	2010	84,43	
	2010	73,00	75,60
7	2009	68,18	
	2009	84,76	
	2009	86,38	
	2009	94,78	
	2009	63,83	
	2009	73,79	
	2009	95,65	81,05
	2008	75,5	
3	2008	100	
	2008	100	91,83
3	2007	50,00	
	2007	92,28	
	2007	100	80,76
6	2006	77,43	
	2006	98,33	
	2006	91,92	
	2006	89,45	
	2006	92,08	
	2006	83,82	88,84

FUENTE: CISE ESPOL AUTOR: TANIA ORTIZ

PROMEDIO HISTORICO POR PROFESOR						
AÑO	2006	2007	2008	2009	2010	2011
PROMEDIO	88,84	80,76	91,83	81,05	75,60	78,37



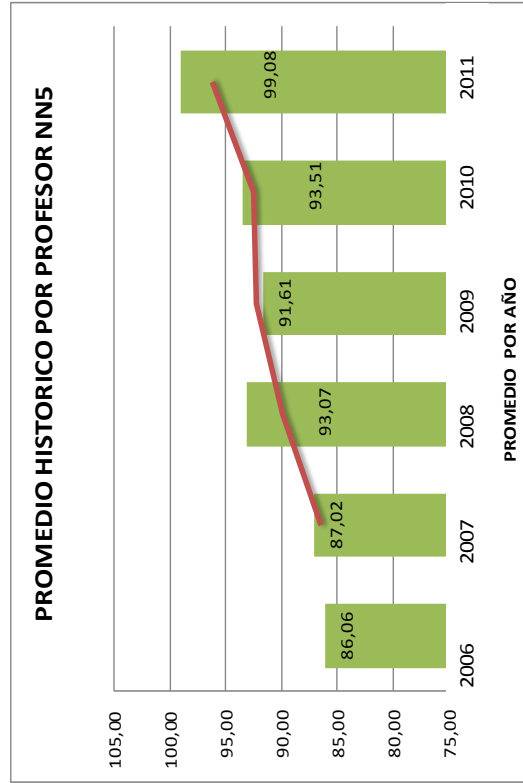
MEDIA	MEDIANA	PROMEDIO
82,55	80,91	82,74

PROMEDIO HISTORICO POR PROFESOR			
PARALELOS DICTADOS	AÑO	PROMEDIO	PROMEDIO POR AÑO
2	2011	98,16	
	2011	100	99,08
3	2010	95,21	
	2010	89,03	
	2010	96,3	93,51
4	2009	85,55	
	2009	95,27	
	2009	88,95	
	2009	96,67	91,61
	2008	93,99	
5	2008	92,33	
	2008	87,27	
	2008	95,54	
	2008	96,21	93,07
1	2007	87,02	87,02
2	2006	82,91	
	2006	89,2	86,06

FUENTE: CISE ESPOL AUTOR: TANIA ORTIZ

MEDIA	MEDIANA	PROMEDIO
91,62	92,34	91,72

PROMEDIO HISTORICO POR PROFESOR						
AÑO	2006	2007	2008	2009	2010	2011
PROMEDIO	86,06	87,02	93,07	91,61	93,51	99,08

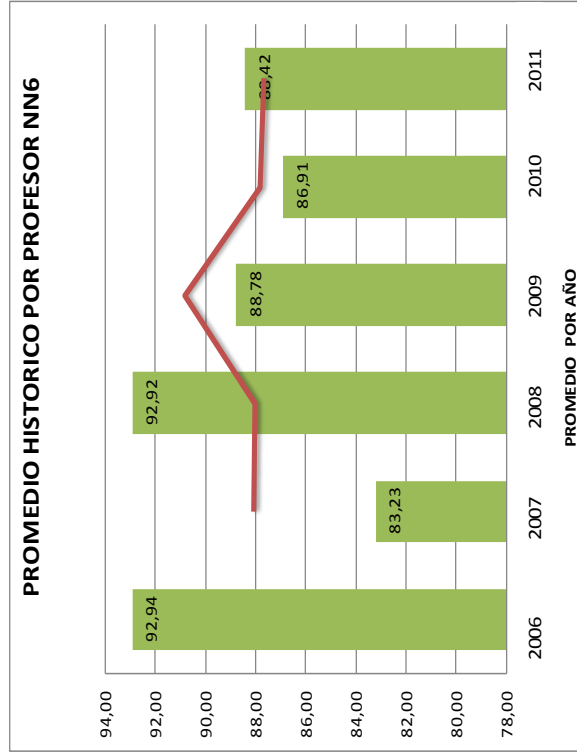


PROMEDIO HISTORICO POR PROFESOR			
PARALELOS DICTADOS	AÑO	PROMEDIO	PROMEDIO POR AÑO
2	2011	91,66	88,42
	2011	85,17	
3	2010	94,11	86,91
	2010	91,41	
	2010	77,34	
	2010	84,77	
4	2009	84,83	88,78
	2009	92,94	
	2009	87,58	
	2009	89,76	
	2008	90,26	
5	2008	94,50	92,92
	2008	95,36	
	2008	91,56	
	2007	81,11	
	2007	71,02	
4	2007	86,42	83,23
	2007	94,36	
	2006	96,82	
4	2006	98,03	88,42
	2006	89,46	
	2006	87,44	92,94

FUENTE: CISE ESPOL

AUTOR: TANIA ORTIZ

PROMEDIO HISTORICO POR PROFESOR						
AÑO	2006	2007	2008	2009	2010	2011
PROMEDIO	92,94	83,23	92,92	88,78	86,91	88,42



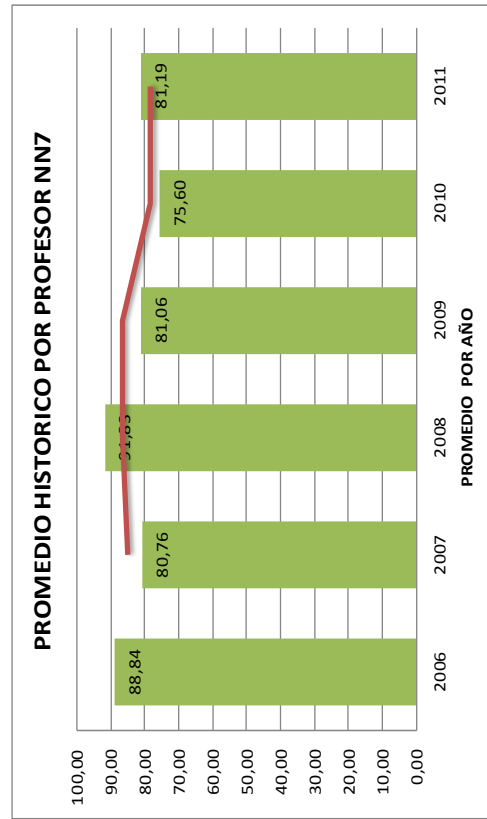
MEDIA	MEDIANA	PROMEDIO
88,80	88,60	88,86

PROMEDIO HISTORICO POR PROFESOR			
PARALELOS DICTADOS	AÑO	PROMEDIO	PROMEDIO POR AÑO
6	2011	74,58	
	2011	84,86	
	2011	80,51	
	2011	65,22	
	2011	91,52	
	2011	90,43	81,19
4	2010	79,33	
	2010	84,43	
	2010	73	
7	2010	65,62	75,60
	2009	95,65	
	2009	73,79	
	2009	68,18	
	2009	84,78	
	2009	63,83	
	2009	94,78	
3	2009	86,38	81,06
	2008	100	
	2008	100	
3	2008	75,5	91,83
	2007	100	
	2007	50	
6	2007	92,28	80,76
	2006	92,08	
	2006	83,82	
	2006	89,45	
	2006	98,33	
	2006	91,92	
2006	77,43	88,84	

FUENTE: CISE ESPOL

AUTOR: TANIA ORTIZ

PROMEDIO HISTORICO POR PROFESOR						
AÑO	2006	2007	2008	2009	2010	2011
PROMEDIO	88,84	80,76	91,83	81,06	75,60	81,19



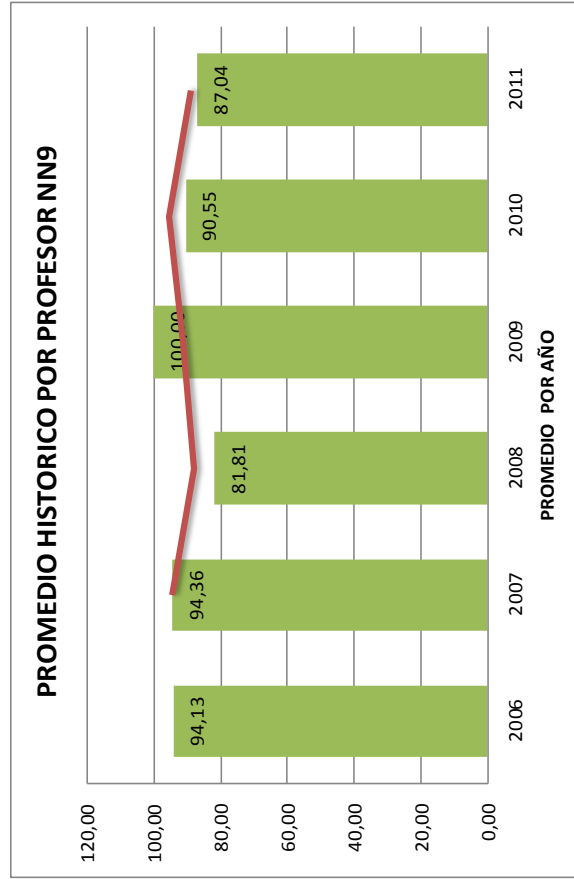
MEDIA	MEDIANA	PROMEDIO
82,00	84,78	83,02

PROMEDIO HISTORICO POR PROFESOR			
PARALELOS DICTADOS	AÑO	PROMEDIO	PROMEDIO POR AÑO
2	2011	79,58	87,04
	2011	94,49	
2	2010	81,09	90,55
	2010	100	
2	2009	100	100,00
	2009	100	
2	2008	68,41	81,81
	2008	95,2	
4	2007	82,72	94,36
	2007	98,53	
	2007	97,11	
	2007	99,08	
6	2006	81,16	94,13
	2006	99,85	
	2006	100	
	2006	86,64	
	2006	97,14	
	2006	100	

FUENTE: CISE ESPOL AUTOR: TAMIA ORTIZ

MEDIA	MEDIANA	PROMEDIO
91,75	97,13	92,28

PROMEDIO HISTORICO POR PROFESOR						
AÑO	2006	2007	2008	2009	2010	2011
PROMEDIO	94,13	94,36	81,81	100,00	90,55	87,04

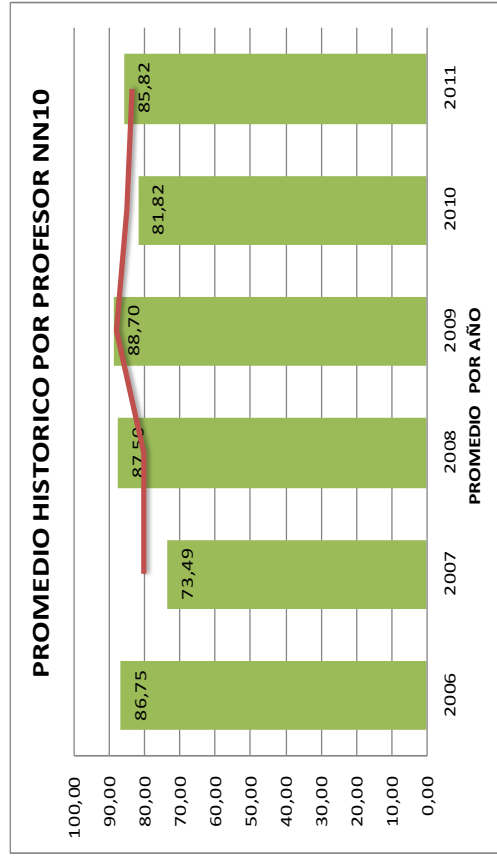


PROMEDIO HISTORICO POR PROFESOR			
PARALELOS DICATADOS	AÑO	PROMEDIO	PROMEDIO POR AÑO
2	2011	89,22	
	2011	82,42	85,82
	2010	83,3	
2	2010	80,34	81,82
	2009	88,7	88,70
1	2008	87,5	87,50
	2007	89,81	
2	2007	57,16	73,49
	2006	85,12	
2	2006	88,38	86,75

FUENTE: CISE ESPOL
AUTOR: TANIA ORTIZ

MEDIA	MEDIANA	PROMEDIO
82,58	86,31	83,20

PROMEDIO HISTORICO POR PROFESOR						
AÑO	2006	2007	2008	2009	2010	2011
PROMEDIO	86,75	73,49	87,50	88,70	81,82	85,82



PROMEDIO HISTORICO POR PROFESOR			
PARALELOS DICATADOS	AÑO	PROMEDIO	PROMEDIO POR AÑO
4	2011	91,67	
	2011	90,41	
	2011	92,64	
5	2011	74,72	87,36
	2010	83,75	
	2010	86,89	
	2010	79,57	
	2010	86,23	
4	2010	88,91	85,07
	2009	89,57	
	2009	91,7	
	2009	87,88	
	2009	94,13	90,82
4	2008	84,3	
	2008	91,69	
	2008	84,33	
	2008	87,95	87,07
	2007	81,4	
4	2007	95,26	
	2007	84,1	
	2007	94,85	88,90
	2006	86,1	
4	2006	84,58	
	2006	86,47	
	2006	100	89,29

FUENTE: CISE ESPOL AUTOR: TANIA ORTIZ

MEDIA	MEDIANA	PROMEDIO
87,80	87,88	87,96

PROMEDIO HISTORICO POR PROFESOR						
AÑO	2006	2007	2008	2009	2010	2011
PROMEDIO	89,29	88,90	87,07	90,82	85,07	87,36

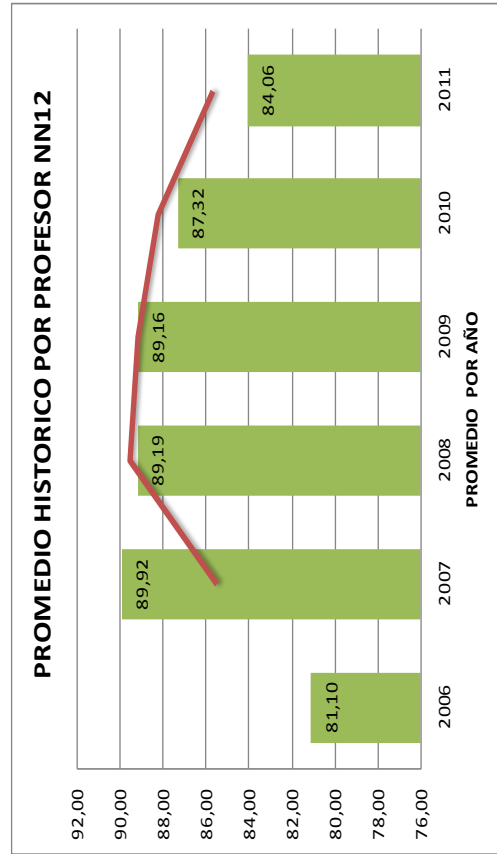


PROMEDIO HISTORICO POR PROFESOR				
PARALELOS DICTADOS	AÑO	PROMEDIO	PROMEDIO POR AÑO	
10	2011	86,86		
	2011	90,68		
	2011	85,88		
	2011	77,35		
	2011	78,31		
	2011	91,11		
	2011	86,24		
	2011	75,56		
	2011	80,5		
	2011	88,1		84,06
	2010	93,21		
14	2010	91,89		
	2010	91,14		
	2010	93,41		
	2010	80		
	2010	81,05		
	2010	83		
	2010	87,95		
	2010	88,01		
	2010	91,02		
	2010	84,17		
	2010	84,1		
12	2010	84,88		
	2010	88,65		87,32
	2009	92,29		
	2009	97,26		
	2009	88,97		
	2009	83,42		
	2009	80,83		
	2009	92,99		
	2009	92,62		
	2009	78,77		
	2009	92,43		
2009	86,63			
2009	91,94			
2009	91,71		89,16	

FUENTE: CISE ESPOL AUTOR: TANIA ORTIZ

MEDIA	MEDIANA	PROMEDIO
86,86	87,98	87,03

PROMEDIO HISTORICO POR PROFESOR						
AÑO	2006	2007	2008	2009	2010	2011
PROMEDIO	81,10	89,92	89,19	89,16	87,32	84,06

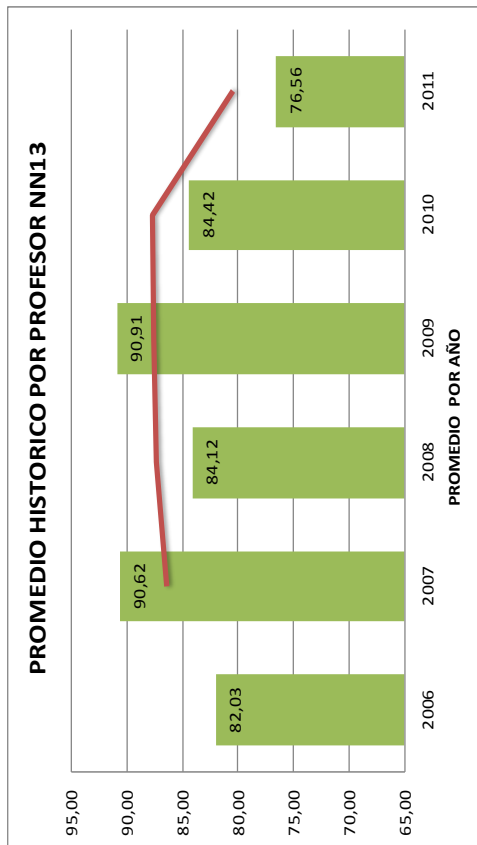


7	2008	95,24	
	2008	86,13	
	2008	82,12	
	2008	86,45	
	2008	89,09	
	2008	91,57	
	2008	93,76	89,19
5	2007	99,31	
	2007	88,32	
	2007	88,79	
	2007	81,52	
	2007	91,68	89,92
	2006	77,66	
	2006	79,67	
4	2006	88,71	
	2006	78,36	81,10

PROMEDIO HISTORICO POR PROFESOR		
PARALELOS DICTADOS	AÑO	PROMEDIO POR AÑO
6	2011	58,4
	2011	91,42
	2011	72,46
	2011	75,79
	2011	88,65
	2011	72,61
6	2010	87,61
	2010	80,84
	2010	83,75
	2010	88,96
	2010	86,74
	2010	78,63
6	2009	83,13
	2009	89,21
	2009	93,41
	2009	90,5
	2009	92,46
	2009	96,77
6	2008	100
	2008	97,62
	2008	95,25
	2008	93,75
	2008	86,82
	2008	91,3
4	2007	89,58
	2007	83,64
	2007	91,72
	2007	97,55
3	2006	81,95
	2006	79,1
	2006	85,05

FUENTE: CIBE ESPOL AUTOR: TANIA ORTIZ

PROMEDIO HISTORICO POR PROFESOR						
AÑO	2006	2007	2008	2009	2010	2011
PROMEDIO	82,03	90,62	84,12	90,91	84,42	76,56



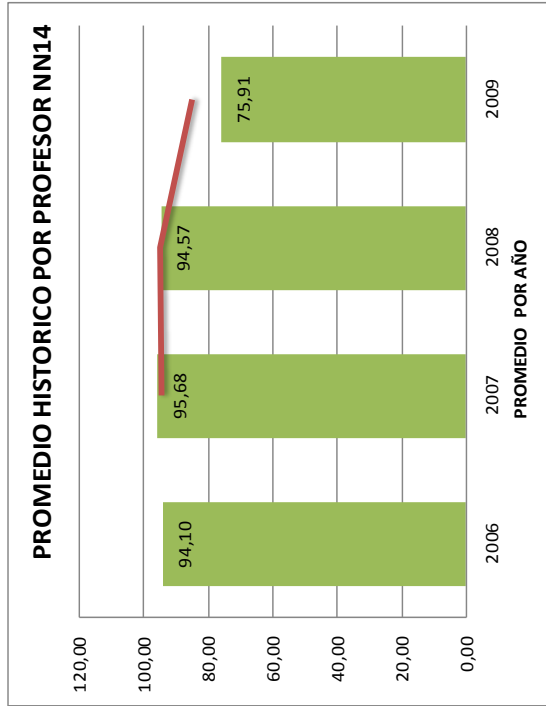
MEDIA	MEDIANA	PROMEDIO
86,12	88,65	86,60

PROMEDIO HISTORICO POR PROFESOR			
PARALELOS DICTADOS	AÑO	PROMEDIO	PROMEDIO POR AÑO
2	2010	84,09	
	2010	67,73	75,91
1	2009	94,57	94,57
	2008	100	
2	2008	91,36	95,68
	2007	94,1	94,1

FUENTE: CISE ESPOL AUTOR: TAMIA ORTIZ

MEDIA	MEDIANA	PROMEDIO
87,96	92,73	88,64

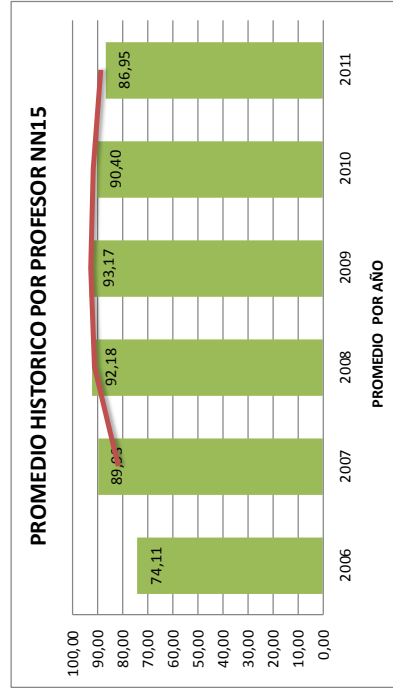
PROMEDIO HISTORICO POR PROFESOR				
AÑO	2007	2008	2009	2010
PROMEDIO	94,10	95,68	94,57	75,91



PROMEDIO HISTORICO POR PROFESOR		
PARALELOS DICTADOS	AÑO	PROMEDIO POR AÑO
10	2011	88,45
	2011	80,56
	2011	86,62
	2011	91,99
	2011	88,32
	2011	88,26
	2011	89,71
8	2011	72,43
	2011	91,74
	2011	91,37
	2010	73,34
	2010	95,07
	2010	92,59
	2010	94,64
11	2010	100
	2010	87,42
	2010	87,88
	2010	92,26
	2009	90,5
	2009	94,06
	2009	95,73
7	2009	88,54
	2009	91,33
	2009	95,69
	2009	91,67
	2009	97,43
	2009	88,26
	2009	94,34
5	2009	97,28
	2008	92,41
	2008	84,24
	2008	91,81
	2008	91,52
	2008	93,55
	2008	100
7	2008	91,7
	2007	91,11
	2007	84,56
	2007	94,39
	2007	85,81
	2007	93,77
	2007	89,93
7	2006	96,46
	2006	89,8
	2006	87,05
	2006	88,05
	2006	79,7
	2006	77,71
	2006	83,33
		74,11

FUENTE: CISE ESPOL
AUTOR: TANIA ORTIZ

PROMEDIO HISTORICO POR PROFESOR						
AÑO	2006	2007	2008	2009	2010	2011
PROMEDIO	74,11	89,93	92,18	93,17	90,40	86,95

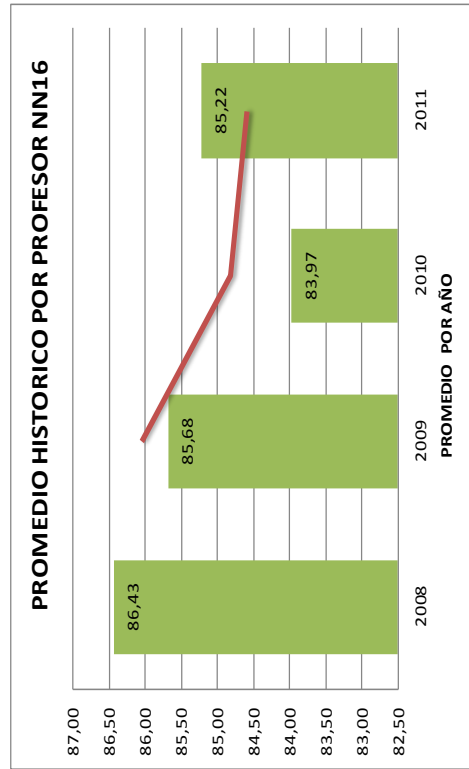


MEDIA	MEDIANA	PROMEDIO
89,82	91,37	90,02

PROMEDIO HISTORICO POR PROFESOR			
PARALELOS DICTADOS	AÑO	PROMEDIO	PROMEDIO POR AÑO
6	2011	80,21	
	2011	91,8	
	2011	84,32	
	2011	87,28	
	2011	78,52	
	2011	89,2	85,22
7	2010	79,69	
	2010	83,9	
	2010	79,06	
	2010	91,93	
	2010	88,99	
	2010	82,33	
6	2010	81,22	83,87
	2009	78,59	
	2009	90,5	
	2009	88,66	
	2009	84,78	
	2009	85,43	85,68
4	2009	86,09	
	2008	84,78	
	2008	90,95	
	2008	100	
	2008	70	86,43

FUENTE: CISE ESPOL
AUTOR: TANIA ORTIZ

PROMEDIO HISTORICO POR PROFESOR				
AÑO	2008	2009	2010	2011
PROMEDIO	86,43	85,68	83,97	85,22

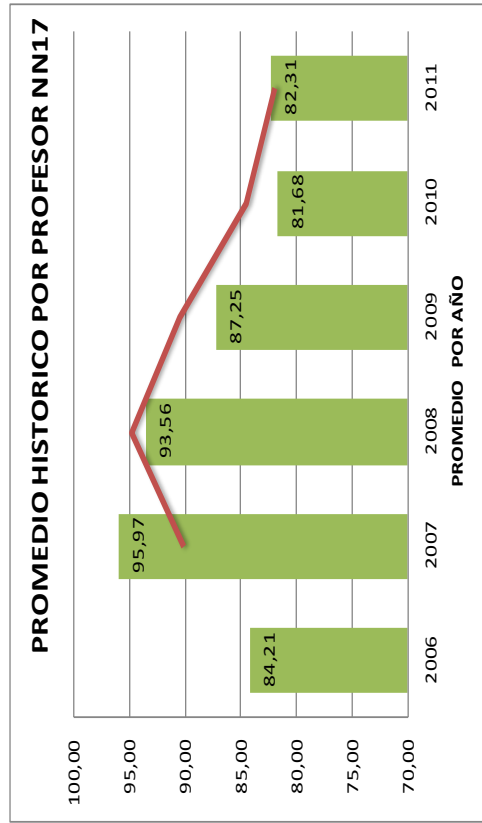


MEDIA	MEDIANA	PROMEDIO
84,92	84,78	85,14

PROMEDIO HISTORICO POR PROFESOR			
PARALELOS DICTADOS	AÑO	PROMEDIO	PROMEDIO POR AÑO
6	2011	93,21	
	2011	86,32	
	2011	84,94	
	2011	89,3	
	2011	60,97	
	2011	79,13	82,31
5	2010	80,46	
	2010	86,96	
	2010	86,96	
	2010	79,06	
	2010	74,97	81,68
	2009	80,00	
4	2009	89,89	
	2009	92,96	
	2009	86,14	87,25
	2008	86,49	
4	2008	100	
	2008	98,78	
	2008	88,97	93,56
	2007	92,24	
4	2007	100	
	2007	100	
	2007	91,64	95,97
	2006	89,92	
3	2006	100	
	2006	62,7	84,21

FUENTE: CISE ESPOL AUTOR: TANIA ORTIZ

PROMEDIO HISTORICO POR PROFESOR						
AÑO	2006	2007	2008	2009	2010	2011
PROMEDIO	84,21	95,97	93,56	87,25	81,68	82,31



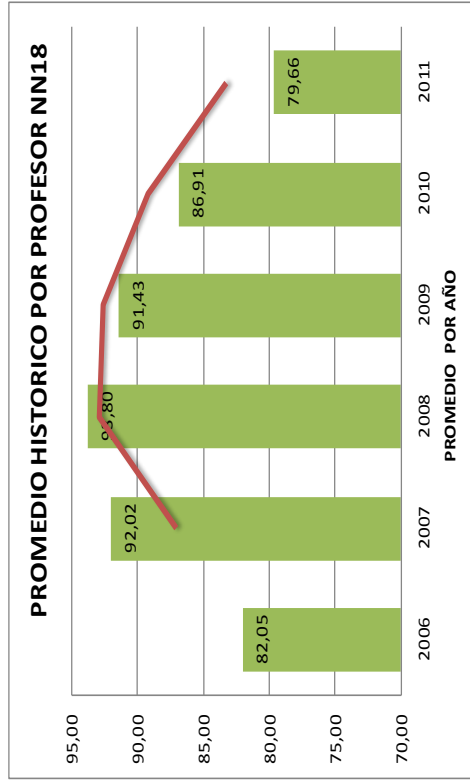
MEDIA	MEDIANA	PROMEDIO
86,37	87,97	87,00

PROMEDIO HISTORICO POR PROFESOR			
PARALELOS DICTADOS	AÑO	PROMEDIO	PROMEDIO POR AÑO
2	2011	85,32	79,66
	2010	73,99	
2	2010	85,11	86,91
	2009	88,7	
3	2009	96,44	91,43
	2009	88,76	
	2009	89,09	
3	2008	92,88	93,80
	2008	94,89	
	2008	93,62	
4	2007	96,77	92,02
	2007	94,15	
	2007	89,88	
	2007	87,26	
2	2006	87,3	82,05
	2006	76,8	

FUENTE: CISE ESPOL
AUTOR: TANIA ORTIZ

MEDIA	MEDIANA	PROMEDIO
88,58	88,93	88,81

PROMEDIO HISTORICO POR PROFESOR						
AÑO	2006	2007	2008	2009	2010	2011
PROMEDIO	82,05	92,02	93,80	91,43	86,91	79,66

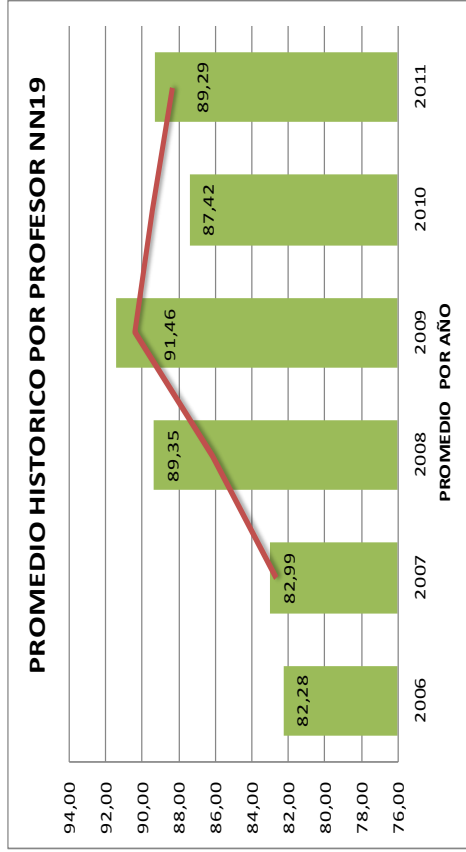


PROMEDIO HISTORICO POR PROFESOR			
PARALELOS DICTADOS	AÑO	PROMEDIO	PROMEDIO POR AÑO
10	2011	89,34	
	2011	91,32	
	2011	85,09	
	2011	86,3	
	2011	93,86	
	2011	93,78	
	2011	85,31	
	2011	86,17	
	2011	93,13	
	2011	88,58	89,29
7	2010	88,96	
	2010	84,93	
	2010	85,24	
	2010	82,01	
	2010	87,59	
	2010	87,6	
	2010	95,62	87,42
	2009	95,72	
	2009	83,88	
	2009	91,05	
5	2009	92,67	
	2009	93,96	91,46
	2008	84,61	
	2008	99,18	
	2008	90,92	
	2008	92,3	
	2008	86,87	
	2008	86,34	
8	2008	85,47	
	2008	89,13	89,35
	2007	71,56	
	2007	94,42	82,99
	2006	84,55	
	2006	78,16	
4	2006	82,58	
	2006	83,82	82,28

FUENTE: CISE ESPOL AUTOR: TANIA ORTIZ

MEDIA	MEDIANA	PROMEDIO
87,95	87,60	88,11

PROMEDIO HISTORICO POR PROFESOR						
AÑO	2006	2007	2008	2009	2010	2011
PROMEDIO	82,28	82,99	89,35	91,46	87,42	89,29



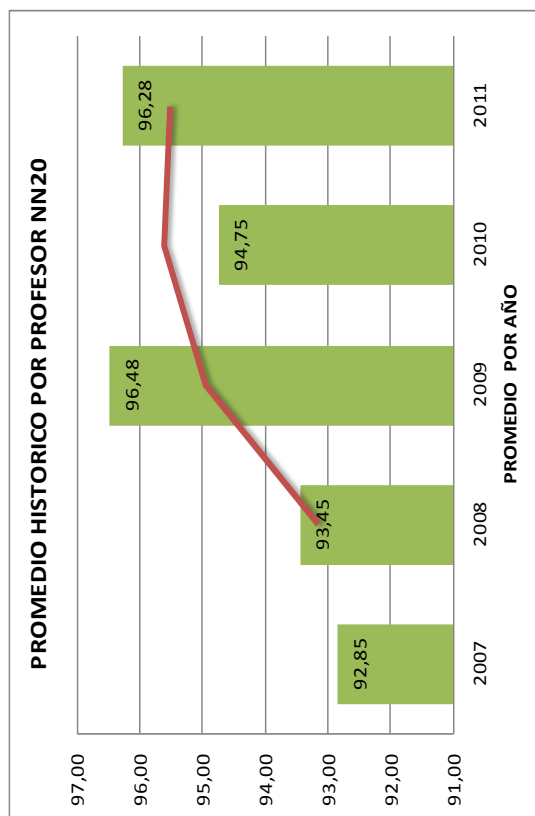
PROMEDIO HISTORICO POR PROFESOR			
PARALELOS DICTADOS	AÑO	PROMEDIO	PROMEDIO POR AÑO
3	2011	95,29	96,28
	2011	97,59	
	2011	95,97	
4	2010	91,8	94,75
	2010	89,88	
	2010	98,17	
	2010	99,16	
4	2009	95,91	96,48
	2009	97,19	
	2009	96,57	
	2009	96,26	
	2008	90,48	
4	2008	92,89	93,45
	2008	94,97	
	2008	95,46	
	2007	88,54	
2	2007	97,16	92,85

FUENTE: CISE ESPOL

AUTOR: TANIA ORTIZ

MEDIA	MEDIANA	PROMEDIO
94,85	95,91	94,90

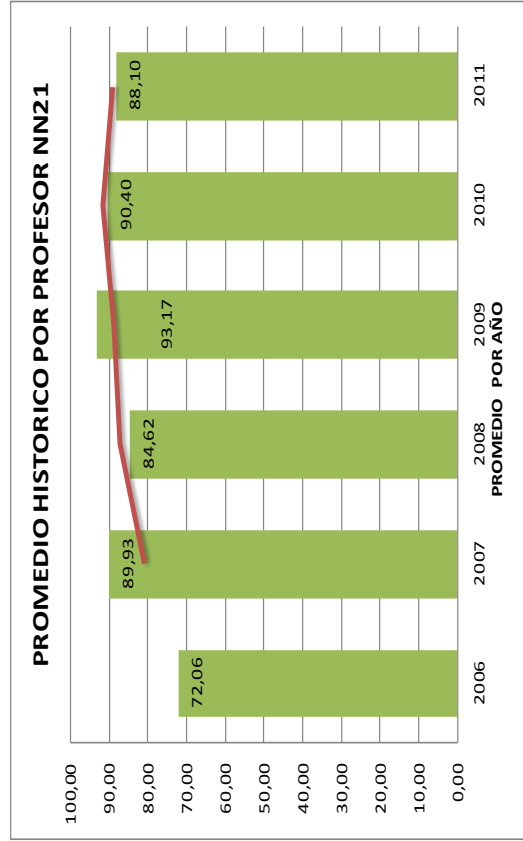
PROMEDIO HISTORICO POR PROFESOR					
AÑO	2007	2008	2009	2010	2011
PROMEDIO	92,85	93,45	96,48	94,75	96,28



PROMEDIO HISTORICO POR PROFESOR			PROMEDIO HISTORICO POR PROFESOR		
PARALELOS	AÑO	PROMEDIO	PROMEDIO	PROMEDIO	PROMEDIO
10	2011	80,56	100,02		
	2011	86,62			
	2011	91,99			
	2011	88,32			
	2011	88,26			
	2011	89,71			
	2011	72,43			
	2011	91,74			
	2011	91,37			88,10
	2010	73,34			
8	2010	95,07			
	2010	92,59			
	2010	94,64			
	2010	100			
	2010	87,42			
	2010	87,88			
	2010	92,26			90,40
	2009	90,5			
	2009	94,06			
	2009	95,73			
11	2009	88,54			
	2009	91,33			
	2009	95,69			
	2009	91,67			
	2009	97,43			
	2009	88,26			
	2009	94,34			
	2009	97,28			93,17
	2008	92,41			
	2008	84,51			
7	2008	88,04			
	2008	69,82			
	2008	86,39			
	2008	81,74			
	2008	89,46			84,62
5	2007	91,11			
	2007	84,56			
	2007	94,39			
	2007	85,81			
	2007	93,77			89,93
7	2006	82,13			
	2006	89,8			
	2006	87,05			
	2006	88,05			
	2006	79,7			
	2006	77,71			
	2006	83,33			72,06

FUENTE: CISE ESPOL AUTOR: TANIA ORTIZ

PROMEDIO HISTORICO POR PROFESOR						
AÑO	2006	2007	2008	2009	2010	2011
PROMEDIO	72,06	89,93	84,62	93,17	90,40	88,10

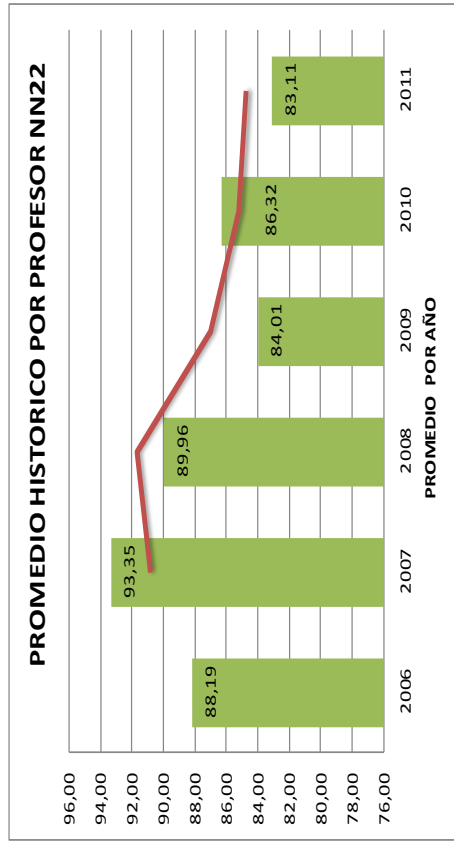


MEDIA	MEDIANA	PROMEDIO
88,58	89,71	88,84

PROMEDIO HISTORICO POR PROFESOR			
PARALELOS DICTADOS	AÑO	PROMEDIO	PROMEDIO POR AÑO
6	2011	89,31	
	2011	90,9	
	2011	77,99	
	2011	79,37	
	2011	86,96	
	2011	74,11	83,11
2	2010	91,38	
	2010	81,25	86,32
6	2009	90,41	
	2009	81,48	
	2009	98,84	
	2009	91,29	
	2009	92,61	
	2009	49,42	84,01
5	2008	87,25	
	2008	91,54	
	2008	94,5	
	2008	89,09	
6	2008	87,41	89,96
	2007	94,23	
	2007	100	
	2007	92,06	
	2007	86,38	
	2007	94,31	
5	2007	93,09	93,35
	2006	83,84	
	2006	90,45	
	2006	88,74	
	2006	84,41	
	2006	93,52	88,19

FUENTE: CISE ESPOL
AUTOR: TANIA ORTIZ

PROMEDIO HISTORICO POR PROFESOR						
AÑO	2006	2007	2008	2009	2010	2011
PROMEDIO	88,19	93,35	89,96	84,01	86,32	83,11



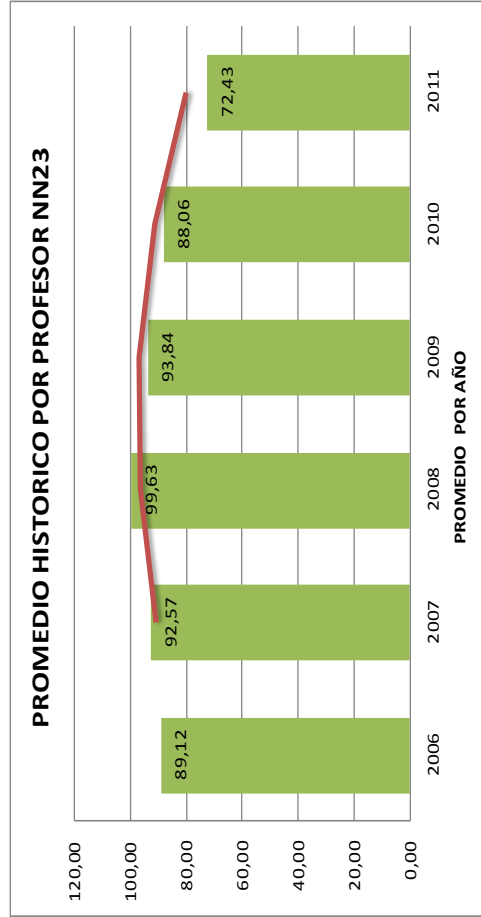
MEDIA	MEDIANA	PROMEDIO
86,94	89,86	87,54

PROMEDIO HISTORICO POR PROFESOR			
PARALELOS DICTADOS	AÑO	PROMEDIO	PROMEDIO POR AÑO
5	2011	86,65	
	2011	84,77	
	2011	70,78	
	2011	89,93	
4	2011	30	72,43
	2010	82,22	
	2010	91,45	
	2010	95	
4	2010	83,55	88,06
	2009	92,3	
	2009	94,16	
	2009	91,74	
4	2009	97,17	93,84
	2008	98,53	
	2008	100	
	2008	100	
5	2008	100	99,63
	2007	96,45	
	2007	86,83	
	2007	100	
5	2007	91,62	
	2007	87,95	92,57
	2006	75,86	
	2006	100	
5	2006	87,15	
	2006	94,67	
	2006	87,92	89,12
	2006		

FUENTE: CISE ESPOL AUTOR: TAMIA ORTIZ

MEDIA	MEDIANA	PROMEDIO
87,06	91,62	88,77

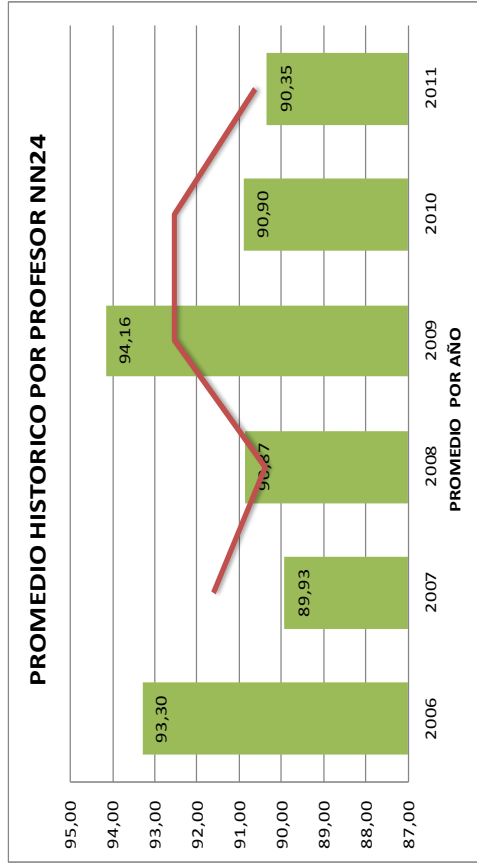
PROMEDIO HISTORICO POR PROFESOR						
AÑO	2006	2007	2008	2009	2010	2011
PROMEDIO	89,12	92,57	99,63	93,84	88,06	72,43



PROMEDIO HISTORICO POR PROFESOR		
PARALELOS DICTADOS	AÑO	PROMEDIO POR AÑO
8	2011	96,38
	2011	91,05
	2011	89,85
	2011	91,99
	2011	89,71
	2011	72,43
	2011	100
8	2011	91,37
	2010	73,34
	2010	95,07
	2010	92,59
	2010	94,64
	2010	100
	2010	91,42
	2010	87,88
	2010	92,26
	2010	90,5
9	2009	94,06
	2009	95,73
	2009	98,54
	2009	91,33
	2009	97,43
	2009	88,26
	2009	94,34
	2009	97,28
	2009	92,41
	2009	84,24
6	2008	91,81
	2008	91,52
	2008	93,55
	2008	91,7
	2008	90,87
5	2007	91,11
	2007	84,56
	2007	94,39
	2007	85,81
	2007	93,77
7	2006	96,46
	2006	93,38
	2006	87,65
	2006	94,32
	2006	98,04
	2006	95,59
	2006	87,65

FUENTE: CISE ESPOI AUTOR: TANIA ORTIZ

PROMEDIO HISTORICO POR PROFESOR						
AÑO	2006	2007	2008	2009	2010	2011
PROMEDIO	93,30	89,93	90,87	94,16	90,90	90,35



MEDIA	MEDIANA	PROMEDIO
91,57	92,26	91,75

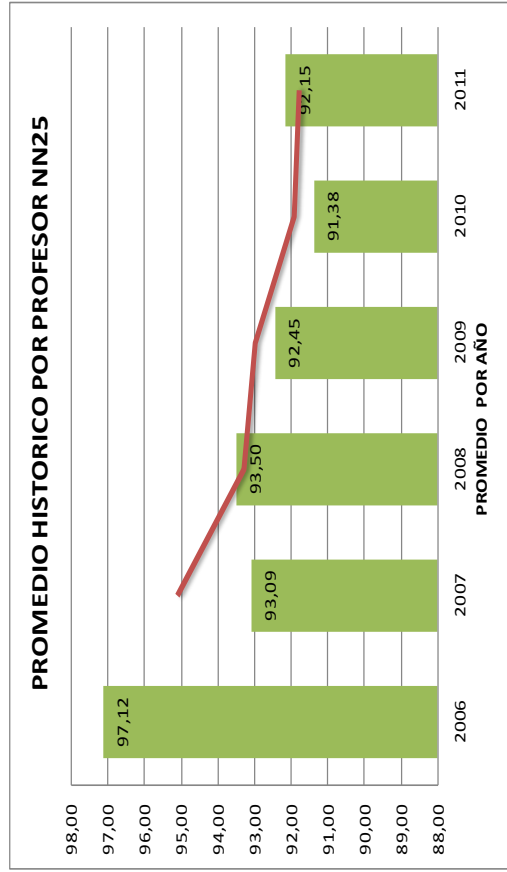
PROMEDIO HISTORICO POR PROFESOR			
PARALELOS DICTADOS	AÑO	PROMEDIO	PROMEDIO POR AÑO
7	2011	97,41	
	2011	97,52	
	2011	100	
	2011	91,99	
	2011	85,01	
	2011	91,74	
	2011	81,37	92,15
5	2010	82,59	
	2010	94,64	
	2010	100	
	2010	87,42	
	2010	92,26	91,38
6	2009	95,69	
	2009	91,67	
	2009	97,43	
	2009	88,26	
	2009	94,34	
	2009	87,28	92,45
6	2008	92,41	
	2008	91,81	
	2008	91,52	
	2008	93,55	
3	2008	100	
	2008	91,7	93,50
	2007	91,11	
4	2007	94,39	
	2007	93,77	93,09
	2006	94,28	
	2006	100	
	2006	95,31	
	2006	98,88	97,12

FUENTE: CISE ESPOL

AUTOR: TANIA ORTIZ

MEDIA	MEDIANA	PROMEDIO
92,95	93,55	93,08

PROMEDIO HISTORICO POR PROFESOR						
AÑO	2006	2007	2008	2009	2010	2011
PROMEDIO	97,12	93,09	93,50	92,45	91,38	92,15



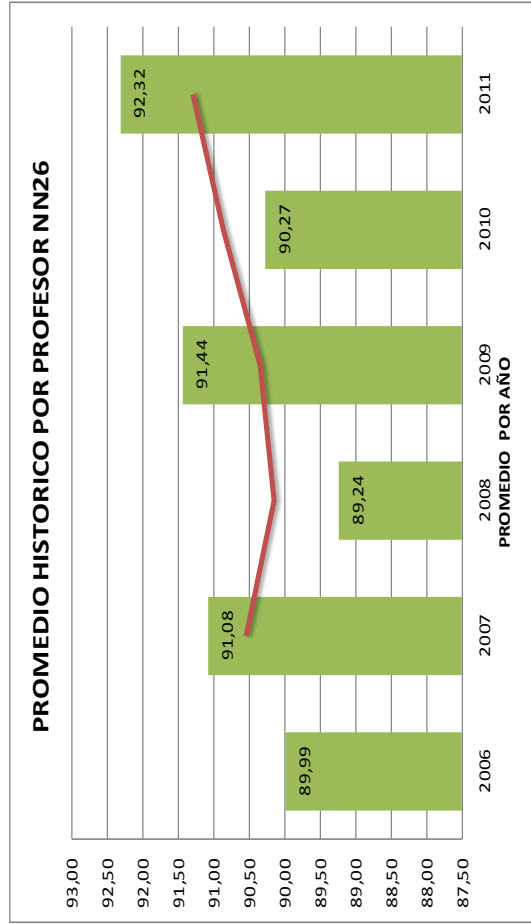
PROMEDIO HISTORICO POR PROFESOR		
PARALELOS DICTADOS	AÑO	PROMEDIO POR AÑO
3	2011	96,18
	2011	92,16
	2011	88,61
4	2010	90,99
	2010	85,97
	2010	87,91
	2010	96,22
4	2009	92,43
	2009	92,59
	2009	90,46
	2009	90,29
4	2008	86,99
	2008	89,3
	2008	92,54
	2008	88,12
2	2007	92,29
	2007	89,87
1	2006	89,99

FUENTE: CISE ESPOL

AUTOR: TANIA ORTIZ

MEDIA	MEDIANA	PROMEDIO
90,68	90,38	90,72

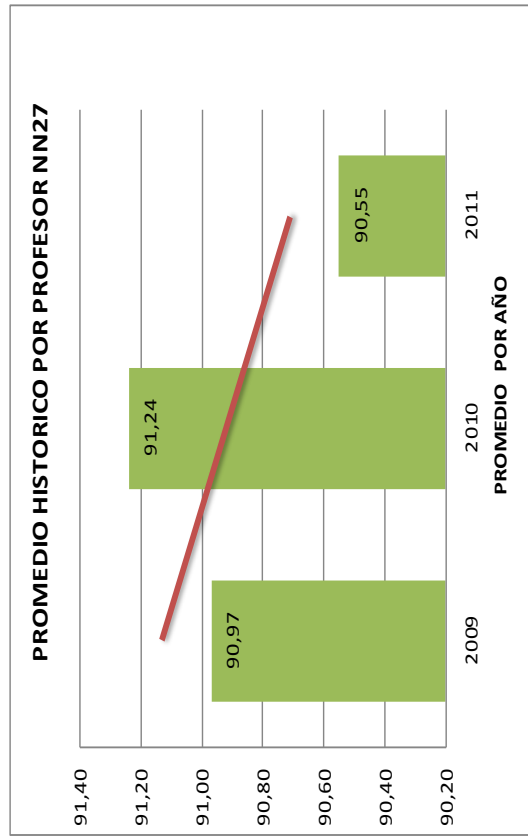
PROMEDIO HISTORICO POR PROFESOR						
AÑO	2006	2007	2008	2009	2010	2011
PROMEDIO	89,99	91,08	89,24	91,44	90,27	92,32



PROMEDIO HISTORICO POR PROFESOR			
PARALELOS DICTADOS	AÑO	PROMEDIO	PROMEDIO POR AÑO
5	2011	89,36	
	2011	92,72	
	2011	82,73	
	2011	92,86	
	2011	95,08	90,55
4	2010	92,1	
	2010	85,51	
	2010	90,95	
	2010	96,38	91,24
2	2009	86,59	
	2009	95,35	90,97

FUENTE: CISE ESPOL AUTOR: TANIA ORTIZ

PROMEDIO HISTORICO POR PROFESOR			
AÑO	2009	2010	2011
PROMEDIO	90,97	91,24	90,55



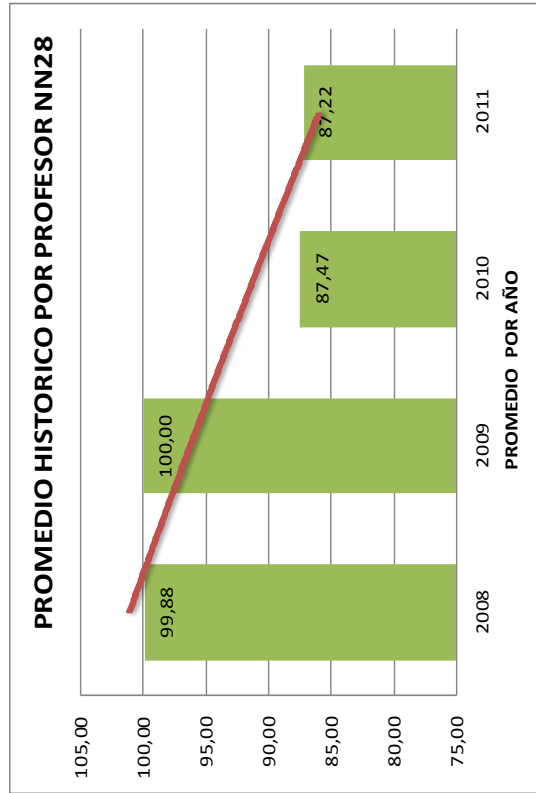
MEDIA	MEDIANA	PROMEDIO
90,78	92,10	90,88

PROMEDIO HISTORICO POR PROFESOR			
PARALELOS DICTADOS	AÑO	PROMEDIO	PROMEDIO POR AÑO
4	2011	83,54	
	2011	88,32	
	2011	82	
	2011	95	87,22
4	2010	96,96	
	2010	81,44	
	2010	73,96	
	2010	97,5	87,47
1	2009	100	100,00
1	2008	99,88	99,88

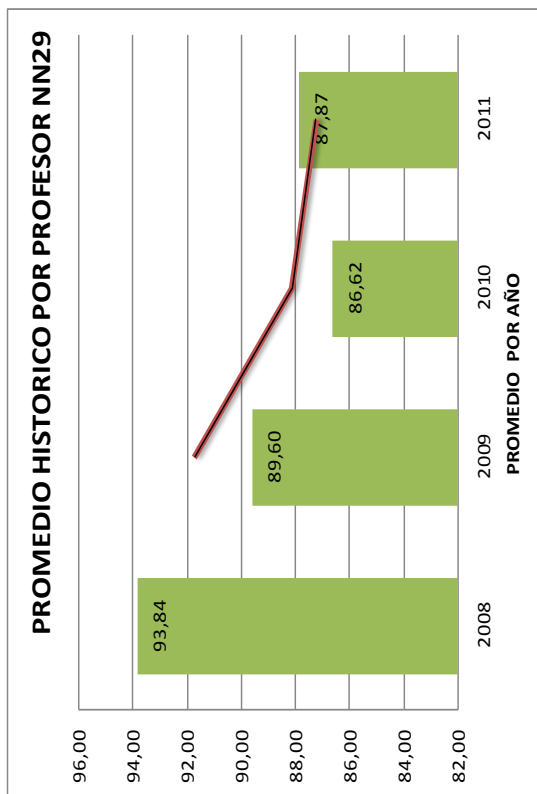
FUENTE: CISE ESPOL AUTOR: TANIA ORTIZ

MEDIA	MEDIANA	PROMEDIO
89,42	91,66	89,86

PROMEDIO HISTORICO POR PROFESOR				
AÑO	2008	2009	2010	2011
PROMED	99,88	100,00	87,47	87,22



PROMEDIO HISTORICO POR PROFESOR				
AÑO	2008	2009	2010	2011
PROMEDIO	93,84	89,60	86,62	87,87



PROMEDIO HISTORICO POR PROFESOR				
PARALELOS DICTADOS	AÑO	PROMEDIO	PROMEDIO POR AÑO	
1	2011	87,87	87,87	
	2010	90		
2	2010	83,23	86,62	
	2009	91,16		
2	2009	88,04	89,60	
	2008	100		
2	2008	87,67	93,84	

FUENTE: CISE ESPOL

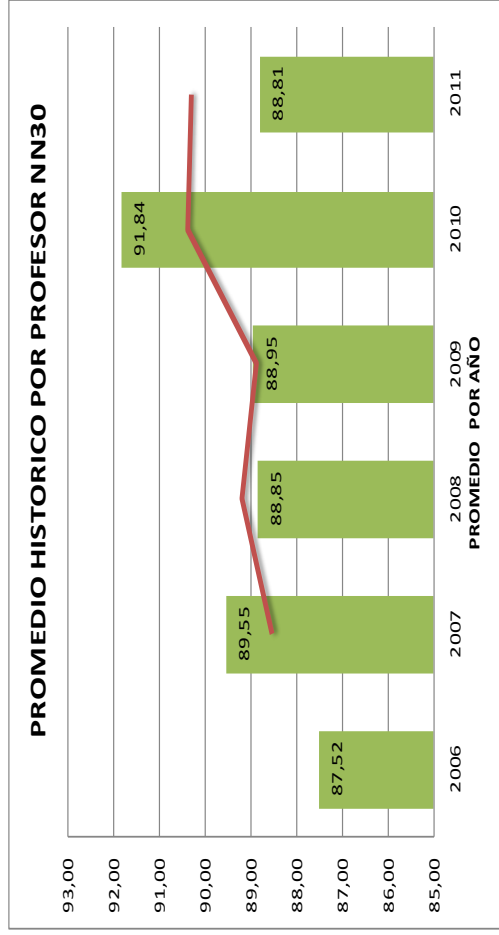
AUTOR: TANIA ORTIZ

MEDIA	MEDIANA	PROMEDIO
89,59	88,04	89,71

PROMEDIO HISTORICO POR PROFESOR			
PARALELOS DICTADOS	AÑO	PROMEDIO	PROMEDIO POR AÑO
8	2011	91,48	
	2011	83,57	
	2011	92,72	
	2011	82,88	
	2011	89,96	
	2011	80	
	2011	97,05	
	2011	92,85	
	2010	87,88	88,81
	2010	97,5	
9	2010	93,29	
	2010	81,36	
	2010	90,76	
	2010	89,82	
	2010	96,23	
	2010	89,68	
	2010	100	91,84
	2009	93,93	
	2009	95,11	
	2009	81,36	
7	2009	72,25	
	2009	92,8	
	2009	94,43	
	2009	92,75	
	2008	93,75	88,95
	2008	88,68	
	2008	88,9	
	2008	82,59	
	2008	91,83	
	2008	76,58	
8	2008	94,14	
	2008	94,35	
	2007	98,39	88,85
	2007	100	
	2007	70,96	
	2007	83,51	
	2007	97,43	
	2007	87,01	
	2006	78,03	89,55
	2006	84,53	
3	2006	100	87,52
	2006	100	

FUENTE: CISE ESPOL
AUTOR: TANIA ORTIZ

PROMEDIO HISTORICO POR PROFESOR						
AÑO	2006	2007	2008	2009	2010	2011
PROMEDIO	87,52	89,55	88,85	88,95	91,84	88,81



MEDIA	MEDIANA	PROMEDIO
89,21	91,48	89,52

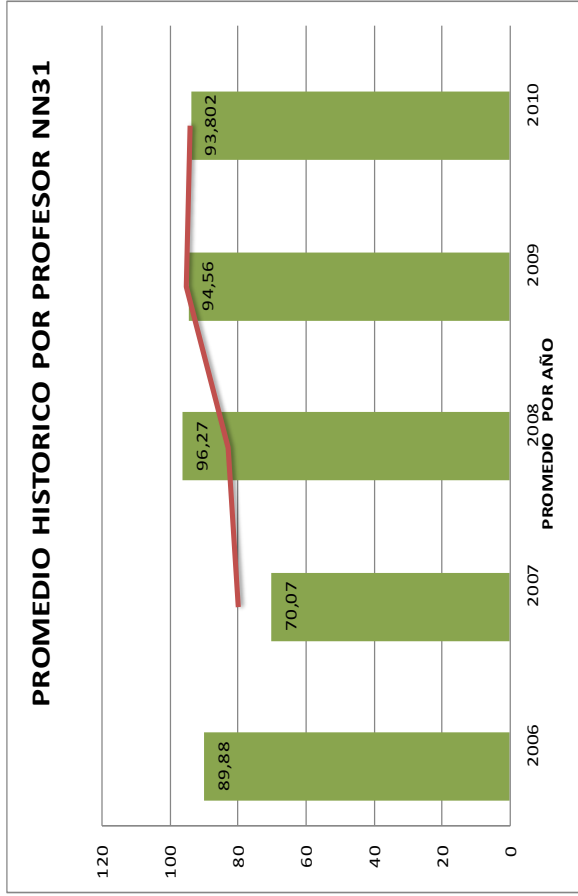
PROMEDIO HISTORICO POR PROFESOR			
PARALELOS DICTADOS	AÑO	PROMEDIO	PROMEDIO POR AÑO
2	2011	89,39	
	2011	90,37	89,88
	2010	90,13	
	2010	50	70,07
3	2009	95,65	
	2009	96,2	96,27
	2008	94,19	
	2008	91,69	
3	2008	97,8	94,56
	2007	88,38	
	2007	97,24	
	2007	90,25	
5	2007	100	
	2007	93,14	93,80
	2006	100	
	2006	88,73	
5	2006	95,97	
	2006	87,38	
	2006	93,06	93,03
	2006		

FUENTE: CISE ESPOL

AUTOR: TAMIA ORTIZ

MEDIA	MEDIANA	PROMEDIO
90,55	93,10	91,33

PROMEDIO HISTORICO POR PROFESOR						
AÑO	2006	2007	2008	2009	2010	2011
PROMED	89,88	70,07	96,27	94,56	93,802	93,028

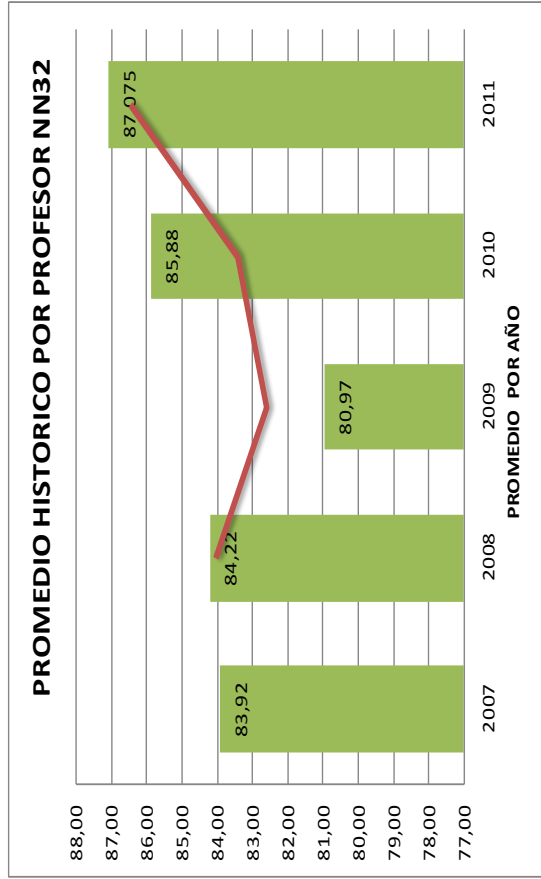


PROMEDIO HISTORICO POR PROFESOR			PROMEDIO
PARALELOS	AÑO	PROMEDIO	POR AÑO
6	2011	89,34	
	2011	93,48	
	2011	89,33	
	2011	82,13	
	2011	91,66	
	2011	76,51	87,08
6	2010	87,77	
	2010	95,17	
	2010	87,94	
	2010	81,69	
	2010	81,6	
	2010	81,08	85,88
7	2009	86,51	
	2009	83,76	
	2009	81,04	
	2009	89,96	
	2009	79,62	
	2009	64,04	
	2009	81,84	80,97
6	2008	88,19	
	2008	79,5	
	2008	80,82	
	2008	87,61	
	2008	86,91	84,22
	2008	82,26	
2	2007	85,44	
	2007	82,39	83,92

FUENTE: CISE ESPOL

AUTOR: TANIA ORTIZ

PROMEDIO HISTORICO POR PROFESOR					
AÑO	2007	2008	2009	2010	2011
PROMEDIO	83,92	84,22	80,97	85,88	87,075



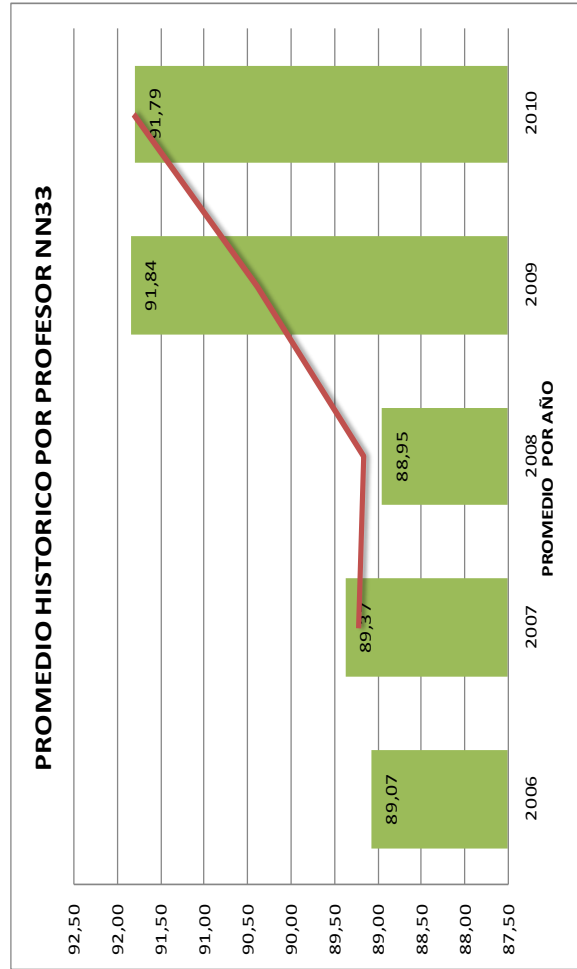
MEDIA	MEDIANA	PROMEDIO
84,12	83,76	84,36

PROMEDIO HISTORICO POR PROFESOR			
PARALELOS DICTADOS	AÑO	PROMEDIO	PROMEDIO POR AÑO
8	2011	83,11	
	2011	94,23	
	2011	92,72	
	2011	98,58	
	2011	89,96	
	2011	97,81	
	2011	85,07	
	2011	92,85	91,79
	2010	87,88	
	2010	97,5	
	2010	93,29	
9	2010	81,36	
	2010	90,76	
	2010	89,82	
	2010	96,23	
	2010	89,68	
	2010	100,00	91,84
	2009	93,93	
	2009	95,11	
	2009	81,36	
	2009	72,25	
	2009	92,8	
7	2009	94,43	
	2009	92,75	88,95
	2008	93,75	
	2008	88,68	
	2008	90	
	2008	82,59	
	2008	91,83	89,37
	2007	76,58	
	2007	94,14	
	2007	94,35	
	2007	98,39	
6	2007	100,00	
	2007	70,96	89,07
	2006	83,51	
	2006	89,23	
	2006	87,01	
	2006	100,00	
	2006	84,53	
	2006	93,57	89,64

FUENTE: CISE ESPOL
AUTOR: TAMIA ORTIZ

MEDIA	MEDIANA	PROMEDIO
90,02	92,72	90,31

PROMEDIO HISTORICO POR PROFESOR						
AÑO	2006	2007	2008	2009	2010	2011
PROMEDIO	89,64	89,07	89,37	88,95	91,84	91,79

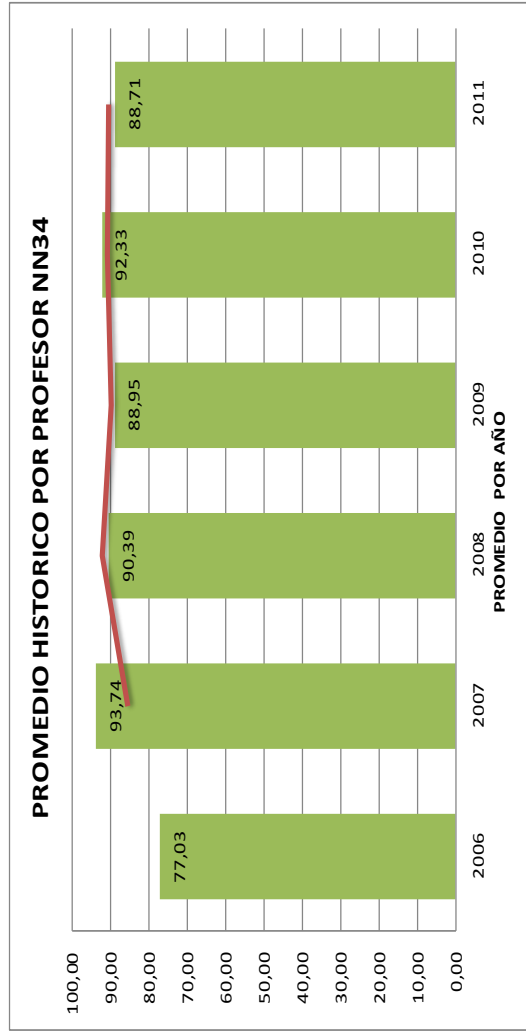


PROMEDIO HISTORICO POR PROFESOR			
PARA LOS DICTADOS	AÑO	PROMEDIO	PROMEDIO POR AÑO
9	2011	91,48	
	2011	83,57	
	2011	92,72	
	2011	82,88	
	2011	89,96	
	2011	80	
	2011	97,05	
	2011	92,85	
	2011	87,88	88,71
8	2010	97,5	
	2010	93,29	
	2010	81,36	
	2010	90,76	
	2010	89,82	
	2010	96,23	
	2010	89,68	
	2010	100	92,33
	2009	93,93	
	2009	95,11	
7	2009	81,36	
	2009	72,25	
	2009	92,8	
	2009	94,43	
	2009	92,75	88,95
5	2008	89,61	
	2008	82,59	
	2008	91,83	
	2008	89,02	
	2008	94,14	
6	2008	94,35	90,39
	2007	98,39	
	2007	100	
	2007	96,11	
	2007	83,51	
	2007	97,43	
2	2007	87,01	93,74
	2006	78,03	
	2006	76,03	77,03

FUENTE: CISE ESPOL

AUTOR: TANIA ORTIZ

PROMEDIO HISTORICO POR PROFESOR						
AÑO	2006	2007	2008	2009	2010	2011
PROMEDIO	77,03	93,74	90,39	88,95	92,33	88,71



MEDIA	MEDIANA	PROMEDIO
89,67	91,66	89,94

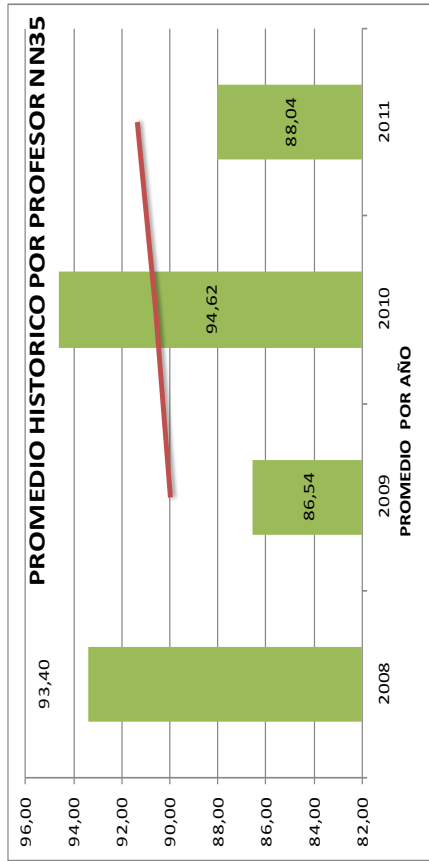
PROMEDIO HISTORICO POR PROFESOR			
PARALELOS DICTADOS	AÑO	PROMEDIO	PROMEDIO POR AÑO
2	2011	83,95	88,04
	2011	92,13	
2	2010	90,53	94,615
	2010	98,7	
2	2009	86,7	86,54
	2009	86,38	
2	2008	91,21	93,4
	2008	95,59	

FUENTE: CISE ESPOL

AUTOR: TANIA ORTIZ

MEDIA	MEDIANA	PROMEDIO
90,53	90,87	90,65

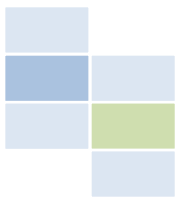
PROMEDIO HISTORICO POR PROFESOR				
AÑO	2008	2009	2010	2011
PROMEDIO	93,40	86,54	94,62	88,04



ENCUESTA TOMADA A ESTUDIANTES DE TURISMO







UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
INSTITUTO DE POST-GRADO Y EDUCACIÓN CONTINUA
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN SUPERIOR

PROPUESTA: PROGRAMA DE CAPACITACIÓN
ANDRAGÓGICA

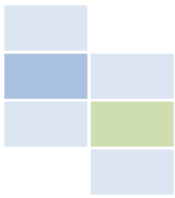
TESIS DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL GRADO DE
MAGÍSTER EN EDUCACIÓN SUPERIOR

TOMO II

AUTOR: ORTIZ FRANCO TANIA SAMANTA, LCDA.

TUTORA: SILVA ZOLA RITA, MSC

GUAYAQUIL, AGOSTO 2012



CERTIFICADO DE APROBACIÓN DE LA CONSULTORA ACADÉMICA

En calidad de Consultora Académico, nombrada el 18 de enero del 2011 por el H. Consejo Directivo de la Facultad de Filosofía Letras y Ciencias de la Educación.

CERTIFICO

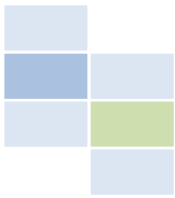
Que he asesorado, revisado y aprobado la Tesis de Grado, presentada por la Licenciada **TANIA SAMANTA ORTIZ FRANCO**, cédula de ciudadanía N° 0911426617, salvo el mejor criterio del tribunal. Previo la obtención del Grado de Magíster en Educación Superior.

TEMA: “COMPETENCIAS EN DOCENCIA Y CALIDAD EDUCATIVA DE LA CARRERA DE LICENCIATURA EN TURISMO DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA MARÍTIMA Y CIENCIAS DEL MAR- ESPOL. PROGRAMA DE CAPACITACIÓN ANDRAGÓGICA”

Del programa de Maestrías en Educación Superior (2009-2011)

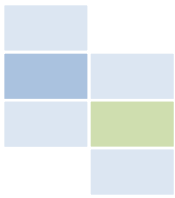
MSc. SILVA ZOLA RITA ANGELICA, MSC.

CONSULTORA ACADÉMICA



ÍNDICE GENERAL

Justificación	6
Diagnóstico	7
Fundamentación teórica de la propuesta	11
Fundamentación filosófica	12
Construyendo significados	12
Instrumentos para el desarrollo cognoscitivo	12
La zona de desarrollo próximo	13
Aprendizajes Significativos	18
Fundamentación psicológica	19
Educación para la vida y su relación con los procesos formativos	19
Fundamentación sociológica	23
Sociedad del conocimiento	23
Fundamentación axiológica	24
Fundamentación Axiológica de J.J. Rousseau	24
Axiología, Educación y crisis contemporánea	25
Fundamentación educativa	29
Internacionalización	29
Educación sustentable	30



Educación para el desarrollo	32
Fundamentación Andragógica	33
Andragogía	33
Características de la Andragogía	34
Prioridad con los principios sobre el aprendizaje	35
Andragogía en la universidad	36
Formación de educadores bajo contextos Andragógicos	37
Aprendizaje autónomo	41
Fundamentación legal	48
Misión	49
Visión	50
Objetivos de la propuesta.....	50
Objetivo general	50
Objetivos específicos	50
Factibilidad de la propuesta	51
Factibilidad financiera	51
Factibilidad legal	51
Factibilidad técnica	52
Factibilidad de recursos humanos	53
Factibilidad política	54
Ubicación sectorial y física	55



Descripción de la propuesta	55
Criterios para validar la propuesta	57
Estructura y presentación del Programa de Capacitación Andragógica.....	58
Beneficiarios	59
Impactos	60
Programa de capacitación Andragógica	61
Referencias bibliográficas	
Bibliografías	



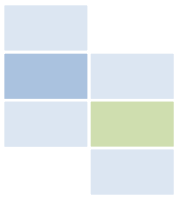
JUSTIFICACIÓN

Los Docentes universitarios, guiados por una profunda convicción en el valor y la necesidad del progreso del conocimiento, deben concienciar las responsabilidades especiales que sobre ellos recaen, la autodeterminación y esfuerzo por desarrollar y mejorar su competencia profesional, y acorde con las exigencias de acreditación y certificación que las Universidades en donde ejercen la Cátedra; deben cumplir.

Como maestros, para poder estimular el libre deseo de aprender de sus estudiantes Universitarios y garantizar un perfil idóneo con su carrera y bajo el estricto cumplimiento de los objetivos Institucionales, que garanticen la Calidad educativa que el País requiere; deben someterse y aplicar las herramientas educativas Andragógicas necesarias para garantizar los aprendizajes significativos.

La planificación, el diseño, y la ejecución de un Programa de Capacitación Andragógica, con carácter de obligatoriedad para el dictado de la cátedra a los profesores de Turismo, como parte de la propuesta de esta investigación, permitirá obtener como resultado un perfil ocupacional y profesional acorde con las exigencias globales.

El mecanismo de aplicación del Programa de Andragogía, está fundamentado, primeramente en el conocimiento de la didáctica en la universidad, que involucra diversos componentes y actores tales como la institución, la ideología del establecimiento, la sociedad, el plan de estudios, los intereses del sector productivo y, claro está, los docentes y los estudiantes, desde el contexto Andragógico.



La propuesta propone la aplicación de las técnicas andragógicas de Enseñanza-Aprendizaje en la cátedra, durante el desarrollo de la capacitación, el posterior reconocimiento de la valía de la inteligencia en los procesos de aprendizaje, la aplicación correcta de los estímulos que mejoran el aprendizaje, así como los estímulos que promueven la creatividad para lograr aprendizajes asertivos.

Como complemento procedimental final, el diseño en forma práctica del portafolio del curso, Syllabus, Políticas, Plan de curso, permitirá gozar de un sistema educativo de alta eficiencia.

Por lo expuesto anteriormente, la propuesta esta plenamente justificada, la proyección y la aplicación de este programa en otras Universidades y porqué no, en el Facultad de Filosofía Letras, y Ciencias de la Educación, de la Universidad de Guayaquil, como parte del programa de Maestrías en educación, o como pionera en las otras facultades de toda la institución.

El aval de la propuesta esta sustentado por cuanto Autoridades y directivos de la institución están comprometidos a mantener la acreditación Internacional (ABET) y seguir siendo la Universidad número uno en todo el Ecuador (CEAACES) Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior.

Diagnóstico

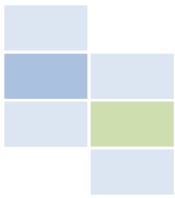
El diagnóstico realizado, en la primera parte de esta investigación demostró que las variables de Competencias en docencia y Calidad educativa, están plenamente comprobadas, y nos han permitido sustentar la propuesta; se analizará brevemente algunas de las estadísticas más relevantes con respecto a este diagnóstico:



CUADRO 1 PREGUNTA 1						
A parte de su título profesional del área de contenido de la cátedra, posee formación académica profesional en docencia, pedagogía, o en ciencias de la educación	TOTAL DESACUERDO	PARCIAL DESACUERDO	INTERMEDIO	PARCIAL ACUERDO	TOTAL ACUERDO	TOTAL
	80%	6%	1%	4%	9%	100%
TOTAL DE ENCUESTADOS	28	2	0	1	3	35

De acuerdo a esta pregunta 1, realizada comprobamos que el 80% de los profesores, no posee una formación profesional en docencia, por lo que su falta de competencia, está afectado al logro del resultado del aprendizaje y el cumplimiento de los objetivos educacionales, de allí la valoración realizada con el análisis del CISE de profesores que se encuentran por debajo de la media de la Carrera y de la ESPOL.

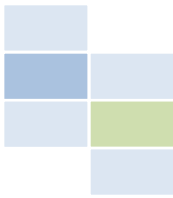
CUADRO 3 PREGUNTA 3						
¿Ha asistido en los últimos dos años a cursos de capacitación en docencia en forma particular o los que promueven el CISE?	TOTAL DESACUERDO	PARCIAL DESACUERDO	INTERMEDIO	PARCIAL ACUERDO	TOTAL ACUERDO	TOTAL
	83%	9%	0%	4%	5%	100%
TOTAL DE ENCUESTADOS	28	4	0	2	2	35



Para corroborar nuestra afirmación, realizamos dentro de la encuesta, otra pregunta que tiene que ver con la poca importancia que los docentes le dan a los cursos que programa el CISE, que no son obligatorios, y de allí se desprende el hecho de que los profesores no se actualizan, no se capacitan en docencia, por lo tanto no poseen competencias en docencias que le permitan obtener aprendizajes significativos. De este análisis el 83% de los profesores, no han asistido a los cursos de capacitación en docencia que promueve el CISE en los últimos dos años.

CUADRO 1 PREGUNTA 1						
Las instrucciones presentadas al inicio de clases son claras con respecto a evaluaciones, políticas de curso, planes de clase, syllabus, etc.	TOTAL DESACUERDO	PARCIAL DESACUERDO	INTERMEDIO	PARCIAL ACUERDO	TOTAL ACUERDO	TOTAL
TOTAL DE ENCUESTADOS	77%	6%	4%	4%	9%	100%
	171	13	9	9	20	222

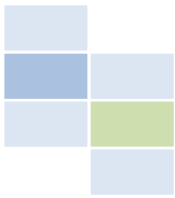
Siguiendo con nuestro análisis, preguntamos a los estudiantes, ciertos elementos que tienen que ver con la calidad de la educación y en esta tabla de la pregunta 1, se comprobó que el 83% de los estudiantes, manifestaron que los maestros no son claros en sus políticas de curso, evaluaciones, syllabus, lo que está causando un descrédito en la calidad educativa, pero como las universidades de categoría A, no se han sometido a evaluaciones a los estudiantes, esto no es medible por ahora. ¿Pero, que pasaría si en este momento se realizara una evaluación a los estudiantes, las universidades de categoría A mantendría su categoría?



CUADRO 3 PREGUNTA 3						
Utiliza técnicas y metodologías didácticas y de apoyo al ejercicio de la cátedra Universitaria para garantizar aprendizajes significativos.	TOTAL DESACUERDO	PARCIAL DESACUERDO	INTERMEDIO	PARCIAL ACUERDO	TOTAL ACUERDO	TOTAL
TOTAL DE ENCUESTADOS	80%	10%	4%	5%	1%	100%
	178	22	9	11	2	222

De igual forma, en la pregunta 3, realizada a los estudiantes, en donde se preguntaba si los docentes utilizan técnicas y metodologías didácticas de apoyo al ejercicio de la cátedra, el 80%, manifestó que no, lo que demuestra que los docentes no están ejecutando un verdadero proceso enseñanza-aprendizaje, por desconocimiento o por que no sabe como implementarlo dentro del salón de clase, esto no significa que no sea una profesional probo y que no conozca el contenido de su materia, lo que decimos es que no posee las herramientas para lograr transmitir sus conocimientos a los estudiantes.

CUADRO 18 PREGUNTA 18						
Considera que en la actualidad los docentes necesitan de un programa de capacitación para garantizar los resultados de la aprendizaje y mantener la calidad institucional(ESPOL)	TOTAL DESACUERDO	PARCIAL DESACUERDO	INTERMEDIO	PARCIAL ACUERDO	TOTAL ACUERDO	TOTAL
TOTAL DE ENCUESTADOS	1%	2%	5%	10%	82%	100%
	2	4	11	22	182	222



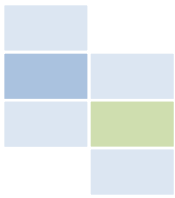
Finalmente, en la pregunta 18 a los docentes, le preguntamos, si estaban interesados en asistir obligatoriamente a una capacitación de un Programa Andragógico, que le permita potencializar su conocimiento para el dictado de la cátedra, el 71% estuvo de acuerdo, lo que nos garantiza que hay un número elevado de docentes que asistirían a la capacitación Andragógica, planteada en nuestra propuesta.

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA PROPUESTA

El proceso de la investigación se fundamentó principalmente en la conceptualización de las competencias de Ausubel y de la calidad de la Educación, todo dentro de un contexto Andragógico, como estrategia para que el Docente, con responsabilidad pueda garantizar la competitividad del perfil del profesional de turismo.

La argumentación teórica del constructivismo, las teorías cognitivas, así como las teorías Andragógicas a través de la aplicación de sus principios; el conocimiento del adulto y sus formas de aprendizaje, son las evidencias que han permitido fundamentar la propuesta en su etapa de investigación.

Las exigencias de calidad y competencia en la educación Superior hacen vigente un modelo de formación Andragógico dirigido a los Docentes, por lo que la planificación, el diseño, y la ejecución de un Programa de Capacitación Andragógica, con carácter de obligatoriedad para el dictado de la cátedra a los profesores de Turismo, permitirá obtener como resultado un perfil ocupacional y profesional acorde con las exigencias globales.



FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA.

El Constructivismo

Sustentándonos en el constructivismo social de Lev Vygotsky diremos que es una teoría epistemológica que se centra en origen y transformación del conocimiento (mediante un proceso dinámico e interactivo), teniendo como base que éste es una construcción del individuo, que nace de sus experiencias previas (modificar para mejorar) y de las relaciones que efectúa con su medio, que le contextualiza y en que la interacción social se toma su base.

Esta teoría desestima la posición de la racional y de la empirista y se posiciona en un término medio, no admite que el conocimiento es una copia de la realidad obtenida mediante los sentidos y que tampoco es solo producto del individuo quien ya posee al nacer una carga cognitiva.

Los tres principales supuestos de Vygotsky son:

Construyendo significados:

1. La comunidad tiene un rol central.
2. El pueblo alrededor del estudiante afecta grandemente la forma que él o ella “ve” el mundo.

Instrumentos para el desarrollo cognoscitivo:

1. El tipo y calidad de estos instrumentos determina el patrón y la tasa de desarrollo.
2. Los instrumentos deben incluir: adultos importantes para el estudiante, la cultura y el lenguaje.

La zona de desarrollo próximo:



De acuerdo a la teoría del desarrollo de Vigostky, las capacidades de solución de problemas pueden ser de tres tipos: i) aquellas realizadas independientemente por el estudiante, ii) aquellas que no puede realizar aún con ayuda y iii) aquellas que caen entre estos dos extremos, las que puede realizar con la ayuda de otros.

Los principales principios Vigotskianos en el aula son:

1. El aprendizaje y el desarrollo es una actividad social y colaborativa que no puede ser “enseñada” a nadie. Depende del estudiante construir su propia comprensión en su propia mente.
2. La Zona de Desarrollo Próximo puede ser usado para diseñar situaciones apropiadas durante las cuales el estudiante podrá ser provisto del apoyo apropiado para el aprendizaje óptimo.
3. Cuando es provisto por las situaciones apropiadas, uno debe tomar en consideración que el aprendizaje debería tomar lugar en contextos significativos, preferiblemente el contexto en el cual el conocimiento va a ser aplicado.

Los elementos que integra un modelo educativo basado en el constructivismo son:

1. Metodología en relación a los alumnos.
2. Ambiente personalizado y autogestión; basado en el respeto y la firme convicción de las capacidades de los alumnos,
3. Alumno visto como ser potencial capaz de construir conocimiento y de utilizarlo
4. Docente como promotor, guía, orientador y mediador del proceso de aprendizaje.

El constructivismo ha inspirado todos los esfuerzos por generar



conocimientos de multidisciplinariedad, interdisciplinariedad, transdisciplinariedad que hoy con más vigor se presenta en los círculos científicos de diversas universidades y responden a una aplicación de modelos constructivistas en el aprendizaje.

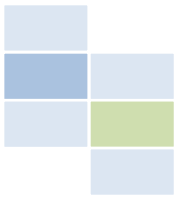
Todo aprendizaje constructivo, entonces, supone una construcción que se efectúa por medio de un proceso mental que implica la adquisición de un conocimiento nuevo. En este proceso, además de que se construye un nuevo conocimiento, también se desarrolla una nueva competencia que le permitirá aplicar lo ya aprendido a una nueva situación. El término competencia viene del latín *competere* que significa «responder a». Actualmente se entiende como cualificación

(Granero, 2005). En una competencia personal hay un enlace de saberes, conceptos, habilidades, destrezas, actitudes, valores y estrategias, a fin de enfrentar de manera adecuada los diversos retos que la cotidianidad nos presenta (Bonilla et al, 1999; citado por Garduño y Guerra, 2008: pg. 80)

La perspectiva de la Educación Superior basada en **competencias** se fundamenta precisamente en una concepción **constructivista**, se potencia en el nuevo espacio tecnológico, e implica trasladar el foco de la “información” al “conocimiento”, su construcción, integración y aplicación.

En este contexto, el proceso de enseñanza-aprendizaje se apoya en estrategias metodológicas que promueven la implicación del estudiante y facilitan el aprendizaje significativo y funcional.

La introducción de las competencias en la Educación Superior responde esencialmente a la necesidad de alinear el mundo educativo con el mundo del trabajo. El mercado laboral requiere agentes de cambio, lo que exige a las universidades formar titulados flexibles, autónomos y emprendedores



La noción de competencias se incorpora primero en el ámbito laboral, con los trabajos de David McClellan profesor de Harvard, consultor de recursos humanos y estudioso de la motivación humana, quien publica en 1973 en *The American Psychologist* un artículo (*Testing for Competence Than Intelligence*) en el que cuestiona la validez de las medidas clásicas de aptitud e inteligencia para predecir rendimiento laboral. La publicación de este artículo marca el inicio de la era de las competencias como eje de la gestión del capital humano en las organizaciones, y su impacto llega luego a la formación técnica y universitaria.

Los planteamientos de McClellan tuvieron un gran valor heurístico. Se produjeron multiplicidad de investigaciones y publicaciones vinculadas tanto a los aspectos teóricos, como a los aspectos prácticos de la gestión y de la formación por competencias; de allí que en la actualidad se cuente con diversidad de aproximaciones al diseño, educación y medición de las competencias (Sanghi, 2007).

A pesar de tal diversidad, tanto en el ámbito educativo como en el laboral, competencia se relaciona con el comportamiento eficiente, adaptado a las exigencias de la situación y determinado por la combinación (integración, no suma) de conocimientos, habilidades, experiencias, motivaciones, rasgos de personalidad, intereses, actitudes.

La formación por competencia:

- (a) Implica articular conocimientos conceptuales, procedimentales y actitudinales;
- (b) Se apoya en los rasgos de personalidad del sujeto para construir el aprendizaje.
- (c) Exige la acción reflexiva, es funcional, se aleja del comportamiento estandarizado, cada situación es nueva y diferente (Cano, 2008).

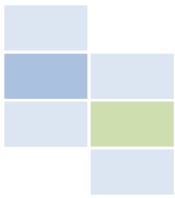


El enfoque de la Educación Superior por competencias encuentra fundamento en los modelos constructivista del desarrollo cognitivo, psicosocial y sociocultural.

La postura constructivista de la educación se nutre de distintas teorías psicológicas que comparten la importancia que se le da a la actividad constructiva del estudiante en la producción de su aprendizaje. La persona que aprende aporta elementos que se relacionan y trascienden a lo que le ofrece la situación de aprendizaje.

Partiendo de la revisión de diversos trabajos (Pérez, 2007, Díaz y Hernández, 1999), a continuación se citan algunos principios asociados con la concepción constructivista del aprendizaje:

- El aprendizaje es un proceso constructivo, interno, personal.
- El punto de partida del aprendizaje son los conocimientos y experiencias previas del aprendiz.
- El aprendizaje tiene un determinante afectivo, motivacional.
- El aprendizaje es activo, exige la implicación del aprendiz en procesos de búsqueda, estudio, experimentación, reflexión, aplicación y comunicación.
- El aprendizaje se facilita con la mediación o interacción con los otros: el diálogo, el debate y la negociación son estrategias potenciadoras del aprendizaje.
- El aprendizaje requiere contextualización, se optimiza si se apoya en tareas auténticas y significativas y en problemas con sentido práctico.
- Aprender a aprender, requiere del desarrollo de estrategias Metacognitivas.



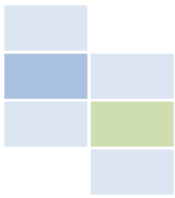
- La evaluación debe facilitar la autogestión formativa y guiar el proceso pedagógico.
- El rol docente no es de transmisor de información, sino de proveedor de oportunidades de aprendizaje.

La presencia formal e informal de los espacios virtuales en la enseñanza universitaria, exige a los docentes el dominio de las herramientas Andragógicas, tecnológicas y los recursos disponibles. Es decir, los docentes deben desarrollar sus propias competencias, por lo tanto el reto para los docentes es asumir y reducir sus brechas.

Un nivel superior supone el desarrollo de competencias, conjunto de conocimientos, habilidades, disposiciones y conductas que capacitan a los individuos para buscar información, analizarla, seleccionarla, organizarla y utilizarla de manera eficiente; y comunicarla de forma ética y legal, con el fin de construir conocimiento (La Comisión Informática de los Estudios de Grado, 2009).

(Pérez 200) estamos ante un escenario social que demanda cambios sustantivos en la formación de los ciudadanos, que supone retos a los sistemas educativos, al currículo, a los procesos de enseñanza y aprendizaje y por supuesto, a los docentes. p. 22)

Es este un reto que los Educadores no podemos, ni debemos eludir; nos corresponde asumir con alguna garantía de éxito, que requiere hacer una revisión del rol docente, apropiarse de los fundamentos del aprendizaje (constructivismo), de las herramientas y recursos disponibles (competencias informáticas e informacionales) reconocer como aprenden los adultos(cognición) y combinarlos en el diseño de estrategias educativas que promuevan el desarrollo de competencias de autogestión en los aprendices (aprender a aprender).



Aprendizajes significativos

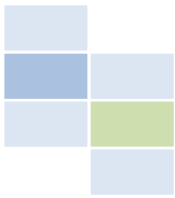
Centrados en la teoría epistemológica “aprendizaje significativo” de **David P. Ausubel**, creada en la segunda mitad del siglo XX, diremos: el aprendizaje implica el reconocimiento de las estructuras y organizaciones previas que posee el individuo en materia de conocimiento y qué en relación a los nuevos conocimientos se establece la significación de los mismos.

No es el individuo una esponja que absorbe el todo que le llega, tampoco la tabula rasa que consideran otros teóricos en todo caso es sí, la existencia de un bagaje cognitivo que junto a sus experiencias le dan un sentido específico y relacionado, del nuevo conocimiento en adquisición a fin de saber y hacer en la realidad.

El aprendizaje significativo, se posiciona en un marco de referencia conceptual y temporal del individuo a quien el cúmulo de información no le es de relevancia en tanto que no le da una vinculación organizada y propia con su saber anterior para reafirmarlo o modificarlo.

En esta teoría, para el maestro es estratégico conocer las estructuras de aprendizaje que el alumno posee en el proceso cognitivo, cómo: imágenes, símbolos, conceptos, etc. a fin de saber dar una continuidad pertinente. Y de parte del alumno se requiere una disposición para relacionar sustancialmente y no arbitrariamente el nuevo material.

Aprendizaje significativo es reconocer al alumno como un ser humano integral, no sólo en relación al proceso educativo escolarizado sino y como parte de una familia, una sociedad en sus diversas dimensiones, entonces una relación cercana entre el alumno y el maestro.



La práctica común de esta posición educativa se manifiesta en una clase tipo seminario de discusión en que el alumno tiene como responsabilidad el procurar el conocimiento previo vía investigación, lectura u otros medios que le generaran conocimiento y que con la orientación dada por el maestro y el compartir de sus compañeros, adquirirá una significación en su saber propio.

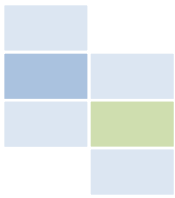
Dar un contexto temporal y espacial al conocimiento permite la pertinencia en su generación y la posibilidad de que, de acuerdo al individuo o sociedad en que se genere, los beneficios resulten cercanos y concretos. Pues si bien el teorizar como generalizar es un avance científico, lo es más social, cuando el logro de éste tiene una correspondencia en la relación de la problemática de la sociedad que le impulsa mediante diversos mecanismos.

FUNDAMENTACIÓN PSICOLÓGICA

Educación para la vida y su relación con los procesos formativos

La educación es un proceso humano continuo, cuya vinculación está asociada a ser acreditada dentro de un Centro de Estudio o dentro de un aula, situación comprendida por toda la trascendencia histórica e ideológica de la evolución educativa. Sin embargo la ampliación y profundidad lograda en materia de conceptualización educativa, van escalando posiciones en la acreditación como parte de una formación integral del ser humano, hoy en día de mucha transcendía sobre todo por la acreditación que la LOES exige a los centros de educación Superior.

La educación para la vida es un proceso de formación que desarrolla el ser humano desde que nace hasta su muerte a fin de planificar y perfeccionar sus aptitudes para relacionarse más y mejor en su ambiente social, cultural, laboral e histórico.



Los fines de esta modalidad educativa son la capacitación de los hombres y mujeres para entender, comprender y superar los diversos problemas que le impidan su desarrollo integral como individuo en sociedad.

La aplicación de este modelo se percibe como un proceso educativo útil, pertinente, relevante y de calidad en base a una recuperación del conocimiento y experiencias de la persona, análisis de la información, reflexión y confrontación, cierre, conclusión y aplicación de lo aprendido.

La educación para la vida garantiza la integración de sociedades justas e igualitarias, donde todos los seres humanos crean su espacio y su participación dentro de una colectividad a la que se deben, todos luchan por el cumplimiento de metas e ideales en bien de una comunidad en común.

(P. Perrenoud 2008) afirmó, que sólo se puede dirigir una formación para la reflexividad, cuando el propio educador es un formador preparado para una conducta reflexiva, lo que los conllevará en conjunto hacia el desarrollo personal y sin prejuicios, el formador que también esté en proceso de búsqueda y desarrollo de su yo. p20)

Las posiciones asumidas acerca de la formación como categoría, y las necesarias implicaciones de los sujetos que se forman, destacan el papel de las vivencias en todo acto formativo., estas se convierten en un acto vivido y un acto reflexionado, pensado, es la identificación de los seres humanos con sus propias emociones y sentimientos cuando los vive dentro de su conciencia.

El sujeto es lo que experimenta en el aquí y ahora, la vivencia es lo que queda después, lo que trasciende, es la experiencia inteligible, que crean sentidos y se convierten en piezas fundamentales que estructuran la conciencia humana. Estas unidades de conciencia son componentes estructurales esenciales de los procesos de formación.



Consideramos importante estas ideas las que, desde posiciones Vigotskianas, se relacionan con la unidad de emoción y razón, de lo afectivo y lo cognitivo en la formación y desarrollo de la personalidad.

Educar no es desarrollar una inteligencia formal capaz de resolver problemas matemáticos o escribir un cuento, también es desarrollar una inteligencia histórica capaz de discernir en que herencia cultural se está inscripto. También educar es introducirse a un universo en el que los hombres dejaron sus obras y a los que hoy es posible remitirse.

El sujeto se construye a través del conocimiento, con la capacidad de conocerse a sí mismo, y de interactuar con el otro dentro y fuera del proceso educativo, en su rol laboral en la vida y para la vida.

Usar el saber y actuar, pensar con dignidad, por sí mismo, respetar y ser respetados, utilizar sus derechos como integrantes de una comunidad con sus conflictos cada día más complejos, todo forma parte de esa construcción psicológica por la que atraviesa el ser humano, el entorno, nuestra condición social, nuestra historia, que se desarrolla gracias a la transmisión de una cultura.

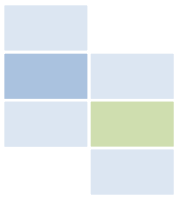
No se puede hablar de procesos educativos, si no se generan las condiciones para que el saber sirva para la vida cotidiana, por el simple hecho que el alumno está inserto en la sociedad, debe aprender a razonar sistematizando en forma coherente el aprendizaje pedagógico siendo puente con el otro saber, para que le pueda servir también para la vida.

Cada escena de enseñanza conlleva de manera implícita la internalización de ciertos límites y, a su vez, constituye como necesario cierto marco reglamentado para que un estudiante aprenda, pero siempre respetando su ritmo de aprendizaje y sobre todo con afecto para lograr un mejor resultado.

La educación para la vida debe proponer:



- Propiciar en los alumnos el desarrollo de valores como el respeto al otro, y por la vida en todas sus dimensiones.
- Fomentar la educación y la cultura para integrar el pasado, el presente y el futuro con una toma de conciencia por parte de toda la sociedad acerca de la diversidad étnica, religiosa, social y política incluyendo hechos históricos, conmemoraciones y tradiciones en general como parte del proceso de la construcción de la memoria y de la identidad.
- Lograr lectores, escritores, hablantes y oyentes competentes con un propósito determinado en la escuela y en la vida.
- Resolver situaciones problemáticas de la vida cotidiana y de cada área del aprendizaje con los contenidos adecuados a su nivel evolutivo y cognitivo.
- Favorecer el pensamiento reflexivo y crítico sobre ideas, emociones, prácticas y creencias.
- Considerar los diferentes actores sociales y los distintos niveles de responsabilidad, dentro del análisis de diferentes problemáticas actuales: conocimiento de nuestro derecho, problemas y cuidado ambiental, salud, cuidado de nuestro cuerpo y la concepción integral de la sexualidad.
- Construir la idea de proceso en el tiempo histórico y en un espacio geográfico a través de la búsqueda e intercambio de información, para interactuar, criticar con el objeto de construir el conocimiento.
- Ofrecer situaciones para construir sentimiento de pertenencia social, cívico-política a nivel Nación y Ciudad.
- Enseñar principios de valoración y normas éticas para posibilitar acuerdos mutuos y solidarios para la convivencia dentro de institución y con la comunidad.
- Fomentar valores para que el conflicto sea un desafío para posibilitar la reflexión y buscar el cambio.
- Reconocer, aceptar y respetar el pluralismo étnico, religioso, cultural, social y político existente en nuestra sociedad promoviendo la solidaridad y la justicia



FUNDAMENTACIÓN SOCIOLÓGICA

Sociedad del conocimiento

La sociedad del conocimiento es un término que se configura en los últimos y más intensos periodos del actual desarrollo tecnológico en el intercambio de información, que pone de relieve la oportunidad de nuevas conformaciones sociales en base a instrumentos y medios creados en la informática y las telecomunicaciones.

En la sociedad del conocimiento se reconoce al capital intelectual es el factor más trascendente tanto en los propios procesos educativos como en los de cualquiera de las dimensiones socioeconómicas y políticas, lo que implica una reorganización en los tiempos, personas, recursos, contenidos del ser sociedad. Capital del conocimiento es la capacidad de generar nuevo conocimiento en cualquier ámbito del saber humano.

La Sociedad de la Información (de Sociedad de Conocimiento) implica reconocer que la telecomunicación y sus medios tienen en la realidad social contemporánea una incidencia amplia y profunda y una consecuente propuesta de nuevas formas de intercambio de información y de interacción, es decir que su uso ya no solo implica la recepción de la información presentada, sino la generación de ésta y la distribución.

La crítica epistémico científica se da en relación a su vinculación a procesos económicos (comercio electrónico) que ideológicamente le vincula al capitalismo y la globalización económica.

Si bien una Sociedad del Conocimiento se toma sugerente por el reconocimiento de nuevas opciones de desarrollo, ya no únicamente sustentadas en el paradigma económico; también es verdad que para su constitución se requiere de la existencia de una infraestructura de la información que nuestra sociedad aún no posee de manera generalizada, ante



ello se toma como posibilidad la creación de “Comunidades del conocimiento” como la que puede surgir entre los miembros de un grupo inicial, entre interesados en saber y hacer en alguna área del conocimiento.

FUNDAMENTACION AXIOLÓGICA

En tiempos actuales en donde se detentan valores y principios inexistentes, es de vital importancia, tomar conciencia de la degradación de las sociedades, la desintegración de la familia, la desvaloración de todo lo que tradicionalmente se conocía como moral y ético; no podemos dejar de analizar la fundamentación axiológica y la importancia que tienen para la educación esta teorías.

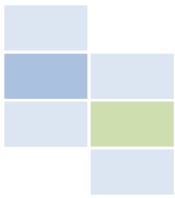
Fundamentación Axiológica de J.J. Rousseau

El fundamento axiológico pedagógico de Rousseau propone integrar los valores de la cultura puesto de manifiesto en el hombre que vive en sociedad con la existencia individual enraizada en los sentimientos de la naturaleza humana.

(Rodolfo Mondolfo (1967) que en Rousseau “la aspiración a la pureza del ideal moral, que forma a veces singular y trágico contraste con la bajeza de su conducta efectiva, se encuentra en los antípodas de aquella ignorancia de los valores éticos humanos por la cual Diógenes podría buscar su ideal de naturaleza entre los animales”, lo cual significa que el ser humano no debe renegar de la naturaleza y de los valores humanos, sino emprender su lucha contra la cultura que permanece exterior al espíritu.pg 30)

Rousseau en su propuesta no propone una ruptura total entre la naturaleza-sociedad, sino que por el contrario propone una relación dialéctica en donde pone de manifiesto la dignidad de la naturaleza humana.

La crítica de Rousseau a la sociedad, no significa un repudio a los



valores humanos sino mas bien un rechazo a la cultura corrupta y superficial que conllevaba a la perdida de la conciencia moral y al culto por la hipocresía que genera el culto a la personalidad en lugar de la satisfacción de la propia conciencia.

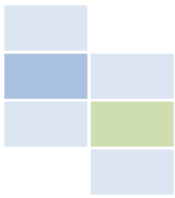
Valorizando la postura de Rousseau, diremos que a pesar del tiempo transcurrido desde sus postulaciones, estas se mantienen vigentes, y nos demuestran cuan reales eran sus aseveraciones, que en aquella época parecían drásticas por las profundas críticas a la sociedad, pero que hoy en día están vigentes, el ser humano no respeta el orden de la naturaleza, la crisis de valores tanto morales como ético, no permite al hombre vislumbrar la importancia de vivir en comunidad y respetar el medio ambiente, la preponderancia de su bienestar personal está por encima del colectivo.

La búsqueda de riquezas y la “aparente prosperidad” sacrifica el amor a la familia, la degradación de la sociedad por darle paso al consumismo y donde se patentan comportamientos que antes eran vedados por la sociedad. Obligados a aceptar lo que hoy en día la “mal llamada sociedad nos propone”.

La responsabilidad social de la Universidad para volver al fomento Axiológico, que permita recuperar las sociedades a través de los hombre y mujeres que prepara, no solo para la búsqueda de un bienestar económico, que es valedero, sino a la búsqueda del ser humano capaz de anteponer sus propios ideales por el que mas lo necesita, en un sociedad como “la de nuestros padres” en donde el hogar, la familia, la sociedad, hacían una nación valiosa.

Axiología, educación y crisis contemporánea

Analizar la crisis de los valores morales, conlleva el análisis de la crisis de los valores morales de nuestra sociedad; el hecho de mencionar los valores remite a la idea de una crisis no superada en el tiempo y vivida en el presente,



pues obliga a la revisión de nuestras creencias, valores y representaciones habituales, de la cultura y las normas de comportamiento adecuadas.

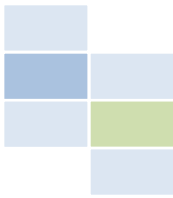
La expresión “crisis de valores”, no es otra cosa que la “escasez de valores”, pues la interpretación que el ser humano hace al entorno en que vive y su accionar así lo demuestra. La globalización del mundo moderno y el rápido crecimiento de la información, no nos da tiempo a la reflexión y al dialogo, necesarios para concienciar nuestros comportamientos, el consumismo, la influencia de las sociedades industrializadas, exige por parte de las sociedades un nuevo orden axiológico.

Los efectos por la falta de valores morales y éticos en la sociedad, se manifiestan tanto en el desquiciamiento del andamiaje material de la sociedad como en los sistemas de ideas, creencias y costumbres que otorgan sentido a la realidad y que la sociedad los afirma en su permanencia y desarrollo.

Por lo tanto es de vital importancia aplicar la axiología los procesos educativos, pues ella proporciona los conceptos cualitativos para orientar la formación de la personalidad en torno a los valores que una sociedad dada pretende convertir en los modelos de comportamiento.

No debemos de olvidar que la educación como un fenómeno histórico-social, los valores que se inculcan o se pretenden inculcar a las nuevas generaciones dependen de las condiciones históricas, de las fuerzas que dominan las sociedades en un momento dado, de las ideas dominantes, en suma.

(Luis Althusser.1989 No es éste el lugar para exponer sendos ejemplos de la educación históricamente concebida; pero basta señalar que los valores individualistas en la educación se han desarrollado en concordancia con la evolución del sistema capitalista y, en su forma más exacerbada hoy, con la fuerza de la globalización neoliberal, penetrando



hasta en la propia metodología pedagógica con la “enseñanza por competencias”. p89)

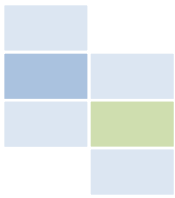
La axiología educativa conduce a la configuración de perfiles educativos que tienen que ver con los valores positivos para desarrollar aquéllos, tanto los perfiles del educador como del estudiante y, en proyección, de los profesionales que se forman. Como una visión valorativa de futuro, se conforman los ideales educativos hacia los cuales se dirige un sistema educativo dado.

Un problema importante de axiología educativa es la acentuación de los valores éticos en los sistemas educativos de América Latina, en desmedro de los otros tipos de valores.

Si bien la crisis de los sistemas educativos se refleja en todos los niveles y a escala mundial (Ph. Coombs, 1973), sus alcances se hacen más agudos, más críticos, cuando se trata de la educación superior. No sólo porque en este nivel educativo se enseñan y aprenden ciencias y disciplinas con las cuales se asegura el dominio de la naturaleza y se contribuye al desarrollo de la sociedad, sino por sus resultados que se traducen en el ejercicio del poder político y social, en el control de la producción y administración de la riqueza social y en el enriquecimiento de la cultura.

De ello se deduce que cargar con el peso de la "crisis de valores" a la educación superior equivale a valorar los sistemas educativos, según el género de vida que tiene la sociedad y en función de los satisfactores, bienes y valores que el sistema educativo genera y reproduce.

En el orden axiológico, el problema principal de la educación es el de identificar y situar sus valores, sin embargo, se puede afirmar que están adscritos, principalmente, a los contenidos, métodos y objetivos del proceso educativo. La individualización y su articulación en una estructura dinámica constituyen el campo natural de una valoración cerrada, cuya dominante representada por la dinámica de la estructura es insuficiente para explicar integralmente la naturaleza axiológica de la educación, pero ello podría conllevar a la influencia notoria para que la fundamentación de los valores educativos



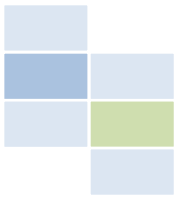
se conduzcan por atajos doctrinarios e ideológicos, cuando no dogmáticos y especulativos.

Al margen de todas esas apreciaciones, la educación es una actividad genuina de la sociedad y se desarrolla en función de fines e ideales que no son exclusivos de la valoración cerrada. Las necesidades, intereses y aspiraciones de la sociedad determinan el paso de la valoración cerrada a la valoración abierta. Esto quiere decir que los valores se adscriben tanto a los componentes internos del proceso como a las funciones y resultados sociales del sistema., de allí la importancia de la Universidad y su vinculación con la comunidad.

Entonces se valoran las ciencias, las tecnologías, las disciplinas humanísticas y, consecuentemente, los niveles formativos, las profesiones, las especializaciones y los recursos humanos formados en este nivel educativo, la confrontación del proceso educativo con la dinámica de la sociedad, las fuerzas sociales e ideológicas, según sus intereses y proyectos, y según sus articulaciones en la estructura del poder.

Esto se refleja en la formulación de fines y objetivos, en la organización del currículo y en el sentido que habrá de tener la educación. No es casual que se establezcan modelos en los cuales se ideologiza el conocimiento para darle el valor de componente principal del "status" social, como tampoco es fortuito que hoy día se discuta la evaluación de los sistemas educativos en términos de "calidad de la educación" y "excelencia académica". Ambos conceptos axiológicos están relacionados con la valoración cerrada y abierta, respectivamente. Aislar a "la calidad" de los valores intrínsecos del proceso educativo, o "la excelencia" de los valores extrínsecos de la educación, conduce a los mismos riesgos doctrinarios e ideológicos de la valoración cerrada o a la elaboración de una fórmula hueca y sin sentido, en el caso de la "excelencia académica".

FUNDAMENTACIÓN EDUCATIVA



Internacionalización

Internacionalización es un proceso histórico que contemporáneamente encuentra un mayor impulso, dadas las circunstancias económicas y tecnológicas que propician ya no sólo una internacionalización por la movilidad que el individuo hace al desplazarse de un punto geográfico a otro.

La internacionalización ahora es un proceso general que implica internacionalización de los mercados como base y con ello, una movilidad humana, tecnológica, científica y financiera que en conjunto estimula la educación internacional.

Las desiguales condiciones que guardan las naciones que participan en este tipo de educación, invitan a una reflexión en torno a fenómenos y conceptos cómo: soberanía educativa y cultural, certificación y cualificación de estudios; dada la superior influencia de los países económicamente desarrollados respecto de los que no lo son. Además de reconocer la influencia que los primeros poseen en las organizaciones educativas de otros países y sobre los organismos internacionales, regionales o mundiales.

A través de la educación internacional algunos estados logran grandes influencias en otros, así el estado que la promueve puede convertirse en un punto sensible en las transferencias de las tecnologías de la información, en el otro caso el estado apenas se involucra en becas y visas.

La educación internacional integra procesos y contenidos interdependientes ente naciones que generan formaciones uniformes en diferentes áreas y etapas del conocimiento y de acuerdo a intereses personales o de política educativa nacional o internacional, sin embargo esta modalidad educativa encuentra motivos de crítica pues al retomo físico de los estudiantes que viajan a otro país a hacer estudios en el extranjero o a la conclusión de un programa de estudio, no posee una infraestructura que potencialice el efecto en la



cultura y la economía luego de la inversión de vida y de recursos económicos y esfuerzos académicos.

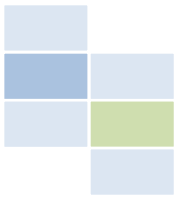
La firma de convenios para el intercambio estudiantil y de maestros entre instituciones educativas de dos o más naciones, los programas internacionales que poseen, proyectos de investigación conjunta, enseñanza de idioma o cursos, seminarios o congresos y carreras completas o posgrados son parte de las modalidades de una educación internacional institucionalizada; además de existir las que responden a inquietudes individuales o de grupos que canalizan su esfuerzo de manera personal o su organización.

Educación sustentable

La educación sustentable a fin de su conceptualización establece relaciones complejas; amplias y profundas, con diversas áreas del conocimiento y del desarrollo humano y social integral que revisan sus fines, entendiendo al proceso educativo no sólo cómo uno de carácter individual, de esfuerzo-beneficio personal; sino uno que involucre al ambiente: entorno natural y legado cultural que exigen reconocimiento de su poder y respeto.

La educación sustentable es una educación que si bien según la tradición en materia de estudios y prácticas de sustentabilidad inicial, se dio en tomo al cuidado ecológico del ambiente natural, ahí es que se inició; también es que ahora con la ampliación del concepto de ésta, ahora llega a los ámbitos de la sustentabilidad económica y social. Y ello implica posicionamiento firme en una búsqueda continua por recuperar y potencializar la trama ecológica y social dentro de un contexto de equilibrio y equidad.

Como protección, promoción y potencialización de las diversas áreas de la sustentabilidad, la educación procura que la realidad en que se inserta como proceso no pierda de vista la historia que se ha escrito, la vida del hoy y la que se pretende vivir.



La educación ecológica por ser la que más documentada se encuentra a la fecha, permite revisar y agrupar sus prácticas en 3 modelos:

1. **Axiológico:** ¿Hacia qué modelo de sociedad se orienta el trabajo educativo?
2. **Metodológico:** Medios se articulan para conseguir los propósitos
3. **Funcional:** El papel que se concede al medio ambiente en los procesos de enseñanza- aprendizaje

En atención a bases epistemológicas y modelos paradigmáticos de la educación ambiental son 2 los modelos referenciados:

1. Perspectiva ambientalista: conservación y protección al medio ambiente.
2. Perspectivo Pedagogía: el uso del medio para el desarrollo del individuo.

De la anterior experiencia surgen nuevos esfuerzos por dar soporte teórico a la educación ecologista, ambiental, y ahora a la sustentable, es el caso de 2 modelos que surge con origen de filosofía de la ciencia:

1. Perspectiva Perceptivo-interpretativa: comprende la importancia de los patrones culturales de interacción con la naturaleza y los elementos del medio ambiente que influyen en las preferencias de los sujetos.
2. Perspectiva crítica y Educación global o planetaria: fomenta actitudes de compromiso con la conservación del patrimonio histórico natural y propiciando la incorporación del factor humano y la cultura como elementos integrados al trabajo educativo consciente, de este segundo es que se genera la educación para el desarrollo.

Educación para el desarrollo



Educación para el desarrollo es un proceso educativo que involucra diversas dimensiones y niveles sociales, el desarrollo comunitario como factor integrador de la universidad, es pertinente revisar el concepto y tenerlo en cuenta a la hora de planear las políticas educativas no solo de la comunidad como organización social básica, sino de la nación o la región a la que se le procura el desarrollo a fin de un diseño estratégico que signifique mejor calidad de vida, el preparar profesionales basados en las necesidades del País y de la Sociedad.

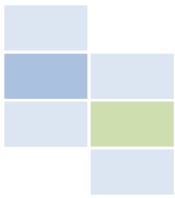
El Desarrollo a nivel local involucra aquellos procesos en cuya virtud los esfuerzos de una población se suman a los de sus gobiernos, con el objeto de mejorar las condiciones económicas, sociales y culturales de las comunidades, integrándolas a la vida del país y permitiéndoles contribuir plenamente al progreso nacional, de allí el rol preponderante de vincular a la Universidad con la comunidad.

Con la educación de este tipo se pretende que quienes no participaron de una educación escolarizada sean capaces de comprender los problemas del medio en que viven , sus derechos y obligaciones de ciudadanos e individuos, adquirir una serie de conocimientos y de actitudes que les permitan mejorar progresivamente sus condiciones de vida y participar de mejor forma en el desarrollo económico y social de la sociedad a la que pertenecen y a la que adquieren el compromiso de impulsar su desarrollo.

La vinculación de este concepto no se da en la práctica común para las zonas urbanas, sino en la rural en donde se presentan limitaciones de acceso a una educación institucional amplia y continua.

FUNDAMENTACIÓN ANDRAGÓGICA

Andragogía



La Andragogía se fundamenta con la necesidad de integrar las teorías cognoscitivas y humanísticas como base teórica y práctica de la facilitación y autogestión en el aprendizaje, a base de estudios supervisados, aprendizajes por proyectos, cursos libres, entre otros, trayendo como resultado en la actualidad una estructura descentralizada, basada en la toma de decisiones estratégicas, funcionales y operativas que facilita las respuestas asertivas.

Consideramos la " Andragogía " como la disciplina que se ocupa de la educación y el aprendizaje del adulto en cualquier período de su desarrollo, el estudiante universitario es adulto auto- responsable de su aprendizaje y es, por ello, un participante del proceso al lado del Educador.

La universidad Andragógica se basa en la facilitación del aprendizaje.

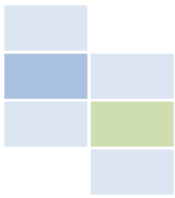
(Graells, 2002) "La calidad en la educación asegura a todos los jóvenes la adquisición de los conocimientos, capacidades destrezas y actitudes necesarias para equipararles para la vida adulta. p35)

Muñoz (2003) explica "que la educación es de calidad cuando está dirigida a satisfacer las aspiraciones del conjunto de los sectores integrantes de la sociedad a la que está dirigida; si, al hacerlo, se alcanzan efectivamente las metas que en cada caso se persiguen; si es generada mediante procesos culturalmente pertinentes, aprovechando óptimamente los recursos necesarios para impartirla y asegurando que las oportunidades de recibirla -y los beneficios sociales y económicos derivados de la misma- se distribuyan en forma equitativa entre los diversos sectores integrantes de la sociedad a la que está dirigida."

Características de la Andragogía

A diferencia del niño el adulto, como el individuo madura manifiesta las siguientes características:

- ✓ Auto concepto
- ✓ Experiencia



- ✓ Prontitud de aprender
- ✓ Orientación para el aprendizaje
- ✓ Motivación para aprender

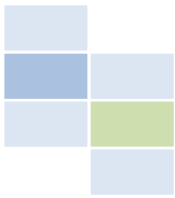
Auto concepto: el contraste a la dependencia de niños, los adultos tenemos una necesidad Psicológica profunda para ser auto-dirigidas, el auto concepto nos lleva a guiamos por nuestra propia voluntad.

Experiencia: los adultos hemos acumulados riquezas de experiencias que sirven como recurso de aprendizaje, así como también una amplia plataforma para la cual relacionar aprendizaje nuevos.

Prontitud en aprender: estamos dispuesto a aprender cosas que necesitamos saber o poder hacer para cumplir con nuestros papeles en nuestra sociedad, como profesionales. La rapidez en aprender se orienta cada vez más, para la tarea en el desarrollo de nuestros papeles y responsabilidades sociales.

Orientación para el aprendizaje: los adultos tenemos una tendencia a mantener una orientación centrada en situaciones, problemas, desilusiones y mejoras permanentes, buscando los conocimientos para desarrollar las habilidades que necesitamos aplicar a situaciones o problemas a los que nos confrontamos en la vida real y laboral cotidiana.

Motivación para aprender: Los adultos estamos más motivados para aprender por los factores internos, y reales, tales como, desarrollo de nuestra auto-estima, recompensas, aumentos de sueldo, ascensos, necesidades evolucionadas, aunque eventualmente podremos encontrar personas que buscarán evitar participar en los procesos de aprendizajes por varios factores como temores, por falta de seguridad, vergüenza entre otros. El ser humano suele hacer más por evitar sus mayores miedos, que lo que hace por alcanzar



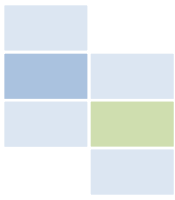
sus anhelos, pero es parte de una realidad.

Las necesidades que fundamentaría una nueva concepción Andragógica de carácter metodológico aplicando la investigación a diferentes áreas del aprendizaje:

1. La necesidad de adecuar las propuestas curriculares a variables contextuales de cada escenario didáctico.
2. La necesidad de conocer los aspectos psico-físicos y sociales del participante, así como su grado de desarrollo.
3. La necesidad de descubrir incoherencias entre el hacer y el decir del facilitador, que puedan estar encubriendo acontecimientos significativos en el aula.
4. Las necesidades de conocer las variables psico-sociales e institucionales, de comunicación y conocimiento que sirven como escenario al proceso educativo.

Prioridad con los principios sobre el aprendizaje:

1. Necesidad para determinar que el aprendizaje se necesita para alcanzar las metas.
2. Innovación para crear estrategias y recursos para alcanzar las metas.
3. Implantación de estrategias de aprendizaje, utilización de recursos del mismo.
4. Evaluación la consecución de las metas de aprendizaje y el proceso para alcanzarlos.



Andragogía en la Universidad

La educación universitaria debe fundamentarse como una organización, con un criterio andragógico, la cual debe caracterizarse por el respeto mutuo, opcional y participativo de sus integrantes, (Facilitadores- Participantes):

1. El estudiante universitario es adultos auto-responsable de su aprendizaje y es, por ello, un participante del sistema al lado del facilitador.
2. El aprendizaje es vivencial y está fundamentado en la confrontación teoría-aprendizaje.
3. Persevera el principio ético es la formación de una conciencia humanística de respeto al trabajo, amor a la naturaleza y dignificación del hombre mismo.
4. La jerarquía académica universitaria no está fundamentada en el autoritarismo de las organizaciones verticales.
5. La horizontalidad y la participación son la base innovadora de la organización Andragógica.
6. Los núcleos educativos se esparcen a través del país para satisfacer las necesidades educativas y contribuir al desarrollo y crecimiento económico local y regional.

Formación de educadores bajo contextos Andragógicos

El pretender diseñar una política universitaria para formar profesionales en educación en la teoría y la práctica Andragógica, parecería una utopía, sin embargo los cambios en la educación Universitaria que exigen procesos de



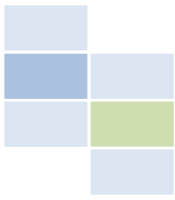
autoevaluación y evaluación institucional, con miras a la acreditación pudiera lograr ciertas consideraciones de ideología Andragógica:

1. El entrenamiento de los profesores universitarios en ejercicio y la preparación de los que han de ingresar a la docencia, debería establecerse como requisito obligatorio en todas las Universidades, que pretenden mantener un buen resultados de sus aprendizajes, en función de sus objetivos, ya que la ley Orgánica de educación superior, no exige una formación académica en Docencia, sino solo en el área del conocimiento de la cátedra que impartirá.
2. Establecer el Programa de capacitación en Andragogía que permitan formar planteamientos aptos para comprender la problemática de la educación de adultos en los aspectos de la administración de programas psicológicos, con orientación educativa y profesional que genere conocimientos de las innovaciones educativas.
3. Organizar cursos, que profundicen la investigación en el campo andragogico en pleno desarrollo.

La ejecución de tal política a nivel universitario, tendría repercusiones inestimables en el avance y desarrollo de la educación de adultos en nuestro continente.

Superaríamos la etapa del empirismo en el enfoque científico de los problemas educativos del adulto. Probablemente el desarrollo de la ciencia Andragógica estimularía a la revisión y modernización de la ciencia pedagógica, al dar interpretación adecuada a ciertas premisas Andragógicas en la educación de niños y adolescentes.

La formación de docentes basándose en las necesidades, componentes y otras particularidades que caracterizan un proceso de mayor o menor



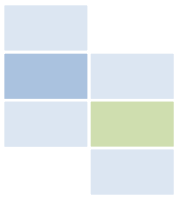
pertinencia y efectividad, que aborde la problemática educativa, enfocándola como un proceso fundamentado en la disciplina que se ocupa de la educación y el aprendizaje del sujeto adulto, esta es, la Andragogía, es indispensable

La Andragogía le proporcionará al docente la oportunidad de transmitir en el adulto que decide aprender, una participación activa en su propio aprendizaje e intervenga en la planificación, programación, realización y evaluación de las actividades educativas en condiciones de igualdad con sus compañeros participantes en un ambiente de aprendizaje adecuado, creando una buena praxis Andragógica

Cada definición enriquece la idea de que la Andragogía es considerada como una disciplina educativa que tiene en cuenta diferentes componentes del individuo, como ente psicológico, biológico y social; una concepción nueva del ser humano como sujeto de su propia historia, cargado de experiencias dentro de un contexto socio cultural; en este caso los destinatarios y participantes en el proceso de formación van a estar caracterizados por su adultez, de manera que esos destinatarios son considerados como sujetos adultos.

La palabra “adulto” proviene de la voz latina “adultus” que etimológicamente significa crecer. En la situación que nos ocupa no explicaría toda su implicación si solo tenemos en cuenta la adultez como el arribo del sujeto a una edad que convencionalmente se ubica entre 18 y 70 años, entre la adolescencia y la senectud; es necesario tomar en consideración el crecimiento ininterrumpido y permanente desde el punto de vista psicosocial y ergológico; por lo tanto, es una etapa de integración de diferentes perspectivas de desarrollo.

Lo fundamental en este análisis no es la definición del término, sino el conocimiento de los sujetos como destinatarios y participantes en los procesos educativos que van desde “entrenamientos ocasionales o en el trabajo, a nivel técnico y directivo, de



crecimiento y enriquecimiento personal que promuevan la movilización social, el grado de alfabetismo y el desarrollo de la carrera

En este contexto los adultos expresan sus particularidades, ellos están conscientes de sus necesidades educativas, que son lo suficientemente maduros como para seleccionar como educarse y en qué forma, que están adecuadamente experimentados a través de la vida y el trabajo; lo cual les permite razonar y aplicar conocimientos particulares a su rango de experiencia, para ser capaces de escoger cuándo y dónde estudiar y aprender.

Se asume que los adultos tienen tiempo limitado y que tienen que balancear las demandas de la familia, el trabajo y la educación. Igualmente se puede asumir que estos ya han adquirido un conocimiento propio y del mundo, suficiente para sobrevivir; aunque no puedan controlar su entorno a su gusto

Se debe prestar gran atención al entorno de la formación, los adultos prefieren seleccionar el lugar para llevar a cabo las acciones de formación., fundamentalmente optan por lugares que se relacionen con sus necesidades. Una gran parte de la formación se realiza en los sitios de trabajo o en lugares donde puedan asociarse positivamente, ya sea en locales de reuniones, en aulas de postgrados, etc.

(Calderón 2008) La Andragogía nos ofrece una alternativa flexible para aplicar sus principios y lograr métodos de enseñanza aprendizaje en correspondencia con las necesidades actuales y futuras. A la hora de diseñar un dispositivo de formación debemos tener en cuenta las leyes de la Andragogía pg.2)

- **Ejercitación:** Se recuerda con mayor claridad y por un espacio mayor de tiempo lo que se ha repetido y ejercitado, sobre todo vinculado con la solución de una actividad práctica, pues ello eleva el nivel de motivación de las personas. Por ello los métodos que se seleccionen para ejecutar los programas de estudio, deben asegurar la participación activa de los estudiantes.

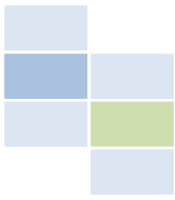


Existen investigaciones que demuestran que se memoriza: 90 % de lo que se hace, 70 % de lo que se habla, 50 % de lo visto y oído, 30 % de lo visto, 20 % de lo oído y 10 % de lo leído.

- **Efecto:** Las experiencias asociadas con resultados satisfactorios son mejor comprendidos y memorizados que los asociados a un fracaso. No se aprende mejor si constantemente se demuestra la incapacidad de los individuos. Por eso los objetivos deben formularse acorde con las posibilidades de cumplirlos y que permitan a través de ellos manifestar potencialidades y desarrollar capacidades.
- **Primacía:** Por producir la primera experiencia una impresión más fuerte e imborrable que las sucesivas es importante enfocar los contenidos desde ese ángulo. En esta ley tiene su origen la máxima de que es más fácil enseñar que borrar lo aprendido
- **Intensidad:** Todo aprendizaje debe asociarse a vivencias que provoquen un impacto emocional puesto que enseñan más. Las experiencias rutinarias y monótonas hacen que decaiga el interés y con ello se entorpece el aprendizaje.
- **Utilidad:** Los conocimientos aprendidos y las capacidades desarrolladas son mejor recordadas y consolidadas si está asociadas a las actividades que posteriormente realizarán los estudiantes durante el ejercicio de su profesión.

Tomando las ideas de Kraft (1995), 19 Kraft, N. (1995). The Dilemmas of Deskilling: Reflections of a Staff Developer. Journal of Staff development (EU), Vo. 16, No. 3, P: 31-35.

- a) Los adultos se comprometen a aprender cuando los métodos y objetivos se consideran realistas e importantes y se perciben con utilidad inmediata.



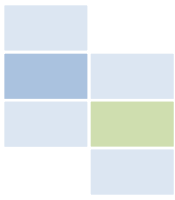
- b) El aprendizaje de adultos tiene siempre una implicación personal que deriva en desarrollo, auto concepto, preocupación, juicios, autoeficacia.
- c) Los adultos desean tener autonomía y ser el origen de su propio aprendizaje, es decir, quieren implicarse en la selección de objetivos, contenidos, actividades y evaluaciones, de los adultos que se resisten a aprender en situaciones que creen que ponen en duda su competencia o se vean impuesta.
- d) La motivación de los adultos para aprender es interna; lo que se puede hacer es animar y crear las condiciones que promuevan lo que ya existe en los adultos.
- e) El aprendizaje adulto se fomenta mediante conductas y actividades de formación en las que se demuestre respeto, confianza y preocupación por el que aprende.

Aprendizaje autónomo

La comprensión del significado de aprendizaje autónomo se facilita al revisar el concepto de autonomía.

(A. Chene 2009) hace el siguiente planteamiento: "Autonomía significa que uno puede fijar, y en realidad fija, sus propias normas y que puede elegir por sí mismo las normas que va a respetar. En otras palabras, la autonomía se refiere a la capacidad de una persona para elegir lo que es valioso para él, es decir, para realizar elecciones en sintonía con su autorealización".p77)

Brockett y Hiemtra desarrollan el concepto de aprendizaje auto dirigido en lugar de aprendizaje autónomo. Al respecto afirman que “la autodirección en el aprendizaje es una combinación de fuerzas tanto interiores como exteriores de la persona que subrayan la aceptación por parte del estudiante de una responsabilidad cada vez mayor respecto a las decisiones asociadas al



proceso de aprendizaje.

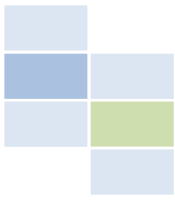
Otros autores han hecho planteamientos en el mismo sentido: “proceso personal de aprender a aprender, a cambiar, a adaptarse” (C. R. Roger). La enseñanza es una “situación provisional que tiene por objetivo hacer al estudiante... autosuficiente” (J. S. Bruner). “El objetivo de la educación de adultos o de cualquier tipo de educación es convertir al sujeto en un estudiante continuamente dirigido desde adentro y que opera por sí mismo” (J. R. Kidd). “Autodirección es la capacidad que tiene el estudiante adulto de asumir la responsabilidad de la planificación y dirección del curso de su aprendizaje” (A.M. Tough).

M. S. Knowels asocia el aprendizaje auto dirigido con Andragógico y lo considera como un proceso en el cual los individuos toman la iniciativa en el diseño de sus experiencias de aprendizaje, diagnóstico de necesidades, localización de recursos y evaluación de los logros. Afirma que los adultos generalmente tienen una elevada necesidad psicológica de ser auto dirigido, y el desarrollo de habilidades tales como:

- ✓ Las personas que toman la iniciativa en el aprendizaje tienen más posibilidades de retener lo que aprenden que el estudiante pasivo.
- ✓ El hecho de tomar la iniciativa en el aprendizaje está más acorde con nuestros procesos naturales de desarrollo psicológico.
- ✓ En la práctica gran cantidad de desarrollos educativos recientes sitúan la responsabilidad del aprendizaje en manos de los estudiantes.

También plantea Knowels que la capacidad de aprender por uno mismo, se ha convertido en un requisito previo para vivir en este nuevo mundo.

Los seres humanos continuamente estamos tomando decisiones y



realizando diversas acciones con autonomía. En algunas ocasiones aplicamos dicha autonomía sobre cosas o aspectos cotidianos o elementales y en otras la ejercemos para tomar decisiones sobre proyectos trascendentales. Nuestro ejercicio autónomo lo realizamos en casi todos los aspectos de nuestra vida: el hogar, el trabajo, el estudio.

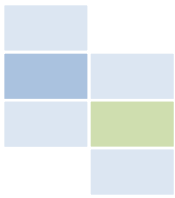
Cuando hablamos de aprendizaje autónomo nos referimos al grado de intervención del estudiante en el establecimiento de sus objetivos, procedimientos, recursos, evaluación y momentos de aprendizaje. En la práctica, en un programa educativo, no es usual que exista un grado absoluto de autonomía en dichos aspectos y posiblemente tampoco es muy aconsejable; sin embargo, la experiencia ha demostrado que cuando el estudiante tiene una mayor participación en las decisiones que inciden en su aprendizaje, se facilitan la motivación y efectividad en el proceso educativo.

Implica mayor intervención del estudiante en la determinación de:

1. - Objetivos
2. . Procedimientos
3. - Recursos
4. - Evaluaciones

Hoy en día son comunes las ideas y conceptos alrededor de términos afines como autodirección, autoeducación, aprendizaje Andragógico, aprendizaje autónomo, aprendizaje planificado por uno mismo, educación a distancia; sin embargo, los planteamientos, desarrollos conceptuales y prácticas específicas al respecto no son nada recientes. Por el contrario, antes de la organización de centros educativos formales, la autoeducación fue casi la única opción que tuvieron las personas para instruirse o comprender las cosas que sucedían en su entorno inmediato.

Cada vez es más fuerte y radical el desplazamiento de las prácticas



pedagógicas hacia un aprendizaje centrado en el estudiante y por tanto se presenta un cambio en el papel del maestro: ya no se dedica a transmitir conocimientos o a instruir, sino a orientar el proceso educativo en ambientes en los cuales el estudiante sea capaz de identificar y decidir lo que quiere aprender y las condiciones en que va a hacerlo.

En otras palabras, se ha venido dando mayor importancia al aprendizaje auto dirigido, en el cual el estudiante debe ser capaz tanto de identificar sus necesidades de aprendizaje como de acudir a las fuentes de información y a procesos de formación para satisfacer dichas necesidades. Bajo esta concepción el aprendizaje no se limita a las cuatro paredes del aula, ya que los límites de ésta se amplían a todos los escenarios en que interactúa el estudiante, es decir que se tiene el mundo entero por aula de clases. Este tipo de aprendizaje se viene aplicando ampliamente en procesos de instrucción relacionados con la formación profesional en diversas disciplinas, el desarrollo de recursos humanos en la empresa, la educación continuada, etc.

Este cambio se explica en parte en la aceptación generalizada de principios básicos como los siguientes:

- ✓ El reconocimiento de que cada persona aprende conceptos y desarrolla destrezas de manera distinta y a ritmo diferente que otros estudiantes.
- ✓ El aprendizaje es más efectivo cuando es experimental o sea que aprendemos mejor cuando tenemos la oportunidad de probar o de confrontar con la realidad los conceptos teóricos.
- ✓ Como respuesta a los incesantes cambios que se presentan en todos los ámbitos, el aprendizaje debe ser permanente, o sea que se realiza durante toda la vida, por tanto toda persona debe desarrollar habilidades para la adquisición de nuevos conocimientos de manera continua e independiente.



Una opción adecuada para responder a estas realidades es la de aumentar la autonomía del estudiante en su propio proceso de aprendizaje, de tal manera que esté en capacidad de relacionar problemas por resolver y destrezas por desarrollar con necesidades y propósitos de aprendizaje, así como de buscar la información necesaria, analizarla, generar ideas para solucionar problemas, sacar conclusiones y establecer el nivel de logro de sus objetivos.

(Heathers 2008 Los comportamientos de independencia y autonomía han sido investigados e interpretados por diversos expertos. Heathers distingue entre independencia instrumental e independencia emocional.pg28)

Cuando usted está desarrollando una tarea o actividad y procede a solucionar los problemas que va encontrando, sin solicitar ayuda, está empleando su independencia instrumental. Si considera que no necesita aprobación por parte de otra u otras personas para estar seguro de la calidad de trabajo que ha realizado o del grado de dominio que tiene sobre dicha tarea, está empleando su independencia emocional.

Los comportamientos motivados por la necesidad de aprobación por parte de otras personas son sintomáticos de dependencia emocional. En realidad está comprobado que todos los seres humanos requerimos, en menor o en mayor grado, de alguna forma de aprobación externa como un mecanismo de refuerzo o de validación de nuestros conocimientos y destrezas.

Cuando un estudiante autónomo está desarrollando un programa de aprendizaje valora por sí mismo el nivel de avance o de logro en sus propósitos de formación (auto aprobación) y por tanto es emocionalmente independiente. En la medida en que acuda al profesor en busca de aprobación estará empleando un menor grado de autonomía.

Knowles plantea que en la medida en que un niño empieza a formar su

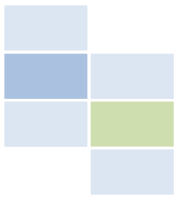


propia identidad va descubriendo que puede tomar decisiones por si mismo. Pero, desafortunadamente, en la mayoría de los casos el ingresar en un programa educativo se debe acostumbrar a que las decisiones y la responsabilidad por su propio proceso formativo las asuman sus profesores y sus padres. De esta manera se inhibe el desarrollo de su capacidad autónoma.

En consecuencia el llegar a la edad adulta presenta dificultades para realizar aprendizajes auto dirigido. Cuando una persona se da cuenta de que puede comportarse de manera totalmente auto dirigido puede afirmar que ha llegado a ser psicológicamente adulta.

Knowles también afirma que el comportamiento autónomo es adulto y por tanto una educación apropiada de adultos debería basarse en el restablecimiento y apoyo de la autonomía del estudiante a través de metodologías de aprendizaje adecuadas. Explica el aprendizaje autónomo como un proceso en el cual las personas asumen la iniciativa, con o sin ayuda de otras, en el diagnóstico de sus necesidades de aprendizaje, la formulación de sus objetivos, la identificación de los recursos necesarios para aprender, la elección y aplicación de las estrategias adecuadas y la evaluación de los resultados de su aprendizaje.

Brockett y Hiemtra plantean que el concepto de auto dirección en el aprendizaje involucra dos dimensiones distintas, pero relacionadas: aprendizaje auto dirigido y auto dirección del estudiante. El término aprendizaje auto dirigido se refiere a un método de instrucción mediante el cual el estudiante asume responsabilidad primaria en la planificación, elaboración y evaluación de su proceso de aprendizaje, aun cuando pueda intervenir un agente educativo como facilitar de este proceso. El término auto dirección del estudiante involucra las características de la personalidad del individuo y se centra en las preferencias del estudiante por asumir la responsabilidad de su aprendizaje.



Para estos dos autores el punto de partida o la piedra angular de la auto dirección en el aprendizaje es la responsabilidad personal y en esta se da cuando el individuo asume la titularidad de sus pensamientos y acciones, cuando tiene el control sobre la forma de responder a una situación, aun cuando no necesariamente el control de las diversas circunstancias de entorno.

En realidad las personas adultas asumen una disposición diferente para aceptar su responsabilidad personal en procesos de aprendizaje y no necesariamente inician experiencias de aprendizaje con habilidades consolidadas para el aprendizaje autónomo. En todo caso una meta deseable para todo adulto es la de asumir el mayor control de su propio destino; por tanto, los programas y los educadores de adultos deben dedicar parte de sus acciones a ayudar a los estudiantes a desarrollar habilidades para asumir elevados niveles de responsabilidad en su propio aprendizaje

Al asumir que el punto de partida para todo proceso de aprendizaje está en el propio individuo, no se puede desconocer la importancia del contexto social en el cual se realiza el aprendizaje, ya que dicho contexto proporciona el escenario en que este se va a desarrollar. En el entorno en el cual el adulto desarrolla sus actividades cotidianas se encuentran diversos elementos y recursos que pueden ser utilizados como parte de redes de aprendizaje con el propósito de efectuar intercambios informales de aprendizaje.

De igual manera se considera que quien asume la responsabilidad personal como individuo se encuentra en posición más favorable para realizar actuaciones sociales más responsables y para asumir las consecuencias de sus acciones.

En el mismo sentido D.D. Prat considera que el auto dirección es una condición situacional influida tanto por variables contextuales como por las características del estudiante y las del profesor o facilitador. La mayor o menor necesidad de



dirección de un adulto en situación de aprendizaje se relaciona con su nivel de competencia o sea con los conocimientos y habilidades para tomar decisiones y con el grado de dependencia, es decir, la capacidad de auto dirigirse en situaciones específicas.

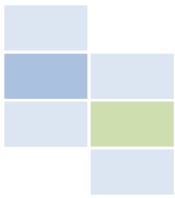
Es claro que no todos los adultos poseemos el mismo nivel de desarrollo de las Habilidades para el aprendizaje autónomo y aparentemente esta es una condición que varía dependiendo de las circunstancias y de las situaciones de aprendizaje. Mc Cambs afirma que “hasta que los estudiantes no desarrollen, en un sentido estable, una auto identidad positiva que sea reforzada por una experiencia de aprendizaje exitosa, no será posible para ellos comprometerse en aquellos procesos de autoevaluación que generen una posible disposición afectiva y motivación para ser estudiantes autorregulados”.

Cada día es mayor el número de partidarios o de personas convencidas de estas formas de aprendizaje; sin embargo, también es necesario reconocer que hay quienes todavía son escépticos sobre los resultados y el grado de generalización de las prácticas autónomas.

FUNDAMENTACIÓN LEGAL

El presente proyecto se ampara en su marco legal

- Ley De Educación Superior, Procesos De Evaluación Universitaria CEEASES, Constitución De La Republica, Capitulo Sección I, Art. 343.-, Art. 350.-
- Ley Orgánica De Educación Superior, Título I, Ámbito, Objeto, Fines Y Principios Del Sistema De Educación Superior. Capítulo 2.Fines De La Educación Superior Art. 3.-, Art. 4.- Art. 5.-
- Capítulo 3.Principios Del Sistema De Educación Superior, Art. 12.-



- Título IV. Igualdad De Oportunidades. Capítulo 1. Del Principio De Igualdad De Oportunidades. Art. 71.-
- Título V. Calidad E L A Educación Superior. Capítulo 1. Del Principio De Calidad. Art. 93.-, Art. 94.-
- Título VIII. Autodeterminación Para La Producción Del Pensamiento Y Conocimiento. Capítulo II Personal Académico. Art.147.-, Art. 149.-, Art. 150.-, Art 151.-, Art 152.-, Art 153.-, Art 156

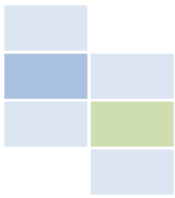
Misión

Toda propuesta debe estar íntimamente relacionada con la misión de la Institución Educativa, la misión de La Facultad de Ingeniería y Ciencias del Mar -Escuela de turismo es:

“Formar profesionales de excelencia, líderes emprendedores con sólidos principios morales y éticos que contribuyan al desarrollo de la actividad Turística Nacional, gracias a sus conocimientos y al desarrollo de habilidades en todos los campos y ámbitos laborales del fenómeno turístico”

Concomitante con esa misión, la propuesta plantea:

Contribuir a la Formación del Docente Universitario, que promueve el ejercicio de la cátedra con excelencia académica, a través de un programa de capacitación Andragógica, que concite el cumplimiento de objetivos educacionales y resultados de aprendizajes asertivos, que contribuyan a la formación de profesionales de calidad, partícipes del devenir del turismo en el Ecuador, y al servicio de la sociedad.



Visión

Ser líderes en la aplicación del Programa de Capacitación Andragógica dirigido a Docentes Universitarios a Nivel Nacional.

OBJETIVOS

El valor de los objetivos que se han formulado en la presente propuesta, se encuentran en función de lo que se espera que los Docentes y participantes del curso de capacitación Andragógica logren en su aprendizaje.

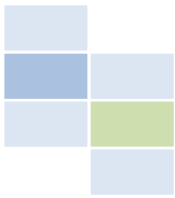
OBJETIVO GENERAL

- Diseñar y aplicar el Programa de Capacitación Andragógica mediante la Aplicación y Aprobación del módulo, para la formación de los docentes.
- Reconocer el alcance e importancia de la Andragogía, a través de la práctica de los talleres del programa de Capacitación, para favorecer en la formación de los docentes y una mejora continua de la calidad educativa.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Al Finalizar el curso los participantes estarán en capacidad de:

- Definir la didáctica en la Universidad y sus componentes desde el contexto Andragógico, con compromiso., para cumplir los resultados esperados del aprendizaje.
- Aplicar las técnicas Andragógicas de Enseñanza-Aprendizaje en la cátedra, con criterio formal y legal para lograr aprendizajes significativos.



- Reconocer la importancia de la inteligencia en los procesos de Aprendizaje con responsabilidad, para evidenciarlos en los resultados del aprendizaje.
- Señalar las principales técnicas para estimular la creatividad, para motivar a jóvenes emprendedores y lograr cumplir con los objetivos educativos.
- Diseñar el portafolio del curso, Syllabus, Políticas, Plan de curso, con criterio lógico y responsabilidad para beneficio de los docentes y de la comunidad educativa.

FACTIBILIDAD DE LA PROPUESTA

Factibilidad financiera

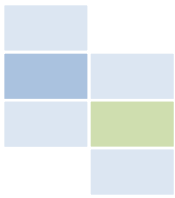
Los gastos correrán a cargo de la investigadora de este proyecto y con el apoyo del CISE (centro de Investigación capacitación ESPOL), quien cuenta con toda la infraestructura para la difusión, aplicación, elaboración del material didáctico, y aulas y salones plenamente adecuados para la Aplicación del Programa.

Factibilidad legal.

Las autoridades de la Facultad de Ingeniería Marítima y Ciencias del Mar ESPOL y la Carrera de Turismo, docentes, personal administrativo, denotaron su interés favorable hacia la investigación y hacia la propuesta.

El diseño, elaboración y la aplicación del Programa de capacitación Andragógica, no sólo favorecerá a los docentes de la carrera, si no por el contrario puede ser aplicado a las otras Facultades de toda la Institución. El apoyo del CISE-ESPOL realzará la ejecución del Programa de Capacitación Andragógica, una vez aprobada por las autoridades respectivas.

La fundamentación legal sustancia la aplicación de la propuesta y no se visualiza ningún impedimento para la posterior difusión y aplicación.



Factibilidad técnica.

La Escuela Superior Politécnica del Litoral (ESPOL), cuenta con el Centro de Investigaciones y Servicios Educativos (CISE), el Censo Académico en línea (CENACAD), quienes manejan las evaluaciones docentes mediante el uso de sistemas en ambiente web, a través de encuestas en línea, repositorio de datos, diferentes accesos de seguridades, reportes, que permiten encontrar una buena aproximación del proceso de enseñanza - aprendizaje, y mejorarla, al permitir un diagnóstico de necesidades de capacitación, que fundamente la organización de diferentes cursos y/o talleres pedagógicos, como lo es el Programa de Capacitación Andragógica para favorecer el logro de los aprendizajes deseados y con ello el fomento del desarrollo humano.

Entre los equipos con que los que se cuenta, mencionaremos:

- Televisor
- Proyector
- Videos proyectores
- Laboratorios de Computación
- Centro de Cómputo
- Salas de conferencia (implementados con pizarra inteligente)
- Sala para educación virtual
- Biblioteca con amplio espacio para los estudiantes.

Factibilidad de recursos humanos.

Conscientes de que la administración del Recurso (Talento) Humano, juega un rol preponderante para la organización, desarrollo y coordinación, así



como también el control de técnicas, capaces de promover el desempeño eficiente del personal, a la vez que es el medio que permite a las personas que colaboran, con la Institución, alcanzar los objetivos individuales relacionados directamente o indirectamente con el trabajo, reconocemos y ponderamos su importancia.

La Universidad ESPOL y la Facultad cuentan con toda una infraestructura plenamente organizada, como lo es el Departamento de Talento Humano que coordina la administración de los Docentes, que forman parte del cuerpo Docente de la Universidad.

Además cuenta con el **CISE** (Centro de Investigación y servicios educativos) que ya indicamos anteriormente, se encarga de la evaluación docente y medir los alcances de los resultados, actúa como centro de capacitación Docente, como un órgano que los prepara para el ejercicio de la cátedra, por lo que facilitará la aplicación de la propuesta, ya que se cuenta con una base de datos que nos ha servido de apoyo para la argumentación de esta investigación y por supuesto para el desarrollo de la propuesta

EL **CENACAD** (Censo académico en Línea), que maneja los procesos de evaluación para los Docentes, y la evaluación que hacen los estudiantes a los procesos educativos que reciben por parte de sus profesores, permitiendo corroborar y alimentar la base de datos que maneja esta dependencia.

Esta evaluación se hace semestre a semestre, y es de una enorme ayuda medir el desempeño académico, para lograr los estándares que exige hoy en día la Universidad, permite medir día a día los requerimientos y los cambios que hay que hacer para la mejora continua.

El **SIDEWEB** el sistema de interactivo de desarrollo para la Web, que es una herramienta de trabajo para el Docente y para el educando, que alimenta los sistemas de mediciones y cumplimientos de los planes y programas de aprendizaje, la medición del método aplicado adecuadamente, que permitirá validar su cátedra.



La Universidad cuenta con una infraestructura organizativa y administrativa que garantiza una adecuada aplicación del programa:

- Las autoridades de la Institución: Rector, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Estudiantil, Vicerrectorado Administrativo y Financiero
- Decano de la Facultad: Facultad de Ingeniería Marítima y Ciencias del Mar
- Coordinador de la carrera de Turismo
- Director de área
- Docentes del área
- Estudiantes

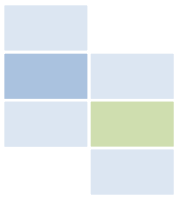
Factibilidad política.

La Ley Orgánica de educación Superior, ampara los procesos de Acreditación Académica de las Instituciones de Educación Superior, y valida los procesos Internos que cada institución realice para mantener su acreditación, lo que conlleva la aplicación y revisión de procesos de evaluación y medición docente.

La Facultad de Ingeniería Marítima y Ciencias del Mar- ESPOL, y su Carrera de Turismo, a través de sus autoridades, han apoyado la realización de esta investigación y la Aplicación de la propuesta, por considerarla de importancia y como aporte para direccionarla a la mejora continua y como beneficio para la consecución de la misión y visión de la ESPOL y verdaderos líderes y referentes de la Educación Superior de América Latina.

UBICACIÓN SECTORIAL Y FÍSICA

Al inicio de la Investigación la Carrera de Turismo, que pertenece a la Facultad de Ingeniería Marítima, Ciencias Biológicas, Oceánicas y Recursos naturales, se encontraba en el Campus de las Peñas, ubicado en Malecón y Loja, y fue donde se levantaron todo los datos para realizar la investigación, en



la actualidad se encuentra en el Campus Gustavo Galindo ubicado en el Km 30.5 Vía Perimetral, ciudadela Prosperina ESPOL (PARCON Parque del Conocimiento), Provincia del Guayas, Cantón Guayaquil.)

Apartado: 09-01-5863 Fax: (593-4) 2 854629 Conmutador: (593-4) 2 269269
Teléfonos: 2 851094 - 2 852419 - 2 853208 - 2 854482 - 2 854560

La autoridad máxima de la Facultad, la ejerce el Sr Decano Msc. Jerry Landívar, y el Coordinador de la Carrera de Turismo es Msc. Julio Gavilanes, quienes han manifestado su apoyo para la realización de esta investigación y Propuesta.

DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA

La propuesta de desarrollar, y aplicar el Programa de Capacitación Andragógica, con carácter de obligatorio, será de gran apoyo y le permitirá al Docente de la Facultad de Ingeniería Marítima y Ciencias del Mar, Carrera de Turismo y a todas las otras Facultades de la ESPOL y porque no a la Facultad de Filosofía Letras y Ciencias de la Educación, de la Universidad de Guayaquil, la capacitación necesarias para identificar los problemas que pueden darse en el entorno del proceso de enseñanza aprendizaje de los adultos. Pero, además le permite aplicar distintas estrategias para favorecer el logro de los aprendizajes deseados y con ello el fomento del desarrollo humano.

El presente documento contiene información valiosa respecto a las teorías que explican el proceso de aprendizaje de los adultos, haciendo especial énfasis en la autonomía de dicho proceso y el nivel de compromiso que debe asumir el facilitador de esos aprendizajes.

Esta propuesta persigue como propósito, convertirse en un programa que sirva como ayuda al Docente que maneja excelentes conocimientos en su área de competencia de la cátedra que imparte, y que debe mejorar los procesos de



enseñanza-aprendizaje, para lograr que sus estudiantes sean asertivos en sus aprendizajes.

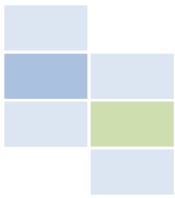
La concepción del programa exige la participación de manera activa en la construcción de su propio conocimiento y compartir con sus compañeros sus vivencias, experiencias, conocimientos e inquietudes a lo largo del desarrollo del programa. El desarrollo de las autoevaluaciones y la aplicación de cada uno de los procesos y técnicas exigidas, dará como resultados mayores niveles de comprensión, asimilación e interacción, y mejores y mayores niveles de conocimiento y compromiso ante nuestro quehacer profesional.

Lejos de convertirse en una mera acumulación de datos e información, ya conocidos por algunos, la propuesta está concebida bajo la modalidad de auto-aprendizaje y desarrollo teórico práctico, mediante el cual el Docente-participantes, debe asimilar su propio conocimientos a través de la práctica de cada una de las técnicas sugeridas en el desarrollo del programa.

La obligatoriedad, de cumplir y aprobar cada uno de los procesos, nos permitirá valorar los alcances que cada participante logra, las autoevaluaciones como metodología de interacción, permitirá el dominio de cada proceso.

Para lograr el cumplimiento de los objetivos del programa, los participantes realizarán actividades individuales y grupales.

Para tal efecto debe cumplir y aprobar con:



ACTIVIDADES	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES
Autoevaluaciones	4 (Capítulos 1-2-3-4)
Trabajos en grupo	8 (Capítulos 1-2-3-4)
Desarrollo de técnicas en clase(Taller)	2 Talleres por Capitulo
Auto Aprendizaje (Tareas)	4 (Capítulos 1-2-3-4)
Trabajo Final	1 Trabajo Final
Examen Final	1 Examen Final
Total	100/ 100 Puntos

Además el aporte en el desarrollo cognitivo de los estudiantes será de gran importancia, pues está comprobado que la teoría llevada a la práctica promueve el aprendizaje significativo y garantiza un alto desempeño

CRITERIOS PARA VALIDAR LA PROPUESTA.

Introducción

Objetivos

Pertinencia

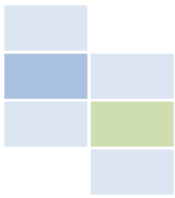
Secuencia

Modelo de intervención

Profundidad

Lenguaje

Comprensión



Creatividad

Impacto

Estructura y presentación del Programa de Capacitación Andragógica

Presentación

Justificación

Capítulo 1: La didáctica universitaria en el contexto Andragógico

Aprender a Aprender

Capacidades Cognitivas y Aprendizaje permanente

Educación universitaria y Andragogía

El adulto

El adulto en condiciones de aprendizajes

El andragogo mediador-facilitador

Estilos de aprendizajes

Evaluación andragógica

Capítulo 2: Técnicas Andragógicas aplicadas a la cátedra

Técnicas de inicio de clases

Técnicas de iniciación

Fines de las técnicas

Técnicas para el desarrollo de un taller, seminario, o espacio de reflexión

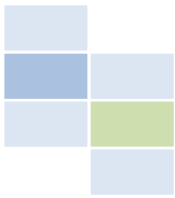
Técnicas de contacto con la realidad

Técnicas al aire libre

Técnicas grupales

Técnicas para mantener la energía del grupo

Técnicas de evaluación de taller, seminario o actividad.



Capítulo 3: La inteligencia en los procesos de aprendizaje

Definición de inteligencia

Tipos de inteligencia

El cerebro, fuente de la inteligencia

Estimulación del cerebro

Teorías que estimulan el cerebro para lograr aprendizajes

La memoria

Fundamentos de la creatividad

Técnicas para el desarrollo de la creatividad

Capítulo 4: EL portafolio de curso y el resultado del aprendizaje

Objetivos educacionales

Resultados del aprendizaje

Portafolio del curso

Syllabus

Plan de curso

Políticas e curso

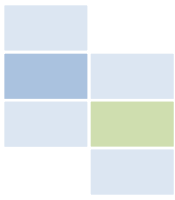
Guía de trabajo

Evaluación de resultados

Cada uno de estos capítulos irán desarrollándose, con el plan descrito de las actividades, es decir: aplicando las auto-evaluaciones, los talleres, el autoaprendizaje, según se indica al término de cada capítulo.

Beneficiarios

Los beneficiarios directos de esta investigación, serán los docentes, que podrán encontrar, en este programa de Capacitación Andragógica, una herramienta para garantizar una interacción en el aula de clase.



El módulo de la propuesta, puede ser utilizado como un texto de consulta, para generar un aprendizaje con el ejercicio de la práctica día a día.

La universidad ESPOC-Carrera de turismo es otra beneficiaria directa ya que puede implementar el programa inmediatamente, por que está elaborado como un portafolio de curso, que contiene syllabus, plan de curso, políticas de curso, procesos de auto-evolución, etc., para ser puesto en práctica inmediatamente.

La universidad de Guayaquil, la Facultad de Filosofía, Letras y ciencias de la educación, puede implementar este programa como parte de una capacitación a los futuros profesionales en tercero o cuarto nivel, o a través de cursos de profesionalización docentes, ofertados a las otras facultades.

Impactos

Con los procesos de Acreditación y Evaluación académica, implementados por la CEAASES, para acreditar a las universidades, el impacto de un programa de capacitación Andragógica, fundamentado en competencias en docencia y calidad educativa, el impacto es actual y contemporáneo.



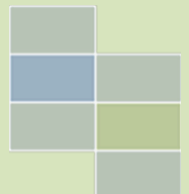
**UNIVERSIDAD DE
GUAYAQUIL
INSTITUTO DE POSTGRADO**

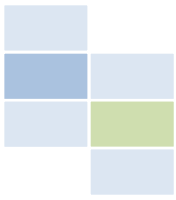


**PROGRAMA DE FORMACIÓN
ANDRAGÓGICA**

TANIA SAMANTHA ORTIZ FRANCO.LCDA

MARZO 27 DEL 2012





REFLEXIONES EDUCATIVAS

Hay alguien tan inteligente que aprende
de la experiencia de los demás.

(Voltaire)

Tanto más libre un pueblo cuanto más
ilustrado

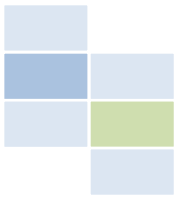
(Juan Montalvo)

Saber es Poder

(Francis Bacon)

La Práctica sin teoría es ciega y la teoría
sin la práctica es estéril

(Lenin)



PRESENTACIÓN

Como educadores, tenemos la responsabilidad en nuestras manos, de formar a los futuros profesionales. Es nuestro deber moral, ser el hilo conductor de acciones positivas, y enriquecedoras, que permitan la formación de personas integrales que amen y respetan su vida y la de los demás.

Es un compromiso adquirido, que exige una mística hacia la educación, la misión es enseñar a nuestros educandos, a respetar y amar todo lo que está en el entorno; la familia, los amigos, el país, formar ciudadanos nobles, forjadores de sociedades justas, equitativas. La educación por lo tanto no es un hecho aislado, el docente, indistintamente de la cátedra que ejerce, es ante todo “maestro”, es el reflejo y ejemplo a seguir, de esas mentes en formación académica y en calidad humana. Los retos y desafíos que se nos plantean, para lograr una verdadera cohesión social, anhelan encontrar en la educación, ese ente formador y transformador de sociedades, competentes para cambiar el futuro de nuestro País.

Los docentes Universitarios, nos encontramos inmersos en ese proceso de cambios que la nueva generación requiere, conscientes de la necesidad del progreso del conocimiento, y la mejora de la competencia profesional; y acorde con las exigencias de acreditación y certificación.

Como maestros, debemos estimular el libre deseo de aprender de sus estudiantes, y garantizar un perfil idóneo con su carrera y bajo el estricto cumplimiento de los objetivos Institucionales, que garanticen la Calidad educativa que el País requiere; deben someterse y aplicar las



herramientas educativas Andragógicas necesarias para garantizar los aprendizajes significativos.

La planificación, el diseño, y la ejecución de un Programa de Capacitación Andragógica, como parte de la propuesta de esta investigación, permitirán obtener como resultado un perfil ocupacional y profesional acorde con las exigencias globales.

El mecanismo de aplicación del Programa de Andragogía, esta fundamentado, primeramente en el conocimiento de la Didáctica en la Universidad, propone la aplicación de las técnicas Andragógicas de Enseñanza-Aprendizaje en la cátedra, durante el desarrollo de la capacitación.

El posterior reconocimiento de la valía de la inteligencia en los procesos de Aprendizaje, la aplicación correcta de los estímulos que mejoran el aprendizaje, así como los estímulos que promueven la creatividad para lograr aprendizajes asertivos.

Los invito colegas, a este recorrido por el camino de un nuevo aprendizaje Andragógico, espero que esta contribución minúscula, sirva de valía para enriquecer su vocación.

Tania Samantha Ortiz Franco M.Sc.



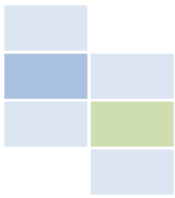


El programa de Capacitación Andragógicas es un programa de profesionalización Docente que le permite al participante desarrollar los contenidos procedimentales e interiorizar los procesos del aprendizaje en el contexto Andragogico en forma asertiva.

El curso le permitirá ir desarrollando, habilidades intelectuales, motrices, destrezas, estrategias y procesos que impliquen una secuencia de acciones. Los procedimientos aparecen en forma secuencial y sistemática, a través de la reiteración de acciones que lo lleven a dominar la técnica o habilidad.

Le proporciona las herramientas cognitivas para identificar como aprenden los adultos, y las barreras que lo impiden, definir al adulto y sus estilos de aprendizaje, y la evaluación Andragógica.

El curso se desarrollará aplicando técnicas Andragógicas en la catedra que serán parte de la evaluación del curso. La incidencia de la inteligencia en los procesos de aprendizaje, y como le afecta al individuo, finalmente se definen conceptos como objetivos educacionales, resultados del aprendizaje, y el desarrollo práctico del portafolio del curso, el syllabus, Plan de curso, Políticas de Curso, y la valoración de los resultados del aprendizaje, complementaran adecuadamente esta capacitación.

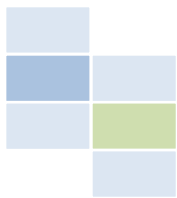


ÍNDICE

ÍNDICE GENERAL

CAPITULO 1:

LA DIDÁCTICA UNIVERSITARIA EN EL CONTEXTO ANDRAGÓGICO -----	6
<i>APRENDER A APRENDER</i> -----	10
Aprendiendo a Aprender -----	14
Dificultades con el Estudio -----	15
Barreras del Estudio -----	16
Cómo aprender los significados de las palabras -----	17
Más acerca del aprendizaje de palabras nuevas -----	20
La Demostración y el Aprendizaje -----	21
<i>CAPACIDADES COGNITIVAS</i> -----	24
La Metacognición-----	26
<i>APRENDIZAJE PERMANENTE</i> -----	28
<i>OBJETIVOS DE LA EDUCACIÓN PERMANENTE</i> -----	31
<i>EDUCACIÓN UNIVERSITARIA Y ANDRAGOGÍA</i> -----	32
<i>DEFINICIONES DEL ADULTO</i> -----	34
<i>EL ADULTO EN SITUACIÓN DE APRENDIZAJE</i> -----	46
<i>EL ANDRAGOGO-MEDIADOR FACILITADOR</i> -----	48
ESTILOS DE APRENDIZAJE -----	50
LA EVALUACION ANDRAGÓGICA -----	52
Confrontar experiencias -----	53
Aplicar la racionalidad -----	53
Capacidad de abstracción -----	53
Integrar nuevos conocimientos -----	54

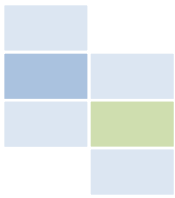


CAPITULO 2:

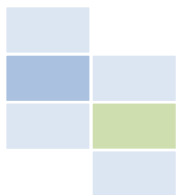
TÉCNICAS ANDRAGÓGICAS APLICADAS A LA CÁTEDRA -----	55
<i>TÉCNICAS DE INICIO DE CLASES</i> -----	56
<i>TÉCNICAS DE INICIACION</i> -----	57
<i>FINES DE LAS TÉCNICAS</i> -----	60
TÉCNICAS PARA EL DESARROLLO DE UN TALLER, SEMINARIO O ESPACIO DE REFLEXIÓN -----	60
Presentación de un tema específico -----	60
Trabajo en grupo con la Técnica PHILLIPS 66 -----	63
Socio Drama -----	65
TÉCNICAS DE CONTACTO CON LA REALIDAD -----	69
La Demostración -----	69
La Salida de Campo -----	71
Día de Demostración -----	74
TÉCNICAS AL AIRE LIBRE -----	81
TÉCNICAS GRUPALES -----	81
Método de Estudio de Caso -----	81
TÉCNICAS PARA MANTENER LA ENERGÍA DEL GRUPO -----	90
TÉCNICA DE LA EVALUACIÓN PARA EL TALLER, SEMINARIO O ACTIVIDAD -----	94

CAPITULO 3:

LA INTELIGENCIA EN LOS PROCESOS DE APRENDIZAJE -----	98
DEFINICION DE INTELIGENCIA -----	98
TIPOS DE INTELIGENCIAS -----	99
Inteligencias Múltiples -----	99
Inteligencia Emocional -----	103
Inteligencia Social -----	104



Actividades que Estimulan la Inteligencia -----	107
EL CELEBRO, FUENTE DE LA INTELIGENCIA -----	108
ESTIMULACIÓN DEL CEREBRO -----	115
TEORIAS QUE ESTIMULAN EL CEREBRO PARA LOGRAR UN MEJOR APRENDIZAJE-----	115
LA MEMORIA -----	118
FUNDAMENTOS DE LA CREATIVIDAD -----	123
Barreras para el Desarrollo de la Creatividad -----	124
TÉCNICAS PARA DESARROLLAR LA CREATIVIDAD -----	125
Lluvia de Ideas -----	127
Composición del Grupo -----	128
Condiciones Ambientales-----	128
CAPITULO 4:	
EL PORTAFOLIO DE CURSO Y LOS RESULTADOS DEL APRENDIZAJE -----	133
<i>OBJETIVOS EDUCACIONALES</i> -----	134
<i>RESULTADOS DEL APRENDIZAJE</i> -----	136
<i>PORTAFOLIO DEL CURSO</i> -----	141
<i>SYLLABUS</i> -----	144
<i>Que es Syllabus</i> -----	144
<i>Taxonomía de Bloom</i> -----	144
<i>Ejemplo Syllabus</i> -----	153
<i>Formato Syllabus</i> -----	156
<i>Modelo de Syllabus</i> -----	160
<i>Aplicación Syllabus Programa Capacitación Andragógica</i> -----	165
<i>PLAN DEL CURSO</i> -----	171



<i>Formato Plan de Curso</i> -----	171
<i>Ejemplo Plan de Curso</i> -----	174
<i>Aplicación Plan de Curso Programa Capacitación Andragógica</i> -----	179
POLITICAS DEL CURSO -----	183
<i>Formato Políticas del Curso</i> -----	183
<i>Ejemplo Políticas del Curso</i> -----	186
<i>Aplicación Políticas del Curso Programa Capacitación Andragógica</i> -----	190
GUIA DE TRABAJO -----	197
EVALUACION DE RESULTADOS -----	194
BIBLIOGRAFÍA -----	199

Objetivos

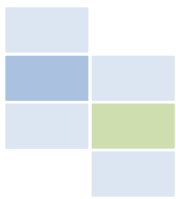
- Reconocer la importancia de la Didáctica en la educación Universitaria.
- Aprender el sentido etimológico y el uso actual de concepto de Andragogía.
- Descubrir los principios del aprendizaje de los adultos.
- Ubicar la educación de adultos dentro del campo de la Educación moderna.

La Dinámica de la educación es tan vertiginosa, como el contexto en donde se aplica. Las sociedades cambiantes y habidas del conocimiento, exigen cada vez más herramientas que estén acorde con la tecnología y les permitan convertir sus aprendizajes positivamente.

El estudiante que llega a la universidad, no es un adolescente ni un adulto, es conocido como un joven-adulto y la forma en que aprende a aprender dista mucho de lo que conocemos como técnicas básicas de aprendizaje.

Además debemos de reconocer que hoy en día, los nuevos mecanismos implementados, permiten la educación continua para todas y todos, por lo que en nuestras aulas tendremos un aglutinado diverso entre joven-adulto o adulto; e inclusive en algunos casos adultos mayores que deciden retomar sus estudios después de haberlos abandonado.

Es por ello que analizar la educación de adultos (Andragogía) desde esta perspectiva es vital para los Docentes Universitarios.



EL protagonismo del Discente Universitario, al cimentar su propio proceso de aprendizaje y desarrollar personalmente sus necesidades de estudio en función de sus objetivos de vida.

Por ello, en cualquier ámbito de aprendizaje, formal o informal, es importante introducir técnicas y estrategias de aprendizaje para que, al utilizarlas, se beneficien de su eficacia y resultados.

La tarea de los docentes es “enseñar a aprender”, y la de los jóvenes-adultos es “aprender a aprender”. Bien lo dice Kimble al ser citado por Beltran (1993): “aprender provoca un cambio más o menos permanente de conducta que se produce como resultado de la práctica”.

El joven-adulto, o estudiante que llega a la universidad viene dotado de una serie de experiencias significativas, intelectuales y académicas, destrezas, inquietudes, valores, expectativas y aspiraciones que los docentes deben rescatar, ya

que esa experiencia se convierte en un elemento determinante en la manera en que los estudiantes se enfrentan al aprendizaje (Espinoza, 1993).



En el ámbito universitario la Andragogía se debe priorizar en aprender a aprender.

La mayoría de las personas adultas no han aprendido estrategias de aprendizaje, porque nadie se las ha enseñado, por lo que al enfrentar nuevos conocimientos seguirán utilizando las mismas metodologías erradas o repetitivas, que no le han garantizado la comprensión, y entendimiento, creando vacíos de líneas de bases, y como consecuencia llevan una vida estudiantil mediocre, y como un



resultado en cadena, se convierten en profesionales incompetentes, incapacitados de ejercer su propia profesión.



Los docentes universitarios creen que los educandos ya saben todo lo que ellos saben hacer, se presume que hay muchos conocimientos y técnicas aprendidas, pero al final lo que se provocó en los estudiantes fue un esfuerzo mayor, al aprender a aprender y retener los nuevos conocimientos.

Para las personas adultas es imprescindible aprender a aprender, Debido que en la universidad se trabaja dentro de una sociedad de la información, para lo cual es necesario saber organizar los datos y la información, seleccionar lo más importante y relevante, y convertirlos en conocimiento para

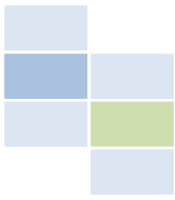
utilizar después con eficiencia¹ y eficacia².

Con este fin, los estudiantes han de asimilar, dominar y poner en práctica un conjunto de estrategias que les permita planificar y organizar sus propias actividades de aprendizaje; por eso aprender a aprender es el procedimiento personal más adecuado para adquirir cualquier conocimiento, ya que es la forma de acercarse a los hechos, principios y conceptos para enmarcarlos dentro de la teoría constructivista de aprendizaje



¹ Eficiencia: Capacidad de disponer de alguien o de algo para conseguir un efecto determinado. RAE. Vigésima segunda edición..

² Eficacia: 1. f. Capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera. RAE. . Vigésima segunda edición..



Un educador no podrá enseñar nunca en forma verdadera si él mismo no está en disposición y actitud de aprender; una lámpara no puede encender otra lámpara si no tiene encendida su propia llama. El educador que cree haber alcanzado el dominio completo de su materia y no se mantiene en relación viviente con el conocimiento, sólo puede repetir lecciones y cargar estérilmente la memoria de los educandos. Este tipo de docente es incapaz de estimular el crecimiento (Anónimo)

El Aprendizaje es un proceso mental del individuo, el cual se desarrolla de manera interna conforme obtiene información e interactúa con su entorno.

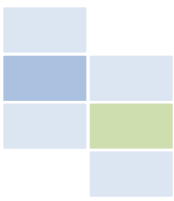
El constructivismo ve el aprendizaje como un proceso en el cual el estudiante construye activamente nuevas ideas o conceptos basados en conocimientos presentes y pasados

En otras palabras, “el aprendizaje se forma construyendo nuestros propios conocimientos desde las

propias experiencias. (Ormrod 2007)

Los estudiantes crean un ambiente único e irreplicable de construcción del conocimiento, esta colaboración, conocida como aprendizaje cooperativo, es una técnica excelente para trabajar a nivel universitario, porque los estudiantes pueden utilizarla para clarificar y ordenar sus ideas.





Aprender a Aprender

Crear estrategias comunes a todo un grupo de docentes. Y pensar que esto romperá el paradigma del aprendizaje, no es motivo de nuestra investigación.

La experiencia docente y el cúmulo de conocimientos, no son suficientes para garantizar aprendizajes significativos, las exigencias que trae consigo el mundo moderno al sistema educativo son los principales argumentos que avalan este tipo de aprendizaje.

La cuestión no está aún solventada y el modelo del "Aprender a aprender" es cada vez más complejo, surgen nuevas técnicas y estrategias, únicas en la aplicabilidad de cada maestro, dentro de ese mundo único que es su aula de clase.

Sin embargo se ha evidenciado que este método de aprendizaje ofrece

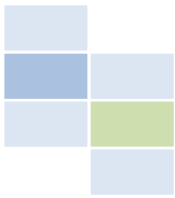
Mejores resultados que los otros métodos conocidos.

Es en este contexto en que el lograr identificar claramente las circunstancias que favorecen esta estrategia resulta ser lo más importante de este análisis.

De gran aporte a la educación superior, sería el que se introduzcan estrategias de aprendizaje en el currículum de las carreras de la educación superior, para que el estudiante se beneficie aprendiendo a utilizarlas desde el inicio de su formación profesional.

Una de estas estrategias, es sin duda es la de enseñar al alumno a aprender a aprender y será a los **docentes** a quienes se les encomendará la tarea de "**enseñar a aprender**", y a los **estudiantes** a "**aprender a aprender**".

La palabra aprendizaje no siempre ha contado con una definición clara.



Se ha pasado de una concepción conductista del aprendizaje a una visión del aprendizaje donde cada vez se incorporan más componentes cognitivos. Y aunque existen tantos conceptos de aprendizaje como teorías elaboradas para explicarlo, se podría afirmar que el aprendizaje sería "un cambio más o menos permanente de conducta que se produce como resultado de la práctica" (Kimble, 1971; Beltrán, 1984, citado en Beltrán, 1993).

Las estrategias de aprendizaje son aquellos procesos o técnicas que ayudan a realizar una tarea de forma idónea.

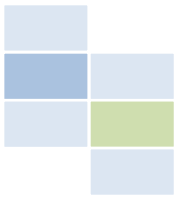
Sin embargo el aprendizaje cuenta con variadas teorías que tratan de explicar este proceso mágico y enigmático.

De esta manera mientras Piaget centra la atención en un aprendizaje constructivista y Ausubel lo hace destacando la adquisición de conocimientos significativos, es Dearden (1976) quien al referirse al

"Aprender a aprender" lo describe como "un tipo de aprendizaje de segundo orden, de diferentes tipos de aprender a aprender referidos a distintas clases generales de un aprendizaje más específico", lo que en una primera lectura no se comprende claramente pero que aclara Rosales (2005) como "dotar al alumno de herramientas para aprender y de este modo desarrollar su potencial de aprendizaje".

Esta definición tan global, la aclara Nisbet y Shucksmith (1987) quienes afirman que serían "las secuencias integradas de procedimientos o actividades que se eligen con el propósito de facilitar la adquisición, el almacenaje y/o la utilización de información o conocimiento".

De tal manera que el dominar las estrategias de aprendizaje permite al alumnado planificar u organizar sus propias actividades de aprendizaje.



En otras palabras podríamos decir que aprender a aprender sería tener conciencia de cómo uno aprende, de los mecanismos que está usando, de cuales son las maneras mas eficaces para aprender, donde se destaca la manera de entender, analizar y aprender las cosas del exterior por los medios que a cada uno le parezcan convenientes o cómodos.

El aprendizaje es un proceso individual y cada persona debe optar por su método de estudio y aprendizaje. Por tanto es necesario en cada proceso de aprendizaje descubrir, crear e inventar, los medios que le permiten seguir con los procesos de asimilación y acomodación intelectual de un modo intermitente, no sólo en la enseñanza básica y media, sino, en cada individuo partícipe de aprendizajes permanentes.

Luego, uno de los primeros pasos de la formación profesional debe ser guiar en ese aprender a aprender, sólo ahí se dará el verdadero aprendizaje.

El involucramiento de los estudiantes en su propio proceso de aprendizaje a través de este método

de aprendizaje es mucho más participativo, pues al dotar al que aprende de las herramientas intelectuales, afectivas y psicológicas que le permitan aprender el concepto, la forma y el sentir del mundo exterior, logrando que el conocimiento adquirido por el estudiante o la persona que lo adquiere sea significativo, de tal manera que lo pueda utilizar de forma efectiva y sepa dónde aplicarlo en el momento que lo amerite y que sea pertinente para sus vidas.



En este proceso evolutivo del ser humano se desarrollan una serie de habilidades destrezas y actitudes a fin de optimizar los estilos propios para la adquisición y solución de otros procesos evolutivos para el

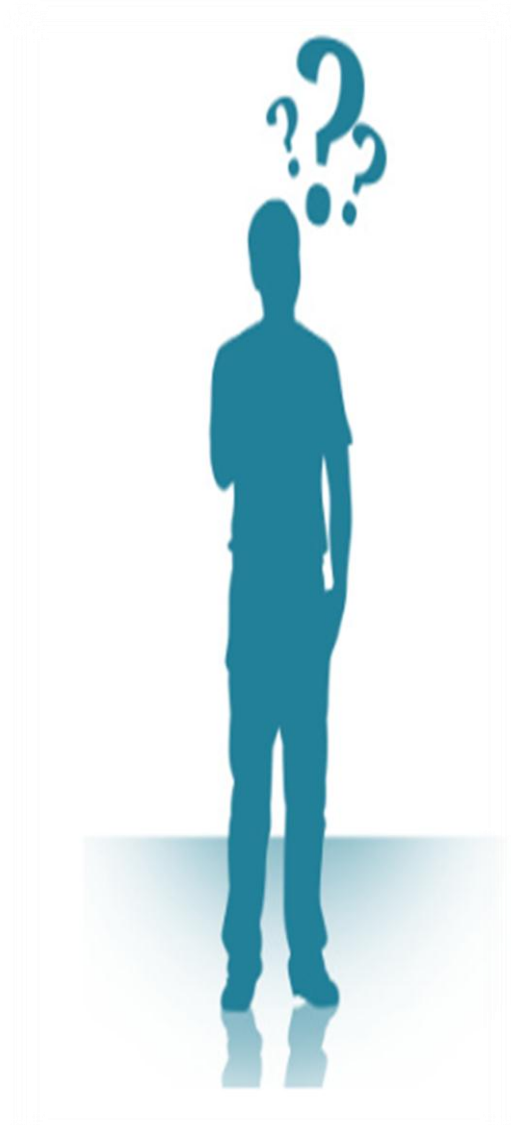


mejoramiento continuo como persona única, libre, creativa, crítica y reflexiva.

Aprender a aprender constituye un proceso intelectual que una persona realiza, para darle sentido a sus capacidades cognitivas.

Lo importante del aprender a aprender, es que se asume un proceso de internalizar y descubrir los principios, reglas, glosarios, métodos, que usualmente están ocultos en grandes cantidades de hechos de la vida diaria, representando un proceso superior en que el estudiante sabe lo que aprende y la forma en que lo hace, controlando, de esta forma, su aprendizaje. Implica también el aprender a leer la realidad, el yo interior y las demás variables necesarias para realizar cambios transformadores, donde es posible darse cuenta de la oportunidad que se tiene todos los días de adquirir una nueva visión de las cosas, de ver el mundo desde otra óptica, de desaprender lo aprendido y asimilar

lo novedoso, lo que es señal de humildad y disponibilidad para vivir.





■ APRENDIENDO A APRENDER

Los seres humanos pueden aprender en cualquier momento u etapa de su vida, sobre esto existen algunas teorías que se analizan en capítulos posteriores, en como aprenden los adultos.

Desde la óptica del educando a continuación se presenta un Esquema para el Docente como estrategia para introducir al educando en “Aprendiendo a aprender”, lógicamente con modificaciones propias que cada Docente agregue a sus propias estrategias:

Se introducen ciertos diálogos para motivar al aprendizaje y enseñar a Aprender, estos datos fueron tomados del texto Aprendiendo a Aprender, que se registra en la bibliografía respectivamente de esta investigación (L. Ronald Hubbard)

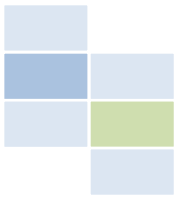
ESTRATEGIA APRENDIENDO A APRENDER

¿Puedes aprender cualquier cosa que quieras aprender?

- Aprender no es sólo acumular más y más datos, un dato es algo que se sabe que es cierto.
- Acumular más y más datos no es aprender.
- Aprender es comprender cosas nuevas y lograr mejores formas de hacerlas, antes de que puedas aprender acerca de ello. Tienes que querer aprender.

Si piensas que sabes todo lo que hay por saber acerca de algo, no podrás aprenderlo. Lo 1ero que tienes que decir es que deseas aprender algo.

- “Yo deseo aprender algo”
- “El desea aprender”
- “Ella desea aprender”



¿Deseas Aprender?

Una vez que has decidido que hay algo que deseas aprender, lo que sigue es estudiarlo. Estudiar significa examinar algo, preguntar acerca de ello, y leer acerca de ello, para finalmente aprender de ello.

¿Por qué Estudiar?

Muchas personas piensan que estudian para poder aprobar un examen, pero aprender no se trata de eso. Eso no es por lo que estudias, estudias para usar lo que has aprendido.

▪ **Dificultades con el Estudio.**

Algunas personas no saben estudiar, así que tienen dificultades para aprender

- Si juegas mientras estudias, no sabes estudiar
- Si tratas de preparar pizza, y esta no te sale como esperabas quiere decir que no sabes hacer pizza y tienes que Aprender.

En ocasiones, puedes meterte en dificultades cuando estás estudiando algo y te dan ganas de abandonarlo.

Si entiendes la razón por la que te metes en dificultades y aprendes a manejarlo, podrás estudiar con facilidad. ¡Puedes volverte muy inteligente!

▪ **Barreras del Estudio**

Cuando estudias, en ocasiones te encuentras con una barrera que te impide aprender lo que deseas aprender. Una barrera es algo que te obstruye el paso o te impide avanzar.

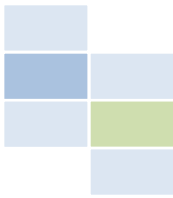
Ej.: “Si quieres aprender a coser, podrías tener dificultades sino sabes coser”

Una barrera al estudio puede hacer que sea difícil aprender algo. Pero cuando sabes cuáles son las barreras al estudio, puedes verlas y manejarlas. No tienes que quedarte detenido.



BARRERAS DE ESTUDIO QUE IMPIDEN EL APRENDIZAJE

<p>1. <u>BARRERA AL ESTUDIO</u> <u>LA AUSENCIA DE LA</u> <u>MASA.</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La primera barrera al estudio es no tener el objeto real sobre el que estás estudiando. A las cosas reales y los objetos que estudias se les denomina masa.
<p>2. <u>BARRERA AL ESTUDIO</u> <u>EL GRADIENTE</u> <u>SALTADO.</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Un gradiente es una forma de aprender o hacer algo paso a paso. Un gradiente puede ser fácil y cada paso que se puede hacer con facilidad. O un gradiente puede ser difícil y cada paso es difícil de hacer. ✓ Aprendes a hacer algo aprendiendo a hacer cada parte de ello paso a paso, realizas el primer paso y aprendes a hacerlo. Después vas al siguiente paso y aprendes a hacerlo. Aprendes a hacer bien cada paso y entonces puedes hacerlo en su totalidad. ✓ Aprender algo paso a paso se llama aprender en gradiente ✓ Si te encuentras con un paso que parezca demasiado difícil de hacer o sientes que no lo puedes entender, has saltado un gradiente. ✓ “Saltado” significa que no se hizo o se omitió, si no entiendes por completo un paso de algo que estés aprendiendo, o te saltas un paso, tendrás un gradiente saltado. Saltarse un gradiente es una barrera al estudio. ✓ Si te has saltado un gradiente, puedes sentir una especie de confusión o tambaleo. “tambaleo” significa moverse o bambolearse como si fueras a caer
<p>3. <u>BARRERA AL ESTUDIO:</u> <u>LA PALABRA MAL</u> <u>ENTENDIDA</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La tercera y más importante barrera al estudio es la palabra malentendida. “Malentendido” significa que no se entendió o se entendió en forma deficiente o incorrecta. ✓ Una palabra malentendida es una palabra que no se entiende, o una palabra que se entiende en forma deficiente o incorrecta. “Él tiene una palabra mal entendida” “Ella tiene una palabra mal entendida”. ✓ Una palabra malentendida puede ser una palabra grande o una palabra pequeña



TÉCNICA PARA ROMPER BARRERAS DE ESTUDIOS DE “LA MASA”

OBJETIVO:

- Romper barrera de estudio por falta de “la masa”
- Garantiza el aprendizaje

PARTICIPANTES: Indeterminado

TIEMPO: Indeterminado

MATERIALES: Hojas y Bolígrafos

LUGAR: Al aire Libre / aula adecuada

PROCESO/METODOLOGÍA

INSTRUCCIONES

El docente deberá a manera de instrucción hacer las siguientes comparaciones y aplicaciones con sus estudiantes

PRIMERA PARTE

Si estuvieras estudiando acerca de automóviles, podrías obtener la masa de un auto acercándote a un auto real examinándolo y tocándolo.

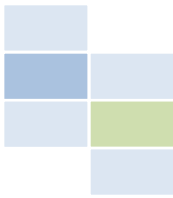
Si estuvieras leyendo acerca de animales, podrías obtener la masa de los animales dirigiéndote a un zoológico o a una granja.

Estudiar acerca de algo sin tener la masa de lo que estás estudiando puede ocasionarte dificultades, puede hacer que te sientas de diferentes maneras.

- ✓ Puede hacer que te sientas aplastado.
- ✓ Puede hacer que te sientas encorvado.
- ✓ Puede hacer que te sientas como aturdido.
- ✓ Puede hacer que te sientas como muerto, aburrido o enojado.
- ✓ Puedes acabar sintiendo el estómago raro.

Puedes tener dolores de cabeza, mareo, insomnio y te dolerán los ojos muy frecuentemente.

La forma de evitar que esto suceda es obtener la masa de lo que estás estudiando. En ocasiones no puedes obtener el objeto real acerca del que estás estudiando. Y cuando esto suceda, las fotografías ayudan, y las películas también serian de gran ayuda. Pero leer libros o escuchar hablar a alguien, no te proporciona la masa, eso no sustituye aquello que estás estudiando.



TÉCNICA PARA ROMPER BARRERAS DE ESTUDIOS “EL GRADIENTE SALTADO”

OBJETIVO: <ul style="list-style-type: none">▪ Romper barrera de estudio por falta de “Gradiente Saltado”▪ Garantiza el aprendizaje	PARTICIPANTES: Indeterminado
	TIEMPO: Indeterminado
	MATERIALES: Hojas y Bolígrafos
	LUGAR: Al aire Libre / aula adecuada

PROCESO/METODOLOGÍA

INSTRUCCIONES

El docente deberá a manera de instrucción hacer las siguientes aplicaciones con sus estudiantes para descubrir sus falencias en el aprendizaje.

DESARROLLO

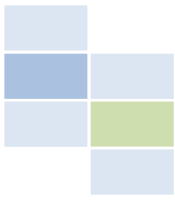
Alguien está tratando de construir algo, está confuso y como tambaleante, hubo un salto demasiado grande porque no comprendió lo que estaba haciendo, saltó a lo siguiente y ese paso fue demasiado grande.

Pensara que su dificultad se encuentra en este nuevo paso (el paso que no pudo comprender), PERO su dificultad se encuentra al final del paso que él pensaba que entendía bien.

Averigua qué es lo que pensaba que entendió bien justo antes de que se pusiera todo confuso.

Descubrirás que realmente no entendió bien ese paso.

Haz que entienda bien ese paso y será capaz de hacer el siguiente paso



▪ **Cómo aprender los significados de las palabras.**

Cómo aprender los significados de las palabras.

Si estás estudiando y no te sientes tan animado como estabas, si te tardas demasiado en lo que estudias, si bostezas, haces garabatos, o sueñas despierto, es que te has pasado una palabra malentendida.

Si tienes una palabra malentendida, entonces hay algunos pasos que necesitas hacer.

1. Busca más atrás en tu libro y encuentra la palabra que no entiendes.
2. Encuentra la palabra en un diccionario.
3. Repasa todas las definiciones y encuentra la definición que corresponde a lo que estabas estudiando. Una definición es lo que expresa el significado de una palabra.
4. Lee la definición que corresponde.

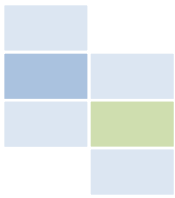
5. Inventa oraciones usando la palabra en esa forma hasta que realmente comprendas esa definición de la palabra.

Esto podría requerir muchas oraciones; Posiblemente diez o más. Eso está bien. Lo importante es que comprendas lo que la palabra significa.

6. Cuando comprendas la definición que corresponde a lo que estás leyendo, entonces aprende cada una de las definiciones restantes en la misma forma.
7. Después de aprender todas las definiciones de esa palabra, regresa entonces a lo que estabas leyendo.

Si no estás animado y con ganas de estudiar de nuevo, es que hay otra palabra que no comprendes.

Has los pasos del 1 al 7 de nuevo hasta que estés animado y con ganas de estudiar de nuevo.



8. Luego comienza a estudiar desde el lugar en que estaba la palabra malentendida. (Si había más de una palabra malentendida, comienza a estudiar de nuevo desde donde se encontraba la primera palabra malentendida que encontraste.)

▪ **Más acerca del aprendizaje de palabras nuevas.**

A veces algunas palabras se usan juntas con un significado diferente al que tienen cuando se usan solas.

Por ejemplo, en esta oración: “Mi papa tiró la casa por la ventana”. “Tirar la casa por la ventana” significa “Gastar en forma espléndida en una fiesta o en cualquier otro motivo”.

Esto no significa que se vaya a usar una grúa para echar la casa por una ventana. A este uso de las palabras se le llama locución.

“Echar la casa por la ventana” no significa que la vas a tirar o echar por ninguna parte.

“Echar la casa por la ventana” significa que no escatimaras en

ningún gasto, con tal de que todo sea perfecto.

¿En alguna ocasión has oído que alguien diga: “Estaba que echaba humo”?

“Echar humo” no significa que se esté quemando. “Echar humo” significa estar muy enfadado y furioso.

“Hacerse humo” significa desaparecerse desvanecerse.

Los diccionarios proporcionan las locuciones de una palabra después de las definiciones de esta. Si estás aprendiendo una palabra que tiene locuciones, debes aprender las locuciones después de las demás definiciones de la palabra.

Usa las locuciones en oraciones al igual que lo hiciste cuando estabas aprendiendo las otras definiciones de una palabra.

Cuando estás aprendiendo una palabra, puedes encontrar en la definición una palabra que no entiendas. Encuentra también esa palabra en el diccionario y aprende todas sus definiciones.



Regresa entonces a la primera palabra que estabas aprendiendo. Cuando comprendas todas las palabras de lo que estás estudiando, podrás comprenderlo en su totalidad.

▪ **Demostración y el aprendizaje**

La palabra “demostrar” significa mostrar, o mostrar cómo funciona algo. Una demostración es algo que se hace para mostrar algo o la forma en que funciona. Hacer una demostración es una buena forma de enseñar algo a alguien. La demostración es una parte importante del aprendizaje.

Cuando estés estudiando, puedes hacer una “demostración” o “demo” con un “equipo de demostración”. Un equipo de demostración consta de diferentes objetos como corchos, tapones, clips, tapas de bolígrafos, bandas elásticas, u otros objetos similares.

Puedes demostrar una idea, regla o cualquier cosa que estés estudiando, con tus manos y las piezas de tu equipo de demostración.

Si te encontraras con algo que no pudieras captar, el equipo de demostración te ayudaría a comprenderlo. Puedes hacer que diferentes piezas del equipo de demostración representen los objetos acerca de lo que estás estudiando. Puedes mover los objetos para ver cómo funciona algo.

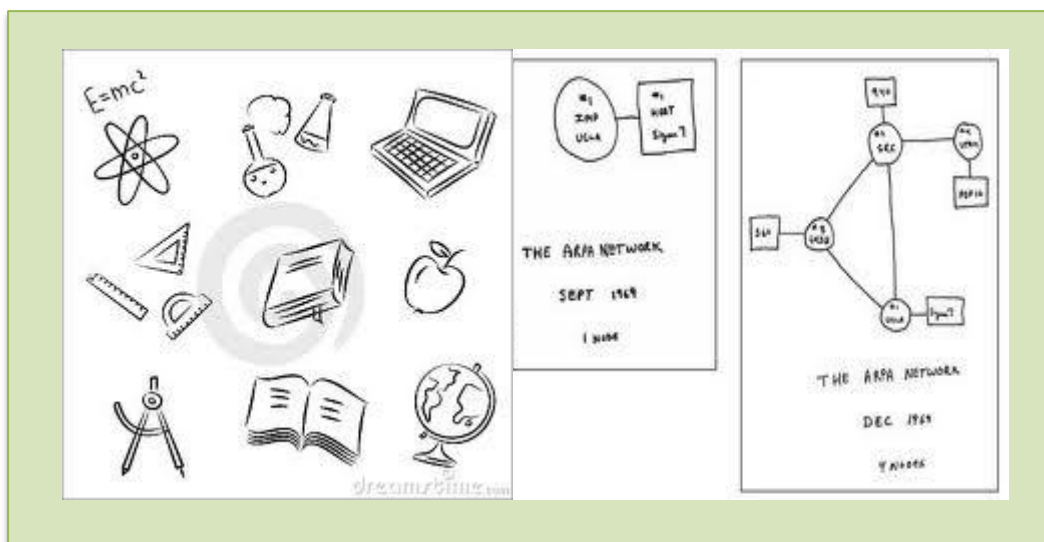


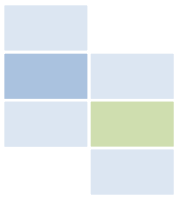


BOSQUEJOS

Un bosquejo es un esbozo de algo. Hacer bosquejos es también una parte importante de la demostración y de solucionar las cosas.

En ocasiones ves que las personas hacen bosquejos en el trabajo. Resuelven cosas ellas mismas, por medio de bosquejos porque recuerda que un mundo sin sueños es un caos.





CAPACIDADES COGNITIVAS

■ CAPACIDADES COGNITIVAS

El concepto de cognición viene del latín: *cognoscere*, ("conocer") que nos hace referencia a la facultad de los seres humanos de procesar la información a partir de la percepción, el conocimiento adquirido y características subjetivas que permiten valorar y considerar ciertos aspectos en detrimento de otros.

El enfoque cognitivo ha insistido sobre como los individuos representan el mundo en que viven y cómo reciben información, actuando de acuerdo con ella. Se considera que los sujetos son elaboradores o procesadores de la información.

Aprender a aprender implica usar adecuadamente las capacidades cognitivas.

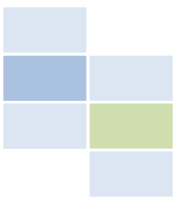
Las personas poseen capacidades o habilidades mentales que les permiten razonar y resolver problemas, actuar de forma racional para conseguir objetivos; ver cosas, reconocerlas y dotar de significado a lo que vemos; formamos imágenes mentales de las cosas; hablar, comprender el lenguaje y comunicarnos; inventar cosas nuevas, diseñar cosas útiles, crear cosas etc. La ciencia que estudia como se desarrolla todo esto en nosotros se llama ciencia cognitiva.

La cognición esta íntimamente relacionada con conceptos abstractos tales como mente, percepción, razonamiento, inteligencia, aprendizaje y muchos otros que describen numerosas capacidades de los seres superiores, aunque estas características también las compartirían algunas entidades no biológicas según lo propone la inteligencia artificial.



CAPACIDADES COGNITIVAS	
ANALÍTICAS	 <p>Aprendemos, enseñamos y evaluamos las capacidades analíticas cuando lo que pretendemos es comparar, contrastar, analizar, argumentar, criticar.</p>
CREATIVAS	<p>Aprendemos, enseñamos y evaluamos las capacidades creativas cuando lo que buscamos es elaborar, inventar, imaginar, diseñar, anticipar situaciones o escenarios.</p> 
PRÁCTICAS.	 <p>Aprendemos, enseñamos y evaluamos las capacidades prácticas cuando logramos aplicar, manipular, utilizar, demostrar.</p>

Lo más importante en el proceso Universitario a la hora de enseñar es el equilibrio de las capacidades. Los educandos deben tener la oportunidad de aprender por medio del razonamiento creativo y práctico.



▪ LA METACOGNICIÓN

La Metacognición se refiere al conocimiento de uno mismo, de su propio proceso psicológico, “el como aprendo yo”, el estar consciente de lo que se está haciendo, de manera que el sujeto pueda controlar eficazmente sus propios procesos mentales. El camino más adecuado para la adquisición de esa meta conocimiento será la reflexión sobre la propia práctica en su contexto cotidiano.

Una estrategia Metacognitiva permite fusionar el conocer (cognición) y aprender (meta) de forma consciente; es decir, saber lo que sé, explicar como lo aprendí e incluso saber como puedo seguir aprendiendo.

Cuando el docente planifique sus lecciones debe crear una serie de pasos y procedimientos que le permita acceder, procesar e interiorizar conocimientos.

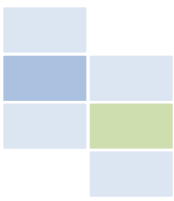
Además, si se usa la estrategia Metacognitiva como vehículo

conductor por medio de acciones concretas, se le permite al estudiante realizarlas en forma conscientemente y así mejorar y facilitar el aprendizaje.

Cuando aprendemos, desarrollamos de manera natural, y muchas veces Inconsciente, acciones que nos permiten aprender. Algunas veces, por ejemplo, clasificamos la información, otras veces tomamos apuntes de lo más importante, hacemos esquemas o tratamos de asociar los nuevos conocimientos con algo que ya sabemos, de manera que no se nos olvide.

Estos procesos han sido utilizados por más de una ocasión, pero no lo hemos hecho en forma sistemática, ni intencionalmente, lo que de una u otra forma afecta la efectividad de nuestro aprendizaje.

Se puede colegir que las estrategias Metacognitivas son procedimientos que se desarrollan de modo sistemático y consciente para influir en las actividades de procesamiento de información, como buscar, y



evaluar y almacenarla adecuadamente en nuestra memoria, y recuperarla para resolver problemas y auto-regular nuestro aprendizaje.

Algunos beneficios adicionales que nos proporciona uso de estrategias Metacognitivas son:

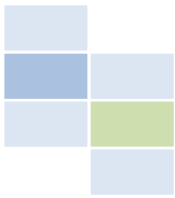
ESTRATEGIAS METACOGNITIVAS	
1.	Dirigen nuestra atención hacia información clave
2.	Estimulan la codificación, vinculando la información nueva con la que ya estaba en la memoria.
3.	Ayudan a construir esquemas mentales que organizan y explican la información que se esta procesando
4.	Favorecen la vinculación de informaciones provenientes de distintas áreas o disciplinas
5.	Nos permiten conocer las acciones y situaciones que nos facilitan el aprendizaje para que podamos repetir esas acciones o crear las condiciones y situaciones óptimas para aprender bajo nuestro estilo

Las estrategias Metacognitivas se convierten, para el docente universitario, en una herramienta vital que le permite enseñar a aprender a aprender y que le permite al estudiante comprender y desarrollarse de forma eficiente con conciencia de lo solicitado.

El aprendizaje y el uso adecuado de modelos conceptuales (andamios del aprendizaje y del pensamiento) deben plantearse a nivel universitario; para lograrlo se

debe enseñar a los educandos técnicas de estudio eficaces, también hay que hacer lo mismo con sus procesos de aprendizaje individual.





APRENDIZAJE PERMANENTE

■ APRENDIZAJE PERMANENTE

La dimensión permanente de la educación, es producto de la exigencia de la Sociedad del conocimiento y de la información, en donde el cambio es constante.

El concepto de educación es enclave del nuevo siglo y nos conduce a la noción de “*Sociedad Educativa*” en donde cualquier argumento puede ser ocasión para aprender y desarrollar las capacidades del individuo.



Ella se constituye en el equilibrio entre el trabajo y el aprendizaje, así como para el ejercicio de una ciudadanía comprometida. Las razones de la necesidad de un aprendizaje permanente son varias

(Puig y Trilla, 1985): la esperanza de la vida humana se ha prolongado considerablemente en los últimos decenios; los conocimientos avanzan constantemente y es precisa una continua actualización; las técnicas profesionales se ven afectadas por los cambios científicos y el aumento del tiempo de ocio exige una alternativa formativa para su complementación.

El aprendizaje permanente constituye en la actualidad el principio rector de las estrategias políticas, para alcanzar objetivos que incluyen desde el bienestar económico de los países y la competitividad hasta la realización personal y la cohesión social.



La educación permanente no es un sistema paralelo al sistema oficial, se extiende a lo largo de toda la vida del individuo e intenta el desarrollo de la vida personal, social y profesional.

Los estándares económicos actuales exigen profesionales con un alto nivel de cualificación y con capacidad de iniciativa; deben ser capaces de actualizarse periódicamente en habilidades, conocimientos y formas de pensar, desarrollar su autonomía y un mayor desempeño laboral.

Todo esto requiere un tipo concreto de formación que aumenta las exigencias sobre los sistemas educativos.

Para Castells (20012009): La economía requiere el desarrollo del e-learning³ como un compañero imprescindible durante la vida profesional del individuo.

³e-learnig: apropiación de nuevos conocimientos y destrezas con apoyos de la internet.

Las características más importantes de este proceso de aprendizaje son, por un lado, **aprender a aprender**, ya que la mayor parte de las informaciones específicas quedaran caducadas en pocos años, dado que nos movemos en una economía que cambia a la velocidad de Internet.

La otra característica consiste en estar capacitado para **transformar la información** recopilada durante el proceso de aprendizaje en el corto conocimiento científico.

La educación permanente o continua se considera como “un proceso educativo a plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, mediante el cual las personas aprenden conocimientos, actitudes y habilidades, en función de objetivos definidos.

El entrenamiento implica:

- La transmisión de conocimientos específicos;



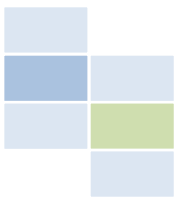
- Actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente; y
- Desarrollo de habilidades.

Cualquier tarea, ya sea compleja o sencilla, implica necesariamente estos tres aspectos.

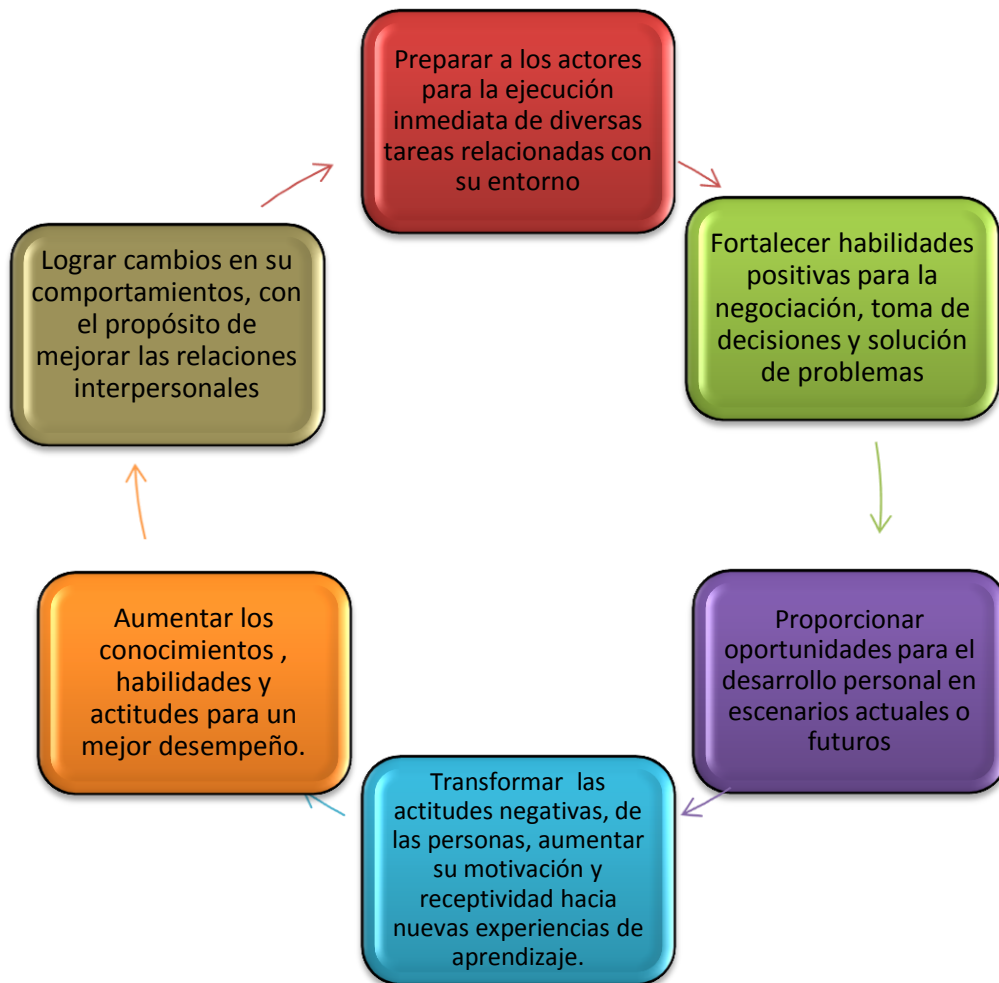
La significancia de involucrar a la Educación Permanente en este contexto, radica principalmente en que el Educador conciba al educando dentro de una etapa en que pueda mantenerse en un continuo aprender personal, mediante estrategias desarrolladas en ambientes formales o informales en todos los niveles y modalidades del sistema educativo.



La educación permanente, a diferencia de la educación formal que está tutelada por programas rígidos que deben ser perfeccionados en períodos semestrales o trimestrales, se caracteriza por ser muy flexible al desarrollarse en cursos cortos, talleres, seminarios, grupos focales, parcelas demostrativas, análisis de casos, días de campo y muchas otras dinámicas, para llegar de forma dinámica a los participantes.



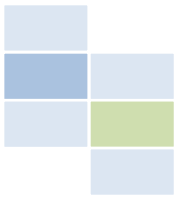
■ OBJETIVOS DE LA EDUCACIÓN PERMANENTE



Los objetivos le permitirán al profesor y estudiante determinar las necesidades reales de la Educación, verificar paso a paso el alcance del programa, y valorar la importancia de la educación permanente como

un elemento diferenciador, en el trabajo de la Cátedra Universitaria.

A través de seguimiento y evaluación, todos los involucrados podrán ajustar a su medida los objetivos propuestos.



Definitivamente que no se pretende afirmar que la Educación permanente es el único factor determinante en el desarrollo personal del individuo, pero si es un poderoso instrumento de aprendizaje que no solo permite el desarrollo del educando sino que permite aumentar su competitividad.



- 1 • Desarrollo Integral del Educando
- 2 • Desarrollo de la competencia del individuo
- 3 • Toma de decisiones y solución de problemas



EDUCACIÓN UNIVERSITARIA Y ANDRAGOGÍA

La educación universitaria se fundamenta como una organización, con un criterio Andragógico, que se caracteriza con el respeto mutuo, opcional y participativo de sus integrantes.

Deben primar ciertas características básicas, en un sistema Universitario

que garantice una educación de calidad

1. El estudiante universitario es adulto, auto-responsable de su aprendizaje y es, por ello, un participante del sistema al lado del docente
2. El aprendizaje es vivencial y está fundamentado en la confrontación teoría-aprendizaje.

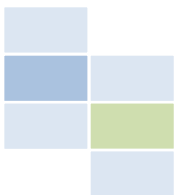


3. Maneja principios éticos, en la formación de una conciencia humanística de respeto al trabajo, amor a la naturaleza y dignificación del hombre mismo.
4. La jerarquía académica universitaria no está fundamentada en el autoritarismo de las organizaciones verticales.
5. La horizontalidad y la participación son base innovante de la organización Andragógica.
6. Los núcleos educativos se esparcen a través del país para satisfacer las necesidades educativas y contribuir al desarrollo y crecimiento económico local y regional.

Para analizar el contexto mismo de la Andragogía debemos recorrer algunos análisis previos y conceptuales de la misma:

La Andragogía es un tipo de educación que conceptualmente no logra una conformación delimitada entre sus estudiosos, pues algunos le reconocen como similar a la "permanente". Sin embargo, se trata de un proceso educativo que desarrollan los adultos y que surge luego de reconocer que no es el educativo, un proceso limitado a una edad biológica primaria y única, sino a la vida misma y en este caso a la de adulto.





El Sistema educativo está orientado de acuerdo a las etapas de crecimiento biológico (tiempo) o vida:

SISTEMA EDUCATIVO ORIENTADO A ETAPAS DE CRECIMIENTO BIOLÓGICO DEL SER HUMANO	
Paidología	Educación para niños
Hebe logia:	Educación para adolescentes
Andragogía	Se fundamenta en el hecho de que la adultez es capaz de educabilidad (es educable) y educatividad (es educadora.): educación para adultos
Gerontología:	Educación para adultos mayores (vejez).

Se considera necesario tener en cuenta los siguientes criterios para delimitar el concepto de adulto.

■ DEFINICIONES DEL ADULTO

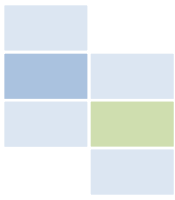
El uso social de la palabra adultez significa realidades distintas que dependen no sólo de la sociedad en la que nos movemos sino también del ámbito científico o sector social en él que lo hacemos.

Cuando se definen las distintas etapas de la vida (infancia, adolescencia, juventud) la psicología y la biología intervienen

de una forma determinante, de allí el hecho y dificultad de definir a la adultez.

La adultez, sin embargo, responde a características que no siempre están determinadas por la evolución Psicobiológica sino que tiene muchas implicaciones sociales y éticas.

La dificultad de definir la adultez de una manera estandarizada, para todos, se hace visible en las definiciones de los Organismos Internacionales.



Por ejemplo, cuando la Conferencia de Nairobi de la UNESCO, en 1976, habla de adultos, se refiere expresamente a las «personas consideradas como adultos por la sociedad a la que pertenecen».

Como se puede observar, esta forma de definir a los adultos implica la dificultad manifiesta por encontrar una misma definición homologada y universalizable a todo el mundo.

Mercén Romans y Gullem Viladot, por poner sólo algún ejemplo, dicen que «una persona se podría considerar adulta cuando ha pasado por una serie de crecimientos indispensables para ser aceptada socialmente como tal, dentro del colectivo en el que vive» (Romans y Viladot: 1998).

ETIMOLOGÍA

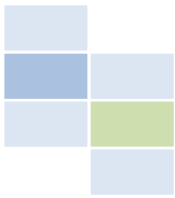
La palabra adulto viene del verbo latino *adolescere* que significa crecer. Adulto es el participio pasado de este verbo y al pie de la letra significaría el que ya ha crecido o ya ha terminado de crecer.

Éste es el sentido que ha quedado en el lenguaje popular cuando se dice que el adulto es el que «ya lo tiene o lo debería tener todo hecho».

En contraposición adolescente, que proviene del participio presente del mismo verbo, significaría el que está creciendo, el que todavía no ha llegado al final, aquel al que le queda todavía mucho por hacer y por ser.

El sentido etimológico de la palabra adulto implica una etapa de la vida estabilizada y quieta, poco dinámica y con pocas sorpresas de cambios. Algo que, paradójicamente, tiene muy poco que ver con la cultura adolescente que envuelve todo comportamiento en las sociedades actuales.

La cultura adolescente se basa en el crecimiento permanente y se caracteriza por impulsar hacia la movilidad y el desarrollo constante a todos los sectores sociales, independientemente de la edad en la que se encuentren.



Para los **juristas**, la definición de lo que es una persona adulta viene determinada por la legislación que establece la mayoría de edad. La mayoría de edad implica que un sujeto determinado puede y debe vivir y actuar en la sociedad según su propia responsabilidad y no bajo la tutela de padres o tutores. Desde el punto de vista jurídico se comienza a ser adulto a partir de una edad concreta y fijada de mutuo acuerdo por los legisladores en el cumplimiento de una cantidad de años muy determinada.

Los **sociólogos** ligan la definición de la adultez a determinadas funciones sociales que pueden ser desempeñadas físicamente por una persona como, por ejemplo, trabajar, ganarse la vida, formar una familia, independizarse de los padres, etc.

En la mayoría de las sociedades este tipo de funciones están ajustadas al requisito de ser jurídicamente adultos, pero en otras no es así; muchos niños y adolescentes se ganan la vida independientemente de sus padres;

en muchas ocasiones, incluso, son estos niños o adolescentes los que mantienen a la familia.

Desde el punto de vista sociológico se considera como rasgo de madurez de una persona el estar integrado dentro de una comunidad.

Lowe (1978) indica que la madurez es la etapa en la que las personas toman a su cargo las responsabilidades sociales e influyen en la conformación de la sociedad dirigiéndola.

Esto indica que probablemente ser adulto no se identifica simplemente con definiciones ajustadas a la edad cronológica sino a otra serie de factores más complejos.

Ponemos algunos ejemplos:

- Existen muchos jóvenes de las sociedades desarrolladas que, siendo jurídicamente mayores de edad por ley, siguen sin embargo dependiendo a todos los efectos socioeconómicos de sus padres y por el contrario, podemos encontrarnos con menores (niños



incluso) que, como hemos dicho anteriormente, se ganan la vida trabajando, aunque jurídicamente no sean adultos.

En la sociedad occidental se retrasa más la edad en que los jóvenes se independizan de los padres para formar su propia familia. Esto quiere decir que, en estas sociedades, son muchas las personas adultas que siguen viviendo con sus padres bajo el estatuto tradicional de hijos adolescentes, fenómeno casi inconcebible en otras sociedades o en otras épocas.



En unas sociedades se envejece antes que en otras y en unos momentos históricos la adultez es más larga que en otros.

A los cuarenta años se es viejo en África y, sin embargo, a los cuarenta años en Europa se es «joven».

Esto, sin embargo, no nos impide afirmar que a nivel general el cuerpo humano, como cualquier ser vivo, tiene un comienzo, un desarrollo, un deterioro y un fin. Pero el deterioro llega más tarde en unas sociedades que en otras y en unos momentos históricos que en otros.

En las sociedades europeas actuales se cuenta con dos etapas en la vejez bien caracterizadas: la denominada tercera edad (pensionistas y jubilados a partir de los 65 años) que se mantiene con una gran vitalidad y participación activa y la cuarta edad o de personas mayores que ya no pueden defenderse por sí mismas y que en las sociedades desarrolladas ocurre a partir de una media de edad de 85 años.

Para la **Pedagogía** la adultez comienza cuando, por unas razones u otras, se sale del sistema de



enseñanza media, para comenzar su actividad laboral o continuar en la Universidad, ya como un adulto.

Esta salida puede tener lugar antes de ser jurídicamente mayor de edad o varios años después de haber traspasado el límite jurídico de la mayoría de edad. En este sentido nos podemos encontrar con situaciones paradójicas en lo referido al concepto de adultez

- A una persona universitaria de veinticuatro años, mayor de edad según la ley, se le considera, desde el punto de vista pedagógico como un joven siempre y cuando no haya salido nunca del sistema de enseñanza.

Los estudiantes universitarios, aunque sean jurídicamente mayores de edad, dentro del imaginario colectivo, son sin embargo personas jóvenes.

Un estudiante universitario es pedagógicamente adulto si, después de haber salido del sistema de enseñanza, ha vuelto a entrar.

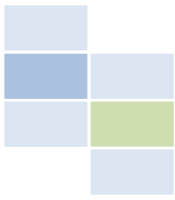
Es el caso de muchos estudiantes de las universidades de enseñanza **a distancia**.

- Otra persona de diecisiete años, que sin embargo no es mayor de edad por ley, se le puede admitir, y de hecho así se hace, en los centros de educación Universitaria

Es decir, se está considerando adulta a efectos educativos a una persona que jurídicamente no lo es.



La **psicología** emplea el término adulto como sinónimo de persona madura, con plenitud de juicio, dominio de sí mismo y estable. Sin embargo, los psicólogos no han hecho estudios excesivos sobre la adultez como etapa específica del



ciclo vital humano y sobre el concepto de estabilidad.

El concepto de estabilidad habría de cambiarse por el de equilibrio, porque también en la adultez nos encontramos con altos y bajos, avances y retrocesos, procesos de evolución y cambios tan decisivos y profundos como los de las épocas anteriores.

Los cambios siguen ocurriendo en la etapa más larga de la vida humana aunque no sean tan perceptibles ni tan rítmicos como los que ocurren en la infancia y la adolescencia, ni tampoco sean debidos a la simple y determinada maduración psicobiológica del individuo, porque también entran en juego otros factores tales como la historia personal, experiencias sociales, sucesos eventuales.

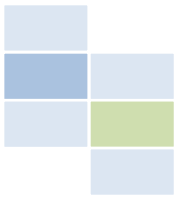
Los psicólogos genetistas han acentuado el estudio del crecimiento de los rasgos psicobiológicos para caracterizar la adultez.

Otros autores, en cambio, (Looft: 1973) consideran excesivamente pobre considerar el crecimiento psicobiológico como el determinante para identificar la presencia de la adultez puesto que otros factores como los socioeconómicos o culturales quedan relegados en esa definición.

Como dicen Neugarten y Datan (1973: 54) la relación entre edad y adultez presenta rasgos característicos muy diferentes en distintas épocas históricas de una misma sociedad y en distintas sociedades de la misma época.

Tener cuarenta años no fue lo mismo, por ejemplo, para las generaciones adultas que vivieron en la Edad Media que para las que viven en la actualidad, como tampoco es lo mismo tener, en la actualidad, treinta años en Europa que tenerlos en África.

Estos mismos autores consideran que habría que integrar tres tipos de tiempo en los estudios del desarrollo humano: el tiempo cronológico, el



tiempo social (sistema de expectativas asociadas a cada edad) y el tiempo histórico o sea la sucesión de hechos sociales, económicos, políticos y culturales en los que se encuadra la vida de las personas.

Es verdad que manejar todas estas variables complica al psicólogo la tarea de definir e identificar a las personas adultas y que, por fuerza de la inercia, estamos muy condicionados por los estudios del desarrollo humano a simplificar la adultez en torno a la única variable de la edad, pero sería preferible hablar de madureces específicas.

Erikson define varias etapas en la adultez: la joven, la madura y la vejez

La característica de la adultez joven es el amor; la de la madurez, el cuidado o la solicitud y la de la vejez, la sabiduría. La adultez, por otra parte, no es un estado quieto sino una etapa vital en movimiento y por lo tanto diferenciada entre unos momentos y otros.

Sofía Valdivieso (2004) destaca las características de la adultez

VEJEZ	Integridad vs. Desesperación: Sabiduría
MADUREZ	Procreación vs. Ensimismamiento: Cuidado
ADULTEZ JOVEN	Intimidad vs. Aislamiento: Amor

Fuente: Valdivieso (2004).

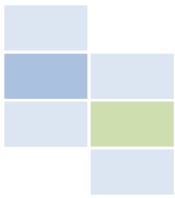


Malcolm Knowles (1990:149) entre otros, ha descrito algunos hitos de la evolución adulta que recogemos a título de ejemplo.



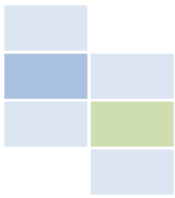
Edad Adulta joven: 18-30 años

Vocación y carrera	Hogar y vida Familiar	Desarrollo personal
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Explorar opciones de carrera ▪ Elegir una carrera ▪ Encontrar empleo ▪ Seguir un aprendizaje ▪ Trabajar ▪ Progresar en su trabajo ▪ Cambiar de empleo 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Seducir ▪ Elegir un cónyuge ▪ Prepararse para el matrimonio ▪ Fundar una familia ▪ Prepararse para tener niños ▪ Comprender a los niños ▪ Preparar a los niños para la escuela ▪ Ayudar a los niños en tareas escolares ▪ Resolver problemas familiares ▪ Gestionar un hogar ▪ Gestionar un presupuesto familiar ▪ Comprar bienes y servicios ▪ Hacer reparaciones 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aprender a leer, a escribir mejor, a hablar y a escuchar mejor. ▪ Acrecentar la cultura general ▪ Acrecentar la fe religiosa ▪ Aprender a resolver problemas ▪ Tomar mejores decisiones ▪ Tener relaciones humanas ▪ Comprenderse a sí mismo ▪ Encontrar su identidad ▪ Descubrir sus aptitudes ▪ Clarificar sus valores ▪ Comprender a los otros ▪ Aprender a auto gestionarse ▪ Gestionar conflictos
Tiempo libre	Salud	Vida social
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Elegir sus hobbies ▪ Encontrar nuevos amigos ▪ Hacerse socio de organizaciones ▪ Gestionar el tiempo libre de la familia 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mantenerse en forma ▪ Vigilar la alimentación ▪ Encontrar y utilizar los servicios médicos ▪ Prevenir accidentes ▪ Comprender las enfermedades infantiles ▪ Comprender el funcionamiento del organismo humano ▪ Adoptar un estilo de vida sano ▪ Reconocer los síntomas de enfermedades físicas y mentales 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Entrar en contacto con la escuela y los profesores. ▪ Conocer los recursos de la comunidad ▪ Aprender a buscar ayudas ▪ Interesarse en lo que pasa en el mundo ▪ Llevar una acción social ▪ Organizar actividades sociales para los jóvenes



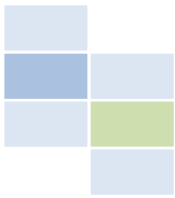
Edad Adulta media: 30-65 años

<p>Vocación y carrera</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Seguir un aprendizaje mas desarrollado ▪ Supervisar a otros ▪ Cambiar de carrera ▪ Hacer frente al paro ▪ Prever el retiro para las madres de familia ▪ Comenzar un segunda carrera 	<p>Hogar y vida Familiar</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ayudar a su cónyuge ▪ Adaptarse al envejecimiento de sus padres ▪ Aprender a cocinar para dos ▪ Prever el retiro 	<p>Desarrollo personal</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Encontrar nuevos centros de interés ▪ No caer en la rutina ▪ Encontrar compensaciones a los cambios ▪ Aceptar el cambio ▪ Aprender a sobrellevar las crisis ▪ Tener una percepción realista del tiempo.
<p>Tiempo libre</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Encontrar hobbies que ocupen poco tiempo ▪ Alargar el horizonte cultural ▪ Adquirir nuevas competencias recreativas ▪ Encontrar nuevos amigos ▪ Comprometerse en nuevas organizaciones ▪ Organizar actividades recreativas para dos 	<p>Salud</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Adaptarse a los cambios fisiológicos ▪ Cambiar de alimentación ▪ Controlar su peso ▪ Hacer ejercicio ▪ Pasar revisiones médicas anuales ▪ Compensar las faltas de energía y debilitamiento de sus fuerzas 	<p>Vida social</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Comprometerse más socialmente ▪ Asumir el role de dirección en las asociaciones ▪ Trabajar para el bienestar de los otros ▪ Organizar actividades para mejorar la vida social



Edad adulta tardía: 65 años y más

Edad adulta tardía: 65 años y más		
<p>Vocación y carrera</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Adaptarse al retiro ▪ Encontrar maneras nueva de ser útil ▪ Aceptar la seguridad social, la asistencia médica y la ayuda social 	<p>Hogar y vida Familiar</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Adaptarse a unos ingresos reducidos ▪ Adaptarse a un nuevo ritmo de vida ▪ Afrontar la muerte del conyugue ▪ Aprender a vivir sólo ▪ Ocuparse de los nietos ▪ Establecer nuevos lazos íntimos ▪ Organizar sus bienes 	<p>Desarrollo personal</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Desarrollar aptitudes compensadoras ▪ Aceptar el proceso de envejecimiento ▪ Revisar los valores ▪ Mantener perspectivas de futuro ▪ Mantener la moral ▪ Mantenerse a la escucha de los jóvenes ▪ Mantenerse con curiosidad ▪ Mantener espíritu abierto ▪ Tener una nueva percepción del tiempo ▪ Prepararse para morir
<p>Tiempo libre</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Establecer lazos con personas de tercera edad ▪ Encontrar nuevos hobbies ▪ Adquirir nuevas competencias recreativas ▪ Elaborar un programa de recreo equilibrado 	<p>Salud</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Adaptarse a la falta de fuerzas y de su salud ▪ Cambiar alimentación ▪ Pasar regularmente revisiones médicas ▪ Hacer un poco de ejercicio ▪ Utilizar las medicinas con precaución ▪ Aprender a gestionar el stress 	<p>Vida social</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Trabajar para mejorar las condiciones de vida de las personas de condiciones menos favorecidas que las suyas. Trabajo Social ▪ Hacer benevolencia ▪ Guardar contacto con las asociaciones



En la Andragogía el acto educativo se basa en los principios éticos que dan sentido real y verdadero a la formación de una conducta honesta, responsable y solidaria, con el fin de posibilitar en el hombre el auto-aprendizaje y el auto-proyectarse, mediante el desarrollo de una conciencia plena de sus capacidades.

La educación Andragógica le permite al participante valorar los grados de libertad y creatividad que se van generando en su conducta y en sus relaciones con los demás, al mismo tiempo que adquiere experiencias que lo harán más espontáneo, menos inhibido y más independiente.



- Enriquecer los conocimientos que poseen los actores para abrir nuevas perspectivas en su vida social profesional y cultural.
- Estimular y ayudar al proceso de autorrealización mediante una adecuada preparación intelectual, profesional y social.
- Promover la integración de los adultos a la sociedad mediante el desarrollo de una conciencia holista que le permita comprender, cooperar y convivir pacíficamente con sus semejantes y con la naturaleza.

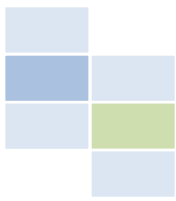
PRINCIPIOS DE LA ANDRAGOGÍA

La Andragogía consta de ocho principios:

- Dos generales
- Seis específicos



PRINCIPIOS DE LA ANDRAGOGÍA	
PRINCIPIOS GENERALES	
HORIZONTALIDAD	PARTICIPACION
<p>Permite a los participantes y al Docente mantener una interacción en su condición de adultos, en la que aprenden, se respetan mutuamente y valoran la experiencia de cada uno en un proceso educativo de continuo enriquecimiento y realimentación.</p>	<p>Adam (1987), es “la acción de tomar decisiones en conjunto, tomar parte con otros en la ejecución de una tarea determinada”.</p> <p>Para el logro de resultados efectivos la participación requiere de: madurez, reflexión, actividad crítica y constructiva, interacción, confrontación de ideas y experiencias, creatividad, comunicación y realimentación constante y permanente.</p>
PRINCIPIOS ESPECÍFICOS	
<p>1. Necesidad de conocer al adulto Conocer las condiciones socioeconómicas y afectivas de los adultos es vital para determinar sus reales necesidades de aprendizaje</p>	<p>2. Auto-concepto El adulto es capaz de dirigir su vida y de conformar su entorno sobre bases razonables, limitaciones, deseos, fortalezas, compromisos y necesidades.</p>
<p>3. Experiencia previa Los adultos han acumulado experiencias previas que les sirven como recursos de aprendizaje, así como una amplia plataforma de la que logran relacionar y adaptar nuevos aprendizajes</p>	<p>4. Disposición para aprender Los adultos están dispuestos a aprender para cumplir con sus papeles en la sociedad como líderes, trabajadores, esposos (-as), padres o madres. Su rapidez para aprender se orienta cada vez más hacia las tareas y responsabilidades sociales.</p>
<p>5. Inclínación al aprendizaje Basado en solución de problemas Los adultos tienen una tendencia a mantener una orientación centrada en problemas, decisiones, situaciones y mejoras permanentes.</p>	<p>6. Motivación para aprender Como una forma de progresar en la vida. La persona adulta siente el deseo de aprender en función de todo aquello que le interesa y piensa que debe responder con acierto a las variadas exigencias que le impone la compleja sociedad en la cual interactúa.</p>



■ EL ADULTO EN SITUACIÓN DE APRENDIZAJE

El ser humano anhela alcanzar objetivos y metas que le permitan integrarse a la sociedad, este anhelo lo lleva a educarse de una forma permanente, activa y organizada durante toda su vida, debido a las condiciones cambiantes del mundo que modifican aceleradamente sus entornos.

El adulto está consciente de la necesidad de continuar aprendiendo constantemente, por lo que busca oportunidades de aprendizaje de acuerdo con sus necesidades.

El ser humano se hace adulto a través de un complejo proceso de integración de sus condiciones biológicas, psicológicas y sociales.

La plenitud vital comúnmente se suele definir como la capacidad del adulto de procrear, de participar activamente en el trabajo productivo, de asumir con seguridad y entereza sus responsabilidades y

de ejercer con firmeza, decisión y adecuada conciencia, sus derechos y los de su grupo social.

Desde la perspectiva del Aprendizaje, muchos de los autores coinciden en que la edad adulta se puede dividir en tres fases e ilustran algunas de sus características más importantes:

- **Temprana (18 a 30 años).** Es común que en esta fase el adulto seleccione una carrera u oficio, complete la educación formal, se integre al mundo del trabajo, forme una familia, eduque a los hijos, asuma una responsabilidad civil y seleccione un grupo social compatible. En general, en este período existe fundamentalmente una búsqueda de estabilidad emocional y afectiva, laboral y social como base para formar una familia. En contraparte, la confusión del rol, la inestabilidad afectivo-emocional, la incapacidad de establecer relaciones de pareja estables, y la dependencia del hogar paterno, pueden retrasar indefinidamente los perfiles de esta etapa.



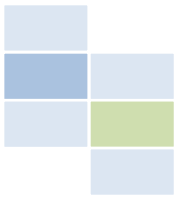
- **Media (30 a 55 años).** Ascender en su carrera u oficio, buscar nuevas formas de aprender para responder más a sus necesidades personales profesionales y laborales, mantener un nivel de vida económico, y aceptar y adaptarse a los cambios fisiológicos de la mediana edad.

- **Tardía (de 55 años en adelante).** Es una fase de adaptación a los cambios corporales. Este período de la vida se caracteriza por un resurgimiento de la estabilidad, de la creatividad y la productividad encaminada a brindar la propia experiencia y vivencias al servicio de los demás. Esta etapa constituye una segunda oportunidad en donde los hombres se permiten ser más sensibles y afectuosos, y las mujeres, más productivas. Este período de la vida es lo que comúnmente llamamos “la edad dorada”, y que muchos describen como “los mejores años de mi vida”. Existe la satisfacción de la “misión cumplida” con los hijos, con los propios padres y ancestros, y con el trabajo o profesión, lo cual se

acompaña de una sensación de plenitud.

A pesar de que se analizó previamente las edades de los adultos y su ubicación desde varias perspectivas, la edad debe ser considerada como un aspecto de vital importancia en la planificación de los programas para adultos Universitario, ya que las necesidades son diferentes según la edad del grupo de participantes





EL ANDRAGOGO-MEDIADOR-FACILITADOR

El andragogo es un educador que, conociendo al adulto que aprende, es capaz de crear ambientes educativos propicios para su aprendizaje.

Por lo general, al educador o andragogo se le denomina facilitador, Tutor o mediador.

Una de sus mayores responsabilidades es ayudar a los participantes a desarrollar competencias para su mejor desempeño en su vida personal, profesional o laboral.

El facilitador, además de conocer una amplia variedad de recursos, debe ser capaz de seleccionar aquellas estrategias y métodos más apropiados al grupo de adultos comprometidos a la situación de aprendizaje determinada, con el fin de crear un ambiente adecuado para lograr los resultados esperados.

En este sentido, el andragogo deja de ser el instructor y se convierte en un promotor que incentiva el aprendizaje.

Desempeña diversas funciones como tutor, mentor, agente de sensibilización, motivación, generador de cambio, entre otros. El andragogo facilita las interacciones interpersonales y organiza la actividad educativa.

Desde el punto de vista holístico, como mediador incentiva el aprendizaje, es promotor de vida, promociona la curiosidad por el conocimiento, no con el fin de aprobar y sobresalir, sino por la necesidad de indagar, de descubrir y explorar.

Para ello, es necesaria la apertura de pensamiento para la creatividad, pues a partir de cada una de las percepciones, del lente con que



cada uno mire la realidad, se pueden obtener diversos puntos de vista, alternativas e ideas acerca del tema en estudio.

La Andragogía proporciona la oportunidad para que el adulto que decide aprender, participe activamente en su propio aprendizaje e intervenga en la planificación, programación, realización y evaluación de las actividades educativas en condiciones de igualdad con sus compañeros participantes y con el facilitador, lo cual, conjuntamente con un ambiente de aprendizaje adecuado, determinan lo que podría llamarse una buena **PRAXIS⁴ ANDRAGÓGICA.**

Planificar es definir orientaciones para guiar una acción, organizar las partes y seleccionar los medios para realizarla. Por esta razón todo facilitador que está a cargo del evento debe contar con un diseño curricular para dicho evento. El

diseño curricular es un documento, que se elabora en forma participativa entre facilitadores, los especialistas que van a presentar temas en el evento y representantes de los participantes.

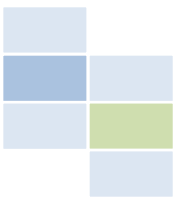
Constituye el marco de referencia para desarrollar el evento.

El andragogo es un educador que, conociendo al adulto que aprende, es capaz de crear ambientes educativos propicios para su aprendizaje.

Por lo general, al educador de adultos o Andragogo se le denomina facilitador o mediador.

Una de sus mayores responsabilidades es ayudar a los participantes adultos a desarrollar competencias para su mejor desempeño en su vida personal, profesional o laboral.

⁴ Praxis: Práctica, en oposición a teoría o Teórica .Rae. Vigésima edición



Los adultos se comprometen a aprender cuando los métodos y objetivos se consideran realistas e importantes y se perciben con utilidad inmediata.

- *El aprendizaje de adultos tiene siempre una implicación personal que deriva en un mayor desarrollo personal o profesional.*
- *Los adultos desean tener autonomía y ser tomados en cuenta en la selección de objetivos, contenidos, actividades y evaluaciones.*
- *La motivación de los adultos para aprender es interna; lo que se puede hacer es animar y crear las condiciones que promuevan lo que ya existe en los adultos.*
- *El aprendizaje adulto se fomenta mediante conductas y actividades y evaluaciones de formación en las que se demuestre respeto, confianza y preocupación por el que aprende.*

■ ESTILOS DE APRENDIZAJE

En realidad aprendemos a través de todos nuestros sentidos y en ellos se guarda cierta memoria para reconocer los efectos del medio.

Es importante que el aprendiente conozca su estilo de aprendizaje más estimulado y que el docente contemple diversas estrategias que garanticen el aprendizaje por medio de todos los sentidos.

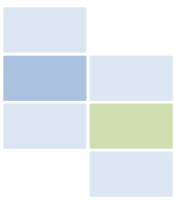
Existen tres modalidades perceptuales básicas que utilizamos para aprender

- Visual, se aprende observando
- Auditiva, se aprende escuchando
- Kinestésica, se aprende haciendo

A continuación se sugieren algunas estrategias, técnicas y recursos para aprender que favorecen los tres diferentes estilos mencionados.

Se deben explotar principalmente aquellas que estén más acordes con el estilo de aprendizaje de cada persona en particular, pero es importante trabajar también en los otros estilos para explotar al máximo el potencial del aprendiente:

- **Visuales:** ilustraciones, fotografías, mapas, diagramas, esquemas, lectura silenciosa, claves visuales, lecciones en la pizarra, periódicos, películas, carteles, entre otras.



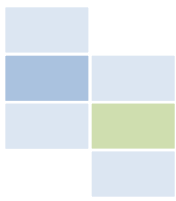
- **Auditivas:** grabaciones, lectura oral, debates, discusiones, lectura interpretativa, casetes de audio, entrevistas, concierto, reportes orales, paneles, lluvia de ideas, preguntas orales.



- **Kinestésicas:** tocar, sentir o medir: objetos, texturas, pesos, temperaturas, presiones, distancias, longitudes, etc. Escribir o copiar: problemas, notas, dibujos, cuadros, diagramas, hacer esquemas, subrayar.

Hacer o utilizar: juegos, presentaciones, dramáticas, giras experimentos, ejercicios físicos, pantomimas, modelos, collages, diarios, pinturas, boletines, mapas.





■ LA EVALUACIÓN ANDRAGÓGICA



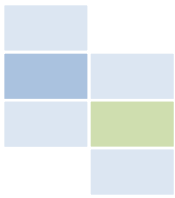
A diferencia de la evaluación tradicional que se aplica a los niños y adolescentes centrada en el contenido, la evaluación en la Andragogía consiste en un proceso mediante el cual el facilitador y los participantes determinan el grado cualitativo y cuantitativo de logro de los objetivos de aprendizaje formulados dentro de los cursos, talleres, demostraciones o días de campo.

La evaluación está centrada en el participante y en la comprensión que este logra de sus propias transformaciones, para un mejor desempeño en la vida social y en el mundo del trabajo.

La evaluación Andragógica es crítica, ya que requiere la **autoevaluación** del participante y la **coevaluación** del grupo y del facilitador.

En este sentido, la evaluación Andragógica es de carácter bidireccional, ya que en su proceso de maduración e interacción con el entorno, el adulto está en capacidad de aceptar o rechazar las ideas, dialogar y tomar decisiones sobre su propio destino.

Así la evaluación se convierte en una herramienta para fortalecer el diálogo y tomar conciencia acerca de una situación específica.



A diferencia de los niños, el tiempo les ha permitido a los adultos desarrollar diferentes habilidades específicas para:

- **CONFRONTAR EXPERIENCIAS**

El adulto confronta experiencias de acuerdo con lo que saben, lo que han vivido, sus acciones y sentimientos, desaparece la diferencia marcada entre educando y educador. Ambos son adultos con experiencias previas significativas, quienes en igualdad de condiciones participan del proceso de aprendizaje

El tradicional concepto de que uno enseña y otro aprende, uno sabe y otro ignora, teóricamente deja de existir traducirse en una acción recíproca.

Para ello se requiere de una comunicación dual entre el aprendiente y el mediador o facilitador, donde indiscutiblemente los papeles se invierten constantemente, pues todos aprenden, unos de otros, en un

sistema donde cada uno de sus elementos entra en contacto con las nuevas exigencias del contexto, del momento y de los ideales que cada uno de los sujetos posea.

- **APLICAR LA RACIONALIDAD**

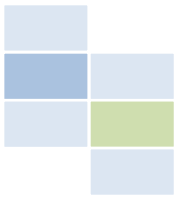
Se basa en la creación de elementos de juicio para reflexionar sobre los contenidos y aplicarlos a la realidad de su entorno.

- **CAPACIDAD DE ABSTRACCIÓN**

El pensamiento lógico, también se hace presente, el adulto tiene conciencia lógica y dialéctica⁵, sabe por qué estudia y puede fácilmente apreciar de forma inductiva o deductiva las consecuencias del acto educativo.

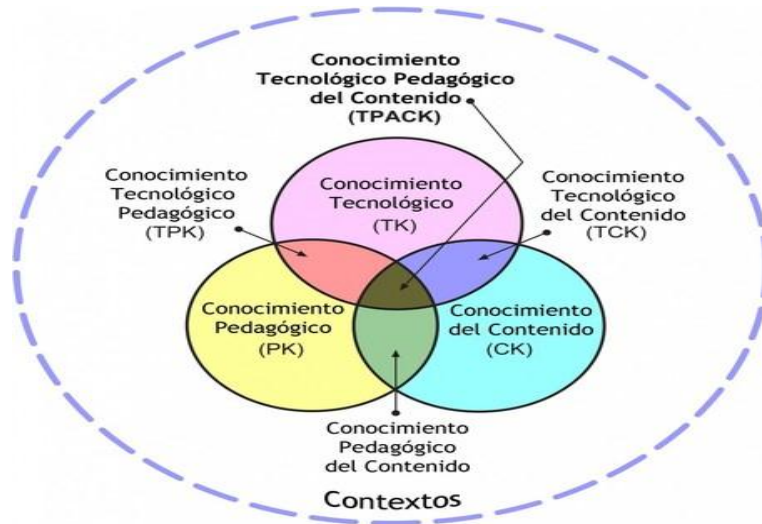
El adulto promueve su educación, la planifica y la realiza en función de necesidades e intereses inmediatos y con el fin de consolidar su porvenir.

⁵ Dialéctica: Fil. En la doctrina platónica, proceso intelectual que permite llegar, a través del significado de las palabras, a las realidades trascendentales o ideas del mundo inteligible.



•INTEGRAR NUEVOS CONOCIMIENTOS

Por medio del proceso de confrontación de experiencias y abstracciones, el adulto integra a su propia vida y a su medio social las nuevas experiencias que va adquiriendo en los programas de educación permanente. Este proceso de integración y aplicación tiene un carácter funcional que asegura, aumenta y diversifica las motivaciones y vivencias que modifican la conducta evolutiva del adulto.



La Andragogía nos ofrece una alternativa para desarrollar programas de educación continua centrada en las necesidades actuales y futuras de los participantes

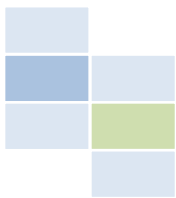
Las técnicas de enseñanza constituyen recursos de la Educación; son los vehículos de realización ordenada, metódica y adecuada de la misma. Tienen por objeto hacer más eficiente la dirección del aprendizaje, su aplicación permite elaborar los conocimientos, adquirir las habilidades e incorporados con menor esfuerzo en la cátedra.

La forma de utilizar los recursos didácticos para un efectivización del aprendizaje en el educando, será creatividad y aporte personal del Docente, pero a través de la implementación de ciertas técnicas, podrá lograr resultados del aprendizaje favorables.

La iniciación del aprendizaje en el aula de clase, requiere de ciertos procesos⁶ que deben ser considerados para lograr la apertura de un espacio grato, democrático, y participativo, listo para el aprendizaje



⁶ Proceso: Acción sinérgica de la Comunidad Educativa que gestiona dinámica, corresponsable y pertinentemente elementos curriculares, planificativos y administrativos



■ TÉCNICAS DE INICIO DE CLASES

Propicie un ambiente de seguridad y de participación. Inicialmente puede existir resistencia porque probablemente no se conocen entre sí, o por que inicia un semestre o tomará una materia nueva.

Puede existir en un principio una distancia con el docente sobre todo por las expectativas que tienen con la cátedra.

No asuma porque ve una o más caras conocidas, no debe propiciar esta etapa de iniciación, sobre todo se requieren dinámicas de “rompe hielo” o sesiones de calentamiento, cuyo propósito es que desde el inicio los asistentes se conozcan y

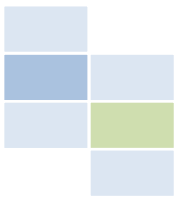
Las sesiones de “rompehielo” o calentamiento no solo sirven para integrar a los participantes, sino también para comenzar a desarrollar la capacidad de comunicación entre los integrantes del grupo y así desarrollar confianza.

puedan establecer mecanismos de confianza para estimular su participación en las siguientes actividades del taller o seminario.

Se debe regular el tiempo de las presentaciones para completar el ejercicio entre 30 y 40 minutos.

CONSEJOS PRÁCTICOS DE INICIO DE CLASES

- Preséntese.
- Respete a las personas.
- Sea amable.
- Anímelos a participar.
- Escuche con genuino interés.
- Sea sensible.
- Mire, escuche y aprenda.
- Acepte sus errores y aprenda de ellos.
- Desaprenda, cuestione sus propios paradigmas.
- Sea honesto.
- No tema improvisar, sea espontáneo.
- Mantenga el buen humor.
- Sea creativo, invente, corra riesgos.



■ TÉCNICAS DE INICIACIÓN

En cualquiera de las dinámicas que se utilice, se espera conocer algunos aspectos básicos de los participantes e identificar sus expectativas para la conformación de un ambiente propicio para el desarrollo del taller.

Para que se puedan propiciar aprendizajes más significativos, es necesario proponer actividades para que los participantes reflexionen sobre la importancia y aplicación del tema tratado.

Además, las situaciones que se diseñen deben tener como referencia el contexto de trabajo real de los participantes. De esta forma, se facilitará la recuperación de su experiencia y la construcción de nuevos conocimientos.

De manera general, se debe buscar que en las situaciones de aprendizaje:

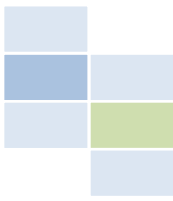
- Se consideren los diferentes estilos y ritmos de aprendizaje.
- Se privilegie el aprender haciendo, mediante la construcción del propio

aprendizaje, de manera que los participantes puedan desarrollar habilidades para la aplicación concreta del tema en estudio.

- Se reconozcan los aprendizajes previos.
- Se establezcan vínculos entre la capacitación y las situaciones reales de trabajo.

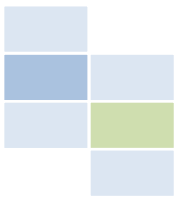
A pesar del entusiasmo del Profesor capacitador, extensionista o facilitador para estimular la participación activa de los participantes, el éxito dependerá de la forma como se organicen las actividades y se promueva la participación para alcanzar el aprendizaje deseado.

Desde el inicio mantenga el contacto visual con el grupo, ya que evita el distanciamiento y contribuye a que sus miembros se sientan tomados en cuenta. Rehuir la mirada provoca rechazo y temor en los asistentes. Por el contrario, mantener el contacto visual facilita la creación de un clima armónico y permite estar alerta ante cualquier situación imprevista.



TÉCNICAS DE INICIACIÓN O DE CALENTAMIENTO

TÉCNICA	PROCEDIMIENTO
CONOCER Y SALUDAR	<ul style="list-style-type: none"> • Por cinco minutos los participantes se movilizarán por el salón y saludarán al mayor número de personas, por lo menos cinco. • Van a dar la mano a quienes conozcan por primera vez y un abrazo a sus viejos amigos. • Una vez completado el saludo, cada uno de los miembros se presenta al grupo.
CADENA HUMANA	<ul style="list-style-type: none"> • Los participantes se colocan en dos filas frente a frente. • Cuando el facilitador o facilitadora diga: “ahora” deben presentarse, sentarse o saludarse con la persona que tienen al frente. Para esto van a tener cinco minutos. • Se pone énfasis en el nombre, la profesión y las expectativas que tiene de la actividad • Una vez completado el intercambio de información, uno de los miembros de la pareja presenta a su compañero o compañera al grupo y viceversa.
CATEGORÍAS	<ul style="list-style-type: none"> • Se forman grupos por categorías para saludarse, presentarse y compartir intereses afines. • Cada participante elige una de las siguientes categorías: Categoría 1: Solteros y solteras Categoría 2: Deportistas Categoría 3: Lectores Categoría 4: Defensores de la naturaleza • Los y las integrantes de cada categoría se reúnen por cinco minutos para conversar libremente. Si alguno pertenece a más de dos categorías, puede escoger cualquiera de ellas. • Una vez completado el intercambio de información, se presentan los miembros de cada sub-grupo a todos los miembros del grupo.



TÉCNICA TEMORES Y ESPERANZA

OBJETIVO: <ul style="list-style-type: none">▪ Concienciar al grupo, al inicio del curso, sobre sus motivaciones, deseos y esperanzas, sus angustias y temores	PARTICIPANTES: Formar grupos de 25 a 30 personas.
	TIEMPO: Treinta minutos aproximadamente.
	MATERIALES: hojas en blanco, marcadores, pizarrón
	LUGAR: Salón de Clases

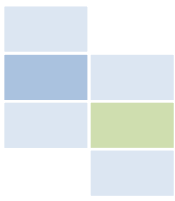
PROCESO/METODOLOGÍA

Metodología de trabajo:

En este ejercicio todos podrán expresar temores y esperanzas para ello:

1. Se forman subgrupos de 5 o 7 personas.
2. Se da a cada subgrupo una hoja en blanco, se nombra un secretario que tomara nota de los temores y esperanzas de cada subgrupo.
3. A continuación el docente pide que en cada subgrupo se vayan expresando los temores y esperanzas ante el nuevo curso y lo anoten en la hoja que han recibido. Van a tener para ello uno 7 minutos.
4. Pasado ese tiempo, se forma de nuevo el grupo grande para que cada subgrupo relate lo que haya ido anotando.
5. El docente hace un resumen en la pizarra y observará que probablemente los temores y las esperanzas de los subgrupos son coincidentes o reductibles a dos o tres.
6. El ejercicio puede continuar como sigue:

El docente pide que se formen de nuevo los subgrupos y cada uno de ellos estudiara más profundamente uno de los temores o esperanzas del grupo, sus características, sus manifestaciones, etc. Cuando lo hagan, vuelto a recomponerse el grupo grande, uno de los miembros de cada subgrupo deberá personalizar el temor o la esperanza que hayan estudiado en su subgrupo; deberá vivenciar antes los demás, y hacerles sentir, ese temor o esa esperanza.



■ FINES DE LAS TÉCNICAS

Los fines de las técnicas de capacitación corresponden a los siguientes:

- Proveer de información o material introductorio a los participantes.
- Motivar el análisis y la reflexión de los temas presentados.
- Generar discusión y debate.
- Fomentar la construcción del conocimiento.
- Formular conclusiones y acuerdos.
- Presentar resultados.

■ TÉCNICAS PARA EL DESARROLLO DE UN TALLER, SEMINARIO O ESPACIO DE REFLEXIÓN

A continuación se presentan diversas técnicas que serán de gran utilidad para el facilitador en el desarrollo de un taller, seminario o cualquier otro espacio de aprendizaje.

Es muy importante que usted las conozca y las domine, se debe evitar la improvisación, para lo cual

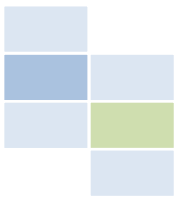
se recomienda practicar las técnicas antes de ser aplicadas en un grupo.



■ Presentación de un tema específico

Estas presentaciones pueden estar a cargo del Docente, Tutor, invitados o los estudiantes y son útiles para informar a los participantes sobre tendencias, medios, problemáticas, experiencias exitosas o lecciones aprendidas. Generalmente tienen una duración de una hora y se apoyan con materiales audiovisuales.

Para que las exposiciones sean más beneficiosas, inmediatamente después de las presentaciones los



participantes se deben organizar en pequeños grupos para un análisis detallado del tema en estudio, discusiones grupales y posibles conclusiones.

Con el fin de lograr la participación de todos los grupos, se debe solicitar a cada subgrupo que elija un coordinador, quien controlará el uso del tiempo.

Se designará otro miembro para que tome notas que posteriormente serán reportadas en el plenario. Se recomienda, además, elaborar una guía de trabajo para el trabajo en pequeños grupos.

Existen diferentes formas de organizar los grupos de acuerdo con los objetivos que se quieren lograr. A continuación se presentan las tres formas más frecuentes:

a) Grupos con tema único:

Los participantes se forman en grupos de cinco a ocho miembros cada uno. El facilitador presenta la pregunta o el problema que será discutido en cada grupo por un período determinado.

El coordinador modera la discusión, controla el tiempo y anima al grupo hacia el logro del objetivo. También se nombra un relator para que escriba los principales acuerdos, quien los resume y luego los presenta a todos los participantes.

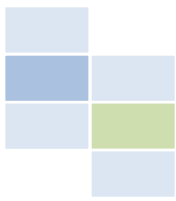
Terminado el tiempo de discusión, los sub-grupos se reúnen en asamblea y los relatores correspondientes presentan sus conclusiones. Estas pueden resumirse en el pizarrón, en láminas de papel o en presentaciones de PowerPoint. El ejercicio termina con una discusión plenaria.

b) Grupos con diferentes Temas:

Cada grupo recibe una pregunta o un tema diferente para su discusión. El procedimiento es igual al anterior.

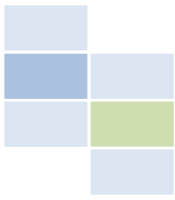
c) Grupos con tema único y análisis de dimensiones diferentes:

En este caso, el tema asignado a cada grupo puede ser el mismo, pero la forma de abordarlo es diferente.



Cada uno de los grupos trabaja una dimensión diferente. Cualquiera que sea la forma como se organicen los grupos y la asignación de los temas o dimensiones, se recomienda presentar una guía escrita de trabajo para la debida orientación de los participantes. Así se aprovecha mejor el tiempo al minimizar la cantidad de aclaraciones sobre lo que se espera de la dinámica.

ACTIVIDADES QUE PROMUEVEN EL APRENDIZAJE		
INSTRUCCION	ACTIVIDAD	
Observen	<ol style="list-style-type: none"> 1. Excursiones y visitas 2. Exámenes de objetos reales 3. Comparaciones de objetos 4. Revisión de planos y diagramas 5. Visitas a experiencias exitosas 	<ol style="list-style-type: none"> 6. Uso de instrumentos de observación 7. Observación del manejo de máquinas, de animales o instalaciones e Infraestructura 8. Síntesis escrita de lo observado 9.
Analicen	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diagnóstico de situaciones 2. Estudio de casos 3. Discusión dirigida 4. Panel de discusión o debate 	<ol style="list-style-type: none"> 5. Pregunta circular 6. Análisis de resultados 7. Estudio dirigido 8. Comparación de métodos
Teoricen	<ol style="list-style-type: none"> 1. Investigación mediante diferentes métodos en la comunidad 2. Preparación de instrumentos para recolectar datos 3. Resumen del resultado de las encuestas 	<ol style="list-style-type: none"> 4. Preparación de ponencias para congresos o reuniones. 5. Reflexión individual o en grupo 6. Conclusiones con agricultores exitosos
Sinteticen	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lluvia de ideas 2. Resúmenes 3. Redacción de informes 4. 4. Formulación de conclusiones 	<ol style="list-style-type: none"> 5. Preparación y análisis de estudios de casos 6. Propuesta para la solución de problemas 7. Resúmenes orales 8.
Apliquen	<ol style="list-style-type: none"> 1. Elaboración y desarrollo de proyectos 2. Aplicación de los resultados de la investigación 3. Aplicación de nuevas metodologías de producción 4. Aplicación de prácticas culturales 	<ol style="list-style-type: none"> 5. Construcción de modelos y maquetas 6. Cálculo de costos 7. Servicio directo a los productores



Trabajo en grupo con la Técnica PHILLIPS 66

Esta técnica es una dinámica de grupo educativa creada por J. Donald Phillips.

Su función es motivar a la discusión ordenada entre los participantes y posibilitar un intercambio de puntos de vista.

Consiste en la división de un grupo en pequeños subgrupos de seis participantes cada uno, los cuales discuten un asunto durante seis minutos. Al cabo de este período, se intenta hacer una puesta en común.

Esta técnica permite que se desarrolle la capacidad de síntesis; contribuye a que se supere el temor a hablar ante compañeros; fomenta el sentido de responsabilidad y estimula la participación de todos los miembros del grupo.

a) El Docente formula la pregunta o el tema que se va a discutir e invitará al resto de los participantes para que formen grupos de seis personas.

b) Los participantes deben conocer el objetivo de la discusión para estar preparados y ser breves en sus intervenciones.

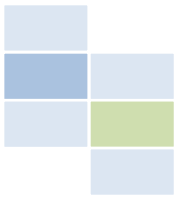
c) Se da un minuto para que cada grupo elija un líder y un secretario o relator.

d) Se aclara que cada grupo tiene seis minutos para discutir el tema o responder la pregunta planteada.

e) El líder de cada grupo controlará el tiempo y permitirá que cada integrante manifieste su punto de vista durante un minuto, mientras que el secretario toma nota de las conclusiones.

f) Al finalizar el lapso de discusión en los grupos, el facilitador solicitará a los secretarios la lectura de las conclusiones obtenidas en cada equipo.

g) Al final, cada secretario del grupo resume las respuestas de cada participante y se reúne con los cinco representantes y vuelve a formar un grupo de seis personas, que por seis minutos más, discutirán el



mismo asunto, hasta que se llegue a una conclusión general.

Nota: Si el tema es complejo, pueden darse hasta 10 minutos más de tiempo a cada grupo y cada participante para que expresen su opinión en dos o tres minutos.

Técnicas Phillips 66



Sesiones Plenarias

Para que el trabajo de los subgrupos sea más beneficioso, inmediatamente después de que estos hayan finalizado, se debe convocar a una sesión plenaria, donde los relatores presenten los resultados y así todo el grupo conozca lo compartido en los pequeños grupos.

A pesar de ser una metodología muy valiosa, requiere que sea muy bien dirigida.

Para ello se deben escribir las reglas de participación y aclararlas desde el inicio, con el fin de asignar tiempos y responsables y así evitar que unos pocos monopolicen las discusiones.

Reglas de interacción entre los participantes

Es importante delimitar la forma como se espera que los participantes interactúen. Para ello se establecen diversas reglas, que pueden ser muy básicas, como evitar críticas personales, o más complejas, como las que tienen que ver con toma de decisiones. Para ello es importante que los facilitadores formalmente estipulen las reglas por escrito, y las distribuyan y discutan entre los participantes.

Las reglas deben ser formuladas de la forma más simple y clara posible; lo importante es que siempre se cumplan.



TIPOS DE REGLAS	DETALLE TÉCNICA PILLIPS 66
<p>Reglas de interacción entre los participantes</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Evitar críticas personales. • Evitar interrumpir a otros participantes. • Tratar a todos los participantes con respeto. • Acordar el significado de las palabras o términos importantes. • Mantener la discusión centrada en el tema. • Limitar las intervenciones de los participantes en minutos (ej. cada participante tiene derecho a participar por un máximo de 3 minutos).
<p>Reglas de logística</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Llegar puntualmente a las sesiones de trabajo. • Atender el 100% de la actividad. • Apagar los teléfonos celulares. • Evitar salir y entrar constantemente.
<p>Reglas para la toma de decisiones</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Voto por mayoría. • No requerir unanimidad para que las decisiones sean aprobadas. • Permitir a los participantes abstenerse para que puedan llegar a un acuerdo.

Socio drama

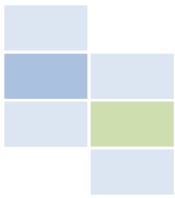
El socio Drama puede definirse como la representación dramatizada de un problema concerniente a los miembros del grupo, con el fin de obtener una vivencia más exacta de la situación y encontrar una solución adecuada.

Se usa para presentar situaciones problemáticas, ideas contrapuestas, actuaciones contradictorias, para

luego suscitar la discusión y la profundización del tema.

Es de gran utilidad como estímulo, para dar comienzo a la discusión de un problema, caso en el cual es preferible preparar el Socio drama con anticipación y con la ayuda de un grupo previamente seleccionado.

Otro uso del socio drama se refiere a la profundización de temas previamente tratados, con el fin de



concretar en situaciones reales las ideas, las motivaciones, y los principales temas de la discusión.

La representación teatral deja la inquietud para profundizar más en nuevos aspectos.

Al utilizar esta técnica el grupo debe tener presente que el socio drama no es una comedia para hacer reír, ni una obra teatral perfecta, asimismo no debe presentar la solución al problema expuesto. Las representaciones deben ser breves y evitar digresiones en diálogos que desvían la atención del público

Este juego de roles debe manejarse de una forma cuidadosa para evitar que las situaciones se salgan de control.

El socio Drama tiene por lo menos tres objetivos:

- a)** Proveer elementos para analizar un tema, basado en situaciones o hechos de la vida real.
- b)** Identificar las causas y efectos de hechos o situaciones de la vida cotidiana.

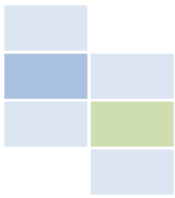
- c)** Conocer la realidad de los participantes, por lo que se considera un instrumento proyectivo.

Técnica de Sociodrama



Para realizar un socio drama, se deben considerar los siguientes aspectos básicos:

- Se representa algún hecho o situación de la vida real en un espacio físico y con un público involucrado. Puede ser una breve representación teatral con temáticas pertinentes a los participantes de la actividad de capacitación.
- El objetivo es mostrar situaciones con las que los participantes se podrían identificar, problemas en el ambiente de la clase, conflictos



Etapas para la realización técnica de un Socio Drama	
Pasos	Características
Temática	Definir con claridad el tema que se va a presentar y las razones de la dinámica.
Lluvia de ideas	Las personas que participarán en la representación deben dialogar previamente sobre el tema: ¿Cómo lo vivimos? ¿Cómo lo entendemos?
Guion argumental	Con la información recogida en la lluvia de ideas, se elabora la historia o el argumento del socio Drama. Se ordenan los hechos y las situaciones que se han planteado en la conversación previa y se distribuyen los personajes necesarios según el tema elegido. Luego se decide cómo se va a cerrar la historia.
Presentación	Luego de estos tres pasos, se realiza la representación propiamente.
Análisis y resumen	Después de la presentación, se realiza un análisis profundo en un ambiente flexible y transparente.

entre grupos o dentro del mismo grupo de trabajo, o entre otros.

- Posteriormente el grupo efectúa un análisis del tema representado.

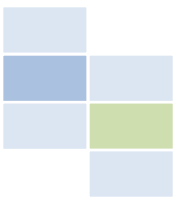
Esta técnica es dinámica y muy útil como diagnóstico para iniciar el estudio de un tema. También es ventajosa como conclusión o síntesis de un tema tratado. Los pasos básicos para realizarla son los siguientes:

La dramatización no debe ser muy extensa. Se recomienda que los personajes no solo utilicen palabras

en la actuación, sino que se muevan y hagan gestos. Para que todos escuchen y comprendan el mensaje, se debe hablar con voz clara, fuerte y sin apuro. Se pueden hacer letreros grandes de papel o tela para identificar lugares.

Una de las desventajas del socio drama es que no todas las personas desean participar en las representaciones.

Además, si el debate posterior a la representación no se realiza con una buena asesoría y dirección, podrá convertirse en una situación



conflictiva, pero de igual manera se pueden obtener datos sobre actitudes, prejuicios, relaciones interpersonales y algunos “mecanismos de defensa” de los participantes.

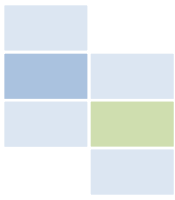
EJEMPLO DE UN SOCIODRAMA

Tema: “Condiciones de pobreza en nuestra comunidad”.

Algunos actores desempeñan papeles de miembros de la comunidad que están sufriendo porque no reciben ayuda o porque los han engañado. Otro de los actores puede expresar artísticamente problemas de contaminación en el agua de la comunidad. Para ello dramatiza situaciones donde el agua sucia ha enfermado a varios niños de las comunidades pobres. Otro podría asumir el papel de los funcionarios de gobierno que prometen mucho y ayudan poco. Para representar los personajes, es imprescindible identificarlos con un vestuario. Se pueden usar también algunos materiales fáciles de encontrar (como sombreros, pañuelos, una mesa, entre otros) que ayuden a que la actuación sea más real.

¿Qué es lo más importante del socio Drama?

- La elaboración de los personajes, las acciones, expresiones verbales y sentimientos.
- La atención al observar los más mínimos detalles.
- El análisis guiado por el facilitador del grupo.
- La disposición participativa de todos los integrantes del grupo quienes comentarán cualquier observación que hayan realizado.



■ TÉCNICAS DE CONTACTO CON LA REALIDAD

Los cursos, seminarios y talleres cumplen con la importante misión de proporcionar espacios para el traspaso e intercambio de información, pero sin embargo esto no es suficiente para lograr aprendizajes significativos.

Por esta razón, el Tutor/Profesor deberá estar preparado para promover y desarrollar diversas técnicas que pongan al educando en contacto con la realidad de entorno y área de influencia de su carrera.

La aplicación de ciertas actividades en donde se relacionen la realidad del educando y la practicidad del ejercicio, a través de un diseño adecuado y responsable, podrán provocar un impacto positivo.

■ La demostración

La demostración es una técnica útil en los procesos de capacitación y en los de transferencia de tecnología. En ocasiones se confunde con la simple exhibición o

presentación de hechos (ejercicios, acciones).

Sin embargo, cuando se persiguen propósitos de aprendizaje o adopción, la demostración debe guardar coherencia con los procesos educativos.

Específicamente la demostración corresponde a la realización concreta de una actividad que involucra a los participantes, con la finalidad de contribuir al logro de un objetivo de aprendizaje.

Consiste en aprender a ejecutar un mecanismo, mediante la demostración de los procedimientos necesarios. Los aspectos implicados son:

- Lo que se hace o ejecuta.
- Explicación y discusión.
- Observación del participante.

Las tres conductas corresponden al área psicomotriz y en ellas quedan involucrados quien demuestra y los participantes.



ACTIVIDADES DE DEMOSTRACIÓN	
DOCENTE	ESTUDIANTE
1. Hace y explica	Observa
2. Hace y responde	Observa y pregunta
3. Hace	Explica
4. Observa (y pregunta) (y responde)	Hace, explica
5. Observa	Hace
7. Observa (con lista de cotejo) y Evalúa	Hace

La técnica de demostración debe tener como actores (aunque sea sucesivamente) a todos los participantes, sí solo se involucra a uno o algunos y los demás actúan como observadores, el procedimiento demostrativo carecerá de total efectividad.

Si se selecciona la demostración como técnica apropiada para un determinado episodio educativo, deberá preverse el tiempo suficiente para que todos los asistentes participen.

En la demostración deben intervenir los cuatro elementos siguientes,

propios de los procesos de enseñanza-aprendizaje:

- Entrega y recepción de información.
- Trabajo y ejercitación con la información.
- Aplicación y Evaluación.





Aspectos clave para una buena Demostración	
En relación con el tema	En relación con los miembros del equipo
Concordancia con el proyecto en estudio	Dominio del tema Coordinación entre la explicación y la práctica En caso de equipo cada miembro debe desarrollar una parte del tema y asistir en otra como ayudante
Ser simple, práctica y completa	Preparación adecuada del material necesario Utilización de un lenguaje sencillo
Utilización de la guía en la demostración de cada tema.	Resumen de los puntos principales de la demostración y respuesta a las preguntas planteadas Invitación a los asistentes para practicar lo demostrado

La Salida de Campo

Siendo la observación un elemento fundamental de todo proceso investigativo; pues en ella se apoya el investigador para obtener el mayor número de datos. En esta técnica consiste en observar atentamente el fenómeno, hecho o caso, tomar información y registrarla para su posterior análisis

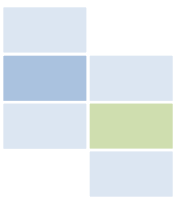
Cuando se utiliza como técnica de extensión, la salida el campo se basa en el interés mostrado por los estudiantes en aprender de otros “in situ”.

Su objetivo principal es conducir a un grupo de estudiantes fuera de su

rutina y poder observar otro ambiente real.

Para buscar el adecuado funcionamiento de las diversas actividades de docencia e investigación que se desarrollan en el Centro de Educación Superior, es necesario establecer lineamientos que permitan una mejor aplicación de las salidas de campo, buscando la adecuada ejecución de las actividades que refuercen el proceso de enseñanza–aprendizaje, así como la optimización en el uso de los recursos disponibles

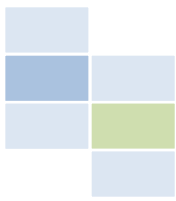
Nadie pone en duda que toda intervención educativa requiere



apoyarse en el conocimiento teórico y práctico, y la integración de la teoría con la práctica, de esta manera, la interrelación de la teoría con la práctica mediante actividades concretas, motivarán al estudiante y al profesor a encontrar la aplicación productiva de los contenidos temáticos y mediante la enseñanza experimental se llevará al alumno a la apropiación del conocimiento y a la comprensión del fenómeno en estudio.

En el proceso de conocimiento, el alumno transita por una serie de etapas de aprendizaje cuyo propósito final es lograr el conocimiento integral de la realidad, esto es “la comprensión de la realidad”. En éste proceso de conocimientos del campo profesional, el contacto con la realidad establece el primer momento significativo en la formación del estudiante, constituyendo las salidas académicas una parte vital de su aprendizaje, estimulando su interés

El acercamiento a los problemas que conciernen a sus áreas, siendo específicos de la región (o del sector) en la cual desarrollarán su actividad profesional	Abordar problemas, y el uso de herramientas conceptuales y metodológicas propias de la profesión, en los términos de su área de ejercicio.
El contacto vivo con objetos de estudio reales, en el espacio en que se encuentran y en el tiempo en el que ocurren esos objetos de estudio	Cultivar capacidades para ordenar las ideas propias frente a la realidad, crear instrumentos o técnicas, y aprender a captar las características esenciales de los objetos de estudio.
Le muestran la práctica profesional que se desarrolla en esos lugares y le ponen en contacto con su mercado profesional	Le aportan temas para trabajos recepcionales



La técnica de la Salida de Campos, se trata de brindarle la oportunidad al educando de acceder a la información disponible en forma directa, además de generar un intercambio inmediato de información con la realidad local, y valorar las necesidades reales de su entorno o área de influencias y ámbito profesional.

Planificación:

Toda salida al campo debe incluir objetivos claramente definidos y contar con elementos didácticos y aspectos de organización determinados. Los aspectos didácticos deben responder a la siguiente pregunta: ¿Qué van a aprender los estudiantes durante la visita? Los aspectos organizativos deben responder a las interrogantes ¿cuántas personas asistirán y cómo se van a desplazar?

En el trabajo de extensión, una visita constituye una actividad didáctica y como tal debe ser evaluada, para lo cual se debe responder a otra pregunta:

¿Qué aprendieron los estudiantes?

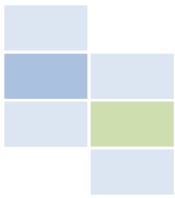
Selección del lugar. Una vez fijado el objetivo, se deben visitar varios lugares que ofrezcan la posibilidad de obtener directamente la información sobre el tema solicitado.

Para seleccionar el lugar, se debe responder a las siguientes preguntas:

- ¿Están los dueños, líderes o gerentes dispuestos a recibirnos?
- ¿Están dispuestos a darnos información?
- ¿Estarán dispuestos a compartir información sobre los éxitos y los fracasos?

Implementación de la visita. En este caso se deben tomar en cuenta los siguientes aspectos:

- Determinar las necesidades de aprendizaje del educando
- Descubrir las expectativas del estudiante, así como el día, el lugar y la duración que mejor se adapte a sus intereses.
- Estimular la participación durante la visita.
- Promover la realimentación durante el curso de la visita.



- Resumir los aprendizajes obtenidos, y estimular la adaptación y aplicación.

Evaluación de la visita. Se espera que producto de la visita y el consecuente aprendizaje asimilado por los participantes, se comiencen a generar cambios en la unidad de estudio que se esté tratando.

Seguimiento de la visita. Poco tiempo después de la visita (a las dos semanas), es conveniente tratar nuevamente sobre la visita realizada, para aclarar dudas y planear nuevas visitas con el fin de observar problemas no resueltos.

En resumen, una visita al campo se debe considerar como una oportunidad para implementar los cambios fundamentales en las unidades de producción, siempre que se base en las necesidades reales de los productores.

Día de demostración

Una poderosa técnica con la que cuenta el educador es, sin duda alguna, el día de demostración. A diferencia de la demostración

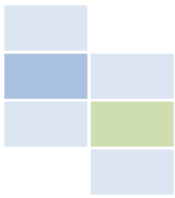
individual, esta técnica permite que una mayor cantidad de estudiantes visite varias estaciones donde se realizan demostraciones. Este tipo de técnica es ideal para atender gran número de participantes y demostrarles resultados obtenidos

A diferencia de las técnicas anteriores (la demostración y la visita al campo), en la técnica del día de demostración se requiere de una mayor planificación.

En primer término, se debe fijar el objetivo con toda claridad, lo cual permitirá definir el programa y el tipo de participante.

Para esta técnica es imprescindible elaborar un programa en el que se especifique:

- El objetivo del día de campo.
- Una cronología de las actividades por realizar.
- Un mapa de las estaciones donde se realizarán las demostraciones.
- Recomendaciones sobre el vestuario y el equipo necesario.



- Dirección exacta del lugar de la demostración.

Esta actividad se divide básicamente en dos tipos de acciones: organizacionales y acciones didácticas.

• **Las acciones organizacionales.**

En una primera etapa, las acciones se concentran en:

- a) Selección del sitio a visitar,
- b) Elección de los temas por estación;
- c) Selección de los facilitadores;
- d) Elaboración del programa;
- e) Clasificación e invitación de los participantes.
- f) Confección de ayudas didácticas y de orientación para los participantes.

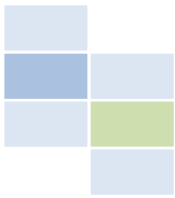
En una segunda etapa, las acciones se encaminan hacia el recibimiento de los participantes, organización de pequeños grupos, asignación de guías de grupos para seguir la ruta, despedida de los grupos y entrega de materiales didácticos. También se debe prever la atención y guía de autoridades e invitados especiales.

Las acciones didácticas.

Para que un día de demostración tenga éxito, se debe realizar un cuidadoso planeamiento de las actividades didácticas. Un día de demostración se convierte en una actividad con demostraciones múltiples y, por lo tanto, requiere de una mayor coordinación.

Algunas de las acciones más importantes que se deben considerar son:

- a) Integrar un equipo de facilitadores que se hará cargo de las demostraciones;
- b) Fijar un tiempo para cada demostración que incluya preguntas y respuestas;
- c) establecer un orden lógico para el desarrollo de las demostraciones mediante la asignación de un número; y d) crear un ambiente para que en cada demostración se favorezca la participación.



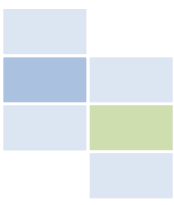
■ TÉCNICAS AL AIRE LIBRE

Un ambiente exterior puede proporcionar un espacio idóneo para el aprendizaje, ya que permite introducir elementos para la motivación, diversión, juego y aventura en un taller o curso. El desarrollo de dinámicas al aire libre implica la preparación del escenario con suficiente antelación.

Para ello se sugieren las siguientes recomendaciones:

- Adoptar una actitud abierta y dejar fluir la curiosidad y el aprendizaje
- Considerar que la participación es voluntaria, aunque no se necesitan habilidades atléticas de fuerza o resistencia física.
- Mantener la seguridad en todo momento.

PROCEDIMIENTO BÁSICO PARA UNA DINÁMICA AL AIRE LIBRE		
Parte	Descripción	Observaciones
<i>Preparación de la dinámica</i>	La mayoría de las dinámicas requieren de una serie de materiales como bolas de tenis, pañuelos, fichas, tarjetas, cuerdas o papel. A veces se necesitan sillas o mesas.	Asegúrese de contar con todos los materiales que se necesitan, en su cantidad correcta y a tiempo, así como disponer del ambiente idóneo para la dinámica. Mantenga las actividades como sorpresa para el grupo.
<i>Introducción</i>	El facilitador explica con detalle la dinámica a los participantes.	Se pone especial énfasis en medidas de seguridad cuando así lo requiera.
<i>Desarrollo</i>	Durante la actividad, el facilitador orienta a los participantes y los mantiene motivados para lograr la meta.	Se deben establecer procesos claros para favorecer la participación. El facilitador siempre será un juez imparcial.
<i>Comentarios finales</i>	Una vez finalizada la dinámica, el grupo se debe reunir para analizar lo aprendido.	Se estimula a los participantes a resumir lo aprendido
Nota: Si en el grupo existe alguna persona que ya haya vivido la experiencia, solicítele discretamente que no intervenga y que colabore con usted en la facilitación del ejercicio.		



Campo de Cuerdas

El aprendizaje en un campo de cuerdas es acelerado y dinámico, y fomenta el pensamiento crítico y la solución de problemas. Consiste en designar un espacio donde encuentren varios elementos integrados a manera de obstáculos o retos, que pueden ser desde una simple caja de madera hasta varios elementos sofisticados para ejercicios en gran escala.

La idea es que los participantes puedan enfrentar retos en forma individual o grupal, resolver problemas y fortalecer sus habilidades para trabajar en equipo.

Existen dos modalidades:

a) cuerdas bajas, que incluyen una serie de retos que van desde cero a 3,5 metros de altura; y

b) cuerdas altas, que van de 3,6 metros en adelante.

Algunos de los requisitos para trabajar en el campo de cuerdas son:

- Establecer estrictos niveles de seguridad.

- Todos deben colaborar en la solución del problema o reto.
- Generar confianza como factor clave para el equipo.

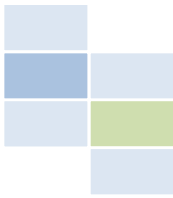
El campo de cuerdas requiere de facilitadores experimentados y de ser posible, certificados. A manera de ejemplo, se presenta uno de los ejercicios más corrientes en un campo de cuerdas:

<http://www.youtube.com/watch?v=g4jv8t324OU>



<http://www.youtube.com/watch?v=57VcPDMvw6U&feature=related>





TÉCNICA ORIENTÁNDONOS HACIA EL FUTURO

OBJETIVO:

- Fijar el rumbo de una institución
- Señalar el norte

PARTICIPANTES: Indeterminado

TIEMPO: Treinta minutos aproximadamente.

MATERIALES: Vendas para los ojos

LUGAR: Al aire Libre / aula adecuada

PROCESO/METODOLOGÍA

PRIMERA PARTE

1. Los participantes se juntan en un espacio libre de obstáculos que permita moverse fácilmente.
2. Se cubre los ojos de tal manera que no puedan ver a nadie o el lugar donde se encuentran.
3. Se les pide que se separen por lo menos un paso de los otros participantes.
4. Con los ojos cubiertos, se pide que den vueltas y que señalen el norte con su mano derecha.
5. A partir de este momento los participantes siguen las instrucciones del facilitador:
 - Avanzar 3 pasos hacia el norte.
 - Avanzar 2 pasos a la derecha.
 - Avanzar dos pasos hacia atrás.
 - **Avanzar dos pasos a la izquierda.**

SEGUNDA PARTE

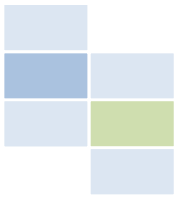
Se les pide a los participantes que se quiten la venda y con la ayuda de una brújula se identifica el norte. Una vez identificado el norte se les vuelven a dar las instrucciones:

- Avanzar 3 pasos hacia el norte
- Avanzar 2 pasos a la derecha
- Avanzar dos pasos hacia atrás
- Avanzar dos pasos a la izquierda.

TERCERA PARTE

1. Se pide a uno o más participantes que realice un comentario sobre lo que aprendieron
2. El facilitador realiza un resumen de la dinámica

Conclusiones: Cualquier espacio al aire libre puede convertirse en una opción para el aprendizaje vivencial. A continuación se presentan otras dinámicas de participación grupal que propician el aprendizaje para el trabajo en equipo



TÉCNICA DINÁMICA DE LA TELARAÑA

OBJETIVO:

- Fortalecer los procesos de cooperación en los equipos de trabajo

PARTICIPANTES: Indeterminado

TIEMPO: Veinte minutos aproximadamente.

MATERIALES: Una red en forma de telaraña, campanas, cuerdas

LUGAR: Al aire Libre

PROCESO/METODOLOGÍA

INSTRUCCIONES

PRIMERA PARTE. Si la red no está instalada, se debe proceder a construirla entre dos árboles o postes de tal manera que haya un agujero para cada participante.

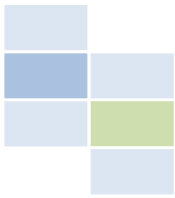
La cuerda debe quedar tensa y se recomienda poner algunas campanas en puntos estratégicos para que suenen en caso de que alguien toque la red.

SEGUNDA PARTE. Una vez construida la red, se divide el grupo en subgrupos de 10 a 12 participantes. Se conduce el grupo hacia la telaraña y se le indica que cada miembro que debe seleccionar un agujero para atravesar la red de uno en uno. Dos personas no pueden elegir el mismo agujero.

Si un participante toca la red cuando intenta atravesarla, no importa cuántos estén ya del otro lado, se debe iniciar el ejercicio de nuevo.

TERCERA PARTE. Cuando todos hayan pasado la red, inicie la discusión con el grupo acerca de cómo lograron el objetivo y cuáles fueron las lecciones aprendidas.

Esta dinámica fomenta la creatividad, confianza, trabajo en equipo, cooperación, entre otras.



TÉCNICA EL GRÁFICO DE MI VIDA

OBJETIVO:

- Proporcionar a todos los participantes la oportunidad de hacer un “FeedBack” de su vida
- Expresar al grupo sus vivencias y sentimientos

PARTICIPANTES: De 8 a 10 personas.

TIEMPO: Treinta y cinco minutos aproximadamente.

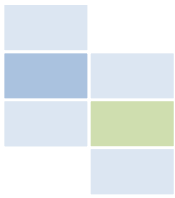
MATERIALES: Hojas y bolígrafos

LUGAR: Sala apropiada al número de participantes, con pupitres.

PROCESO/METODOLOGÍA

INSTRUCCIONES:

1. El docente comienza explicando los objetivos de este ejercicio. Distribuye luego la hoja a cada participante; cada uno dibuja una línea que mediante ángulos y curvas represente hechos de su propia vida. Tales hechos pueden limitarse a un determinado periodo de su vida, por ejemplo, a los tres últimos meses o al último año transcurrido.
2. El grafico puede expresar vivencias o sentimientos de tipo religioso, familia, grupal o social.
3. A continuación cada uno ira exponiendo al grupo su propio grafico y explicando sus puntos más importantes.
4. Se termina haciendo las aclaraciones, comentarios y testimonios que los participantes quieren aportar sobre lo vivenciado en el ejercicio.



de casos como una alternativa factible en su aplicación en diferentes áreas del conocimiento. Por lo anterior, se espera que esta información apoye al profesor en la aplicación de dicha técnica en sus cursos y le abra una posibilidad didáctica más para facilitar el aprendizaje en los alumnos de las habilidades, actitudes y valores definidos en la Misión del Instituto.

Objetivo

- Analizar, sistematizar y evaluar la información sobre la técnica de estudio de casos.

Marco Teórico

El estudio de caso es una técnica de aprendizaje en la que el sujeto se enfrenta a la descripción de una situación específica que plantea un problema, que debe ser comprendido, valorado y resuelto por un grupo de personas a través de un proceso de discusión.

Dicho en otras palabras, el alumno se enfrenta a un problema concreto, es decir, a un caso, que describe una situación de la vida real.

Debe ser capaz de analizar una serie de hechos, referentes a un campo particular del conocimiento, para llegar a una decisión razonada en pequeños grupos de trabajo

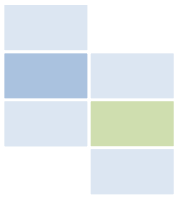
El estudio de caso es, por lo tanto, una técnica grupal que fomenta la participación del alumno, desarrollando su espíritu crítico.

Además lo prepara para la toma de decisiones, enseñándole a defender sus argumentos y a contrastarlos con las opiniones del resto del grupo.

Características Generales

Las principales características que todo estudio de caso debe cumplir son:

- Los casos deben plantear una situación real.
- La descripción del caso debe provenir del contacto con la vida real y de experiencias concretas y personales de alguien. Debe estimular la curiosidad e invitar al análisis.
- Debe ser claro y comprensible.



- No debe sugerir soluciones sino proporcionar datos concretos para reflexionar, analizar y discutir en grupo las posibles salidas.
- Debe fomentar la participación y apelar al pensamiento crítico de los alumnos.
- Los aspectos principales y secundarios de la información deben estar entremezclados.
- El tiempo para la discusión y para la toma de decisiones debe ser limitado.
- La técnica de estudio de caso entrena a los alumnos en la generación de soluciones.
- El estudio de caso debe perseguir metas educativas que se refieran a contenidos, habilidades y actitudes.

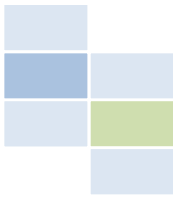
El estudio de caso es un método de aprendizaje, que parte de un ejemplo complejo considerado como un todo en su contexto, y se basa en la comprensión de conjunto de dicho ejemplo, a partir de una descripción y un análisis muy detallados.

El método de estudio de casos consiste precisamente en proporcionar una serie de casos que representen situaciones diversas de la vida real para que se estudien y analicen. Por tratarse de un método activo, se exigen algunas condiciones mínimas.

Por supuesto que el Docente deberá manejar la técnica habiendo desarrollado habilidades como; creatividad, metodología activa, preocupación por una formación integral, habilidades para el manejo de grupos, buena comunicación con los participantes y una definida vocación. Si bien no debe dominar la técnica por lo menos debe conocer la metodología para una correcta aplicación.

También hay que reconocer que se maneja mejor el método en grupos poco numerosos.

El caso no ofrece las soluciones al participante, sino que le entrena para generarlas



OBJETIVOS DE UN ESTUDIO DE CASO	
Objetivos	Se toman en cuenta...
Descubrir los hechos claves, Tanto estáticos como dinámico, que definen una situación.	<ul style="list-style-type: none"> a. Hechos significativos referidos a las personas implicadas, relaciones interpersonales. b. Aspectos del proceso y de las tecnologías. c. Resultados e impactos obtenidos.
Descubrir las relaciones que Sean significativas entre los distintos hechos	<ul style="list-style-type: none"> a. Determinación de los elementos significativos de la situación. b. Identificación de variables y sus relaciones.
Extrapolar las y los elementos claves y factores de éxito del caso para ser aplicados o generalizados a otras situaciones.	<ul style="list-style-type: none"> a. Prioridad de elementos claves encontrados. b. Síntesis de los aspectos hallados para ser presentados a las autoridades respectivas.

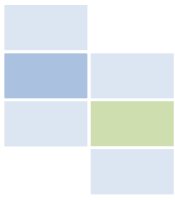
Le lleva a pensar y a contrastar sus conclusiones con las de otros, a aceptarlas y expresar las propias sugerencias.

De esta manera se entrena en el trabajo colaborativo y en la toma de decisiones en equipo.

Al generar alternativas de solución, permite que los participantes desarrollen habilidades creativas y capacidad de innovación, además de que representa un recurso para

vincular la teoría con la práctica real.





El caso no proporciona soluciones sino datos concretos para reflexionar, analizar y discutir en grupo las posibles alternativas de mejoramiento que se pueden extrapolar a otras situaciones o proyectos.

Selección del Estudio de un Caso

Para seleccionar un estudio de caso, se debe partir de la síntesis de experiencias que representen situaciones diversas de la vida real, las cuales pueden ser estudiadas y analizadas.

Al elaborar un estudio de caso, se deben tomar en cuenta los siguientes aspectos:

- Realizar una síntesis escrita a la que se le pueden agregar fotografías, diagramas o materiales utilizados durante la experiencia, así como vídeo que permita aportar los elementos sobresalientes de la experiencia.

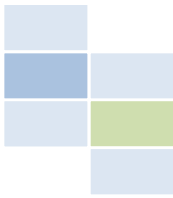
- Presentar el proceso de planificación, organización y evaluación de la experiencia, con énfasis en las lecciones aprendidas y en el impacto sobre las condiciones sociales, económicas y ambientales de los participantes y su entorno.

- Elaborar una serie de preguntas o ejercicios que sirvan de guía para el análisis del caso.

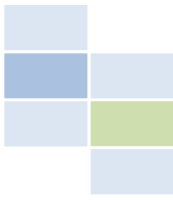
- Evitar las opiniones propias y limitarse a presentar la experiencia tal y como se desarrolló.

Implementación del Estudio de Caso en un seminario, taller o consulta

Es fundamental que los participantes de los talleres y seminarios no solo reciban información sobre tendencias y conocimientos en diferentes temas, sino que tengan la oportunidad de analizar situaciones de la vida real según los temas presentados, de manera que puedan aplicar los conceptos a diferentes situaciones de la vida real.



FASES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE UN ESTUDIO DE CASO		
FASE	ACTIVIDADES	OBSERVACION
I. Preliminar	<ul style="list-style-type: none"> ▪ El facilitador presenta el caso a los participantes mediante una presentación oral con apoyo audiovisual (vídeo, fotografías, diagramas u otros materiales), lo cual le permita exponer el caso con claridad. ▪ Los participantes analizan el caso planteado y lo sitúan dentro del contexto específico en el caso tiene lugar, y señalan sus principales variables. 	<p>Recordar que no siempre la realidad nos ofrece todos los datos; por lo tanto, es factible no disponer de todo lo relevante.</p>
II. Expresión de opiniones, impresiones y juicios	<ul style="list-style-type: none"> ▪ El facilitador estimula la generación de opiniones, impresiones, juicios y posibles alternativas, entre otras. Los participantes detectan puntos fuertes y débiles de la situación, así como las interacciones que se producen entre ellos, los roles más significativos, los planteamientos teóricos e ideológicos desde los que se plantean las intervenciones que entran en juego en el caso. Finalmente, partiendo de estas consideraciones, se enumeran las conclusiones en orden de importancia o urgencia. 	<p>Cada persona debe expresarse libremente.</p>
III. Análisis	<p>Los participantes analizan separadamente cada una de las conclusiones, con el fin de encontrar elementos claves para:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Encontrar situaciones que puedan beneficiar el desarrollo de otros proyectos; b) Implementar proyectos nuevos usando los elementos encontrados en el caso c) Aplicar las lecciones aprendidas para el mejoramiento de proyectos existentes. Por lo tanto, se debe focalizar en: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Búsqueda común del sentido de los acontecimientos. ▪ Redescubrimiento de la realidad; integración ▪ de aspectos informativos de la realidad, y ▪ separación de prejuicios. ▪ Búsqueda del sentido que tienen los datos en el caso estudiado y en nuevos contextos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Volver a los hechos y a la información disponible para salir de la subjetividad. • Búsqueda de consenso del grupo en las significaciones.



FASE	ACTIVIDADES	OBSERVACIONES
IV. Reflexión teórica o conceptualización	<p>Los participantes identifican, resumen y priorizan y presentan acciones aplicables en situaciones parecidas al generar diversas alternativas de acción</p> <p>Estudiar los pros y los contras de cada una y establecer un proceso de selección hasta llegar a un par de decisiones alternativas, eligiendo la que presente mayor coherencia con los fines establecidos, sea factible y conlleve el menor número de dificultades y efectos negativos.</p>	<p>Buscar el consenso del grupo en:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Relación de los datos, su organización, Evolución y significados. • Conceptualización, formulación expresa de los conceptos clave que se deducen del caso.

Participación Activa

El rol de los participantes es activo. En este método no hay respuestas correctas o incorrectas luego del análisis y resolución de los casos.

No trata de convencer a otros sobre asuntos específicos, sino más bien favorecer la identificación de elementos claves basados en teorías o modelos.

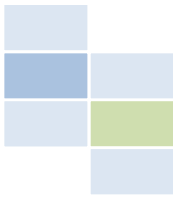
El caso promueve la reflexión crítica; se requiere que los participantes usen conocimientos teóricos y prácticos para llegar a la

Identificación de los elementos claves, mediante un proceso de participación y de consenso.

Para evaluar la participación en el análisis del caso, es útil dividir el estudio en por lo menos cuatro categorías:

Identificación de Actores.

Se determina quiénes elaboraron el diseño de la experiencia y quiénes participaron directamente en el proyecto.



Se debe poner especial énfasis en el liderazgo, la organización y los mecanismos creados para la participación y comunicación entre los actores.

Identificación de Procesos

Se determinan las principales actividades que, realizadas en forma secuencial, permitieron transformar uno o más insumos en un producto o servicio que satisfacer las necesidades de los participantes (clientes).

Rol de la Innovación Tecnológica

Se establecen las tecnologías que se utilizaron, generaron, difundieron

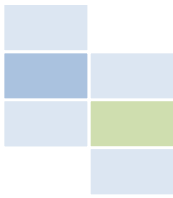
o adoptaron.

Los Resultados e Impactos

Se determinan los resultados y productos obtenidos, así como su impacto en los participantes y en su entorno.



PAPEL DE LOS PARTICIPANTES DURANTE EL ESTUDIO DE CASO	
ESPACIO DEL ESTUDIO	PAPEL DE LOS PARTICIPANTES
Antes del análisis de caso	<ul style="list-style-type: none"> Comprender la técnica de estudio de casos. Tener conocimientos sobre el estudio de caso. Trabajar individualmente y en equipo. Formular preguntas relevantes.
Durante el análisis de caso	<ul style="list-style-type: none"> Participar con opiniones, juicios, hechos y soluciones. Escuchar atenta y abiertamente todas las opiniones Establecer procesos participativos de análisis. Llegar a conclusiones. Escribir las conclusiones. Presentar las conclusiones al grupo
Después del análisis del caso	<ul style="list-style-type: none"> Llegar al consenso global. Presentar los resultados a los las autoridades. Liderar e implementar las recomendaciones y sugerencias en forma participativa y por consenso.



Análisis de Resultados de un Estudio de caso

Las conclusiones que se obtengan del análisis de un estudio de caso son el producto más valioso.

Para ello se recomienda sintetizar los resultados y plasmarlos en un documento escrito.

Dado el potencial de estos resultados para crear o fortalecer proyectos o iniciar procesos de cambio, deben ser presentados, en primera instancia, a los participantes del taller o seminario y posteriormente a las autoridades o a los administradores de los proyectos, para que ellos puedan tomar las mejores decisiones en el momento de la planificación.

Beneficios

Por ser una metodología activa, el estudio de caso ofrece una serie de beneficios que deben ser tomados en cuenta.

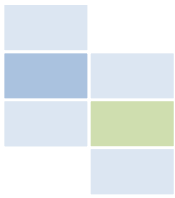
- Promueve el trabajo en equipo.
- Desarrolla el auto-aprendizaje.
- Fortalece la capacidad de análisis, síntesis y evaluación.

Existe la posibilidad de elaborar casos centrados en la simulación, para lo cual se debe seguir el mismo procedimiento que en los estudios de casos reales. No sólo se pretende que los participantes estudien el relato, analicen las variables que caracterizan el ambiente en que se desarrolla la situación, identifiquen los problemas, examinen imparcial y objetivamente los hechos y acontecimientos narrados, y propongan soluciones, sino que también se coloquen dentro de la situación, se involucren y participen activamente en el desarrollo del caso y representen un papel en la dramatización de la situación

- Estimula el pensamiento crítico.
- Estimula la capacidad para identificar y proponer alternativas de solución.
- Favorece la creatividad.
- Desarrolla la capacidad para tomar decisiones.
- Fortalece la comunicación oral y escrita.

Se debe hacer énfasis en:

- Que el participante previamente conozca, discuta y asimile el método del caso, sus objetivos, limitaciones y posibles logros.



- Que se brinden a los participantes la mayor cantidad de información por medio de una ficha técnica del caso.
- Que los facilitadores estén dispuestos a responder preguntas o a ampliar conceptos sobre el caso.
- Que los participantes conozcan el tema para poder ofrecer opiniones calificadas durante el análisis.

Desventajas y barreras para la práctica de estudio de Casos.

Este método exige una adecuada preparación del caso, así como la elaboración de la presentación y las guías de trabajo para su análisis.

No se trata simplemente de un método de instrucción o de capacitación activa; es un método de formación en profundidad, que genera actitudes favorables, conduce al análisis metódico y entrena para una correcta toma de decisiones. Sin embargo, debe ser utilizado siguiendo todos los pasos para su correcta implementación y para el logro de los resultados esperados.

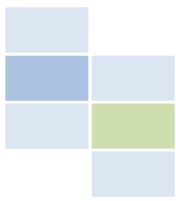
■ TÉCNICAS PARA MANTENER LA ENERGÍA DEL GRUPO

El propósito de estas técnicas es recuperar el movimiento y la expresión corporal, aspectos fundamentales en el aprendizaje.

Se le aplica generalmente cuando se tratan temas extensos o complejos, que degenera en estados de cansancio y aburrimiento.

Cualquier actividad puede modificarse para ser discutida en grupos. Así se genera movimiento, se restablece la atención y se favorece el diálogo.





TECNICA DEL SUSURRO

OBJETIVO:

- Recuperar el movimientos del grupo y expresiones corporales para favorecer el aprendizaje

PARTICIPANTES:

Un salón de clase .Número indeterminado.

TIEMPO: Estimado por el Docente hasta lograr el objetivo esperado.

MATERIALES: Disposiciones del Profesor. Algo que llame la atención, un pito, timbre, corneta etc., o simplemente un aplauso.

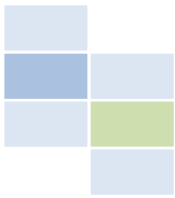
PROCESO/METODOLOGÍA

Metodología de trabajo:



El Docente dará las siguientes instrucciones

- Vamos a levantarnos y encontrar a una persona con quien no hemos hablado hoy.
- En parejas vamos a comentar qué es lo más relevante sobre el tema que estamos tratando.
- Cada uno tiene tres minutos para comentar



TÉCNICA YO ME MUEVO Y TODOS SE MUEVEN

OBJETIVO:

- Recuperar el movimientos del grupo y expresiones corporales para favorecer el aprendizaje

PARTICIPANTES:

Un salón de clase .Número indeterminado.

TIEMPO: Estimado por el Docente hasta lograr el objetivo esperado.

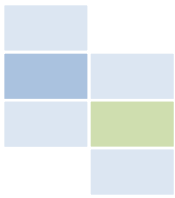
MATERIALES: Disposiciones del Profesor. Algo que llámela atención, un pito, timbre, corneta etc., o simplemente un aplauso.

PROCESO/METODOLOGÍA

El Docente dará las siguientes instrucciones



- Es importante generar movimiento durante el taller para promover la atención e interés de los y las participantes.
- Consiste en simplemente ponerse de pie, estirarse, estrechar la mano del vecino, tocar su hombro, cambiarse de sitio.



TECNICA DE EL ESPEJO

OBJETIVO:

- Recuperar el movimientos del grupo y expresiones corporales para favorecer el aprendizaje

PARTICIPANTES:

Un salón de clase .Número indeterminado.

TIEMPO: Estimado por el Docente hasta lograr el objetivo esperado.

MATERIALES: Disposiciones del Profesor. Algo que llámela atención, un pito, timbre, corneta etc., o simplemente un aplauso.

PROCESO/METODOLOGÍA

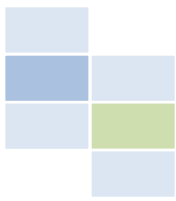
El Docente dará las siguientes instrucciones



Se forman dos filas una frente a otra. Todas las personas de la derecha van a realizar las actividades que voy a ir mencionando, las personas de la izquierda las van a imitar porque son un espejo. Si fallan tienen que intercambiarse. Listos y listas vamos a empezar:

- Peinarse
- Cepillarse los dientes
- Rascarse la oreja derecha
- Alzar y bajar las cejas
- Pestañear
- Acercar la oreja izquierda al hombro
- Acercar la oreja derecha al hombro
- Girar la cabeza como las manecillas de un reloj

“Muy bien, un aplauso para todos los espejos y sus dueños y dueñas”



■ TÉCNICA DE LA EVALUACION PARA EL TALLER, SEMINARIO O ACTIVIDAD

Las técnicas de evaluación tienen como objetivo obtener información de los participantes sobre los logros obtenidos en el taller, de acuerdo con los objetivos propuestos.

Los resultados obtenidos tienen como objetivo fundamental realizar ajustes y proponer mejoras para las actividades futuras.

TÉCNICA	PROCEDIMIENTO	OBSERVACIONES
Monitoreo Diario	Se entrega a los participantes una tarjeta donde deberán escribir los comentarios y sugerencias para los siguientes días del taller.	Los participantes y el facilitador propician un espacio de diálogo. En consenso se establecen las decisiones bajo las cuales se van a orientar los siguientes días del taller.
Evaluación de la actividad	Se pide a los participantes que completen un cuestionario con el fin de evaluar cualitativamente cada taller. El cuestionario contiene preguntas relacionadas con: <ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Qué expectativas se cumplieron? ▪ ¿Qué conocimientos le aportó este taller? ▪ ¿Hay alguna acción concreta que llevará a cabo como resultado de su participación en este taller? ▪ ¿Cómo puedo mejorar el ambiente de trabajo? ▪ ¿Cómo podría mejorarse un taller de este tipo? 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Los cuestionarios deben ser tabulados y analizados. ▪ Los resultados deben servir de base para la toma de decisiones sobre las actividades en el futuro.



TÉCNICA ¿CÓMO DESARROLLAR UNA ESTRATEGIA EN EQUIPO?

OBJETIVO:

- Desarrollar una estrategia en equipo

PARTICIPANTES: 6 a 8 Participantes

TIEMPO: Veinte minutos aproximadamente.

MATERIALES: Bolas de Tenis

LUGAR: Al aire Libre

PROCESO/METODOLOGÍA

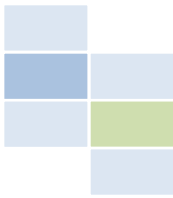
INSTRUCCIONES

Solicite al grupo que se dividan en subgrupos de seis a ocho participantes y formen un círculo.

- El facilitador les entrega una bola de tenis y les indica que la deben pasar de una persona a otra sin dejarla caer hasta que todos la haya tocado una vez (sin repetir).
- La bola no puede pasarse a la persona que se encuentra al lado izquierdo o derecho.
- Cuando el grupo haya logrado pasar la bola a todos sus miembros sin dejarla caer una sola vez, se introduce una nueva bola en el juego. Se continúa introduciendo bolas hasta completar nuevamente el ciclo. Si se cae alguna de las bolas, se debe comenzar de nuevo.
- Se mantienen varias bolas en juego. La actividad finaliza cuando el grupo decide que han hecho el mejor esfuerzo.

CONCLUSIONES:

Reúna al grupo y revise la experiencia en relación con los temas de trabajo en equipo, estrategia, liderazgo, creatividad.



TÉCNICA	
LA CARRERA DE COCHES-EFICIENCIA DE TRABAJO EN EQUIPO	
OBJETIVO: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Poner de manifiesto la rapidez en el trabajo de equipo. ▪ Desarrollar la agilidad mental y la capacidad de raciocinio. ▪ Desarrollar la imaginación y la creatividad 	PARTICIPANTES: Varios Subgrupos de 5 o 7 personas cada uno TIEMPO: Veinte minutos aproximadamente. MATERIALES: Una copia para cada uno del texto “Carrera de Coches” que esta al final de este documento. Bolígrafos LUGAR: Sala apropiada al número de participantes, con pupitres.
PROCESO / METODOLOGÍA	
INSTRUCCIONES:	
<ul style="list-style-type: none"> • Cada subgrupo deberá resolver lo más rápidamente posible el problema de la “Carrera de Coches” conforme se plantea y explica en la hoja adjunta. • Se lee en voz alta el contenido de la hoja y se forman los diversos subgrupos. Comienza el trabajo que debe hacerse en colaboración, participando todos los miembros del subgrupo. • Siguiendo las informaciones constantes de las hojas, la solución final deberá presentar el orden en que están dispuestos los coches y sus colores respectivos. • Gana el subgrupo que presente el primero la solución. • Terminado el ejercicio, cada subgrupo evaluara el grado de participación de sus miembros en el trabajo grupal que han realizado. • Se puede terminar con unas sesión conjunta de todos los subgrupos para hacer comentarios ya portar testimonios de lo vivenciado en el ejercicio. 	
TEXTO: CARRERA DE COCHES	
<p>Hay ocho coches de marcas y colores diferentes, que están alineados para salir en carrera. Hay que establecer el orden en que están dispuestos, basándose en las siguientes informaciones:</p>	
<ol style="list-style-type: none"> 1. El Ferrari esta entre los coches rojo y ceniza 2. El coche ceniza esta a la izquierda del Lotus 3. El McLaren es el segundo a la izquierda del Ferrari y el primero a la derecha del coche azul. 4. El Tyrrell no tiene ningún coche a su derecha y está a continuación del coche negro. 	<ol style="list-style-type: none"> 5. El coche negro está entre el Ttyrrell y el coche amarillo. 6. El Shadow no tiene ningún coche a su izquierda, y está a la izquierda del coche verde. 7. A la derecha del coche verde está el March. 8. El Lotus es el segundo a la derecha del coche crema y el segundo a la izquierda del coche marrón. 9. El lola es el segundo a la izquierda del Iso.
Solución: <ol style="list-style-type: none"> 1. El Shadow, azul 2. El McLaren, verde 3. El March, rojo 4. El Ferrari, crema 	<ol style="list-style-type: none"> 5. El Lola, ceniza 6. El Lotus, amarillo 7. El Iso, negro 8. El Tyrrell, marrón



TÉCNICA DE LOS SEIS SOMBREROS

OBJETIVO:

- Promover mayor intercambio de ideas entre más personas.
- Fomentar el desempeño individual y grupal.

PARTICIPANTES: Indeterminado

TIEMPO: 10-15 minutos aproximadamente.

MATERIALES: Seis Sombreros de Diferentes colores

LUGAR: Sala apropiada al número de participantes, con pupitres.

PROCESO/METODOLOGÍA

INSTRUCCIONES:

Hay seis sombreros metafóricos y el participante puede ponerse y quitarse estos sombreros para indicar el tipo de pensamiento que está utilizando.



PENSAMIENTO CON EL SOMBRERO BLANCO

Este tiene que ver con hechos, cifras, necesidades y ausencias de información. “Pienso que necesito un poco de pensamiento de sombrero blanco en este punto...” significa: “dejemos los argumentos y propuestas y miremos los datos y las cifras”.



PENSAMIENTO CON EL SOMBRERO ROJO

Se refiere a intuición, sentimientos y emociones. El sombrero rojo le permite al participante exponer una intuición sin tener que justificarla. “Poniéndome mi sombrero rojo, pienso que es una propuesta terrible”. Usualmente, los sentimientos e intuiciones solamente pueden ser introducidos en una consideración si son sustentadas por la lógica. Por lo general, el sentimiento es genuino, pero la lógica no es auténtica. El sombrero rojo autoriza plenamente al participante para que exponga sus sentimientos sobre el asunto sin tener que justificarlo o explicarlo.



PENSAMIENTO CON EL SOMBRERO NEGRO

Este es el sombrero del juicio y la cautela. Es el sombrero más valioso. En ningún sentido es un sombrero negativo o inferior a los demás. El sombrero negro se utiliza para señalar por qué una sugerencia no encaja con los hechos, la experiencia disponible, el sistema utilizado o la política que se está siguiendo. El sombrero negro debe ser siempre lógico.



PENSAMIENTO CON EL SOMBRERO AMARILLO

Se relaciona con la lógica positiva. El pensamiento de este sombrero es positivo. Debe ser utilizado para mirar con positivismo hacia los resultados de una acción propuesta, pero también puede ser buscador de oportunidades.



PENSAMIENTO CON EL SOMBRERO VERDE

Este es el sombrero para el pensamiento creativo. Es símbolo de la creatividad, nuevas alternativas, estímulos y cambios.



PENSAMIENTO CON EL SOMBRERO AZUL

Este es el sombrero de la vista global y del control del proceso. No se enfoca en el asunto propiamente dicho, sino en el “pensamiento” acerca del asunto. Monitorea el pensamiento y asegura el respeto por las reglas del juego. “Poniéndome el sombrero azul, siento que deberíamos trabajar más en el pensamiento con el sombrero verde en este punto”. En términos técnicos, el sombrero azul tiene que ver con el meta-conocimiento.

Objetivos

- Identificar y definir la Inteligencia.
- Determinar los elementos del cerebro como fuente de la Inteligencia
- Conocer cómo se mide la inteligencia.
- Identificar los diferentes tipos de inteligencias que posee el ser humano.
- Determinar el concepto de creatividad y su desarrollo.



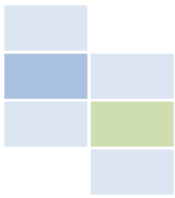
La Inteligencia

■ DEFINICIÓN DE INTELIGENCIA

La palabra inteligencia proviene del latín, intellegentia, que proviene de intellegere, término compuesto de inter 'entre' y legere 'leer, escoger', por lo que, etimológicamente, inteligente es quien sabe escoger. La inteligencia permite elegir.

La inteligencia no es una cualidad únicamente humana (solipsismo

humano), en mayor o menor medida todos los seres vivos la tienen, Basada en las hormonas, visceralidad, el sistema nervioso periférico o el central, incluso con zonas específicas del sistema nervioso central para procesos concretos. Muchos animales tienen signos claros de inteligencia instintiva, e incluso pueden lograr algunas etapas racionales primarias bajo entrenamiento.



Sobre la inteligencia humana, existe una discusión sobre si esta contiene

algún aspecto que la diferencie de forma cualitativa de las demás especies o incluso de la inteligencia

Sólo a partir de Darwin se ha comprendido que no somos la especie elegida, sino una especie única entre otras muchas especies únicas, aunque maravillosamente inteligente

No es motivo de este estudio adentrarnos en conceptos, teorías y definiciones complicadas, si no que por el contrario determinar lo que la mayoría de los autores coinciden en decir que los seres humanos poseemos una serie de inteligencias que nos permiten interactuar con el entorno y resolver problemas constantemente.

Capacidad de entender y comprender, capacidad de resolver problemas.

Habilidad destreza o experiencia, acto de entender...

■ TIPOS DE INTELIGENCIAS

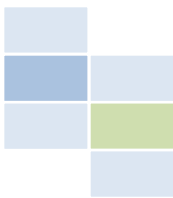
■ INTELIGENCIAS MÚLTIPLES

Recientemente han surgido diversas teorías y enfoques sobre la definición y medida de la inteligencia.

Una de ellas es la propuesta por Howard Gardner, quien desde la Universidad de Harvard, es conocido en el ambiente de la educación por su teoría de las inteligencias múltiples, la cual se basa en la creencia de que las personas aprenden de diferentes maneras, de acuerdo a sus habilidades.

Llegó a la conclusión de que la inteligencia no es algo innato y fijo que domina todas las destrezas y habilidades de resolución de problemas que posee el ser humano.

Ha establecido que la inteligencia está localizada en diferentes áreas del cerebro, interconectadas entre sí

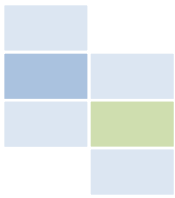


y que pueden también trabajar en forma individual, teniendo la propiedad de desarrollarse ampliamente si encuentran un ambiente que ofrezca las condiciones necesarias para ello.

Según la teoría de las inteligencias múltiples según Howard Gardner podemos distinguir tipos diferentes de inteligencia forma:



Los resultados de la medida de las múltiples inteligencias de una persona le puede servir para su orientación profesional, pues podría saber cuáles serían las actividades dónde se desenvolvería mejor, o qué inteligencia debería de desarrollar



INTELIGENCIAS MÚLTIPLES		
INTELIGENCIA	DEFINICIÓN	CARACTERÍSTICA
1. Inteligencia Lógica-Matemática	Es la habilidad que poseemos para resolver problemas tanto lógicos como matemáticos	Capacidades para manejar las operaciones matemáticas y razonar en forma correcta, permite el procesamiento aritmético, lógico, razonado.
2. Inteligencia Lingüística-Verbal	Es la fluidez que posee una persona en el uso de la palabra	Destreza en la utilización del lenguaje, haciendo hincapié en el significado de las palabras, su orden sintáctico, su sonido. Esta inteligencia nos capacita para escribir poemas, historias
3. Inteligencia Visual-Espacial	Es la habilidad de crear un modelo mental de formas, colores, texturas,	Está ligada a la imaginación. La inteligencia visual capacita al hombre para transformar lo que crea en su mente en imágenes, tal como se expresa en el arte gráfico. Esta inteligencia nos capacita para crear diseños, cuadros, diagramas y construir cosas.
4. Inteligencia Corporal-Cinética	Es la habilidad para controlar los movimientos de todo el cuerpo para realizar actividades físicas	Se usa para efectuar actividades como deportes, que requiere coordinación y ritmo controlado



INTELIGENCIAS MÚLTIPLES		
INTELIGENCIA	DEFINICIÓN	CARACTERÍSTICA
5. Inteligencia Musical	Es la habilidad que nos permite crear sonidos, ritmos y melodías.	Nos sirve para crear sonidos nuevos para expresar emociones y sentimientos a través de la música.
6. Inteligencia Interpersonal	Consiste en relacionarse y comprender a otras personas	Incluye las habilidades para mostrar expresiones faciales, controlar la voz y expresar gestos en determinadas ocasiones. También abarca las capacidades para percibir la afectividad de las personas.
7. Inteligencia Intrapersonal	Es nuestra conciencia	Entender lo que hacemos nosotros mismos y valorar nuestras propias acciones.
8. Inteligencia Naturalista	Consiste en el entendimiento del entorno natural	Observación científica de la naturaleza como la biología, geología o astronomía.



■ INTELIGENCIA EMOCIONAL

Daniel Goleman en 1997, quien considera la inteligencia como la capacidad de tomar conciencia y manejar adecuadamente las emociones propias y las de los demás.

Considerada como el filtro inteligencia racional, pues se combina con actos racionales, incluidos los procesos del conocimiento.

Las emociones pueden ser no solamente comprendidas, sino que a partir de una adecuada toma de conciencia y un aprendizaje de las formas de su manejo, pueden abrir nuevos caminos de desarrollo personal y social.

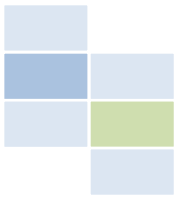
La inteligencia emocional es el conjunto, de talentos o capacidades organizadas, que nos permiten resolver problemas relacionados con las emociones, con las propias (inteligencia intrapersonal) y las de los demás (inteligencia interpersonal).

Goleman propone la existencia de dos “mentes” una que piensa y otra que siente.



Es decir, no solo nos limitamos a procesar información sino que la sentimos, razón por lo cual resulta de mucha importancia saber descifrar nuestras emociones, así como saber despejar ecuaciones de segunda grado.

Ante un examen, se debe establecer un balance entre el conocimiento y el control de las emociones.



Lamentablemente, los sistemas educativos tradicionales no atienden los estilos de aprendizaje ni valoran las diferentes inteligencias, incluso la emocional.

La capacidad de entender y controlar las emociones simplemente se ignora. Así como se brinda especial atención a la escritura, la lectura y las matemáticas, por ejemplo, también se deben desarrollar estrategias para fortalecer la autoestima, la comunicación, la negociación, el liderazgo y el trabajo en equipo, lo cual le permitirá a los aprendientes relacionarse de una manera adecuada con mundo exterior y con sus semejantes.

■ Inteligencia Social

Lev Vygotsky (1896 - 1934) uno de más destacados teóricos de la psicología del desarrollo y precursor de la neuropsicología soviética.

Para él los procesos psicológicos son cambiantes, nunca fijos y dependen en gran medida del entorno vital.

Creía que la asimilación de las actividades sociales y culturales era la clave del desarrollo humano y que permite distinguir a los hombres de los animales. Por ello adjudicó especial atención al aprendizaje social.

En un principio el concepto de inteligencia estuvo relacionado con la dotación genética provista a cada persona con pocas capacidades para modificarse por la intervención del ambiente.



Sin embargo, conocemos que como consecuencia directa de la desnutrición en niños y niñas se pueden producir daños irreversibles



en el cerebro que van a comprometer seriamente su capacidad de inteligencia en el futuro.

Actualmente se considera que existe un porcentaje del inteligencia de alrededor de un 70% que se hereda y un 30% es producto de la interacción con el medio. Y desde el paradigma holista, también sabemos que cada una de las redes con que nos conectamos provee diferentes estímulos para un nuevo aprendizaje y la posibilidad cíclica de transformar el entorno.

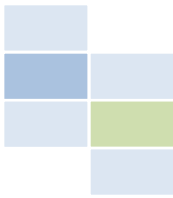
De ahí la importancia de cómo nos relacionemos con los otros y con el medio, de forma que podamos desarrollar nuevas oportunidades para el bienestar personal y el de toda la humanidad.

La inteligencia emocional es la capacidad para reconocer sentimientos en sí mismo y en otros. Engloba habilidades como el control de los impulsos, la autoconciencia, la motivación, el entusiasmo, la perseverancia, la empatía, la agilidad mental, entre otras. Ellas

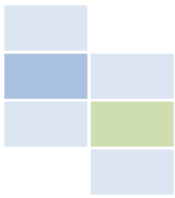
configuran rasgos del carácter como la autodisciplina, la compasión o el altruismo, que resultan indispensables para una buena y creativa adaptación social

Goleman se refiere a diversas competencias emocionales como decisivas en el éxito de los líderes.



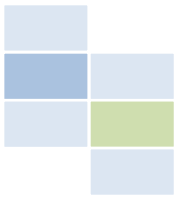


LAS COMPETENCIA EMOCIONALES	
AUTO CONCIENCIA	La habilidad para reconocer y comprender los propios estados emocionales, sentimientos, rasgos, así como su efecto en las demás personas. Las competencias que se miden y desarrollan en esta categoría son: la auto-confianza, la capacidad para despertar estados emocionales alegres y llenos de buen humor
AUTO REGULACIÓN	La habilidad para controlar y re direccionar impulsos y estados emocionales negativos, unido a la capacidad para suspender juicios y pensar antes de actuar. Las competencias que se miden y desarrollan en esta categoría son: auto-control, confiabilidad, conciencia, adaptabilidad, orientación a resultados e iniciativa.
EMPATÍA	Las habilidades para sentir y palpar las necesidades de otros y de la propia organización, unida a la apertura para servir y cubrir las inquietudes de quienes le rodean. En esta categoría se miden y desarrollan: la empatía, la conciencia organizacional y la orientación al servicio
SOCIALIZACIÓN	Socialización: Engloba el dominio de estrategias y formas de relacionarse afectiva y efectivamente con las demás personas, creando redes de relaciones, construyendo climas agradables, abiertos y efectivos en sus conversaciones. Las competencias en esta categoría son: desarrollo de persona, liderazgo, influencia, comunicación, gerencia del cambio, manejo de conflictos, construcción de redes y la cooperación en equipo.
AUTO MOTIVACIÓN	Consiste la habilidad de saber motivarse a uno mismo, sin necesidad de que nos anime o motive alguien desde fuera



■ ACTIVIDADES QUE ESTIMULAN LA INTELIGENCIA

INTELIGENCIAS	DEFINICIÓN	ACTIVIDADES
Lingüística	Capacidad para utilizar las palabras de una manera efectiva en forma oral y escrita.	Exposiciones orales, discusiones de grupo, sesiones plenarias, narraciones, con- cursos de redacción, ortografía y oratoria, lecturas, publicaciones.
Lógico Matemática	Es la capacidad para resolver problemas de lógica y matemáticas. Corresponde al modo de pensamiento del hemisferio lógico y con lo que nuestra cultura ha considerado siempre como la única	Solución de problemas, clasificaciones y agrupaciones, demostración de principios, lenguajes de programación, diseño de modelos.
Espacial	Consiste en formar un modelo mental del mundo en tres dimensiones.	Diseño, interpretación recuadros, gráficas, diagramas mapas, maquetas, bosquejos, mapas mentales.
Kinestésica	Es la capacidad de utilizar el propio cuerpo para realizar actividades o resolver problemas.	Teatro, aeróbicos, pantomima, danza, gimnasia, actividades manuales, lenguaje corporal.
Musical	Capacidad de percibir, discriminar y expresar formas musicales.	Cantar, tararear, interpretación musical, canto en grupo, creación de melodías.
Interpersonal	Capacidad de entender a los demás e interactuar eficazmente con ellos.	Trabajo en equipo, negociación, desarrollo de proyectos escolares y comunitarios, clubes académicos.
Intrapersonal	Capacidad de entenderse a sí mismo, organizarse y dirigir su propia vida.	Meditación, juegos de solución de conflictos, desarrollo de autoestima, fijación de metas, reflexión centros de interés.
Naturalista	Habilidad para discriminar entre los seres vivos y la sensibilidad hacia los componentes del entorno.	Ejercicios de observación, colecciones vivas, proyectos científicos, sensibilidad ecológica, participación en programas que promueven el desarrollo sostenible.



■ EL CEBRO, FUENTE DE LA INTELIGENCIA

El cerebro es el órgano que se relaciona directamente con la inteligencia y la creatividad.

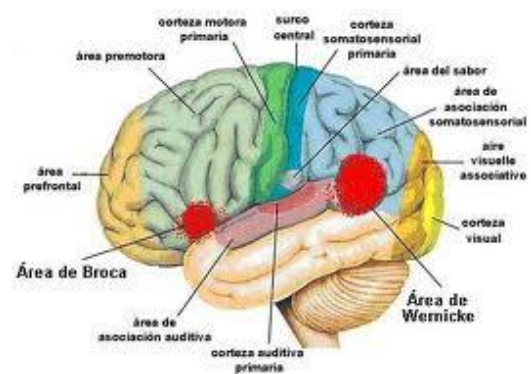
El cerebro tiene una existencia de varios millones de años, pero no es hasta las últimas décadas que se ha ido profundizando en su estudio.

El cerebro humano es único, ninguna persona tiene un cerebro iguala otro, ya que la información sobre experiencias, creencias, modelos, datos y vivencias de cada persona son generados por características específicas. Cada cerebro presenta diferencias en su fisiología, conducción neuronal y balance bioquímico, lo que provoca diferencias en cuanto a la velocidad” de aprendizaje de cada persona.

Su análisis está motivado por su relación con la Inteligencia y el Aprendizaje.

■ El cerebro tiene dos divisiones claramente definidas

Anatómicamente está dividido por un surco central llamado cisura longitudinal en dos hemisferios denominados: derecho e izquierdo, a la vez unidos por el cuerpo caloso.



■ Los hemisferios cerebrales se dividen

Lóbulos: el frontal, el parietal, el temporal y el occipital.

Cada lóbulo desempeña una función específica que de muchas maneras se relacionan con el aprendizaje



Funciones de los lóbulos de los hemisferios cerebrales	
Lóbulo	Función
<i>Frontal</i>	Encargado de resolver problemas , planeación y la personalidad
<i>Parietal</i>	Recepción de la información sensorial del tacto como frío y calor
<i>Occipital</i>	Se encarga primariamente de la visión
<i>Temporal</i>	Se encarga de la audición, el lenguaje y la dicción

- **El cerebro contiene**

Alrededor de 100.000 millones de **neuronas** y posee casi 100 trillones de **interconexiones** en serie y en paralelo que proporcionan la base física que permite el funcionamiento cerebral.

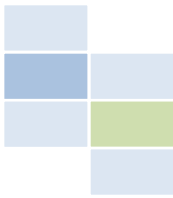
Gracias a los circuitos formados por estas células nerviosas o neuronas, es capaz de procesar información sensorial procedente del mundo exterior y del propio cuerpo.

El cerebro desempeña funciones sensoriales, motoras y de integración asociadas con diversas actividades mentales.

Algunos procesos que están controlados por el cerebro y directamente relacionados con el aprendizaje son: la memoria, el lenguaje, la escritura y la respuesta emocional

- **El funcionamiento del cerebro**

Se basa en el concepto de que la neurona es una unidad anatómica y funcional independiente, integrada por un cuerpo celular del que salen numerosas ramificaciones llamadas dendritas, capaces de recibir información procedente de otras células nerviosas, y de una prolongación principal, el axón, que conduce la información hacia las otras neuronas en forma de corriente eléctrica.



El cerebro muestra una increíble plasticidad a lo largo de la vida y puede seguir desarrollándose hasta la ancianidad si se cuenta con los estímulos necesarios para mantenerlo activo. Por lo tanto, no es una estructura fija; por contrario, posee un maravilloso potencial para el aprendizaje continuo.

Pero las neuronas no se conectan entre sí por una red continua formada por sus prolongaciones, sino que lo hacen por contactos separados mediante unos estrechos espacios denominados sinapsis. La transmisión de las señales a través de las sinapsis se realiza por medio de unas sustancias químicas conocidas como neurotransmisores, de los cuales hoy se conocen más de veinte clases diferentes.

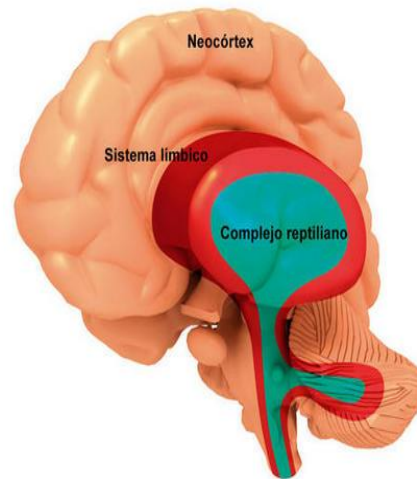
Es el responsable de la cognición, las emociones, la memoria y el aprendizaje.

CEREBRO TRIUNO

Paul McLean, Director del Director del Laboratorio de Evolución Cerebral y Conducta del Instituto Nacional de Salud Pública de

California, es el creador de la teoría del cerebro triuno.

Su teoría se basa en señalar que el cerebro se divide en tres estructuras o sistemas neurales interconectados: reptil o básico, límbico y neo córtex...



- **El sistema reptil** constituye el sistema neuronal más antiguo en el cual se encuentran ubicados los instintos y los cambios psicológicos necesarios para la supervivencia, por ello las conductas provenientes de este sistema son programadas, inconscientes y automáticas, se nace con ellas. Es la parte que nos permite realizar actividades cotidianas como comer, dormir, desear, entre otras.



- **El sistema límbico** está constituido por una capa más reciente en la evolución de los seres humanos, que recubre el sistema reptil. Este sistema es responsable de las emociones, los sentimientos, los miedos, las motivaciones, las defensas... Cuida la supervivencia social y trabaja en armonía con el sistema reptil. Es el sistema que se relaciona con las experiencias y expresiones de la emoción que controla al sistema autónomo del organismo.

- **El sistema neo corteza o neo córtex**, desde el punto de vista evolutivo, es el sistema más nuevo y se subdivide en dos hemisferios: el derecho y el izquierdo... es el centro de la actividad intelectual.

A medida que el humano ha evolucionado, se han ido superponiendo capas en lo que hoy conforma su cerebro.

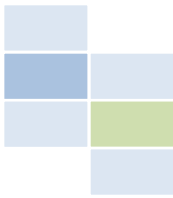
Cada una de las capas formadas nunca fueron desechadas por la naturaleza, sino que por el contrario, la más reciente se coloca sobre la anterior.

Las investigaciones realizadas por Paul McLean junto con Rober Sperry ofrecen una visión más completa de la estructura del cerebro y sus diferentes funciones.

Con el descubrimiento por parte de Sperry del hemisferio derecho, se evidencia que la inteligencia no solo proviene del hemisferio izquierdo. Por otra parte, la gran contribución de McLean invita a tomar en cuenta las tres estructuras diferentes que conforman el cerebro, las cuales son capaces de operar de alguna forma independientemente.

De cada una de ellas se derivan diferentes inteligencias, lo cual ha servido de base para fundamentar la teoría de las inteligencias múltiples.

Por orden de aparición en la historia evolutiva, esos cerebros son: primero el reptiliano (reptiles), a continuación el límbico (mamíferos primitivos) y por último el neocortex (mamíferos evolucionados o superiores).



SÍNTESIS DE LA INTERACCIÓN ENTRE LAS TRES ESTRUCTURAS DEL CEREBRO		
<i>PARTE DEL CEREBRO</i>	<i>FUNCIONES</i>	<i>ALCANCE</i>
<p>Cerebro reptil. Incluye el tallo cerebral y el cerebelo. Se caracteriza por ser asiento de la inteligencia básica. Es la llamada inteligencia de las rutinas, rituales, parámetros. Sus conductas, en la mayoría, son inconscientes y automáticas.</p>	<p>Es intuitivo, de respuesta rápida, está orientado a la supervivencia. Recibe mensajes del límbico y del neo córtex. Se hace cargo de su conducta cuando se ve amenazado por la sanción, para lo cual genera un comportamiento reactivo. Las personas actúan desde esta estructura en atención a sus necesidades vitales.</p> <p>CEREBRO INTUITIVO</p>	<p>Se encarga de mantener la seguridad de la persona, es causante de las respuestas como conformismo, territorialidad o decepción.</p>
<p>Cerebro límbico. Incluye la amígdala, el hipocampo. Constituye el asiento de las emociones, de la inteligencia afectiva y motivacional. Trabaja en sintonía con el reptil. Toda información sensorial es filtrada por este sistema antes de pasar al neo córtex.</p>	<p>Prepara el organismo para reaccionar si percibe dolor u otras sensaciones. Promueve la productividad, la satisfacción en el trabajo y en el aprendizaje.</p> <p>CEREBRO EMOCIONAL</p>	<p>Proporciona sentimientos de alegría o tristeza, energía, agresividad o</p>
<p>Cerebro cortical o neo córtex. Contiene los cuatro lóbulos. Es el cerebro humano más evolucionado. Se divide en dos hemisferios (izquierdo y derecho) con funciones específicas.</p>	<p>Su contribución es significativa para la praxis educativa. En el neo córtex se integran las capacidades cognitivas. Es donde se encuentra nuestra capacidad de ser conscientes, de establecer relaciones y de hacer razonamientos complejos.</p> <p>CEREBRO COGNITIVO</p>	<p>Se encarga de la planificación. Incluye actividades de pensamiento lógico para la resolución de problemas. Es generador del lenguaje, la creatividad, el arte y la música.</p>



Cada uno de los cerebros influencia al otro.

Si un objeto cae sobre nuestra cabeza, la corteza reacciona sobre el tipo de objeto: tamaño, peso, color u origen. **El cerebro límbico** reacciona, produce miedo o enojo y provoca que nuestro cuerpo brinque y se mueva de lugar para así evitar el peligro.

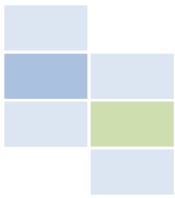
Al percibir una alarma o riesgo, el **cerebro reptil** reacciona instantáneamente y estimula las glándulas suprarrenales para que liberen adrenalina en la sangre. La adrenalina acelera el latido cardiaco, distribuye más cantidad de sangre en los músculos, disminuye la capacidad de pensar con claridad y más bien prepara el cuerpo para una reacción inmediata como correr o pelear.

El procesamiento de la información sensorial recogida del mundo que nos rodea y de nuestro propio cuerpo, las respuestas motrices y emocionales, la conciencia, la imaginación y la memoria son funciones que se realizan mediante

circuitos formados por neuronas interrelacionadas a través de los contactos sinápticos. Por este motivo, el funcionamiento cerebral se asemeja, en parte, a una computadora. Pero el cerebro es muchísimo más complejo, ya que está dotado de propiedades que solo las proporciona su naturaleza biológica.

Procesa la información sensorial, controla y coordina el movimiento, el comportamiento y puede llegar a dar prioridad a las funciones corporales homeostáticas, como los latidos del corazón, la presión sanguínea, el balance de fluidos y la temperatura corporal. No obstante, el encargado de llevar el proceso automático es el bulbo raquídeo. También el cerebro es responsable de la cognición, la memoria y el aprendizaje.

La estimulación cerebral se logra con experiencias multisensoriales, novedades y retos. El cerebro también se estimula con una adecuada nutrición, estímulos sociales positivos, realimentación en el ambiente de aprendizaje.



La capacidad de procesamiento y almacenamiento de un cerebro humano estándar supera aun a los mejores computadores hoy en día. Algunos científicos tienen la creencia de que un cerebro que realice una mayor cantidad de sinapsis puede desarrollar mayor inteligencia que uno con menor desarrollo neuronal.

Hace pocos años, se pensaba que el cerebro tenía zonas exclusivas de funcionamiento, hasta que por medio de imagenología se pudo determinar que cuando se realiza una función, el cerebro actúa de manera semejante a una orquesta sinfónica, donde interactúan varias áreas entre sí. Además, se pudo establecer que cuando se daña un área cerebral no especializada, otra área puede realizar un remplazo parcial de sus funciones.

Los estudios indican un alto grado de adaptabilidad y versatilidad funcional de distintas áreas del cerebro. Constantemente el cerebro va generando nuevas redes sinápticas sobre las ya existentes para ir adaptándose a las

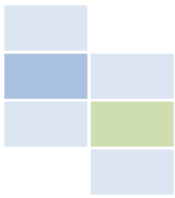
necesidades cognitivas emocionales y sociales del individuo.

Sin embargo, existen claras limitaciones químicas, fisiológicas, y ambientales (incluso culturales en algunas sociedades) que pueden afectar el funcionamiento del cerebro

Existe una serie de condiciones para el buen funcionamiento del cerebro, entre las que se destacan: una dieta equilibrada con minerales vitaminas y fructuosa, descanso físico y ejercicio.

A pesar del gran potencial del cerebro para propiciar la supervivencia y el aprendizaje del ser humano, hay condiciones que lo minimizan.

- Daño por enfermedades o falta de nutrientes.
- Regaños y castigos frecuentes.
- Medio ambiente con severas limitaciones



Estimulación del Cerebro

■ TEORÍAS QUE ESTIMULAN EL CEREBRO PARA LOGRAR UN MEJOR APRENDIZAJE

▪ TEORÍA DE LA DOMINANCIA LATERAL Y EL APRENDIZAJE

La estimulación del cerebro se logra por medio de experiencias multisensoriales, la novedad y los retos. A partir de investigaciones neurofisiológicas, se ha determinado la importancia de conocer el funcionamiento de cada hemisferio para lograr el aprendizaje.

Funciones Básicas Del Cerebro

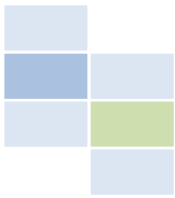
A continuación se presentan algunas de las funciones básicas de cada hemisferio: Las acciones que ocurren en cada uno de los hemisferios son distintas pero complementarias. Uno es analítico y el otro es sintético. Uno puede establecer diferencias y el otro integrarlas.

Por medio del hemisferio izquierdo, se puede leer información, mientras

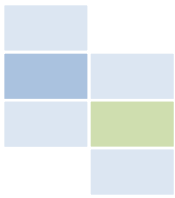
que el hemisferio derecho considera el contexto para la interpretación de la realidad. En la actualidad se sabe que ambos lados del cerebro se utilizan al mismo tiempo en casi todas las actividades cotidianas, pero en diferentes grados. Un hemisferio cerebral no es más importante que el otro.

El pensamiento efectivo requiere de ambos. Esta forma de trabajar del cerebro ha permitido que se vaya consolidado la teoría del cerebro total.





HEMISFERIO IZQUIERDO	HEMISFERIO DERECHO
Verbal: Usa palabras para nombrar, describir, definir.	No verbal: Es consciente de las cosas, pero le cuesta relacionarlas con palabras.
Analítico: Estudia las cosas paso a paso y parte a parte.	Sintético: Agrupa las cosas para formar conjuntos.
Simbólico: Emplea un símbolo en representación de algo. Por ejemplo, el dibujo significa "ojo"; el signo + representa el proceso de adición.	Concreto: Capta las cosas tal como son, en el momento presente.
Abstracto: Toma un pequeño fragmento de información y lo emplea para representar el todo.	Analógico: Ve las semejanzas entre las cosas; comprende las relaciones metafóricas.
Temporal: Sigue el paso del tiempo, ordena las cosas en secuencias: empieza por el principio, relaciona el pasado con el futuro, etc.	Atemporal: Sin sentido del tiempo, centrado en el momento presente.
Racional: Saca conclusiones basadas en la razón y los datos.	No racional: No necesita una base de razón, ni se basa en los hechos, tiende a posponer los juicios.
Digital: Usa números, como al contar.	Espacial: Ve donde están las cosas en relación con otras cosas, y como se combinan las partes para formar un todo.
Lógico: Sus conclusiones se basan en la lógica: una cosa sigue a otra en un orden lógico. Por ejemplo, un teorema matemático o un argumento razonado.	Intuitivo: Tiene inspiraciones repentinas, a veces basadas en patrones incompletos, pistas, corazonadas o imágenes visuales.
Lineal: Piensa en términos de ideas encadenadas, un pensamiento sigue a otro, llegando a menudo a una conclusión convergente.	Holístico: Ve las cosas completas, de una vez; percibe los patrones y estructuras generales, llegando a menudo a conclusiones divergentes.



PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DE AMBOS HEMISFERIOS	
HEMISFERIO IZQUIERDO	HEMISFERIO DERECHO
Lógico, analítico y explicativo, detallista	Holístico, intuitivo, descriptivo, global
Abstracto, teórico	Concreto, operativo
Secuencial	Global, múltiple, creativo
Lineal, racional	Aleatorio
Realista, formal	Fantástico, lúdico
Verbal	No verbal
Temporal, diferencial	Atemporal, existencial
Literal	Simbólico
Cuantitativo	Cualitativo
Lógico	Analógico, metafórico
Objetivo	Subjetivo
Intelectual	Sentimental
Deduce	Imagina
Explícito	Implícito, tácito
Convergente, continuo	Divergente, discontinuo
Pensamiento vertical	Pensamiento horizontal
Sucesivo	Simultáneo
Intelecto	Intuición
Secuencial	Múltiple



▪ **TEORÍA DEL CEREBRO TOTAL**

El avance de la ciencia ha permitido reconocer que los hemisferios del cerebro están en estrecha comunicación, por medio del cuerpo calloso que lo integra.

También se han logrado establecer cuadrantes dentro de los hemisferios que cumplen con funciones específicas.

Un lado del cerebro no es superior al otro. Para lograr el aprendizaje, se requiere de los dos hemisferios, pero desafortunadamente los sistemas de educación no favorecen la utilización de ambos. Habitualmente se estimula más el izquierdo, con predominio del aprendizaje verbal-

Durante los procesos de aprendizaje es importante, por lo tanto, estimular los hemisferios y los cuadrantes para lograr mejores resultados en el aprendizaje.

Se ha confirmado el aumento en la efectividad del aprendizaje cuando se estimula la mayor cantidad de partes del cerebro, mediante textos,

gráficas, imágenes, simulación y el contacto con la realidad mediante la manipulación directa.

■ **LA MEMORIA**

La memoria es la capacidad para registrar, retener y recordar cierta información., a diferencia de la memoria de los animales que actúa principalmente sobre la base de sus necesidades presentes, La memoria humana puede contemplar el pasado y planear el futuro.

Se calcula que el cerebro humano puede almacenar información que “llenaría unos veinte millones de volúmenes, como en las mayores bibliotecas del mundo”.

Algunos neurocientíficos han calculado que en toda una vida se utiliza solo una diezmilésima parte (0,0001) del potencial del cerebro.

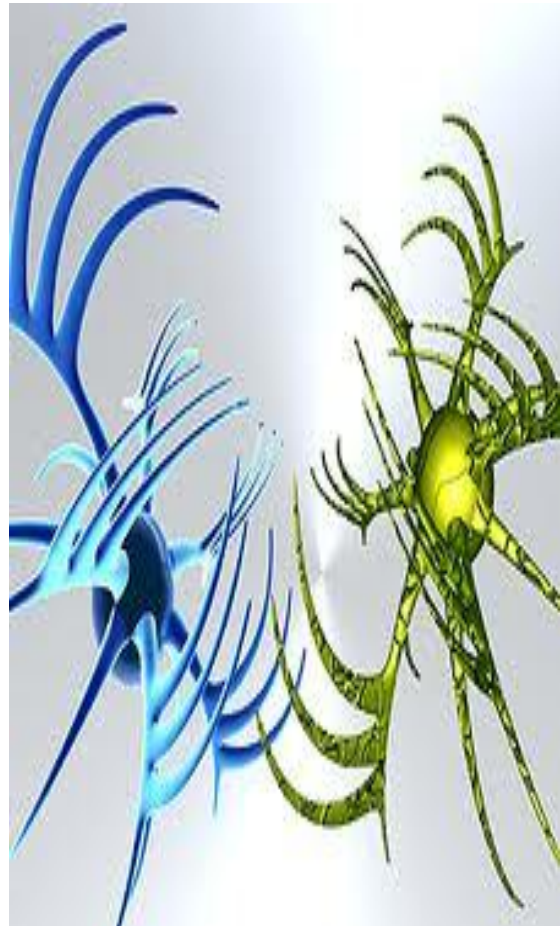




Numerosos estudios coinciden en que la memoria humana corresponde a la función del cerebro como resultado de conexiones sinápticas entre neuronas.

A través de estas conexiones, el ser humano puede retener experiencias pasadas, que, según el alcance temporal con el que se vinculen, se clasifican convencionalmente en memoria a corto plazo y memoria a largo plazo.

A continuación se presenta un recuadro en el que se presenta la definición y características de los dos tipos de memoria, así como los mecanismos aplicados para el registro dos tipos de memoria, así como los mecanismos aplicados para el registro y recuperación de experiencias.

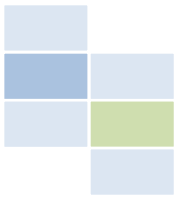


La memoria es como una red: uno la encuentra llena de peces al sacarla del arroyo, pero a través de ella pasaron cientos de kilómetros de agua sin dejar rastro.

Oliver Wendell Holmes

¡Qué pobre memoria es aquella que sólo funciona hacia atrás!

Lewis Carroll

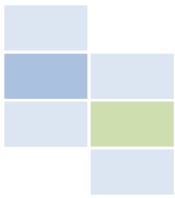


TIPOS DE MEMORIAS			
	DEFINICIÓN	CARACTERÍSTICAS	ESTÍMULO DE LA MEMORIA
MEMORIA A CORTO	Es la memoria inmediata, transitoria y dura poco tiempo. Corresponde al 1er sistema de recuperación y de almacenaje	Procesal: Procesa habilidades.	Ejercicios cortos, como recordar ciertos números de teléfono, reconocer detalles de una persona (altura, peso y vestido, entre otras). Sirve para recordar datos que se necesitan aplicar en un tiempo más o menos inmediato. Gracias a la memoria a corto plazo, la persona no se satura de contenidos, pues muchos de ellos se olvidan y otros pasan a recordarse a medio o largo plazo.
		Declarativa: Almacena todos los Hechos, conceptos y acontecimiento	
		Episódica: Guarda datos autobiográficos	
MEMORIA A LARGO PLAZO	Es la capacidad para almacenar experiencias En un mayor lapso. Este sistema puede mantener información de forma inconsciente y sólo se hace consciente cuando la recuperamos desde dicho almacén o sistema. Es la estructura en la que se almacenan recuerdos vividos, conocimiento acerca del mundo, imágenes, conceptos y estrategias de actuación. entre otras.	• A menudo se dificulta su recuperación.	Exposición frecuente a la información, para ser integrada a nuestro sistema de vida de la persona y que le sirva de orientación en su entorno familiar y profesional.
		• La motivación y experiencia son básicos para consolidar lo que consideramos importante.	
		Los datos son almacenados, nunca se olvidan del todo.	

La capacidad del ser humano para registrar, almacenar y finalmente reproducir determinada información se divide en diferentes etapas



ETAPAS PARA REGISTRAR, ALMACENAR Y REPRODUCIR INFORMACIÓN	
ETAPA	CARACTERÍSTICAS
1. Adquisición de información	Consiste en la asociación de estímulos o estímulos y respuestas entre sí.
2. Consolidación	La experiencia reciente es intensa, con el tiempo se debilita pero gana persistencia en el tiempo.
3. Almacenamiento y conservación	Las experiencias consolidadas se almacenan en diferentes partes del cerebro.
4. Evocación	Se refiere a la capacidad de llevar las experiencias al plano verbal. Se sabe que existe más memoria de la puede evocarse.
5. Recuerdo	Se distinguen cuatro tipos de recursos: <ul style="list-style-type: none">• Reintegración: reconstrucción de sucesos sobre la base de estímulos.• Reproducción: Recuperación activa sin estímulos de experiencias pasadas.• Reconocimiento: Capacidad de identificar experiencias previamente conocidas.• Reaprendizaje. Una experiencia vivida es más fácil reconocerla por segunda vez.
6. Olvido	<ul style="list-style-type: none">• Interferencia por información adicional o nueva.• Información no utilizada entra en olvido.



En la mayoría de los casos, el olvido se produce por el desuso de los datos, procedimientos y experiencias de acuerdo con lo establecido por Ebbinghaus, Psicólogo Alemán, quien determinó el tiempo que las personas retienen la información después de terminada una sesión de estudio:

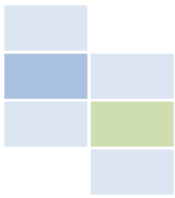


- En el momento que el alumno termina de estudiar, retiene el 100%
- A los 20 minutos de terminada la sesión, retiene un 60%
- A la semana, solo recuerda el 25% de la sesión

Si el proceso de olvido es mayor que el de la retención, esto

Demanda a los docentes presentar experiencias de aprendizaje en diferentes sesiones o módulos, donde se contemplen lapsos de descanso, alternados con repasos en los siguientes días, ejercicio mediante reglas nemotécnicas para aumentar la retención, así como aplicaciones a situaciones reales para lograr una mejor asociación entre los conocimientos nuevos con los ya consolidados.





Fundamentos de la Creatividad

La creatividad es la facultad para crear o inventar una idea, concepto, noción o esquema de manera novedosa o no convencional, y presentar la solución de un problema ya sea imaginándolo, visualizándolo, suponiéndolo, meditando, contemplando, etc.

La creatividad permite ver nuevas posibilidades. Cuando una persona va más allá del análisis de un problema e intenta poner en práctica una solución, se produce un cambio.

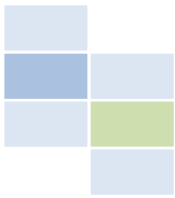
La creatividad está latente en todas las personas. Cuando se trata de creatividad, lo emocional y no racional es tan importante como lo intelectual y lo racional.

Actualmente se considera que existe un porcentaje de la inteligencia alrededor de un 70% que se hereda y un 30% es producto de la interacción con el medio.

Y desde el paradigma holista, también sabemos que cada una de las redes con que nos conectamos provee diferentes estímulos para un nuevo aprendizaje y la posibilidad cíclica de transformar el entorno.

De ahí la importancia de cómo nos relacionemos con los otros y con el medio, de forma que podamos desarrollar nuevas oportunidades para el bienestar personal y el de toda la humanidad.





FORMAS PARA ESTIMULAR LA CREATIVIDAD	
ETAPAS DE LA CREATIVIDAD	CARACTERÍSTICAS
Planteamiento del problema	Se determina que hay una situación no resuelta o una sección de información que no se conoce. La solución se plantea en forma de pregunta o como idea vaga.
Preparación	Se acumula información con respecto al problema, sin un patrón determinado.
Incubación o procesamiento de información	Se realizan conexiones tendientes a solucionar el problema. Intervienen todas las experiencias acumuladas durante la vida.
Visión o iluminación	De una forma súbita, la persona toma conciencia y conecta elementos que parecían dispersos.
Producción	Se caracteriza por una serie de operaciones concretas encaminadas a resolver el problema.
Verificación	Es la comprobación y el examen de tal manera que pueda ser transferible a los demás.

■ Barreras para el desarrollo de la Creatividad

Generalmente existen diversos obstáculos o barreras que impiden el desarrollo de la creatividad:

- Escasez de tiempo.
- Ideas preestablecidas.

- Poco tiempo asignado para pensar en la solución entorpece el desarrollo del pensamiento crítico e imaginativo.

- Temor al ridículo. Siempre que se propone una solución o una idea novedosa, se expone a severas críticas.



- Renuencia a abandonar la línea de investigación, una vez que se ha invertido tiempo, trabajo y capital.

creatividad: el pensamiento lateral y la lluvia de ideas.

PENSAMIENTO VERTICAL	PENSAMIENTO LATERAL
Convencional	Innovador
Lógico, cerrado	Natural, abierto
Selectivo de lo pertinente (elige)	Generativo de lo nuevo (cambia)
Etapas sucesivas lógicas	Ruptura de la sucesión vertical
Afirma ideas dominantes	Rechaza ideas dominantes
Repite esquemas conocidos	Genera esquemas nuevos
Evita complejidad	Maneja la complejidad

- El facilismo. Es mucho más fácil seguir haciendo lo mismo que encontrar nuevas soluciones
- La seguridad que nos ofrece el viejo modelo.
- La excesiva e indebida utilización del pensamiento vertical, lógico o lineal. El pensamiento restringe la creatividad, ya esta no puede regirse por categorías y normas.

■ Técnicas para desarrollar la creatividad

A continuación se presentan dos técnicas para desarrollar la

Pensamiento lateral.

Es una actividad y un proceso deliberado para generar nuevas ideas mediante la estructuración y reestructuración de esquemas conceptuales (intuición), y la provocación de otros nuevos (creatividad).

Así lo define su creador Eduardo De Bono, psicólogo norteamericano, quien ha propuesto este método para desarrollar el pensamiento creativo.

La necesidad del pensamiento lateral surge como respuesta a la



condición del comportamiento de la mente como sistema, con base en el pensamiento vertical, sometido a las leyes de la lógica.

El pensamiento lateral tiene que ver con moverse a los lados al resolver un problema para ensayar diferentes percepciones, conceptos y puntos de vista.

El término cubre una variedad de métodos incluidas provocaciones que nos llevan fuera de nuestra línea cotidiana de pensamiento.

El término “pensamiento lateral” puede ser utilizado en dos sentidos:

- ✓ Específico: El conjunto de técnicas sistemáticas utilizadas para cambiar conceptos y percepciones y generar unos nuevos.
- ✓ General: Explorando posibilidades y aproximaciones el lugar de persistir en una única aproximación.

Entre las técnicas más utilizadas para desarrollar la creatividad registramos a “Los seis sombreros de Bono, ya registrada como

formato de técnica en capítulos anteriores de esta investigación.

A comienzo de los años ochentas,

Para De Bono, “la lógica es la herramienta usada para excavar agujeros más grandes y profundos, pero si el agujero está en el lugar equivocado, no hay grado de perfeccionamiento que lo coloque en otro lugar (...) El pensamiento lateral no es excavar en el mismo agujero, el pensamiento lateral es ensayar en un lugar diferente (...) No es posible mirar una dirección diferente mirando más intensamente en la misma dirección”.

Edward de Bono inventó el método de los seis sombreros para pensar, que consiste en un marco de referencia para el pensamiento lateral, cuyo propósito es explorar las diferentes perspectivas de una situación o un desafío complejo. El método le da su lugar al valioso pensamiento crítico, pero no permite que este domine, como ocurre en el pensamiento originario.

Los seis sombreros representan seis maneras de pensar y se deben considerar como direcciones de



pensamiento más que como etiquetas. Esto quiere decir que los sombreros se utilizan proactivamente y no reactivamente.

■ Lluvia de ideas

Este es sin duda el método creativo más conocido. Pero es tan famoso como mal conocido, ya que se han realizado tantas traducciones que casi parece imposible saber si nos referimos a lo mismo. Las más comunes son lluvia de ideas, torbellinos de ideas, tormenta de ideas, desencadenamiento de ideas, movilización verbal, bombardeo de ideas, sacudidas de cerebros, promoción de ideas, tormenta cerebral, avalancha de ideas, tempestad en el cerebro y tempestad de ideas.

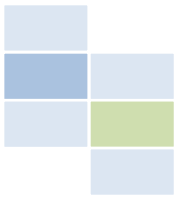
Comenzó en el ámbito de las empresas, aplicado a temas tan variados como la productividad, la necesidad de encontrar nuevas estrategias y soluciones para los productos del mercado, hallar nuevos métodos que desarrollen el pensamiento creativo en todos los

niveles, entre otros. Pronto se extendió al ámbito académico para crear cursos específicos que desarrollan la creatividad, promueven principios creativos, ponderan la enseñanza novedosa.

Este método se puede aplicar en cualquier etapa de un proceso de solución de problemas. Es fundamental para la identificación y selección de las preguntas que serán tratadas en la generación de posibles soluciones. Es muy útil cuando se desea la participación de todo el grupo.

Supuestos teóricos

- Crea una atmósfera de trabajo en la que nadie se siente amenazado.
- Cuantas más ideas se sugieran, mejores resultados se conseguirán: “la cantidad produce la calidad”. Por lo general, las mejores propuestas aparecen tarde en el período de producción de ideas, pues habrá más variedad para elegir.
- La producción de ideas es más efectiva en grupos que de forma individual.



- Se genera asociación de ideas, pues la imaginación y la memoria propician que una idea encadene otra.

Las leyes que contribuyen a asociar las ideas son:

- Semejanza: con analogías, metáforas.
- Oposición: nos da ideas que conectan dos polos opuestos mediante la antítesis, la ironía.

■ Composición del grupo

- El Director: Es la figura principal y el encargado de dirigir la sesión.

Debe ser un experto en pensamiento creador. Su función es formular claramente el problema y hacer que todos se familiaricen con él. Cuando lo haga, debe estimular ideas, hacer que se rompa el hielo en el grupo.

Es el encargado de que se cumplan las normas y no debe permitir las críticas. Debe permanecer callado e intervenir cuando se corte la afluencia de ideas, por lo que le será útil llevar un listado de ideas. Su función también será promover

que todos participen. Él será quien conceda la palabra. Además, es la persona que da por finalizada la sesión. Posteriormente, clasificará las ideas de la lista que le proporciona el secretario.

- El secretario: registra por escrito las ideas según van surgiendo. Las numera, las reproduce fielmente, las redacta y se asegura de que todos están de acuerdo con lo escrito. Por último realizará una lista de ideas.

- Los participantes: pueden ser habituales o invitados. Su función es producir ideas. Conviene que entre ellos no haya diferencias jerárquicas.

■ Condiciones ambientales

- Físicas: El lugar debe ser espacioso y cómodo, y disponer de una pizarra o un bloc gigante para exponer las ideas que surjan. Los participantes deben colocar las sillas en círculo alrededor de una mesa.

- Humanas: Las personas que componen el grupo deben estar motivadas para solucionar el problema en un ambiente que



propicie la participación de todos los presentes y la confianza para expresar lo que piensan o sienten.

Todas las ideas en principio deben tener el mismo valor, pues cualquiera de ellas puede ser la clave para la solución.

Además, durante la celebración no deberían asistir espectadores.

- Debemos evitar todos los bloqueos que paralizan la ideación, como frases que pueden coartar la producción de ideas, hábitos o ideas preconcebidas, el desánimo o la falta de confianza, el temor y la timidez.

Fases para la lluvia de ideas

Descubrir hechos

- Al menos con un día de antelación, el director comunica por escrito a los miembros del grupo sobre los temas por tratar.
- El director explica los principios de la lluvia de ideas e insiste en la importancia de tenerlos en cuenta.
- Precalentamiento. Se comienza la sesión con una ambientación de

unos 10 minutos, donde se trata un tema sencillo y no comprometido. Es una fase especialmente importante para los miembros sin experiencia.

- Planteamiento del problema. Se delimita, precisa y clarifica el problema.

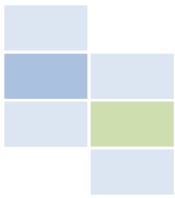
A continuación se recogen las experiencias o se recopila documentación relacionada con el tema.

Cuando es complejo, conviene dividirlo en partes. Aquí es importante el análisis para conectar lo nuevo y lo desconocido.

Producir ideas (es la fase de tormenta de ideas propiamente dicha)

- Se busca producir una gran cantidad de ideas mediante la aplicación de los principios y supuestos teóricos.

Además, cuando se ha trabajado mucho, es útil alejarse del problema, pues es un buen momento para que se produzcan asociaciones. Muchas de las ideas



propuestas surgen de ideas antiguas, mejoradas o combinadas con varias ya conocidas.

- Al final de la reunión, el director da las gracias a los asistentes y les ruega que no abandonen el problema, ya que al día siguiente se les pedirá una lista de nuevas ideas.
- Se incorporan las nuevas ideas después de la reunión.

Descubrir soluciones

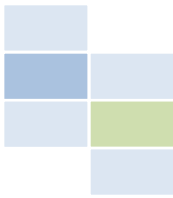
- Se elabora una lista definitiva de ideas para seleccionar las más interesantes.
- La selección se realiza desechando algunas ideas y se estudia si son válidas las que se consideran interesantes. Lo mejor es establecer una lista de criterios de conveniencia o no.
- Se seleccionan las ideas más útiles y si es necesario se ponderarán. Los mismos miembros del grupo pueden realizar la tarea de clasificar las ideas por categorías, lo cual es coordinado por el director.

Consejos para aplicar la lluvia de ideas

- *La lluvia de ideas sirve para que todos se expresen, sin censura, sin prejuicios, con libertad y sin temores.*
- *Se puede hacer oralmente o por medio de fichas escritas. Esta última forma permite que los participantes reflexionen antes de expresarse. Además, guarda inicialmente el anonimato, lo que da más libertad de expresión.*
- *Se debe hacer énfasis en la cantidad y no en la calidad de las ideas.*
- *Deben evitarse las críticas, evaluaciones o juzgamientos de las ideas presentadas.*
- *Se debe propiciar que las ideas surjan con espontaneidad, sin elaboraciones o censuras.*
- *Es necesario estimular todas las ideas, por muy “malas” que puedan parecer.*

- Las ideas seleccionadas se presentan de forma atractiva con soporte visual.

En caso de que la lluvia de ideas sea por escrito, el director debe tener en cuenta lo siguiente:



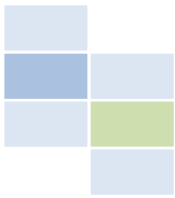
- Que la letra de las tarjetas pueda ser leída por todos.
- Que haya una sola idea por tarjeta.

Quienes tengan varias ideas, podrán utilizar varias tarjetas.

- Recoger todas las tarjetas, antes de exponerlas.

- Leerlas una a una, sin ningún juicio, y colocarlas en un panel o paleógrafo.
- Todos deben tener la oportunidad de apreciar el conjunto de tarjetas.
- Las tarjetas se agrupan de acuerdo con el tema, lo que permite ir formulando el consenso del grupo.
- Se descartan aquellas tarjetas cuyo tema no sea pertinente.
- Si hay ideas nuevas que surjan, pueden escribirse en otras tarjetas que contribuyan a la solución del tema o problema tratado.
- En caso de no darse el consenso, se puede proceder a una votación.





RESUMEN SOBRE LA LLUVIA DE IDEAS

ETAPA	MÉTODO	SECRETOS PARA LA CONDUCCIÓN
1. Introducción	Inicie la sesión explicando los objetivos, las preguntas o los problemas que van a ser discutidos y las reglas de juego.	<ul style="list-style-type: none"> *Promueva un clima agradable. *Verifique que todos hayan Comprendido el tema a tratar. *Redefina el problema, si fuera necesario.
2. Generación de ideas	<ul style="list-style-type: none"> *Dé uno o dos minutos para que los participantes piensen en el problema. *Solicite, en secuencia, una idea a cada Participante. *En caso de que algún participante no tenga nada para contribuir, podrá Hacerlo más adelante. *Se pueden hacer varios turnos para que todos tengan la oportunidad de participar. 	<ul style="list-style-type: none"> *No se olvide que todas las ideas son importantes, evite enjuiciarlas. *Incentive al grupo a dar un mayor número de ideas. *Mantenga un ritmo rápido en la recolección y registro de las ideas. *Coloque las fichas que registran las ideas en el orden de aparición.
3. Revisión de las tarjetas expuestas en el panel	*Pregunte si alguien tiene alguna duda y, si fuera el caso, pida aclaración a la persona que generó la idea.	*El objetivo de esta etapa es tener claros todos los conceptos vertidos, sin juzgarlos.
4. Análisis y selección	<ul style="list-style-type: none"> *Lleve al grupo a discutir las ideas y a escoger aquellas que vale la pena considerar. *Utilice el consenso en esta selección preliminar del problema o solución. 	<ul style="list-style-type: none"> *Ideas semejantes deben ser agrupadas. Ideas sin importancia o impracticables de ben eliminarse. *Cuide que no haya monopolio o imposición por parte de algún participante.
5. Ordenando las ideas	<ul style="list-style-type: none"> *Solicite el análisis de las tarjetas que permanecerán en el panel. *Promueva la priorización de las ideas, solicitando a cada participante que escoja las tres más importantes. 	*La votación debe ser usada apenas cuando el consenso no sea posible.

Objetivos

- Determinar que son los Objetivos Educativos y Resultados de Aprendizaje de la Carrera
- Definir :Portafolio; Syllabus; Plan de Curso; Política de Curso; Resultados del Aprendizajes
- Diseñar Syllabus; Plan de Curso; Política de Curso
- Diseñar Programas en función del cumplimiento de

En los Capítulos anteriores de este modulo, se han analizado brevemente temas como: la Didáctica, las Capacidades cognitivas, como aprenden los adultos, los estilos de aprendizajes, hemos inmerso algunas técnicas que consideramos pueden ser aplicadas a la catedra universitaria, así como la determinación e importancia de la inteligencia; etc.

Valoramos la necesidad de integrar las teorías cognoscitivas y humanísticas como base teórica y luego la práctica de la facilitación y autogestión en el aprendizaje, a base de estudios supervisados, aprendizajes por proyectos, cursos

libres, entre otros, trayendo como resultado una estructura basada en la toma de decisiones estratégicas, funcionales y operativas que facilita los aprendizajes asertivos.

Pero todos estos elementos, no sirven de nada, si no dimensionamos adecuadamente todo el proceso educativo y si previamente no estructuramos el contenido de la catedra y la aplicación de herramientas Andragógicas para todo el curso.

Por ello planificar adecuadamente en función de los resultados de aprendizaje que se desean obtener,



debe ser un evento de trascendencia e importancia que el Docente Universitario debe cumplir.

▪ **OBJETIVOS EDUCACIONALES**

Brevemente recordemos que los objetivos, constituyen el fin al que se dirige una acción u operación, por lo tanto en educación serán, los resultados que se esperan lograr como consecuencia del desarrollo de la actividad del aprendizaje.

Esta es una característica de la práctica humana: la capacidad de proyectar y programar tanto los objetivos como los medios que se utilizarán en la consecución de esos objetivos.

Conocer con anticipación los resultados es el inicio de la planeación y nos proporciona las siguientes ventajas:

- Señala los logros que deberán ser alcanzados.
- Proporciona guías a los ejecutores del trabajo.

- Sugiere formas específicas de llevar a cabo la actividad.
- Orienta acerca de las necesidades que deberán satisfacerse para realizar las actividades, tanto materiales como humanas.
- Evita la duplicación de esfuerzos y por lo tanto el gasto inútil de recursos.
- Define la responsabilidad de cada uno de los actores.
- Delinea la forma como se llevará a cabo la evaluación de la actividad

Esta etapa de la planeación de los actos académicos se resuelve con la especificación de los objetivos de aprendizaje que deberá alcanzar el estudiante como resultado de las actividades de enseñanza y de las que él mismo realice para alcanzar el objetivo. Un objetivo se puede entender con dos significados: como una meta a alcanzar, un logro, algo a lo que tendemos que



se encuentra lejos en la distancia o en el tiempo y deseamos acercarnos, o como aquello que es contrario a lo subjetivo.

En educación, cualquiera de sus dos acepciones puede ser considerada aceptable ya que los objetivos representan los resultados de las acciones de enseñanza y también deben ser claros para todos los participantes sin prestarse a la subjetividad.

Las Instituciones educativas, plantean, entonces sus objetivos en función de los resultados de aprendizajes que esperan sus estudiantes logren y en función de las competencias que deben alcanzar.

En la actualidad resultan de enorme trascendencia, el cumplimiento de los objetivos educacionales, planteados por la Institución Universitaria, sobre todo por los procesos de Evaluación que lleva a cabo la CEASES⁷, que les permite

mantenerse en un Rankin que garantice la calidad educativa o simplemente desaparecer.

Por lo tanto el docente debe trabajar sus objetivos de curso en función de estos objetivos educacionales al finalizar el curso.

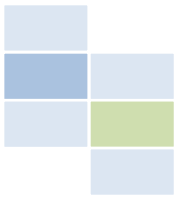
Citaremos a la Ing. Ana Tapia, Feb 2010, quién al respecto afirma; que con los objetivos educacionales se contemplan los siguientes puntos:

Los graduados de la carrera deberán ser capaces en un período de 3 a 5 años después de graduarse de:

- Resolver retos profesionales a nivel local y regional, aplicando los fundamentos de su profesión, considerando los aspectos sociales, económicos y ambientales, y enmarcados en lo ético y lo moral.

⁷ CEAASES Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad

de la Educación Superior.



- Comunicarse efectivamente, en español y en inglés, de forma individual y como miembro de equipos interdisciplinarios.
- Plantear y liderar exitosamente el desarrollo y la implantación de soluciones vinculadas a su disciplina, ya sea como gestor de un negocio propio o como empleado de una empresa y de esta manera contribuir a distintos segmentos de la sociedad.
- Adquirir y mejorar habilidades y conocimientos técnicos y científicos, a lo largo de su vida profesional, tomando como referente los aspectos contemporáneos.

■ RESULTADOS DEL APRENDIZAJE

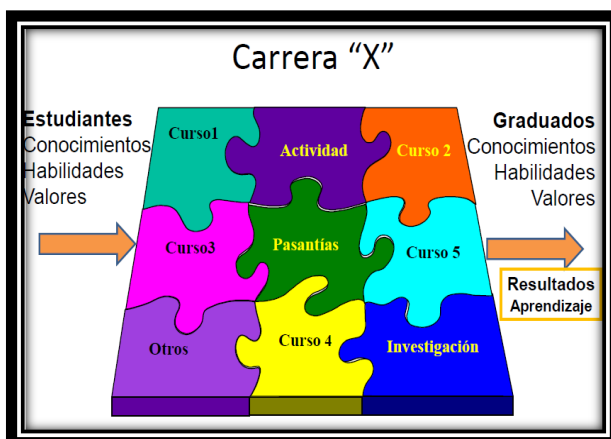
Los resultados del aprendizaje son los conocimientos y competencias o conjuntos de competencias que el estudiante habrá adquirido tras haber superado un programa de estudios o una parte del mismo (módulo, materia o asignatura). Expresan aquello que el alumno conocerá, comprenderá y será capaz de demostrar al finalizar un determinado periodo de formación.

Los resultados del aprendizaje están centrados en el estudiante y por tanto tratan de fijar la atención del profesor en lo que los estudiantes habrán aprendido al finalizar una materia y no en la actividad que deberá realizar del profesor.

Describe lo que previsiblemente los estudiantes deberán saber, comprender y ser capaces de hacer al finalizar con éxito una asignatura.

En su formulación deberán tenerse en cuenta los siguientes aspectos:

OBJETIVOS EDUCACIONALES



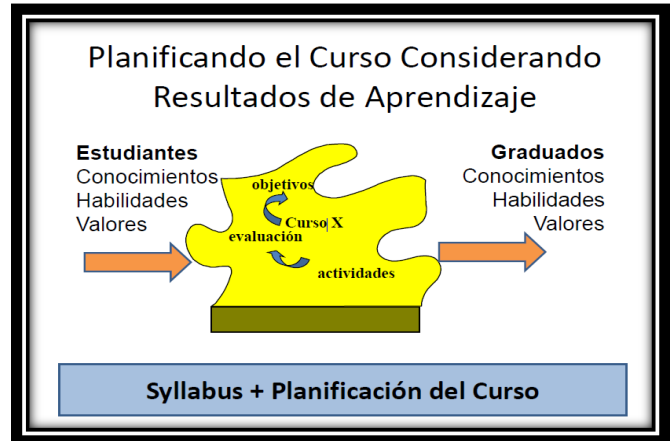
Fuente Taller Svlabus-Ine Tania Esnol Feb 2010



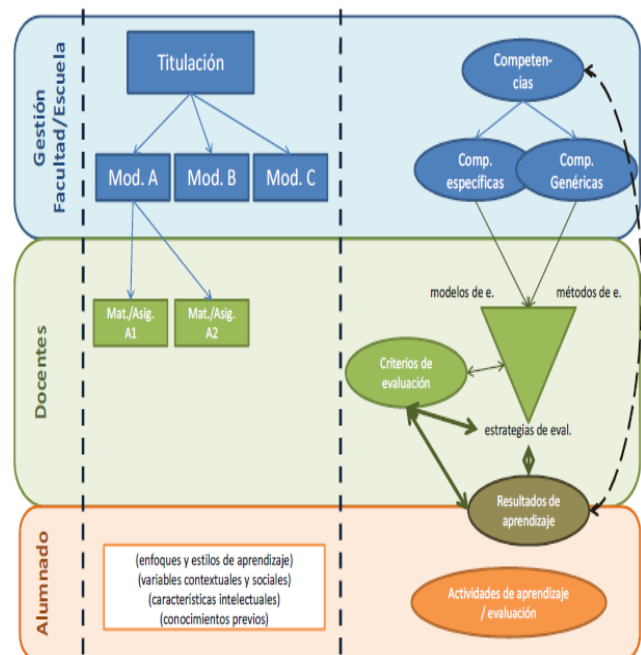
- ✓ Estar relacionados con las competencias seleccionadas para la asignatura.
- ✓ Adaptarse al nivel de las mismas, ya que los resultados de aprendizaje varían según el curso.
- ✓ Estar enunciados de manera que faciliten la comprobación del grado de adquisición por los estudiantes.

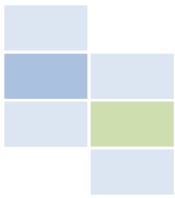
En su formulación deben incluirse los siguientes elementos.

- Un verbo para indicar lo que el estudiante ha de ser capaz de realizar.
- Un término (o varios) expresivos del objeto de la acción.
- Un término (o varios) expresivos del nivel de detalle, carácter o contexto de la ejecución.



Dentro de todo el proceso de la planificación de los Resultados del aprendizaje del curso o programa que se esté realizando, este deberá ser un complemento de todo lo que la carrera, Facultad o Institución Universitaria pretende alcanzar.





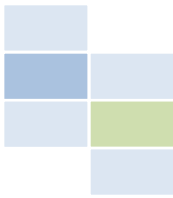
Ejemplos de resultados de aprendizaje en diversas titulaciones y asignaturas

Titulación de Geografía

Competencia seleccionada para su aprendizaje en la asignatura		Ejemplo de formulación de resultados de aprendizaje previstos según nivel y carácter de la asignatura	
Tipo	Ejemplo	Geografía Económica (nivel básico/obligatoria)	Geografía Industrial (nivel avanzado/optativa)
Específica	Comprensión de las variaciones y dinámicas espaciales de las actividades humanas así como de los factores y procesos subyacentes	Describir <i>con ejemplos</i> la <u>naturaleza y factores de los cambios espaciales en las actividades económicas.</u>	Demostrar comprensión detallada del significado de <u>las relaciones espaciales como factores que influyen en la geografía de las actividades industriales.</u>
	Empleo de una variedad de métodos y técnicas para interpretar y analizar la información espacial	Manejar <u>las técnicas básicas para el análisis de la información geográfica sobre las actividades económicas</u>	Evaluar con rigor <u>los diversos métodos y técnicas para el análisis de la información geográfica sobre los servicios?</u>
Genéricas	Trabajo en equipo	Realizar eficazmente <u>las tareas asignadas como miembro de un equipo</u>	Conocer y poner en práctica el modo y la dinámica de trabajar en equipo <i>con un comportamiento serio y profesional.</i>
	Comunicación escrita	Escribir <i>con corrección</i>	Elaborar <u>documentos complejos de forma sistemática y rigurosa.</u>

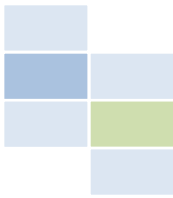
- **En negrita:** verbo que indica lo que el estudiante ha de ser capaz de realizar
- *En cursiva:* Término expresivo del nivel de detalle, carácter o contexto de la ejecución.
- Subrayado: Términos relativos al objeto de la acción.

A continuación presentamos un modelo de los Objetivos educaciones y los Resultados del Aprendizaje, de la Carrera de **Turismo-ESPOL**.



OBJETIVOS EDUCACIONALES DE LA LICENCIATURA EN TURISMO	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Manejar con éxito los desafíos que tendrán que enfrentar a lo largo de su carrera. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tener capacidad de emprendimiento y liderazgo.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Entregar servicios de calidad a su profesión, al gobierno y a la sociedad. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tener habilidades y aptitudes para trabajar en equipos interdisciplinarios y bilingües.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aplicar tecnologías y criterios actualizados e innovadores. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Trabajar con ética y responsabilidad social en lo económico, ambiental y político.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Comprometerse con el aprendizaje permanente para mantener y desarrollar sus habilidades para resolver problemas. 	

RESULTADOS DEL APRENDIZAJE DE LA LICENCIATURA EN TURISMO	
a) Habilidad para entender y aplicar conocimientos fundamentales en las áreas humanísticas como el manejo de idiomas nacional y extranjero; ambiental como la ecología y biodiversidad ecuatoriana; cultural como la historia y patrimonio del Ecuador; la teoría y técnica del turismo; y administrativo	b) Habilidad para diseñar y dirigir proyectos mediante el análisis e interpretación crítica de datos e información en más de una de las áreas de la carrera.
	c) Habilidad para diseñar actividades y productos turístico-recreativos, integrando procesos y utilizando experiencias prácticas.
d) Desempeñar un rol importante en grupos de trabajos profesionales y multidisciplinarios, en la resolución de problemas de su competencia	e) Habilidad para identificar y resolver problemas de la actividad turística
f) Entender la importancia de comprometer la práctica profesional con la ética en todos los campos del accionar social y profesional.	g) Habilidad para comunicarse efectivamente en forma escrita y oral.
h) Tener una educación amplia para entender el impacto del turismo, en la salud, bienestar general, seguridad, calidad del ambiente y economía y la cultura en un contexto global.	i) Compromiso con la educación continua y la actualización profesional durante toda su vida.
j) Estar informado sobre aspectos contemporáneos de actualidad en el campo social, cultural, económico, ambiental y turístico.	k) Habilidad para usar técnicas modernas necesarias para la práctica profesional.

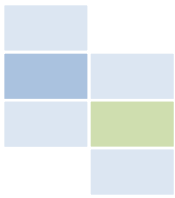


PERFIL OCUPACIONAL	PERFIL PROFESIONAL
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Jefe o director de departamentos administrativos ▪ Gerente general de pequeñas y medianas empresas turísticas ▪ Administrador de pequeñas y medianas empresas ▪ Director de museos y parques temáticos ▪ Consultor en administración de empresas turísticas ▪ Consultor en planificación de destinos turísticos ▪ Gestor del desarrollo en su propia microempresa 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La Licenciatura en Turismo de la Espol garantiza un perfil profesional basado en tres componentes: ▪ Del saber, es decir, el manejo de la teoría del ocio y del tiempo libre; ▪ Del saber hacer o conjunto de competencias técnicas, metodológicas y buenas prácticas necesarias para el ejercicio profesional en el medio turístico y ▪ Del Ser o el conjunto de comportamientos sociales, formales y éticos que nuestro egresado pone en práctica como profesional y como ser humano.

El Licenciado en Turismo de la Espol tiene una sólida formación emprendedora, sociocultural y ambiental que le permite promover el patrimonio turístico ecuatoriano –natural y cultural- a través de su gestión y manejo sustentable, con el propósito de desarrollar proyectos y empresas que busquen el desarrollo de la actividad turística en el país.

Los conocimientos adquiridos le permiten desenvolverse en cualquier campo laboral del turismo como líneas aéreas, agencias de viaje y operación turística, establecimientos de alojamiento, restaurantes, compañías de transporte terrestre y marítimo, organización de eventos, educación e investigación turística, museos y oficinas gubernamentales.

Nuestro profesional bilingüe tiene habilidades para el manejo de las relaciones públicas e interpersonales; además el contenido académico de la carrera le permite continuar con estudios de especialización y postgrado en el ámbito nacional e internacional.



■ PORTAFOLIO DE CURSO

¿Qué es un portafolio de curso?

Definición

- Consiste en la acumulación longitudinal de lo que se ha realizado en un curso, desde que comienza hasta que culmina; desde que lo concibes hasta que obtienes resultados.
- Un portafolio de curso es un documento personalizado el cual representa las metas específicas de su autor está estructurado para explicar que aprenden los estudiantes, como aprenden y porque aprenden o no aprenden en clase.

El portafolio de curso, dentro de este contexto, es una herramienta de avalúo cuyo fin es documentar y determinar la efectividad del proceso enseñanza.

Características:

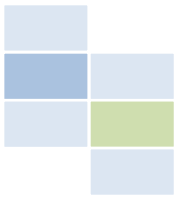
- Consiste de todo lo que se lleva a cabo en un curso y una reflexión a partir de los resultados que se obtienen.

- Se enfoca en el aprendizaje de los estudiantes.
- Es un tipo de portafolio sobre la enseñanza.



Propósitos

- Documentar el aprendizaje de los estudiantes y su relación con el proceso de enseñanza.
- Tener un registro de la historia de un curso, de su evolución, con el fin de justificar y documentar cambios y revisiones.
- Mejorar la efectividad de un de curso.
- Describir y analizar el razonamiento pedagógico implícito en las actividades que se llevan a cabo.



- Auto- evaluación
- Auto-reflexión.

Utilidad:

- Puede incluirse en el expediente que se somete para ascenso o permanencia.
- Sirve para compartir experiencias “insights ”e información de un curso a colegas, facultad nueva, asistentes de cátedra y estudiantes.
- Evidencia, esfuerzos, progreso, logros, preocupaciones e interrogantes, etc., Experimentados por estudiantes y profesores/as /durante un curso.
- Puede ser útil en la formación de otros /as /profesores/as
- Oportunidad de reflexionar sobre fortalezas y debilidades.

Componentes de un Portafolio

- Evidencias sobre el diseño del curso.
- Evidencias de implementación.
- Resultados(incluye reflexión)



La mayoría de las evidencias que forman parte de un de portafolio de cursos consisten de documentos existentes, por lo cual, no debe percibirse como algo que va por encima de sus tareas.

El portafolio es una manera mucho más consistente de examinar, revisar, analizar y representar el proceso de enseñanza-aprendizaje dentro de un curso.



Evidencias sobre su diseño

- Prontuario
Calendario de actividades
- Descripción del curso/ Visión del curso
- Metas
- Objetivos
- Temas o conceptos
- Resultados esperados (learning outcomes)

Evidencias sobre su implementación

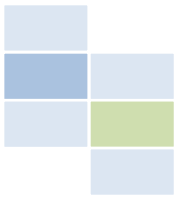
- Asignaciones
- Lecturas
- Ejercicios
- Copiase de transparencias
- Notas de clases
- Pruebas cortas y exámenes
- Actividades dentro y fuera de clase
- Demostraciones y laboratorios
- Preguntas guías o de repaso
- Preguntas de investigación

Evidencias a incluir en la sección de resultados:

- Matriz identificando la relación entre los objetivos del curso y el perfil del egresado.
- Identificar la relación entre los exámenes, trabajos asignados en clase y otras actividades con los objetivos del curso.
- Actividades de evaluación dentro del salón de clases.

PORTAFOLIO DE CURSO





■ SYLLABUS

¿Que es el syllabus?

Es un documento que resume el diseño del curso, además de establecer lo requerido y esperado de los estudiantes.

- ✓ Contenido/habilidades a ser desarrolladas
- ✓ Estrategias de enseñanza /aprendizaje a ser usadas
- ✓ Evaluación del desempeño del estudiante
- ✓ Otra información

“ES UN MAPA DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE”

El syllabus y el plan de curso

Deben incluir:

- ✓ Objetivos de curso claramente definidos
- ✓ Actividades educativas a realizarse para alcanzar metas y objetivos
- ✓ Evaluación de resultados de aprendizaje del estudiante.

PASOS A SEGUIR: SYLLABUS

1. Razone su curso, enlace el nombre a lo que se tratará en el curso y la descripción del curso.
2. Defina el objetivo general del curso.
3. Analice los resultados de aprendizaje del estudiante.
4. Diseñe las estrategias de enseñanza y aprendizaje.
5. Desarrolle criterios/ herramientas para evaluar
6. Resultados y desempeño del estudiante
7. Determine contactos especiales necesarios
8. Realice pruebas piloto y evalúe.
9. Analice y reporte los resultados.

■ TAXONOMÍA DE BLOOM

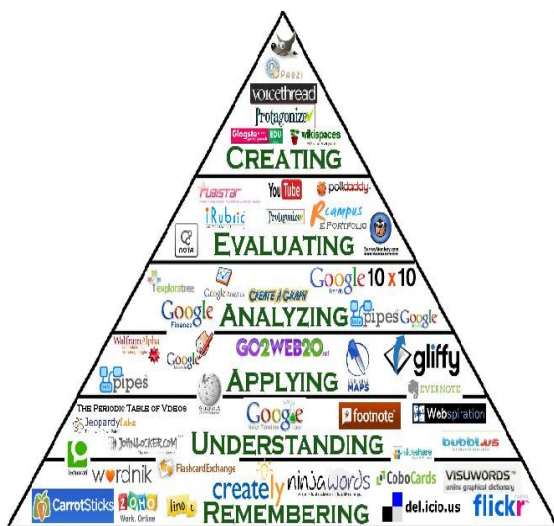
La taxonomía cognitiva de Bloom, clasifica las operaciones cognitivas en seis niveles de complejidad crecientes (recordar, entender, aplicar, analizar, evaluar y crear).



Esta teoría permite conocer y desarrollar diferentes procesos educativos para llegar a lo más alto de la pirámide (crear).

Con la taxonomía podemos saber las capacidades adquiridas por nuestros alumnos (por ejemplo, para que un alumno sea capaz de aplicar conceptos, ha de poseer **las** habilidades inferiores: recordar y entender).

El construir esta tabla de especificaciones ayuda a ordenar la manera en que se construirá el banco de recreativos que evalúe cada uno de los temas según su importancia en la materia.



INSTRUCCIONES:

Para desarrollar esta tabla, es necesario que ya se cuente con:

- a) Lista de temas a cubrir
- b) Lista de objetivos específicos que marca el curso
- c) Una revisión previa del total del curso

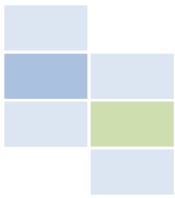
Tomar en cuenta los niveles taxonómicos de Bloom:

1. Conocimiento
2. Comprensión
3. Aplicación.

Con respecto al peso (%) es a criterio del maestro, dándole más peso a los temas más importantes y menos peso a los temas complementarios

El 100% es un total de 80 reactivos para cursos de humanidades y 60 reactivos para ciencias exactas (matemáticas, física química)

Niveles en que se pueden clasificar los objetivos de aprendizaje

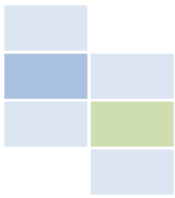


1.-Conocimiento

Se refiere a la capacidad de recordar de hechos específicos y universales, métodos y procesos, esquemas, estructuras o marcos de referencia sin elaboración de ninguna especie, puesto que cualquier cambio ya implica un proceso de nivel superior.

Requiere que el alumno repita algún dato, teoría o principio en su forma original.

- Terminología (palabras, términos técnicos, etc.)
- Hechos específicos (fechas, partes de algo, acontecimientos, etc.)
- Convencionalismos (formas de tratar ideas dentro de un campo de estudio, cuerdos generales, fórmulas)
- Corrientes y sucesiones (tendencias y secuencias)
- Clasificaciones y categorías (clases, grupos, divisiones, etc.)
- Criterios (para juzgar o comprobar hechos, principios, opiniones y tipos de conducta)
- Metodología (métodos de investigación técnica y procedimientos)
- Principios y generalizaciones (abstracciones particulares para explicar, describir, predecir o determinar acciones)
- Teorías y estructuras (evocación de teorías, interrelaciones de los principios y generalizaciones)



VERBOS PARA CLASIFICAR OBJETIVOS DE APRENDIZAJE	
NIVEL	VERBOS
CONOCIMIENTO	<i>Definir – Señalar – Describir – Nombrar Identificar – Narrar – Indicar – Mencionar</i>
Ejemplo de Formulación de Objetivo	
UNA SINAPSIS ES:	a) <i>Una masa o capa de protoplasma que contiene muchos núcleos, pero carece de límites claramente definido entre células.</i> b) <i>Un lapsus en la memoria provocado por una irrigación sanguínea inadecuada al cerebro.</i> c) <i>El apareamiento de los cromosomas paterno y materno durante la maduración de las células germinales.</i> d) <i>La porción cilíndrica de un axón.</i>

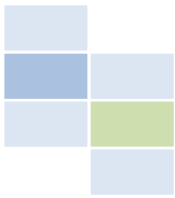
2.- Comprensión

Se refiere a la capacidad de comprender o aprender, en donde el estudiante sabe qué se le está comunicando y hacen uso de los materiales o ideas que se le presentan, sin tener que relacionarlos con otros materiales o percibir la totalidad de sus implicaciones.

El material requiere de un proceso de transferencia y generalización, lo que demanda una mayor capacidad de pensamiento abstracto.

Requiere que el alumno explique las relaciones entre los datos o los principios que rigen las clasificaciones, dimensiones arreglos en una determinada materia, conocimiento de los criterios fundamentales que rigen la evaluación de hechos o principios, y conocimientos de la metodología, principios y generalizaciones.

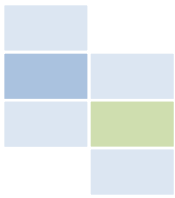
- Traducción (parfrasear, habilidad para comprender afirmaciones no literales como simbolismos, metáforas, traducir material matemático, simbólico, etc.).



- Interpretación (explicación o resumen, implica el reordenamiento o nuevos arreglos de puntos de vista)
- Extrapolación (implicaciones, consecuencias, corolarios, efectos, predicción, etc.)



VERBOS PARA CLASIFICAR OBJETIVOS DE APRENDIZAJE	
NIVEL	VERBOS
COMPRESION	<i>Traducir – Resumir – Expresar – Parafrasear – Discutir</i>
EN EL LENGUAJE COMÚN, ESTAS PERSONAS:	a) <i>Evalúan el proceso de la educación.</i> b) <i>Clasifican las metas de la enseñanza.</i>
	c) <i>Preparan un currículo.</i> d) <i>Elaboran ejercicios para el aprendizaje.</i>



3.-Aplicación

Sus principios son los mismos de la comprensión y la única diferencia perceptible es la cantidad de elementos novedosos en la tarea por realizar. Requiere el uso de abstracciones en situaciones particulares y concretas. Pueden presentarse en forma de ideas generales, métodos, reglas de procedimiento, generalizados; y o principios, ideas y teorías que deben recordarse de memoria.

Solución de problemas en situaciones particulares y concretas (utilización de abstracciones en tipos de conducta y tipos de problemas)

VERBOS PARA CLASIFICAR OBJETIVOS DE APRENDIZAJE	
NIVEL	VERBOS
APLICACIÓN	<i>Demostrar – Practicar – Emplear – Solucionar – Aplicar – Operar – Usar</i>
<i>El ácido sulfúrico diluido reacciona rápidamente ante virutas de hierro y, sin embargo, el ácido sulfúrico concentrado puede almacenarse sin peligro en recipientes de hierro. Esto sucede porque:</i>	a) <i>El ácido sulfúrico concentrado está menos ionizado que el ácido sulfúrico diluido.</i> b) <i>El hierro ocupa una posición superior al hidrógeno en la serie de actividades.</i> c) <i>Del recipiente de hierro, por ser más macizo, es un conductor del calor de la reacción.</i> d) <i>El hierro contiene carbón que no es afectado por el ácido sulfúrico.</i>



4.- Análisis

Consiste en descomponer un problema dado en sus partes y descubrir las relaciones existentes entre ellas. En general, la eventual solución se desprende de las relaciones que se descubren entre los elementos que los componen, e implica el fraccionamiento de una comunicación en sus elementos constitutivos de tal modo, que aparezca claramente la jerarquía relativa de las ideas y se exprese la relación existente entre éstas.

- Análisis de elementos (reconocer supuestos no expresados, distinguir entre hechos e hipótesis)
 - Identificación de relaciones entre los elementos (conexiones e interacciones entre elementos,
 - Comprobación de la consistencia de las hipótesis con informaciones y suposiciones dadas)
 - Reconocimiento de los principios de organización de la situación problemática (estructura explícita e implícita; reconocimiento de formas y modelos, técnicas generales utilizadas, etc.)
- Identificación de conclusiones y fundamentación de enunciados.

VERBOS PARA CLASIFICAR OBJETIVOS DE APRENDIZAJE	
NIVEL	VERBOS
ANALISIS	<i>Diferencia - Distinguir – Discriminar -contrastar – Criticar – Analizar – Inferir</i>
<i>¿ Cuánto interés capitalizado trimestralmente paga un banco sobre \$300.00 guardados en una cuenta de ahorro durante un año? Si es necesaria, ¿ qué información adicional se deberá conocer para poder resolver el problema?</i>	<i>a) No se necesita información adicional. b) La fecha en la que se retirara el dinero. c) La finalidad para la que se ahorra el dinero. d) La edad de la persona que hizo el ahorro. e) La proporción del interés.</i>



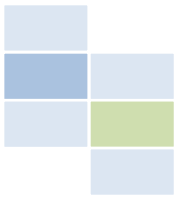
5.- Síntesis

Es el proceso de trabajar con fragmentos, partes, elementos, organizarlos, ordenarlos y combinarlos para formar un todo, un esquema o estructura que antes no estaba presente de manera clara.

Requiere la reunión de los elementos y las partes para formar un todo.

- Elaboración de un plan o conjunto de actos planeados (habilidad para proponer formas de comprobar las hipótesis)
- Desarrollo de conjuntos de relaciones para clasificar o explicar datos
- Deducción de proposiciones y relaciones (de un grupo de proposiciones básicas o de representaciones simbólicas)
- Construcción de un modelo o estructura
- Reordenación de las partes de una secuencia lógica

VERBOS PARA CLASIFICAR OBJETIVOS DE APRENDIZAJE	
NIVEL	VERBOS
SINTESIS	<i>Organizar – Reconstruir – Proponer – Reordenar</i>
<i>El pueblo de Medina está situado a las orillas del Lago Águila. La ciudad de Cardona está al oeste de Medina. La aldea de Salinas está al este de Cardona pero al oeste de Medina. El pueblo de Dávila se encuentra al este de Ribera, pero al oeste de Salinas y de Cardona. Suponiendo que todos estos poblados están en el mismo país, ¿cuál de ellos está más al oeste?</i>	a) <i>Medina</i> b) <i>Dávila</i> c) <i>Cardona</i> d) <i>Salinas</i> e) <i>Ribera</i> <i>*Requiere de la habilidad de planear.</i>



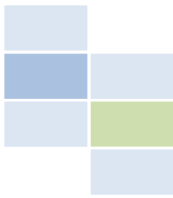
6.-Evaluación

Se refiere a la capacidad para evaluar, se mide a través de los procesos de análisis y síntesis.

Requiere formular juicios sobre el valor de materiales y métodos, de acuerdo con determinados propósitos. Incluye los juicios cuantitativos y cualitativos de acuerdo a los criterios que se sugieran (los cuales son asignados).

- Juicios en función de evidencia interna (de exactitud lógica, consistencia o criterio interno)
- Juicios en función de criterios externos (criterios seleccionados; comparación de teorías, comparación de un trabajo con respecto a normas, etc.)

VERBOS PARA CLASIFICAR OBJETIVOS DE APRENDIZAJE	
NIVEL	VERBOS
EVALUACION	<p><i>Juzgar – Evaluar – Apreciar – Revisar – Corregir – Seleccionar – Justificar – Valorizar Organizar – Reconstruir – Proponer – Reordenar</i></p>
<p><i>¿Cuál de las siguientes afirmaciones interpreta y aclara mejor la afirmación: “La geología es en su mayor parte una ciencia de observación y no una ciencia experimental”</i></p>	<p>a) <i>Los fenómenos de la geología son por lo general demasiado amplios en tiempo y escala para una investigación en condiciones controladas.</i></p> <p>b) <i>Es imposible investigar fenómenos geológicos en un laboratorio.</i></p> <p>c) <i>Una mente despierta puede ser atraída por la observación de la naturaleza tal cual es en mayor grado que por la observación de está en condiciones artificiales.</i></p> <p>d) <i>Mientras los procesos geológicos sean fácilmente visibles, no es necesario llevar a cabo experimentos.</i></p> <p><i>*Requiere que determine el punto de vista o suposiciones sobre lo que podrían basarse los enunciados evaluativos. Identificar los valores, puntos de vista y supuestos sobre los que se basan los juicios de valores.</i></p>



EJEMPLOS DE MODELOS DE SYLLABUS



TECNOLÓGICO
DE MONTERREY

Instrucciones para documentar el Syllabus básico de un curso

El formato para **Syllabus básico** permite al profesor generar el documento de trabajo para el alumno, en el que puede integrar y organizar información clave de su curso en siete apartados:

1. Datos de la materia
2. Datos del profesor
3. Objetivos generales de la materia
4. Programación de tareas por tema, fecha y objetivos de aprendizaje
5. Metodología
6. Políticas del curso
7. Fuentes de consulta

Documentación del Syllabus en los siete apartados del formato.

Primeros tres apartados. Se integra información básica del curso y del profesor, así como los objetivos generales de la materia que será importante que el alumno conozca.

Ejemplo:

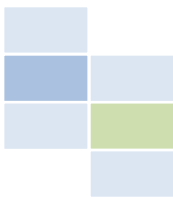
Datos de la materia	
Departamento Académico:	Física
Clave y Nombre de la Materia:	F1004 – Electricidad y magnetismo
Horas de laboratorio:	1
Unidades:	Tercer semestre – Carreras de Ingeniería
Horario:	8
Salón:	3203
Datos del profesor	
Nombre:	Rosa María García Castelán
Oficina (ubicación):	Oficinas 1 – 1er. Piso
Horario de asesoría:	Miércoles 12 a 14 horas y Viernes 16 a 17 horas
Correo electrónico:	rmggarci@itesm.mx
Teléfono:	Ext. 1544
Objetivos generales de la materia:	Aplicar los conceptos de Electricidad y Magnetismo tales como las interacciones eléctricas entre cargas puntuales y de distribución continua, relaciones entre campo eléctrico y campo magnético, interacción entre cargas y campos electromagnéticos, así como la idea fundamental de la luz como onda electromagnética, al diseño y descripción del funcionamiento de aparatos eléctricos.

Cuarto apartado. Se detalla la programación de tareas que el alumno habrá de entregar durante el curso, de tal manera que aparece información específica sobre fecha, temas, objetivos de aprendizaje y propiamente las tareas a entregar y recursos requeridos para ello.

Ejemplo:

Programación de tareas por tema, fecha y objetivos de aprendizaje			
Fecha	Temas	Objetivos de aprendizaje	Tareas y recursos requeridos
Fecha de entrega de cada actividad	Cada uno de los temas del curso	Objetivos del tema	Tareas a entregar en la fecha señalada (primera columna). Para cada caso indicar: lecturas, formatos a utilizar (en su caso) y enunciado de otros recursos necesarios para realizar la actividad.
Martes 12 de agosto	1.2 Ley de Coulomb	Aplicar la ley de Coulomb a un grupo de cargas puntuales, a través de ejercicios.	Reporte impreso de la lectura "Ley de Coulomb" . El alumno deberá realizar a manera de tarea un reporte de la lectura "Ley de Coulomb" que se encuentra en documentos del curso en Blackboard, y entregar impreso dicho reporte al inicio de la sesión. <i>Es indispensable verificar desde la primera sesión que no haya problemas con el acceso a Blackboard.</i>

Quinto apartado. Corresponde a la metodología y debe incluir la técnica didáctica que guiará las acciones a desarrollar en el curso con una breve descripción de la manera en que se aplicará a lo largo del mismo.



Ejemplo:

Metodología.

La técnica didáctica que se utiliza en el curso es: Aprendizaje Colaborativo.

El curso de electricidad y magnetismo, se basa en la interacción y el intercambio de experiencias para fortalecer la comprensión de contenidos. Los materiales de lectura permiten abordar y reflexionar en torno a la aplicación de conceptos de electricidad y magnetismo, en el diseño y descripción del funcionamiento de dispositivos eléctricos sencillos. El curso se desarrolla a lo largo de 16 sesiones presenciales, que demandan la participación constante del alumno, y por lo tanto implican un continuo trabajo colaborativo. Básicamente durante el curso se manejan las siguientes estrategias:

- 1) Lecturas comentadas, en las que el alumno reflexiona y comparte contenidos básicos del curso y refuerza su aprendizaje con la realización de reportes escritos.
- 2) Discusión e intercambio de experiencias a partir de la aplicación de los contenidos teóricos en la realización de prácticas y solución de problemas.
- 3) Presentaciones individuales y en equipo en las que se comparte información relevante de temas centrales del curso.

A lo largo del curso los alumnos realizan:

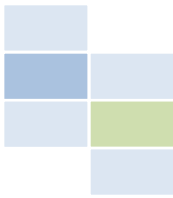
- Actividades individuales
- Actividades grupales

Sexto apartado. En éste se integran las políticas del curso que incluyen. El formato incluye las cuatro políticas generales básicas para todos los cursos adicionalmente el profesor puede integrar otras que considere necesarias, así mismo debe anotar las políticas correspondientes a evaluación y presentación de documentos.

Ejemplo:

Políticas del Curso:

Políticas generales	<p>Las políticas generales del curso se apegan completamente al Reglamento General de Alumno, en todos sus aspectos, es conveniente revisar especialmente el capítulo IX. Faltas de disciplina</p> <p>En específico:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Conducirse con respeto a opiniones de profesores y compañeros en el aula. Está permitido discrepar pero argumentando, no descalificando a quien emitió una opinión. 2. Las tareas y trabajos sólo se aceptarán la fecha y en la forma definidas para ello. 3. Salvo en casos de causa mayor justificada no se cambiarán las fechas de presentación de exámenes. 4. Los celulares deberán mantenerse en forma de vibración y salvo en casos de fuerza mayor (comunicación con padres o familiares cercanos que requieran urgentemente atención inmediata) no se permitirá la comunicación en el aula por esta vía. 5. No se te permitirá la entrada al aula después de transcurrir los 5 minutos de tolerancia. No hay retardos. El maestro no puede quitar ni justificar faltas.
Políticas de evaluación	<p>El 100% de la calificación final corresponde a cuatro puntos específicos con el porcentaje señalado a continuación:</p> <p>1 examen diagnóstico---- 02%</p> <p>3 exámenes parciales --- 48 %</p> <p>Examen Final ----- 30 %</p> <p>Laboratorio -----10 %</p> <p>Tareas, Aprendizaje Colaborativo, proyectos---10 %</p>
Políticas de presentación de documentos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sólo se aceptarán tareas y/o trabajos en la fecha convenida para la entrega de éstos. 2. Todas las tarea deben incluir los siguientes datos generales: nombre de la materia, clave de la materia, grupo, nombres de los integrantes del equipo con las matrículas correspondientes, número de equipo, bibliografía utilizada, enunciados de los problemas en orden y figuras de los mismos. 3. Las tareas deben entregarse impresas, y con excelente presentación. 4. Si alguna tarea no cumple con el formato anterior, se procederá a bajar puntos sobre la calificación obtenida en la misma, con los siguientes criterios: 5 puntos por falta de portada, portada a mano o portada incompleta; 5 puntos por problemas sin enunciado; 5 puntos si falta la bibliografía; 5 puntos si los problemas aparecen en desorden y 5 puntos si las hojas de la tarea no tienen la misma presentación y tipo de letra. 5. Sólo se aceptarán tareas entregadas en hojas engrapadas. 6. Las tareas deben ser entregadas personalmente al profesor al iniciar la sesión correspondiente.



Séptimo apartado. Debe incluir referencias completas de documentos y sitios que el alumno tendrá que revisar a lo largo del curso, el formato permite integrar bibliografía básica y bibliografía complementaria.

Ejemplo:

Fuentes de consulta:	
Bibliografía básica	LIBROS DE TEXTO: Tipler, P. A., Mosca, G. (2004). <i>Physics for Scientists and Engineers</i> . Volume 1 (5th edition). New York: Freeman.
Bibliografía complementaria	LIBROS DE CONSULTA: Serway, R. A., (1994). <i>Física</i> . Tomo II, 5. México: McGraw Hill. Sears, F. W. (et al.). (1999). <i>Física universitaria</i> . Vol II, 11, México: Pearson Educación. Giancoli, D. C. (2002). <i>Física para universitarios</i> . Vol II, 3. México: Pearson Educación.

Información a considerar para facilitar la documentación del Syllabus básico.

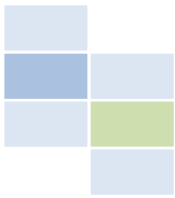
Los siete apartados del formato para documentar el *Syllabus básico* de un curso incorporan información equivalente a la integrada en los apartados de la *Guía Instruccional*¹.

En la siguiente tabla se indica la información equivalente que permite recuperar información de la *Guía Instruccional* para facilitar la documentación del *Syllabus básico* de tu curso:

SYLLABUS BÁSICO	GUÍA INSTRUCCIONAL	
	Apartados a documentar	Apartados equivalentes documentados / Información recuperable para documentar Syllabus
1. Datos de la materia	1. Datos generales y Objetivos generales de la materia	<ul style="list-style-type: none"> Datos de la materia Nombre del profesor Horario para asesorías
2. Datos del profesor		<ul style="list-style-type: none"> Objetivos generales de la materia
3. Objetivos generales de la materia		<ul style="list-style-type: none"> Temas Objetivos de aprendizaje Tareas Recursos requeridos
4. Programación de tareas por tema, fecha y objetivos de aprendizaje	2. Síntesis del diseño instruccional	<ul style="list-style-type: none"> Descripción breve de la metodología
5. Metodología	3. Metodología	<ul style="list-style-type: none"> Políticas generales Políticas de evaluación Políticas de presentación de documentos
6. Políticas del curso	4. Políticas del curso	<ul style="list-style-type: none"> Bibliografía básica Bibliografía complementaria
7. Fuentes de consulta	5. Fuentes de consulta	

Como puede observarse si se tiene documentada la *Guía Instruccional* de un curso, prácticamente toda la información requerida para la documentación del *Syllabus* de dicho curso se recupera de la guía.

¹ Información detallada de la Guía Instruccional disponible en: <http://www.ccm.itesm.mx/dda/dieasesf.html>
www.ccm.itesm.mx/dda/dieasese.html



A continuación, se incluye un Modelo de Syllabus, sobre el cual se indicaran los ítems necesarios para llenarlo, se debe aclarar que este es un modelo que será de uso exclusivo de la Institución Universitaria, siempre y cuando contenga los elementos sugeridos y ya descritos anteriormente:

FORMATO SYLLABUS

NOMBRE DEL INSTITUTO SUPERIOR

(Nombre de la Unidad Académica)

SYLLABUS DEL CURSO

(Nombre del curso)

1. CÓDIGO Y NÚMERO DE CRÉDITOS:

- CÓDIGO:
(Identificación institucional de la materia)
- NÚMERO DE CRÉDITOS: (Número de créditos teóricos/número de créditos prácticos)

2. DESCRIPCIÓN DEL CURSO

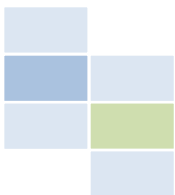
(Tiene que ser exactamente lo que está publicado en el Catálogo Institucional. La redacción debe ser clara y concisa. Máximo 10 líneas. Esta sección describe lo que el curso pretende cubrir, porque la materia es importante o útil y como este curso se articula en el curriculum del programa. Esta información será publicada en el catálogo académico de la Institución y en el Syllabus).

3. PRERREQUISITOS Y CORREQUISITOS:

- PRERREQUISITO:
(Materias que deben ser aprobadas antes de cursar esta materia. Indicar los códigos de las mismas)
- CORREQUISITO: (Materias que deben ser cursadas al mismo tiempo que esta materia. Indicar los códigos de las mismas)

4. TEXTO Y OTRAS REFERENCIAS REQUERIDAS PARA EL DICTADO DEL CURSO

(El texto es el libro principal para consulta y estudio de los educandos que debe corresponder altamente en su contenido con el programa establecido para esta materia y debe ser un material actualizado. Pueden incluirse otras referencias como complemento para el aprendizaje de los alumnos. Tanto el texto guía como las referencias deben listarse con los siguientes campos: Autor, Título del Libro, Edición y Año de Publicación, Editorial).



5. OBJETIVOS GENERALES DEL CURSO (RESULTADOS DE APRENDIZAJE DEL CURSO)

(Estos pueden cubrir conocimientos, habilidades y valores. Se recomienda que no sean menos de 5 o no más de 8, sí se incluyen los tres tipos de resultado de aprendizaje. Preguntarse: Que deseo yo que los estudiantes conozcan al finalizar el curso y que lo que yo deseo que los estudiantes sean capaz de hacer con los que ellos conocen. Debe quedar claro aquí el nivel (Taxonomía de Bloom) al cual se quiere que los estudiantes sean expuestos.

6. TÓPICOS O TEMAS CUBIERTOS

(Se debe listar el contenido o programa del curso indicando el número de horas por tema)

7. HORARIO DE CLASE/LABORATORIO

(Se debe indicar el número de sesiones de clases por semana y la duración de cada sesión, tanto para cubrir el material teórico como las actividades prácticas)

8. CONTRIBUCIÓN DEL CURSO EN LA FORMACIÓN DEL PERFIL DE LA CARRERA

(En esta sección se debe describir como esta materia que forma parte del curriculum del programa contribuye para la formación... Se puede destacar la Vinculación o relación con otras materias del curriculum e indicar si corresponde a la formación básica o a la de aspectos complementarios y generales de la carrera y que están relacionados con los objetivos de la institución y del programa.

9. RELACIÓN DEL CURSO CON EL CRITERIO DE ACREDITACIÓN ABET⁸ :

(Los resultados de aprendizaje del programa “*PROGRAM LEARNING OUTCOMES*” que son declaraciones que describen qué es lo que se espera que los estudiantes conozcan y sean capaces de hacer al momento de graduarse, se obtienen a través de la contribución que realiza cada materia del curriculum del programa.

Estas contribuciones deben ser indicadas en la tabla que se muestra a continuación, categorizándolas como Alta cuando luego de cursar la materia el estudiante demuestra un dominio de los temas tratados, Media cuando se espera que desarrollen destrezas y habilidades, y Baja si el resultado esperado apunta a tener conocimiento.

Es importante indicar adecuadamente las contribuciones altas, puesto que es sobre estas que se van a evaluar posteriormente el cumplimiento de los resultados de aprendizaje.) (En este ejemplo o modelo se incluye el criterio de acreditación de la ABET)

Sin embargo, debemos tomar en cuenta, que ésta tabla puede ser sustituida de acuerdo a las necesidades que cada institución tenga o se haya plantado al inicio del programa, para el efecto de ésta investigación se han hecho modificaciones, valorando los mismos principios de ABET.

⁸ ABET: Assuring Quality in technical Education



RESULTADOS DE LA “A” A LA “K”	CONTRIBUCIÓN (ALTA, MEDIA, BAJA)	EL ESTUDIANTE DEBE:
a) Habilidad para entender y aplicar conocimientos fundamentales en las áreas humanísticas y sociales.		
b) Habilidad para diseñar y dirigir proyectos mediante el análisis e interpretación crítica de datos e información en más de una de las áreas de la carrera.		
c) Habilidad para diseñar actividades y productos educativos, integrando procesos y utilizando experiencias prácticas.		
d) Desempeñar un rol importante en grupos de trabajos profesionales y multidisciplinarios, en la resolución de problemas de su competencia.		
e) Habilidad para identificar y resolver problemas educativos, necesarios para generar cambios en el perfil del profesional.		
f) Entender la importancia de comprometer la práctica profesional con la ética en todos los campos del accionar social y profesional.		
g) Habilidad para comunicarse efectivamente en forma escrita y oral.		
h) Tener una educación amplia para entender el impacto de la educación, en la sociedad, bienestar general, seguridad, calidad del ambiente, economía y la cultura en un contexto global.		
i) Compromiso con la educación continua y la actualización profesional durante toda su vida.		
j) Estar informado sobre aspectos contemporáneos de actualidad en el campo educativo, social, cultural, económico, ambiental.		
k) Habilidad para usar técnicas modernas necesarias para la práctica profesional.		



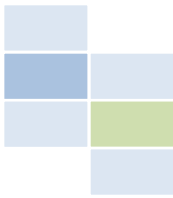
10. EVALUACIÓN DEL CURSO *(Se debe indicar las políticas de evaluación de la materia)*

	Primera Evaluación	Segunda Evaluación	Tercera Evaluación
Exámenes			
Lecciones			
Tareas			
Informes			
Participación en Clase			
TOTAL	100%	100%	100%

11. RESPONSABLE DE LA ELABORACIÓN DEL SYLLABUS Y FECHA DE ELABORACIÓN

Elaborado por (Coordinador de la materia si fuera el caso):

Fecha:



MODELO DE SYLLABUS

ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DEL LITORAL
FACULTAD DE INGENIERIA MARITIMA Y CIENCIAS DEL MAR
LICENCIATURA EN TURISMO
SYLLABUS DEL CURSO
TRAVEL AGENCY & GDS

1. CÓDIGO Y NÚMERO DE CRÉDITOS:

CÓDIGO: FMAR04440

NÚMERO DE CRÉDITOS: 4

2. DESCRIPCIÓN DEL CURSO

El curso de Travel Agencies and GDS, es un curso de profesionalización turística en donde el estudiante podrá aprender: Como se Organiza una agencia de viajes, sus procedimientos administrativos, Normas de control y procesos de pasajes aéreos, tarificación y emisión virtual. Identificará la conceptualización y terminología IATA y su importancia en la Agencia de Viajes. Reconocerá los principales Crs (Central Reservations system) y Gds, (Global Distributions System), Aprenderá además el manejo en forma práctica de un GDS de reservaciones (Amadeus)

3. PRERREQUISITOS Y CORREQUISITOS:

PRERREQUISITO: FMAR04200 Transporte y Logística del Turismo

CORREQUISITO:

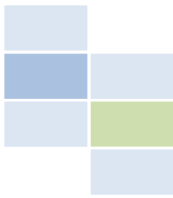
4. TEXTO Y OTRAS REFERENCIAS REQUERIDAS PARA EL DICTADO DEL CURSO

- *Boniface, B. y Cooper, C. (1987) The geography hot travel and tourism. London: Heinemann.*
- *Coltman, M. (1985) Introduction to travel and tourism. An international approach. New York: Van Nostrand Reinhold.*
- *Hanlon, J. (1989) Hub operation and airline competition. Tourism Management, Vol. 10, N° 2.*
- *Manual de sistema de Reservaciones Amadeus. Amadeus Sellig Plataform*

5. OBJETIVOS GENERALES DEL CURSO (RESULTADOS DE APRENDIZAJE DEL CURSO)

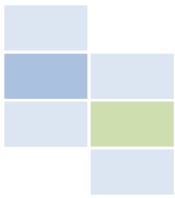
Al Finalizar el curso los estudiantes estarán en capacidad de:

1. Simular el desempeño de una Agencia de Viajes desde su contexto, administrativo, Financiero y Operativo, con criterio formal y legal
2. Manejar la terminología IATA con criterio lógico
3. Comprender las principales Normas de control y procesos de pasajes aéreos, tarificación y emisión virtual con responsabilidad y empeño
4. Reconocer los principales CRS y GDS, con compromiso.
5. Manejar un sistema global de distribución GDS-AMADEUS, con criterio lógico y responsabilidad



6. TÓPICOS O TEMAS CUBIERTOS

Temática	Presupuesto en horas			Total
	Exposición Teórica	Ejercitación Operativa	Laboratorio	
<u>CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN</u>				
1. La relación existente entre el transporte y el turismo. Desarrollo histórico de la transportación de pasajeros.	1			
2. Los diferentes medios de transporte: Aéreo, terrestre y marítimo.	2			3
<u>CAPITULO II: CONOCIMIENTOS GENERALES.</u>				
1. Conceptos y terminología IATA. Áreas 1 – 2 y 3	1	1		
2. Códigos de ciudades, aeropuertos, y monedas de países de acuerdo al área tratada.	1	1	2	6
<u>CAPITULO III: RESERVACIONES.</u>				
1. Elementos de una reservación. El PNR. Trayectoria de viajes. Conexiones.	2	1	4	7
2. Los usos horarios. Ejercicios.				
<u>CAPITULO IV: EMISIÓN DE BOLETOS Y MANEJO DE MANUALES TARIFARIOS</u>				
1 Instrucciones generales. Descripción del boleto, forma y distribución.	3			
2 Procedimientos de conversión monetaria. Manejo y conocimiento de manuales tarifarios.	1		4	8
<u>CAPITULO V: CÁLCULO DE TARIFAS AÉREAS.</u>				
1 Terminología y definiciones. Cálculo de tarifas Aéreas.	1	1		
2 Lectura de reglas tarifarias.	1	1	4	8
<u>CAPITULO VI: PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS</u>				
1. Organización de una agencia de viajes: área contable, organización y procedimientos.	0.50	2		
2. Normas de control de pasajes aéreos. Procedimientos IATA	0.50			
3. El personal de counter y ventas.	0.50			
4. Elaboración de presupuestos de ventas, proyecciones de ventas e informes de ventas.	0.50	2	6	12
<u>CAPITULO VII: AMADEUS SELLING P LATAFORM (CURSO PRACTICO)</u>				
5.1 Access to system				
5.2 Amadeus information				
5.3 Queues				
5.4 Itinerary	2		10	12
5.6 Help				
5.7 Amadeus Air				
5.8 Fare Quote				
5.9 Codify and Decodify				
5.10 PNR				



7. HORARIO DE CLASE/LABORATORIO

Dos sesiones semanales de clase de 2h cada una, durante 14 semanas por semestre

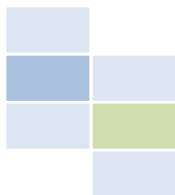
8. CONTRIBUCIÓN DEL CURSO EN LA FORMACIÓN DEL LICENCIADO

Este curso les brinda a los estudiantes la oportunidad de adquirir todos los conocimientos en forma teórica y práctica de las herramientas necesarias para crear su propio negocio en el área de las Agencias de Viajes y reconocer los sistemas de automatización turística.

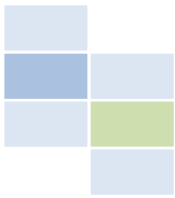
El curso permite en los estudiantes de turismo formarse como profesionales en el área de las Agencias de Viajes y como complemento de materias como Transporte y Logística del Turismo y Guanca Turística.

9. RELACIÓN DEL CURSO CON EL CRITERIO 3 DE ACREDITACIÓN ABET :

RESULTADOS DE LA "A" A LA "K"	CONTRIBUCIÓN (ALTA, MEDIA, BAJA)	EL ESTUDIANTE DEBE:
a) Habilidad para entender y aplicar conocimientos fundamentales en las áreas, humanísticas, ambiental, cultural, teoría turismo y, administración.	NA	NA
b) Habilidad para diseñar y dirigir proyectos mediante análisis de información en las diferentes áreas de la carrera.	Alta	Crear, manejar y dirigir una Agencia de Viajes desde su contexto, administrativo, Financiero y Operativo.
c) Habilidad para diseñar actividades y productos turísticos-recreativos, integrando procesos y utilizando experiencias prácticas.	Media	Diseñar actividades y productos turísticos y promocionarlos en la Agencia de viajes



d) Desempeñar un rol importante en grupos de trabajo multidisciplinarios, en la solución de problemas de su competencia.	Baja	Desarrollar habilidades para liderar y trabajar en equipo.
e) Habilidad para identificar y resolver problemas de la actividad turística.	Media	<p>6. Desarrollar y planificar estrategias de comercialización de un producto turístico desde el punto de vista de un Agente de Viajes.</p> <p>7. Identificar necesidades de creación de productos para una Agencia de Viajes.</p>
f) Entender la importancia de comprometer la práctica profesional con la ética en todos los campos del accionar profesional.	Media	Conocer y aplicar los códigos de ética y de responsabilidad en el turismo.
g) Habilidad para comunicarse efectivamente en forma escrita y oral.	Media	Desarrollo de proyectos de investigación en el área y aportar en forma crítica sus experiencias.
h) Tener educación amplia para entender el impacto del turismo en la salud, bienestar general, seguridad, calidad del ambiente... en un contexto global.	Media	Conocer información apropiada para identificar y entender el impacto de la actividad turística en el contexto regional.
i) Compromiso con la educación continua y la actualización profesional durante toda su vida.	Baja	Perfeccionamiento profesional en su área de competencia
j) Estar informado sobre aspectos contemporáneos de actualidad en el campo social, cultural, económico, ambiental y turístico.	Baja	Actualización permanente sobre aspectos contemporáneos relacionados con el sector.
k) Habilidad para usar técnicas modernas necesarias para la práctica profesional.	Alta	<p>8. Utilizar sistemas de reservación y distribución turísticos y aplicarlos en su vida profesional.</p> <p>9. Conocer la necesidad de la automatización del negocio de los viajes.</p> <p>10. Manejar un Sistema de reservaciones en forma práctica como AMADEUS</p>



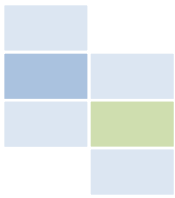
10. EVALUACIÓN DEL CURSO

	Primera Evaluación	Segunda Evaluación	Tercera Evaluación
Exámenes		20	
Tareas		15	
Talleres		40	
Informes/Proyectos		20	
Participación en Clase y firmas		5	
		100	
TOTAL	100%	100%	100%

11. RESPONSABLE DE LA ELABORACIÓN DEL SYLLABUS Y FECHA DE ELABORACIÓN

Elaborado por: Tania Samantha Ortiz F.

Fecha: 05 de Agosto del 2011



■ SYLLABUS DEL PROGRAMA DE CAPACITACION ANDRAGOCICA

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFIA, LETRAS Y CIENCIA DE LA EDUCACION
INSTITUTO DE POST-GRADO Y EDUCACIÓN CONTINUA

SYLLABUS DEL CURSO PROGRAMA DE CAPACITACION ANDRAGOCICA

1. CÓDIGO Y NÚMERO DE CRÉDITOS:

CÓDIGO:

NÚMERO DE CRÉDITOS:

2. DESCRIPCIÓN DEL CURSO

Es un programa de profesionalización Docente que le permite al participante desarrollar los contenidos procedimentales e interiorizar los procesos del aprendizaje en el contexto Andragogico en forma asertiva. El curso le permitirá ir desarrollando, habilidades intelectuales, motrices, destrezas, estrategias y procesos que impliquen una secuencia de acciones. Los procedimientos aparecen en forma secuencial y sistemática, a través de la reiteración de acciones que lo lleven a dominar la técnica o habilidad. El curso le da herramientas cognitivas par identificar como aprenden los adultos, y las barreras que lo impiden, identificar al adulto y sus estilos de aprendizaje, la evaluación Andragógica. El curso se desarrollará aplicando técnicas Andragógicas en la catedra que serán parte de la evaluación del curso. La incidencia de la inteligencia en los procesos de aprendizaje, y como afecta al individuo, finalmente se definen conceptos como objetivos educacionales, resultados del aprendizaje, y el desarrollo practico del portafolio del curso, el syllabus, Plan de curso, Políticas de Curso, y la valoración de los resultados del aprendizaje, complementaran adecuadamente esta capacitación.

3. PRERREQUISITOS:

- Poseer un título de pregrado y estar ejerciendo la cátedra en un Instituto de Educación Superior.
- Estar ejerciendo la cátedra como profesor universitario, con mas de 3 años de experiencia
- Estar cursando una maestría, o estar cursando el ultimo año de pregrado en Docencia.



4. TEXTO Y OTRAS REFERENCIAS REQUERIDAS PARA EL DICTADO DEL CURSO

- Modulo de Programa de Formación Andragógica. Instituto de Postgrado Universidad de Guayaquil. Año 2012.

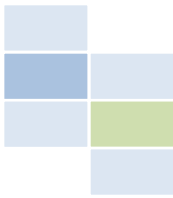
5. OBJETIVOS GENERALES DEL CURSO (RESULTADOS DE APRENDIZAJE DEL CURSO)

Al Finalizar el curso los participantes estarán en capacidad de:

- Definir la didáctica en la Universidad y sus componentes desde el contexto Andragógico, con compromiso.
- Aplicar las técnicas Andragógicas de Enseñanza-Aprendizaje en la cátedra, con criterio formal y legal
- Reconocer la importancia de la inteligencia en los procesos de Aprendizaje con responsabilidad.
- Señalar las principales técnicas que estimulan la creatividad para lograr aprendizajes asertivos, con empeño
- Diseñar el portafolio del curso, Syllabus, Políticas, Plan de curso, con criterio lógico y responsabilidad.

6. TÓPICOS O TEMAS CUBIERTOS

Temática	Presupuesto en horas			Total
	Exposición Teórica	Ejercitación Operativa	Laboratorio	
<u>CAPÍTULO I: LA DIDÁCTICA UNIVERSITARIA EN EL CONTEXTO ANDRAGÓGICO</u>				
1. Aprender a Aprender: Aprendiendo a aprender; Dificultades de Estudio, Barreras de Estudio, el significados de las palabras, Palabras nuevas, la demostración y el aprendizaje.	1			1
2. Capacidades cognitivas: La Metacognición.		1		2
3. Aprendizajes permanente: Objetivos	1	1		
4. Educación Universitaria y Andragogía: Definición del adulto; El adulto en condición de aprendizaje; El Andragogo Mediador y Facilitador.	1	1	1	3
5. Estilos de aprendizaje				
6. La evaluación Andragógica: Confrontar experiencias, Aplicar la Racionalidad; Capacidad e Abstracción, Integrar nuevos conocimientos	2	1	3	6
<u>CAPÍTULO II: TECNICAS ANDRAGÓGICAS APLICADAS A LA CÁTEDRA</u>				

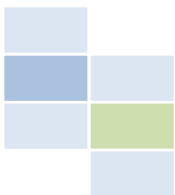


1. Técnicas de Inicio de clases	0,50	0,50	1	2
2. Técnicas de Iniciación				
3. Técnicas para el desarrollo de un taller, seminario o espacio de reflexión. Presentación e un tema específico Trabajo en grupo la técnica Phillips 66 Socio Drama	0,50	0,50	1	2
4. Técnicas de contacto con la realidad La demostración La salida de campo Días de demostración	0,50	0,50	1	2
5. Técnicas al Aire libre				
6. Técnicas Grupales Método de estudio de caso	0,50	0,50	1	2
7. Técnicas para mantener la energía del grupo				
8. Técnicas de la evaluación para el taller , seminario o Actividad	0,50	0,50	1	2
<u>CAPÍTULO III: LA INTELIGENCIA EN LOS PROCESOS D E APRENDIZAJE</u>				
1. Definición de inteligencia				1
2. Tipos de inteligencia	0,50	0,50		1
3. El cerebro, fuente de la inteligencia	0,50	0,50		1
4. Estimulación del cerebro	0,50	0,50		1
5. Teorías que estimulan el cerebro para lograr aprendizajes	0,50	0,50	1	1
6. La memoria	0,50	0,50		1
7. Fundamentos de la creatividad	0,50	0,50		1
8. Técnicas para el desarrollo de la creatividad	0,50	0,50	1	2
<u>CAPITULO IV: EL PORTAFOLIO DE CURSO Y EL RESULTADO DEL APRENDIZAJE</u>				
1. Objetivos educacionales	0,50			0,50
2. Resultados del aprendizaje	1			1
3. Portafolio del curso	0,50			0,50
4. Syllabus	1	1	1	3
5. Plan de curso	1	1	1	3
6. Políticas e curso	1	1	1	3
7. Evaluación de resultados	1	1	1	3

7. HORARIO DE CLASE/LABORATORIO

46 horas de capacitación.

Qué comprende 4 horas diarias. Durante 2 semanas. 1 Sábado de 6 horas. Salvo mejor criterio de las autoridades.



8. CONTRIBUCIÓN DEL CURSO EN LA FORMACIÓN DEL LICENCIADO/MASTER

Este curso le brinda a los estudiantes-docentes, la oportunidad de adquirir todos los conocimientos en forma teórica y práctica de las herramientas necesarias para el mejoramiento del ejercicio de la cátedra, optimizando los recursos, y aprendiendo a conocer al adulto que "aprende" y en condiciones beneficiosas para garantizar los resultados del aprendizaje

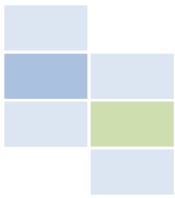
El curso permite en los estudiantes-docentes, mejorar su formación como profesionales, dándoles además las posibilidades de actualizarse con las últimas innovaciones educativas

9. RELACIÓN DEL CURSO CON EL CRITERIO 3 DE ACREDITACIÓN ABET :

RESULTADOS DE LA "A" A LA "K"	CONTRIBUCIÓN (ALTA, MEDIA, BAJA)	EL ESTUDIANTE DEBE:
1. Habilidad para entender y aplicar conocimientos fundamentales en las áreas humanísticas, y sociales	Baja	Definir la didáctica y sus componentes desde el contexto andragógico
2. Habilidad para diseñar y dirigir proyectos mediante el análisis e interpretación crítica de datos e información en más de una de las áreas de la carrera.	Media	Aplicar las técnicas Andragógicas de enseñanza-aprendizaje
3. Habilidad para diseñar actividades y productos educativos, integrando procesos y utilizando experiencias prácticas.	Alta	Diseñar el portafolio del curso
4. Desempeñar un rol importante en grupos de trabajos profesionales y multidisciplinarios, en la resolución de problemas de su competencia.	Baja	Aplicar cada una de las técnicas de manejo grupales en la cátedra,
5. Habilidad para identificar y resolver problemas educativos, necesarios para generar cambios en el perfil del profesional.	Alta	Evaluar los resultados del aprendizaje, y hacer los correctivos necesarios
6. Entender la importancia de comprometer la práctica profesional con la ética, en todos los campos del accionar social y profesional.	Baja	Expresar la comprensión de los temas en la autoevaluaciones.
7. Habilidad para comunicarse efectivamente en forma escrita y oral.	Media	Identificar plenamente las individualidades del adulto en situación de aprendizaje, y manejar sus estilos de aprendizaje.



8. Tener una educación amplia para entender el impacto de la educación, en la sociedad, bienestar general, seguridad, calidad del ambiente, economía y la cultura en un contexto global.	Baja	Conocer información apropiada para identificar y entender el impacto de la educación en el contexto regional, nacional e internacional.
9. Compromiso con la educación continua y la actualización profesional durante toda su vida.	No aplica	
10. Estar informado sobre aspectos contemporáneos de actualidad en el campo educativo, social, cultural, económico, ambiental.	Media	Conocer el funcionamiento del cerebro, y su aplicabilidad en el proceso del aprendizajes, manejando técnicas para desarrollar la creatividad y la memoria
11. Habilidad para usar técnicas modernas necesarias para la práctica profesional.	Alta	Aplicar las técnicas Andragógicas, técnicas de iniciación, desarrollo de talleres, seminarios, reflexión, contacto con la realidad, al aire libre, grupales, mantener la energía del grupo, evaluación, dentro del aula.



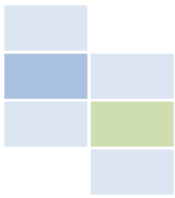
10. EVALUACIÓN DEL CURSO

	Primera Evaluación	Segunda Evaluación	Tercera Evaluación	Cuarta Evaluación
Autoevaluaciones	5	5	5	-
Talleres aplicación de técnicas	10	10	10	-
Tareas	5	5	5	-
Elaboración syllabus				20
Elaboración de plan de curso				10
Elaboración política de curso				10
NOTAS	20	20	20	40
TOTAL	100%	100%	100%	100%

11. RESPONSABLE DE LA ELABORACIÓN DEL SYLLABUS Y FECHA DE ELABORACIÓN

Elaborado por:

Fecha



■ PLAN DE CURSO

FORMATO PLAN DE CURSO

1. NOMBRE DEL INSTITUTO SUPERIOR

(Nombre de la Unidad Académica)

PLANIFICACION DEL CURSO

(Nombre del curso)

2. INFORMACIÓN GENERAL DEL CURSO

- Código:
- Nombre completo:
- Número de créditos:

3. DESCRIPCIÓN DEL CURSO

(Tiene que ser exactamente lo que está publicado en el Catálogo Institucional. La redacción debe ser clara y concisa. Máximo 10 líneas. Esta sección describe lo que el curso pretende cubrir, porque la materia es importante o útil y como este curso se articula en el curriculum del programa. Esta información será publicada en el catálogo académico de la Institución y en el Syllabus).

4. OBJETIVOS GENERALES DEL CURSO EXPRESADOS COMO RESULTADOS DE APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES AL FINALIZAR EL CURSO.

Al Finalizar el curso los estudiantes estarán en capacidad de: Aquí debe escribir los objetivos que publicó en el syllabus.

5. RECURSOS Y FACILIDADES

Recursos

Describe los instrumentos necesarios para trabajar, computadora, infocus, salón de taller, copias, etc.

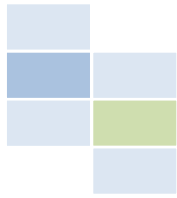
Texto Guía

Describe él, o los textos de consultas, necesarios para que el alumno pueda realizar las consultas sobre la materia que se dicta.

6. DESCRIPCION DE CAPITULOS Y SUBCAPITULOS.

De acuerdo a la tabla adjunta, deberá llenar:

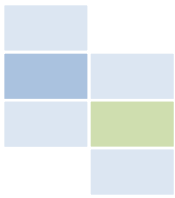
- a) Cada uno de los capítulos que contempla su programa de estudio, conforme planificó curso.
- b) Describa los resultados del aprendizaje que espera conseguir (Taxonomía de Bloom).
- c) Describa las estrategias de enseñanza-aprendizaje que utilizará (talleres, deberes, exposiciones, trabajo final etc.)
- d) Estime el tiempo de dedicación a cada actividad, y el tiempo fuera de clases.



<i>CAPITULOS / SUBCAPITULOS</i>	<i>RESULTADOS DE APRENDIZAJE</i>	<i>ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA- APRENDIZAJE</i>	<i>ESTRATEGIAS E INSTRUMENTOS DE EVALUACION</i>	<i>TIEMPO ESTIMADO DE DEDICACION AL TEMA GENERAL</i>	<i>TIEMPO ESTIMADO DE DEDICACION DEL ESTUDIANTE</i>
	•	▪	•		
	•	▪	•		
	•	▪	•		

Elaborado por:

Fecha:



■ EJEMPLO PLAN DE CURSO

ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DEL LITORAL
FACULTAD DE INGENIERIA MARITIMA Y CIENCIAS DEL MAR
LICENCIATURA EN TURISMO
PLANIFICACIÓN DEL CURSO
TRAVEL AGENCIES & GDS

1. INFORMACIÓN GENERAL DEL CURSO

Código: FMAR04440

Nombre completo: Travel Agencies & GDS

Número de créditos: 4

2. DESCRIPCIÓN DEL CURSO.

El curso de Travel Agencies and GDS, es un curso de profesionalización turística en donde el estudiante podrá aprender: Como se Organiza una agencia de viajes, sus procedimientos administrativos, Normas de control y procesos de pasajes aéreos. Reconocer los principales Web site turísticos del mercado; Reconocer los principales Crs (Central Reservations system) y Gds, (Global Distributions System), además podrá analizará los procedimientos de promoción turística E-businnes y E-commerce en una Agencia. Aprenderá además el manejo en forma práctica de un GDS de reservaciones (Amadeus)



3. OBJETIVOS GENERALES DEL CURSO EXPRESADOS COMO RESULTADOS DE APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES AL FINALIZAR EL CURSO.

Al Finalizar el curso los estudiantes estarán en capacidad de:

1. 1.-Simular el desempeño de una Agencia de Viajes desde su contexto, administrativo, Financiero y Operativo, con criterio formal y legal
2. 2.-Analizar la promoción del turismo en la Website, con criterio lógico
3. 3.-Comprender los principales sistemas telemáticos de Información y reservación: Crs-Gds, con responsabilidad y empeño
4. 4.-Analizar en forma general los e-business y el e-commerce, como herramienta importante para desarrollar estrategias de promoción turísticas, con compromiso.
5. 5.-Manejar un sistema global de distribución GDS-AMADEUS, con criterio lógico y responsabilidad

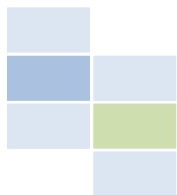
4. RECURSOS Y FACILIDADES

Recursos

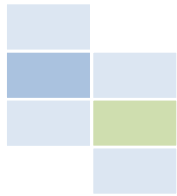
- Sala de Cómputo y conexión a INTERNET.
- Plataforma SIDWEB.
- Contratación de Certificado de Acceso a Amadeus Selling Platform
- Proyector de Audiovisuales, videos, proyecciones, televisor, pizarrón, marcadores.

Texto Guía

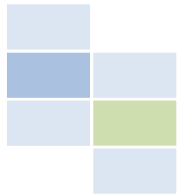
- *Boniface, B. y Cooper, C. (1987) The geography hot travel and tourism. London: Heinemann.*
- *Manual de sistema de Reservas Amadeus.*



CAPITULOS / SUBCAPITULOS	RESULTADOS DE APRENDIZAJE	ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	ESTRATEGIAS E INSTRUMENTOS DE EVALUACION	TIEMPO ESTIMADO DE DEDICACION AL TEMA GENERAL	TIEMPO ESTIMADO DE DEDICACION DEL ESTUDIANTE
<p>1.- CAPITULO 1: EL NEGOCIO DE LOS VIAJES</p> <p>1.1 Planificación y Organización 1.2 Requisitos generales de operación. 1.3. El agente de viaje y su competencia 1.4. Clasificación y tipo de negocio</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Seleccionar una categoría de agencia de viajes y aplicar todos los procedimientos para su operación. • Planificar y organizar su propio negocio de viajes en forma simulada. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Exposición PPT profesor. ▪ Exposición teórica ▪ Revisión de contenido sideweb. ▪ Taller en clase de Grupo. ▪ Proyecto de investigación "Creando mi propio negocio de Viajes", exposición 	<ul style="list-style-type: none"> • Preguntas en clase. • Ejercicios en clase • Talleres grupales. • Proyecto de investigación. • Tarea análisis de casos comparativos de empresas de la Industria del turismo.. • Examen. 	<p>06</p>	<p>12</p>
<p>2.-CAPITULO 2: RECONOCIMIENTO Y PROMOCIÓN DEL TURISMO EN LA WEB SITE.</p> <p>2.1 El Internet y su influencia en la industria Turística 2.2 Reconocimiento y promoción 2.3 Principales tecnologías aplicadas al turismo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocer páginas turísticas principales para la búsqueda de información. • Aplicar las principales técnicas de búsqueda de información de páginas web con dominio turístico. • Reconocer la utilidad del Internet como sistema de Automatización de las Agencias de Viajes 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Exposición teórica ▪ Discusión y análisis de tema en plenaria. ▪ Taller de reconocimiento de páginas web turísticas en el internet. Exposición. ▪ Investigar y analizar comparativamente las principales páginas web turísticas, escoja entre los sectores de: Aerolíneas, Trenes, Autos, Carros y Hoteles. Buscar entre las páginas referenciadas en la side web . ▪ Exposición. 	<ul style="list-style-type: none"> • Preguntas orales. • Ejercicios en clase. • Tareas. • Talleres grupales. • Lecciones escritas. • Examen. 	<p>06</p>	<p>10</p>



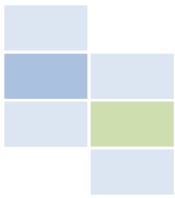
<p>-CAPITULO 3 :SISTEMAS TELEMÁTICOS DE INFORMACION Y RESERVACION CRS -GDS .</p> <p><i>3.1 Central System of Reservation (CRS).</i></p> <p><i>3.1.1 Origen y evolución del CRS</i></p> <p><i>3.1.1 Origen y evolución del CRS</i></p> <p><i>3.1.2 Implementación del CRS</i></p> <p><i>3.1.3 CRS en Internet</i></p> <p><i>3.1.4 Arquitectura de un CRS</i></p> <p><i>3.2 Global Distribution System (GDS).</i></p> <p><i>3.2.1 Evolución del GDS</i></p> <p><i>3.2.2 Passenger Name Record PNR</i></p> <p><i>3.2.3 Arquitectura del GDS</i></p> <p><i>3.3.Tecnología y evolución en Internet de los GDS/CRS</i></p> <p><i>3.4.Principales GDS: Sabre Holdings, Galileo, Worldspan, Amadeus</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Analizar los principales GDS • Reconocer los principales GDS • Aplicar las principales herramientas tecnológicas para la búsqueda de información en un GDS. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Exposición teórica ▪ Exposición PPT profesor. ▪ Revisión de material del Sidweb. ▪ Discusión y plenaria con los estudiantes sobre la importancia de de CRS y GDS y la automatización de la Agencia de Viajes. ▪ Trabajos en grupo Taller con páginas virtuales de CRS –GDS. ▪ Buscar las ventajas y desventajas de CRS-GDS, valoración crítica de dos sistemas CRC y 2 GDS. Exposición. 	<ul style="list-style-type: none"> • Preguntas orales. • Tareas individuales • Talleres grupales. • Examen. 	<p>10</p>	<p>10</p>
<p>4.- CAPITULO 4: E-BUSINNES Y E-COMERCE</p> <p>4.1 El e-business a y el e-commerce en la industria del turismo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicar las herramientas de E-business. • Aplicar las herramientas de E-commerce 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Exposición PPT profesor ▪ Taller en Grupo: exposición ▪ Revisión de contenido sideweb. 	<ul style="list-style-type: none"> • Preguntas orales • Trabajo de investigación sobre formas de aplicación estratégica E-Busines /Ecommerce en el mercado turístico, Informe y exposición. 	<p>12</p>	<p>10</p>



4.2 El Marketplace -Market Share			<ul style="list-style-type: none"> • Talleres grupales. • Planificar una estrategia de aplicación de e-commerce y e-bussines en forma simulada bajo la misma política de la empresa creada en el capítulo 2. • Examen. 		
<p><i>CAPITULO 5: AMADEUS SELLING P LATAFORM (CURSO PRACTICO)</i></p> <p>5.1.Access to system 5.2.Amadeus information 5.3.Queues 5.4.Itinerary 5.6.Help 5.7.Amadeus Air 5.8 Fare Quote 5.9.Codify and Decodify 5.10.PNR</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar el GDS AMADEUS • Manejar apropiadamente el sistema Amadeus • Realizar una reservación y calcular la tarifa • Aplicar correctamente los comandos utilizados para acceder al sistema Amadeus 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Taller: Códigos de acceso ▪ Taller comandos de codificación y decodificación ▪ Taller: Comandos de disponibilidad ▪ Taller Elementos del PNR ▪ Taller creación de PNR ▪ Taller elaboración de reservación ▪ Taller de cálculo tarifario. 	<ul style="list-style-type: none"> • Preguntas orales. • Ejercicios en clase. • Talleres grupales. • Lecciones escritas. • Examen. 	20	10

Elaborado por: Lcda Tania Samantha Ortiz

Fecha: 05 Agosto del 2011.



■ PLAN DE CURSO DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN ANDRAGÓGICO

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE FILOSOFIA, LETRAS Y CIENCIA DE LA EDUCACION

INSTITUTO DE POST-GRADO Y EDUCACIÓN CONTINUA

PLANIFICACIÓN DEL CURSO

PROGRAMA DE CAPACITACION ANDRAGOCICA

1. INFORMACIÓN GENERAL DEL CURSO

Código:

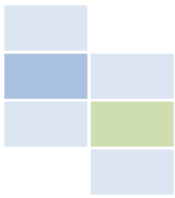
Nombre completo: Programa de Capacitación Andragógica

Número de créditos:

2. DESCRIPCIÓN DEL CURSO.

El curso de Capacitación Andragógica

Es un programa de profesionalización Docente que le permite al participante desarrollar los contenidos procedimentales e interiorizar los procesos del aprendizaje en el contexto Andragogico en forma asertiva. El curso le permitirá ir desarrollando, habilidades intelectuales, motrices, destrezas, estrategias y procesos que impliquen una secuencia de acciones. Los procedimientos aparecen en forma secuencial y sistemática, a través de la reiteración de acciones que lo lleven a dominar la técnica o habilidad. El curso le da herramientas cognitivas par identificar como aprenden los adultos, y las barreras que lo impiden, identificar al adulto y sus estilos de aprendizaje, la evaluación Andragógica. El curso se desarrollará aplicando técnicas Andragógicas en la catedra que serán parte de la evaluación del curso. La incidencia de la inteligencia en los procesos de aprendizaje, y como afecta al individuo, finalmente se definen conceptos como objetivos educacionales, resultados del aprendizaje, y el desarrollo practico del portafolio del curso, el syllabus, Plan de curso, Políticas de Curso, y la valoración de los resultados del aprendizaje, complementaran adecuadamente esta capacitación.



3. OBJETIVOS GENERALES DEL CURSO EXPRESADOS COMO RESULTADOS DE APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES AL FINALIZAR EL CURSO.

Al Finalizar el curso los participantes estarán en capacidad de:

- Definir la didáctica en la Universidad y sus componentes desde el contexto Andragógico, con compromiso.
- Aplicar las técnicas Andragógicas de Enseñanza-Aprendizaje en la cátedra, con criterio formal y legal
- Reconocer la importancia de la inteligencia en los procesos de Aprendizaje con responsabilidad.
- Señalar las principales técnicas que estimulan la creatividad para lograr aprendizajes asertivos, con empeño
- Diseñar el portafolio del curso, Syllabus, Políticas, Plan de curso, con criterio lógico y responsabilidad.

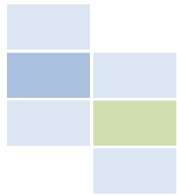
4. RECURSOS Y FACILIDADES

Recursos

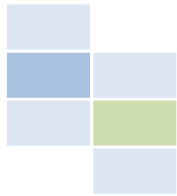
- Sala de Cómputo y conexión a INTERNET.
- Plataforma SIDWEB.
- Proyector de Audiovisuales, videos, proyecciones, televisor, pizarrón, marcadores.

Texto Guía

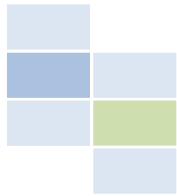
- Modulo de Programa de Formación Andragógica. Instituto de Postgrado Universidad de Guayaquil. Año 2012.



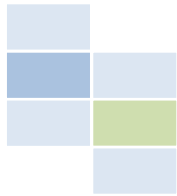
CAPITULOS / SUBCAPITULOS	RESULTADOS DE APRENDIZAJE	ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	ESTRATEGIAS E INSTRUMENTOS DE EVALUACION	TIEMPO ESTIMADO DE DEDICACION AL TEMA GENERAL	TIEMPO ESTIMADO DE DEDICACION DEL ESTUDIANTE
<p><u>CAPÍTULO I: LA DIDÁCTICA UNIVERSITARIA EN EL CONTEXTO ANDRAGÓGICO</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Aprender a Aprender: Aprendiendo a aprender; Dificultades de Estudio, Barreras de Estudio, el significados de las palabras, Palabras nuevas, la demostración y el aprendizaje. 2. Capacidades cognitivas: La meta-cognición. 3. Aprendizaje permanente: Objetivos. 4. Educación Universitaria y Andragogía: Definición del adulto; El adulto en condición de aprendizaje; El Andragogo Mediador y Facilitador. 5. Estilos de aprendizaje 6. La evaluación Andragógica: Confrontar experiencias, Aplicar la Racionalidad; Capacidad e Abstracción, Integrar nuevos conocimientos 	<ul style="list-style-type: none"> • Definir la Didáctica y sus componentes • Señalar las dificultades de estudios y las barreras que lo impiden. • Nombrar las capacidades cognitivas, y como aplicar la Metacognición en los procesos de aprendizaje • Identificar las individualidades del adulto en situación de aprendizaje, y manejar sus estilos de aprendizaje. • Expresar los procesos de evaluación andragógica. 	<ul style="list-style-type: none"> • Exposición PPT profesor. • Exposición teórica • Revisión de contenido. • Taller en clase de Grupo. • Aplicación de técnicas de iniciación. • Aplicación de técnicas de desarrollo de taller, seminario o reflexión. 	<ul style="list-style-type: none"> • Preguntas en clase. • Talleres grupales: Aplicar la técnica de Romper Barreras de estudio de la masa". • Talleres grupales: Aplicar la técnica de habilidades PNL, estilos de aprendizaje • Autoevaluación individual: Completar la autoevaluación 1 del modulo de Andragogía • Deber: Preparar una clase para 5 minutos aplicando una técnica de iniciación 	<p>12</p>	<p>6</p>



<p><u>CAPÍTULO II: TÉCNICAS ANDRAGÓGICAS APLICADAS A LA CÁTEDRA</u></p>					
<p>1. Técnicas de Inicio de clases 2. Técnicas de Iniciación 3. Técnicas para el desarrollo de un taller, seminario o espacio de reflexión. -Presentación de un tema específico -Trabajo en grupo: La técnica Phillips 66 -Socio Drama 4. Técnicas de contacto con la realidad La demostración La salida de campo Días de demostración 5. Técnicas al Aire libre 6. Técnicas Grupales Método de estudio de caso 7. Técnicas para mantener la energía del grupo 8. Técnicas de la evaluación para el taller , seminario o Actividad</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Demostrar el manejo y dominio de las técnicas de iniciación; para el desarrollo de talleres, seminarios, y reflexión. • Demostrar el manejo y dominio de las técnicas de contacto con la realidad. • Practicar las técnicas al aire libre. • Definir las técnicas para el manejo de grupos y mantener la energía. • Operar acertadamente las técnicas para la evaluación de talleres, seminarios y actividades 	<ul style="list-style-type: none"> • Exposición PPT profesor. • Exposición teórica • Revisión de contenido. • Taller en clase de Grupos. • Aplicación de técnicas de dominio de la realidad. • Aplicación de técnicas de manejo de grupo y mantener la energía. • Aplicación de la evaluación de talleres, seminarios 	<ul style="list-style-type: none"> • Preguntas en clase. • Talleres grupales: Aplicar la técnica de iniciación: Conocer y saludar, cadena humana, categorías. • Talleres grupales: Aplicación de técnica de los seis sombreros. • Autoevaluación individual: Completar la autoevaluación 2 del modulo de Andragogía • Deber: Preparar una clase, aplicando la técnica de Phillips 66 	<p style="text-align: center;">10</p>	<p style="text-align: center;">5</p>



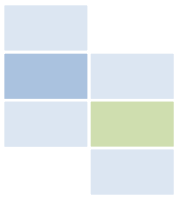
<p><u>CAPÍTULO III: LA INTELIGENCIA EN LOS PROCESOS DE APRENDIZAJE</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Definición de inteligencia 2. Tipos de inteligencia 3. El cerebro, fuente de la inteligencia 4. Estimulación del cerebro 5. Teorías que estimulan el cerebro para lograr aprendizajes 6. La memoria 7. Fundamentos de la creatividad 8. Técnicas para el desarrollo de la creatividad 	<ul style="list-style-type: none"> • Definir la inteligencia y los tipos de inteligencia, y su aplicación en los procesos de aprendizaje. • Identificar las inteligencias múltiples y la aplicación en el desarrollo de las destrezas y habilidades del individuo. • Señalar las competencias emocionales para el desarrollo de liderazgo. • Describir las actividades que estimulan la inteligencia. • Definir la importancia de la estimulación del cerebro para el desarrollo de la memoria y la creatividad 	<ul style="list-style-type: none"> • Exposición PPT profesor. • Exposición teórica profesor • Revisión de contenido. • Taller en clase de Grupos. • Discusión y análisis de tema en plenaria. • Actividad, identificación de las inteligencias múltiples. • Aplicación de técnica lluvia de ideas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Preguntas en clase. • Talleres grupales: Aplicar la técnica de lluvia de ideas. • Talleres grupales: Preparar una clase para 5 minutos aplicando actividades que estimulan la inteligencia. • Plenaria "Desarrollo de la inteligencia vs entorno social". • Autoevaluación individual: Completar la autoevaluación 3 del modulo de Andragogía • Deber: Preparar una clase, aplicando la técnica de Phillips 66 	10	5
<p><u>CAPITULO IV: EL PORTAFOLIO DE CURSO Y EL RESULTADO DEL APRENDIZAJE</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Objetivos educativos 2. Resultados del aprendizaje 	<ul style="list-style-type: none"> • Definir conceptualmente los Objetivos educativos, los resultados del aprendizaje, y el portafolio de curso. • Organizar y elaborar el syllabus de curso. • Organizar y elaborar el Plan de curso. 	<ul style="list-style-type: none"> • Exposición PPT profesor. • Exposición teórica profesor. • Formatos de Syllabus, Plan de Curso y Temática de curso 	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar el Syllabus del curso, que dicta en la universidad. • Elaborar el Plan de curso, que dicta en la universidad. • Elaborar las políticas del curso, que dicta en la universidad. 	14	7



<p>3. Portafolio del curso 4. Syllabus 5. Plan de curso 6. Políticas de curso 7. Evaluación de resultados.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Organizar y elaborar las políticas de curso.• Evaluar los resultados del aprendizaje		<ul style="list-style-type: none">• Elaborar y validar los resultados del aprendizaje de un curso anterior que haya dictado en la universidad		
--	---	--	---	--	--

Elaborado por:

Fecha:



■ POLÍTICAS DEL CURSO

FORMATO DE POLÍTICAS DE CURSO

1. DATOS DESCRIPTIVOS

POLÍTICA DE CURSO

(Syllabus para el estudiante)

(MATERIA A DICTAR)
(Facultad a la que pertenece)

Profesor:
Email:
Teléfono:
Celular:

2. GENERAL

Dar indicaciones generales sobre el curso, y el número de horas que se dictará, los días y los horarios.

Indicar la forma como estarán distribuidas las horas de trabajo, horas de prácticas, laboratorios etc.

3. TEXTO GUÍA

Indicar el texto principal para el dictado del curso

4. BIBLIOGRAFÍA DE CONSULTA

Describir las bibliografía de consulta, deberá ser la misma que se registro en el syllabus y en plan de curso.

5. DESCRIPCIÓN DEL CURSO

Describa el curso, utilice el mismo formato del syllabus y plan de curso.

6. PROGRAMA RESUMIDO

Describa el curso por capítulos y temas principales

7. METODOLOGÍA DE CURSO

Defina claramente cuales serán las políticas del curso a dictarse, puede utilizar los siguientes elementos

- a) Puntualidad.
- b) Vestimenta
- a) Entrega de tareas y rubricas.
- b) Formato de entrega de tareas
- c) Políticas de calificación, etc.

En este punto, se describen las políticas que el estudiante deberá cumplir y participar.

8. VALOR CURRICULAR DEL CURSO:

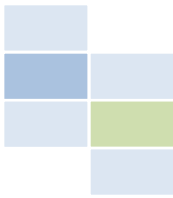
Deberá escribir, si el dictado del curso, es parte de un programa de formación académica, o es un curso de profesionalización, de ser el caso describa el número de créditos que se valoran.



9. ASPECTOS ADICIONALES

- Escriba cualquier aspecto que merezca aclarar, para evitar futuros malos entendidos con los estudiantes.
- Evite interpretaciones subjetivas por parte del estudiante.
- Finalmente indique, lugar donde pueda ser localizado por sus estudiantes para consultas futuras.

Revisado el xxxx del 2012.



■ EJEMPLO POLÍTICA DE CURSO

POLÍTICA DE CURSO

(Syllabus para el estudiante)

Congreso y Eventos (II Término 2011—2012)

Facultad de Ingeniería marítima, Ciencias Biológicas, Oceánicas y Recursos Naturales. FIMCBOR

Profesor: Lcda. Tania Samantha Ortiz Franco

Email: sortiz@hotmail.com.ec –vacationstravelecuador@hotmail.com.

Teléfono 593-4-6000617-618 Celular: 088789388 claro

GENERALES.-

Este curso se dicta, con un tiempo de duración de 56 horas en el Semestre Distribuidas en 2 horas los días Lunes y 2 horas los días Martes desde las 07h00 a 09h00 Paralelo 1 y de 06h00pm a 8h00pm los días Jueves y Viernes el Paralelo 2

TEXTO GUIA.-

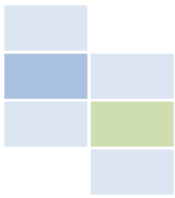
- DE BORJA, L. y CASANOVAS, J. (2002) El consumidor turístico. Madrid: Esic

Bibliografía de consulta

- ISMAIL, A. (2001) Congresos y catering: organización y ventas. Madrid: Paraninfo.
- JAÉN, F. (1995) El negocio ferial. Barcelona: Deftest, S.L.
- CRAVIOTO, T(1999) Organización de Congresos y Convenciones, Trillas Turismo . España.
- IUP (2002) Dirección y Gestión Turística.- Gestión de Eventos. Barcelona. España

DESCRIPCIÓN DEL CURSO.-

El curso de Congresos y Eventos es electivo, le brindará el argumento que el estudiante necesita para poder seleccionar su área de competencia e inclinación profesional dentro del amplio espectro turístico. Le permitirá: Definir los conceptos de Ferias, Convenciones, Congresos y eventos. Identificará y los procesos de diseño, planificación y organización. Reconocerá los actores y elementos claves de la gestión del evento. Conocerá la logística de todo el circuito material necesario para la



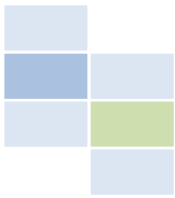
organización. Analizará el proceso de la gestión de precios y costes; alimentos, bebidas, personal. Suministradores externos y equipos de catering. Previsión en catering. Diseñará además en forma práctica un evento bajo los lineamientos de todo el curso aprendido como trabajo final.

PROGRAMA RESUMIDO

- **INTRODUCCIÓN.** Definiciones de ferias y congresos. Los recintos: organización, actores y objetivos.
- **EL CIRCUITO MATERIAL.** Recinto: superficie descubierta, superficie cubierta, instalaciones, señalización. El sistema logístico: El circuito activado.
- **PLANIFICACIÓN DEL EVENTO.** Consideraciones sobre el espacio funcional. Equipo audiovisual. Equipamiento funcional.
- **CATERING.** Catering en instalaciones. Catering exterior. El mercado de catering.
- **GESTIÓN DE PRECIOS Y COSTES.** Análisis de costes: alimento, bebidas, personal. Suministradores externos y equipos de catering. Previsión en catering.
- **PLANIFICACIÓN DEL MENÚ.** Introducción. Servicios de los alimentos. Presentación del menú. Muestras de menús. Sugerencias complementarias para la planificación de menús.

METODOLOGIA DE CURSO.- Congreso y Eventos es un curso que debe ser desarrollado en forma teórica y práctica para que el aprendizaje sea significativo.

Las clases se desarrollaran utilizando PPT y exposiciones por parte del profesor; ciertos contenidos serán tratados a través de talleres grupales que se trabajaran en clase y tendrán un tiempo límite de entrega del tema asignado, cada taller será calificado en forma individual, se evaluará la metodología utilizada para el trabajo (socio- drama, exposición grupal, papelógrafos, discusión temática, participación interactiva con todo el salón de clases, etc.). La participación y presencia física es indispensable. El estudiante que no asiste no tendrá nota,



pero podrá realizar un trabajo adicional preparando un tema de interés investigativo, deberá ser previamente aprobado y sustentado en clase.

Además en el semestre el estudiante deberá complementar a sus deberes, talleres e investigaciones; un proyecto Final que consiste en el Diseño, Planificación y organización en forma simulada con datos reales de un evento que será parte de su nota final.

Las políticas que el estudiante deberá cumplir y participar con la entrega de:

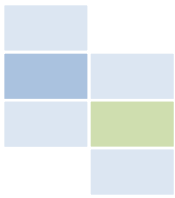
Tareas: Se asignaran trabajo fuera de clase en forma individual, el estudiantes deberá subir su tarea a través del sideweb, en el tiempo y hora reglamentada. No se aceptará tareas recibidas fuera de este Sistema o fuera de tiempo. Se promedia la nota de tareas a través de la sumatoria de ellas en el semestre.

Talleres: Son trabajos de participación grupal o individual, que se trabajan en clase. El estudiante que no asista a clase y no realizó un taller no podrá recuperar su nota. Se promedia la nota de tareas a través de la sumatoria de ellas en el semestre.

Investigaciones: Son trabajos individuales o de grupo asignados por el profesor sobre temas de trascendencia e interés turístico, o temas relacionados con el contenido de la materia. El estudiante realizara un proyecto de investigación. El maestro calificará la presentación, el contenido y la exposición.

Proyecto Final: El estudiante realizara en forma individual un proyecto de investigación FINAL a manera de tesina, que será la aplicación de todo el proceso investigativo realizado a lo largo del semestre, al término de cada capítulo subirá sus borradores al sideweb para la revisión del profesor. EL trabajo final será entregado el día del examen en formato digital e impreso. La nota será parte del promedio final del estudiante

EVALUACIÓN.- Se aplicará la siguiente política:



<u>PRIMERA:</u>	Deberes (Sumatoria de deberes-Promedio deberes)	10
(Parcial)	Talleres (Sumatoria de Talleres-Promedio talleres)	10
	Investigación	10
	Primera revisión de Proyecto (avance)	10
	Promedio Deberes y Talleres e Investigación	40
	Examen del primer parcial	60

<u>SEGUNDA:</u>	Deberes (Sumatoria de deberes-Promedio deberes)	10
(Final)	Talleres (Sumatoria de Talleres-Promedio talleres)	10
	Investigación	10
	Promedio Deberes y Talleres e Investigación	30
	Proyecto final: 30/100	
	Examen: 40/100	

<u>TERCERA:</u>	Examen final: 100/100
(Mejoramiento)	

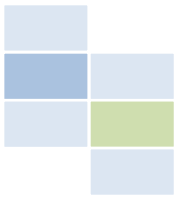
VALOR CURRICULAR DEL CURSO:

4 (cuatro) créditos.

ASPECTOS ADICIONALES.-

- Cuando el estudiante no asista a la clase en que se recepte un Taller, obtendrá 00/10 como calificación de esta lección.
- Consultas adicionales sobre la materia de este curso podrán hacerse al profesor, inmediatamente después de cada clase, en sus horas de oficina, o mediante el SidWeb de la ESPOL.

Revisado Octubre del 2011.



■ POLÍTICA DE CURSO DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN ANDRAGÓGICA

POLÍTICA DE CURSO (Syllabus para el estudiante)

Programa de Capacitación Andragógica

Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación Instituto de Post-grado y Educación continúa

Profesor: Lcda. Tania Samantha Ortiz Franco

Email: sortiz@espol.edu.ec.

Teléfono: 088789388-2610460

GENERALES.-

Este curso se dicta con una duración de 46 horas de capacitación. Qué comprende 4 horas diarias. Durante 2 semanas. 1 Sábado de 6 horas. Salvo mejor criterio de las autoridades.

TEXTO GUÍA.-

- Modulo de Programa de Formación Andragógica. Instituto de Postgrado Universidad de Guayaquil. Año 2012.

DESCRIPCIÓN DEL CURSO.-

Es un programa de profesionalización Docente que le permite al participante desarrollar los contenidos procedimentales e interiorizar los procesos del aprendizaje en el contexto Andragogico en forma asertiva. El curso le permitirá ir desarrollando, habilidades intelectuales, motrices, destrezas, estrategias y procesos que impliquen una secuencia de acciones. Los procedimientos aparecen en forma secuencial y sistemática, a través de la reiteración de acciones que lo lleven a dominar la técnica o habilidad. El curso le da herramientas cognitivas par identificar como aprenden los adultos, y las barreras que lo impiden, identificar al adulto y sus estilos de aprendizaje, la evaluación Andragógica. El curso se desarrollará aplicando técnicas Andragógicas en la cátedra que serán parte de la evaluación del curso. La incidencia de la inteligencia en los procesos de aprendizaje, y como afecta al individuo, finalmente se definen conceptos como objetivos educacionales, resultados del aprendizaje, y el desarrollo practico del portafolio del curso, el syllabus, Plan de curso, Políticas de Curso, y la valoración de los resultados del aprendizaje, complementaran adecuadamente esta capacitación



PROGRAMA RESUMIDO

Capítulo 1: La didáctica universitaria en el contexto Andragógico

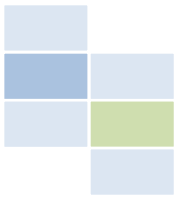
Aprender a Aprender
Capacidades Cognitivas y Aprendizaje permanente
Educación universitaria y andragogía
El adulto
El adulto en condiciones de aprendizajes
El andragogo mediador-facilitador
Estilos de aprendizajes
Evaluación andragógica

Capítulo 2: Técnicas Andragógicas aplicadas a la cátedra

Técnicas de inicio de clases
Técnicas de iniciación
Fines de las técnicas
Técnicas para el desarrollo de un taller, seminario, o espacio de reflexión
Técnicas de contacto con la realidad
Técnicas al aire libre
Técnicas grupales
Técnicas para mantener la energía del grupo
Técnicas de evaluación de taller, seminario o actividad.

Capítulo 3: La inteligencia en los procesos de aprendizaje

Definición de inteligencia
Tipos de inteligencia
El cerebro, fuente de la inteligencia
Estimulación del cerebro
Teorías que estimulan el cerebro para lograr aprendizajes
La memoria
Fundamentos de la creatividad
Técnicas para el desarrollo de la creatividad



Capítulo 4: EL portafolio de curso y el resultado del aprendizaje

Objetivos educacionales
Resultados del aprendizaje
Portafolio del curso
Syllabus
Plan de curso
Políticas e curso
Guía de trabajo
Evaluación de resultados.

METODOLOGÍA DE CURSO

El programa de capacitación Andragógica es un curso que debe ser desarrollado en forma teórica y práctica para que el aprendizaje sea significativo.

Las clases se desarrollarán utilizando PPT y exposiciones por parte del profesor; ciertos contenidos serán tratados a través de talleres grupales que se trabajaran en clase y tendrán un tiempo límite de entrega del tema asignado, cada taller será calificado en forma grupal, se evaluará la metodología utilizada para el trabajo (socio- drama, exposición grupal, papelógrafos, discusión temática, participación interactiva, etc.). La participación y presencia física es indispensable.

El participante que no asiste no tendrá nota.

El participante deberá cumplir y participar con la entrega de:

Tareas

Se asignaran trabajos fuera de clase en forma individual, el participante deberá entregar la tarea en el tiempo y hora reglamentada. No se aceptarán tareas fuera de esas fechas.



Talleres

Son trabajos de participación grupal, que se trabajan en clase. El estudiante que no asista a clase y no realizó un taller no podrá recuperar su nota.

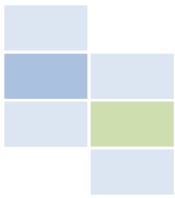
Autoevaluaciones: Son trabajos individuales que el participantes deberá complementar al final de cada capítulo, deberán ser entregados al término de cada capítulo a mano. El Capacitador, indicará la fecha de entrega.

Elaboración de Syllabus, Plan de curso y Políticas de curso: El participante realizara en forma individual el; Syllabus, Plan de curso y Políticas de curso, sobre la materia que se encuentra dictando en la universidad.

Es indispensable que el maestro lleve organizado todo el contenido de la materia que dicta, para preparar y aplicar cada uno de los formatos, conforme se avanza en el programa de capacitación.

Finalmente realizará una evaluación de resultados con los datos de las calificaciones del último curso dictado.

Entregará el portafolio del curso armado



EVALUACION.- Se aplicará las siguientes calificaciones por cada trabajo asignado.

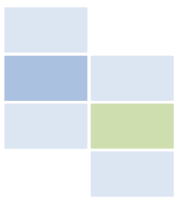
	Primera Evaluación	Segunda Evaluación	Tercera Evaluación	Cuarta Evaluación	PROMEDIO
Autoevaluaciones	5	5	5	-	
Talleres	10	10	10	-	
Tareas	5	5	5	-	
Elaboración Syllabus				20	
Elaboración Plan de curso				10	
Elaboración política de curso				10	
NOTAS PROMEDIO	20	20	20	40	100
TOTAL	20%	20%	20%	40%	100%

VALOR CURRICULAR DEL CURSO:

ASPECTOS ADICIONALES.-

- Cuando el estudiante no asista a la clase en que se recepte un Taller, obtendrá 00/10 como calificación de esta lección.
- Consultas adicionales sobre la materia de este curso, podrán hacerse al profesor, inmediatamente después de cada clase, en sus horas de asistencia académica o a través del e-mail o celular.
- Use con respeto y responsabilidad el teléfono de su maestro para realizar consultas.

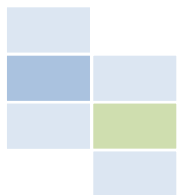
Revisado del 2012.



■ EVALUACIÓN DE RESULTADOS

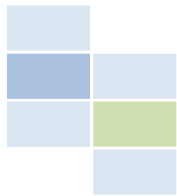
Para efectos de este curso, se presentará un ejemplo de evaluación de resultados, tomado en ejercicio de la última cátedra dictada por la investigadora, ya que aún no podemos medir los resultados del curso de Capacitación Andragógica.

DESCRIPCIÓN DEL FORMULARIO DE EVALUACIÓN DE RESULTADOS
(1) En esta columna se debe indicar el resultado de aprendizaje a ser medido en el curso (establecido en el syllabus como contribución alta)
(2) En esta columna se deben describir, si así se ha establecido en el programa, las partes en que un resultado de aprendizaje puede ser dividido para fines de medición.
(3) En esta columna se debe escribir el resultado del aprendizaje abet que es equivalente al resultado de aprendizaje establecido por el programa (descrito en 1)
(4) En esta columna se deberá incluir aquel resultado de aprendizaje declarado en el syllabus que permita evidenciar el logro del resultado de aprendizaje del programa
(5) En esta columna se indicará el tipo de instrumento utilizado para medición (pregunta de un examen, de una tarea, proyecto de curso, informe de laboratorio, etc.), y se describirá el detalle del mismo
(6) Indicar la meta que se desea lograr para cada resultado de aprendizaje (esta meta corresponde al porcentaje de estudiantes que se desea se encuentren en las categorías desarrollado y excelente, ver numeral 7.)
(7) Los resultados de aprendizaje se deben medir a través de rubricas expresadas en las siguientes cuatro categorías y rangos: inicial (0 – 25), en desarrollo (26 – 50), desarrollado (51 – 75) y excelente (76 – 100) donde el rango de 0 a 100 representa la calificación del tema evaluado, el porcentaje de estudiantes que se encuentran en cada categoría debe ser mostrado en un gráfico de barras.
Además incluir en estos resultados, estadísticos descriptivos como la media y la desviación estándar de la media.
(8) En esta columna debe incluirse: (a) comparación entre el resultado y la meta, (b) identificación de las áreas de conocimiento, habilidades y valores evaluados que deben ser mejorados, y las recomendaciones para la mejora.




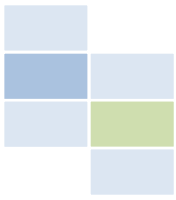
EJEMPLO DE EVALUACIÓN DE RESULTADOS

UNIDAD ACADÉMICA		TERMINO ACADÉMICO: I-2011/2012				FACULTAD DE INGENIERÍA EN MECÁNICA Y CIENCIAS DE LA PRODUCCIÓN	
CARRERA		Licenciatura en Turismo					
MATERIA		Travel Agency & GDS		CODIGO		FMAR04440	
PROFESOR		LCDA. Tania Samantha Oriz Franco					
PARALELO		2		NUMERO DE ESTUDIANTES		6	
RESULTADO DE APRENDIZAJE DEL PROGRAMA ⁽¹⁾		B) Habilidad para diseñar y dirigir proyectos mediante el análisis e interpretación crítica de datos e información en más de una de las áreas de la carrera.					
ELEMENTOS DE LOS RESULTADOS DE APRENDIZAJE DEL	RESULTADO DE APRENDIZAJE ABET A SER MEDIDO ⁽³⁾	RESULTADO DE APRENDIZAJE DEL CURSO ⁽⁴⁾	DESCRIPCION DEL INSTRUMENTO DE EVALUACION ⁽⁵⁾	META ⁽⁶⁾	RESULTADOS ⁽⁷⁾	ANALISIS DE RESULTADOS Y RECOMENDACIONES PARA LA MEJORA ⁽⁸⁾	
A2: Habilidad para diseñar y dirigir proyectos mediante el análisis e interpretación crítica de datos e información en más de las áreas de la carrera	Crear, manejar, dirigir uan Agenica de Viajes desde su contexto, administrativo, Financiero y Operativo	Seleccionar una categoría de agencia de viajes y aplicar todos lo procedimientos para su operación. Planificar y organizar el negocio del viaje	Se planificó el negocio de los viajes en forma simulada. El estudiante aplicó y organizó su propia agencia de viajes, y documento los requisitos de operación. Proyecto Final	Por lo menos el 50% de los estudiantes correspondan a la categoría de "Desarrollado", o mayor.	En el elemento A2, los estudiantes se ubicaron en los distintos niveles, de la siguiente manera: nivel de "Excelente", 3/20=15%; nivel de "Desarrollado", 5/20=25%; nivel de "En Desarrollo", 12/20=60%. La media se ubicó en 48.4, con una desviación estándar de la media de 4.42.	Se puede observar que el 60% de los estudiantes se ubicó en el nivel de "En Desarrollo", que es un valor similar a lo obtenido en los dos términos anteriores (57.9% y 76%), lo cual se puede interpretar que, en esta parte de su formación, la "habilidad para aplicar ciencias básicas y de ingeniería para modelar y resolver problemas de IM", demostrada por los estudiantes, aún no es suficiente. Con el valor obtenido para este elemento del resultado A, y considerando que el porcentaje de estudiantes ubicados en el nivel de "Desarrollado", o mayor, 40%, está por debajo de la meta propuesta a partir del presente término académico, hace necesario que la "Recomendaciones" hechas en el informe de "Resultados Técnicos del Progama ABET-ESPOL" del término anterior, II:2010/2011, esto es, revisar los cursos de ciencias básicas que dan flujo a los de Termodinámica, como Física, Química y Cálculo, no solo en sus contenidos, sino en la forma en que se los desarrolla. También es importante considerar el examen sobre "antecedentes académicos", al inicio del curso.	
ACTIVIDADES DE MEJORA PLANIFICADAS POR EL PROFESOR						EVALUACION DEL COORDINADOR DE CARRERA	
ACTIVIDADES		FECHA	TRANSCURSO DEL SIGUIENTE TÉRMINO ACADÉMICO		FECHA	FIRMAR	
Dedicar mayor horas de practica y a la revision del avance del proyecto final de Creacion del Negocio del los viajes en forma simulada		sep-11	Volver a medir A2.				
ACTIVIDADES DE MEJORA REALIZADAS A NIVEL DE COORDINACION DE LA CARRERA						EVALUACION DEL SUBDECAÑO/SUBDIRECTOR	
ACTIVIDADES		FECHA	SEGUIMIENTO DE RESULTADOS AL FINALIZAR EL SIGUIENTE TÉRMINO ACADÉMICO		FECHA	FIRMAR	



FORMATO DE EVALUACIÓN DE RESULTADOS

		UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN					
INFORME DE LA EVALUACION DE LOS RESULTADOS DE APRENDIZAJE							
UNIDAD ACADÉMICA				TERMINO ACADÉMICO: I-2011/2012			
INSTITUTO DE POSTGRADO							
CARRERA				MAESTRIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR			
MATERIA		PROGRAMA DE CAPACITACION ANDRAGÓGICA		CODIGO			
PROFESOR							
LCDA. Tania Samantha Oriz Franco							
PARALELO				NUMERO DE ESTUDIANTES			
RESULTADO DE APRENDIZAJE DEL PROGRAMA ⁽¹⁾							
(2)ELEMENTOS DE LOS RESULTADOS DE APRENDIZAJE DEL	RESULTADO DE APRENDIZAJE ABET A SER MEDIDO ⁽³⁾	RESULTADO DE APRENDIZAJE DEL CURSO ⁽⁴⁾	DESCRIPCION DEL INSTRUMENTO DE EVALUACION ⁽⁵⁾	META ⁽⁶⁾	RESULTADOS ⁽⁷⁾	ANALISIS DE RESULTADOS Y RECOMENDACIONES PARA LA MEJORA ⁽⁸⁾	
Habilidad para diseñar y dirigir proyectos mediante el análisis e interpretación crítica de datos e información en más de una de las áreas de la carrera.	Aplicar las técnicas Andragógicas de enseñanza-aprendizaje						
ACTIVIDADES DE MEJORA PLANIFICADAS POR EL PROFESOR						EVALUACION DEL COORDINADOR DE CARRERA	
ACTIVIDADES		FECHA	TRANSCURSO DEL SIGUIENTE TÉRMINO ACADÉMICO		FECHA	FIRMAR	
ACTIVIDADES DE MEJORA REALIZADAS A NIVEL DE COORDINACION DE LA CARRERA						EVALUACION DEL SUBDECAÑO/SUBDIRECTOR	
ACTIVIDADES		FECHA	SEGUIMIENTO DE RESULTADOS AL FINALIZAR EL SIGUIENTE TÉRMINO ACADÉMICO		FECHA	FIRMAR	



AUTOEVALUACIONES



AUTOEVALUACIÓN CAPÍTULO 1

La Didáctica Universitaria en el Contexto Andragógico

1. ¿Qué importancia tiene la Didáctica en la Educación Universitaria?

2. ¿Conceptualice con criterio personal que es la Andragogía?

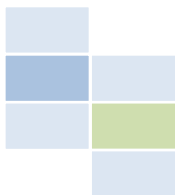
3. Elabore un mapa conceptual donde describa el proceso de Aprender a Aprender

4. Escriba y explique, que capacidades cognitivas podemos aplicar para mantener un equilibrio en el aprendizaje basado en razonamientos creativos y prácticos

5. Enumere por lo menos 2 beneficios, que nos brinda la utilización de estrategias Metacognitivas.

6. ¿Que significancia tiene, el involucrar a la Educación permanente en la cátedra Universitaria?

7. Elabore una tabla, donde describa algunas características de la edad Adulto joven (18-30 años); vocación y carrera, hogar y familia, desarrollo personal etc.



8. Elabore un cuadro donde describa los principios de la Andragogía

1	2
1	2
3	4
5	6

9. Describa desde la perspectiva del aprendizaje, la edad adulta, temprana (18 a 30 años)

10. Complete: Las Estrategias que debe manejar el docente, de acuerdo a los estilos del aprendizaje, manejados por medio de los sentidos son:

Visuales _____

Auditivas _____

Kinestésicas _____

11. ¿Qué procesos requiere la evaluación Andragógica?

12. Elabore un concepto propio de Andragogía

NOMBRE _____

INSTITUCION _____

FECHA _____

Nota: Al completar las preguntas, por favor, desprenda su autoevaluación, al finalizar cada capítulo y entréguelo a su tutor.



AUTOEVALUACIÓN CAPÍTULO 2

Técnicas Andragógicas aplicadas a la Cátedra.

1. ¿Defina que es una técnica de iniciación e indique como la pondría en práctica en el salón de clase?

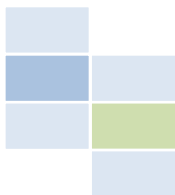
2. ¿Describa brevemente en que consiste la técnica de temores y esperanzas, y explique como la ejecutaría en su clase?

3. ¿Describa las características de las técnicas para desarrollar talleres, indique una de ellas?

4. ¿Cuántos grupos de trabajo, se pueden organizar, de acuerdo con la técnica de presentación de un tema específico (Exposición)

5. Elabore una tabla, donde describa por lo menos 3 actividades que promuevan el aprendizaje (Describa la actividad sugerida)

6. ¿Qué función principal cumple la técnica de Phillips 66, describa brevemente en que consiste?



7. ¿Describa por lo menos 3 objetivos principales de la técnica del socio drama?

8. Describa las actividades que se desarrollan en la técnica de la demostración

9. ¿Qué pasos deben de realizarse cuando se ejecuta la técnica de la salida de campo, como una técnica de extensión?

10. Cuando se utiliza una representación de una situación de la realidad, para provocar en el estudiante una reflexión y el aprendizaje, y que se

involucre en el análisis y discusión. ¿A que técnicas nos referimos?

11. Describa las fases para la implementación de un estudio de caso.

12. Describa en que consiste la técnicas para mantener las energía del grupo, explique una de ellas

NOMBRE _____

INSTITUCION _____

FECHA _____

Nota: Al completar las preguntas, por favor, desprendá su autoevaluación, al finalizar cada capítulo y entréguelo a su tutor.



AUTOEVALUACIÓN CAPÍTULO 3

La inteligencia en los procesos de aprendizaje

1. ¿Qué importancia tiene conocer los diversos tipos de inteligencia en el aprendizaje?

2. ¿Conoce usted la inteligencia más desarrollada de sus estudiantes?

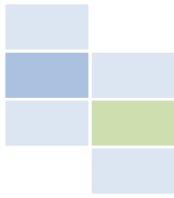
3. ¿Cómo definiría usted la inteligencia?

4. ¿Cómo se puede desarrollar la creatividad en los participantes de una actividad de capacitación? _____

5. ¿Conoce cómo trabaja y funciona nuestro cerebro?

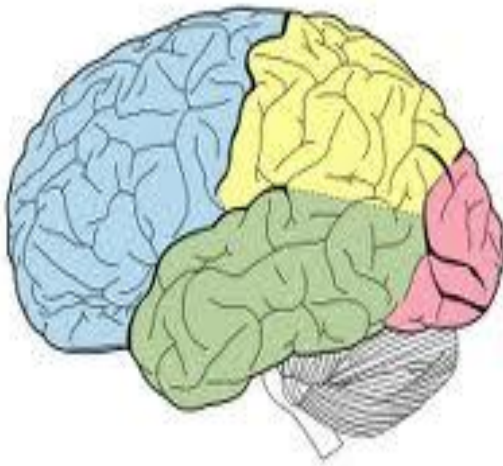
6. ¿Cuál es la forma como se puede estimular la inteligencia, describa 3 de ellas?

7. ¿Describa las competencias emocionales descritas por Goleman, y valore su importancia en los procesos de aprendizaje?



8. ¿De acuerdo al funcionamiento de los lóbulos del cerebro, describa las funciones que le compete a cada uno?

9. Dibuje un cerebro, señale sus partes más importantes y explique su relación con el aprendizaje.



10. Cómo estimularía la memoria a corto plazo, describa brevemente?

11. ¿Describa brevemente las etapas para estimular la creatividad?

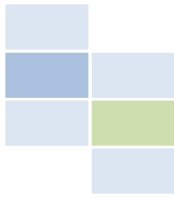
12. Explique cuales son las barreras para el desarrollo de la creatividad, y establezca la importancia en el proceso de aprendizaje

NOMBRE _____

INSTITUCION _____

FECHA _____

Nota: Al completar las preguntas, por favor, desprenda su autoevaluación, al finalizar cada capítulo y entréguelo a su tutor.



BIBLIOGRAFÍA

CASACUBERTA, D. 2001. La mente humana. Cinco enigmas y cien preguntas. Madrid, España, Océano.

COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (2001). Hacer realidad un espacio europeo del aprendizaje permanente, Bruselas 21.11.01 - COM (2001) 678 final.

ESCOTET, M.A. (1992). Aprender para el futuro, Madrid: Alianza Editorial, 113-135.

ESPINOZA, R.A. (1993). Expectativas de los Estudiantes Internacionales en las

ESPINOZA, R.A. (1997). II Jornada de Reflexión: La didáctica universitaria.

FIERRO, C. et al. 1999. Transformando la práctica docente. D.F., México, Paidós.

FUNDAMENTOS DE LA EDUCACIÓN DE PERSONAS ADULTOS :Módulo 1: Bases psicológicas. Teorías sobre el aprendizaje. Referencias bibliográficas

GARDNER, H. (1983). Frames Of Mind: The Theory Of Multiple Intelligences. New York: Basic Books.

GIRY, M. 2002. Aprender a razonar, aprender a pensar. Buenos Aires, Arg., Siglo XXI.

HESSEN, J. 2003. Teoría del conocimiento. DF, México, Tomo.

KASUGA, L. et al. 2000. Aprendizaje acelerado: estrategias para la potencialización del aprendizaje. D.F., México, Tomo.

LE DOUX, J. 1999. El cerebro emocional. Barcelona, España, Planeta.

MICHEL, G. 2000. Aprender a aprender. D.F., México, Trillas.

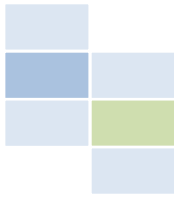
MOON, L. (2004): Linking levels, Learning Outcomes and Assesment Criteria. Edimburgo, Seminario Tuning sobre resultados de aprendizaje como redactor resultados de aprendizaje y criterios de evaluación. Javier cortes de las Heras. 2009.

ORMROD, J.E. (2007). Educational Psychology: Developing Learners. New York: Pearson/Merrill/Prentice Hall.

PERSON, el arte de la personalidad (en línea). Hemisferios cerebrales y el procesamiento de la información. Consultado 3 dic. 2008. Disponible en [www. personarte.com/hemisferios.htm](http://www.personarte.com/hemisferios.htm)

PINKER, S. 2001. Cómo funciona la mente. Barcelona, España, Destino.

RAYNER, C. 1995. La mente humana. Barcelona, España, Printer S.A.



REQUEJO, A. (2003). Educación Permanente en la Sociedad del Conocimiento, Barcelona: Ariel, 54-55.

STERNBERG, R. y Swerling, J. (1999). Enseñar a pensar. Barcelona: Santillana.

TOURIÑÁN, J. M. (2001). Tecnología digital y sistema educativo: el reto de la globalización Revista de Educación , nº 1, 217-230. Universidades Norteamericanas. Un estudio exploratorio.

VILLANUEVA, P. (2007). Desarrollo de habilidades cognitivas en la formación de adultos. Conferencia dictada en el Programa de Doctorado en Intervención Educativa de la Universidad de Valencia. San José, CR.

Trabajos citados

Fredy Wompner y Fernández Montt, René: "Aprender a aprender. Un método valioso para la educación superior." en Observatorio de la Economía Latinoamericana 72, enero 2007
La Didáctica Universitaria en el Contexto de la Andragogía: Aprender a aprender en la educación de personas adultas Docencia. Luis Alejandro Garita Pacheco.

Juan Calivá E. Ph.D, Manual de Capacitación para facilitadores. Centro de Liderazgo para la Agricultura Dirección de Liderazgo Técnico Gestión del Conocimiento Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura (IICA) Febrero 2009.

Aprendiendo a Aprender.(Learning how to learns) 1992, L. Ronald Hubbard Library. Editorial Grijalbo S.A de CV, Miguel Hidalgo México.

Introducción al Portafolio de cursos: Dra. Luisa Guillemard, Catedrática Asociada coordinadora de aval avalúo departamento de ciencias sociales

- <http://www.uprm.edu/ideal/portafolio.pdf>
- www.eumed.net/cursecon/ecolat/cl/
- <http://www.youtube.com/watch?v=g4jv8t>
- <http://www.espol.edu.ec>



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA		
FICHA DE REGISTRO DE TESIS		
TÍTULO Y SUBTÍTULO "COMPETENCIAS EN DOCENCIA Y CALIDAD EDUCATIVA DE LA CARRERA DE LICENCIATURA EN TURISMO DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA MARÍTIMA Y CIENCIAS DEL MAR- ESPOL. PROGRAMA DE CAPACITACIÓN ANDRAGÓGICA"		
AUTOR/ES: TANIA SAMANTA ORTIZ FRANCO LCDA.		REVISORES: SILVA ZOLA RITA, MSC.
INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL		FACULTAD: FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN. INSTITUTO DE POSTGRADO Y EDUCACIÓN CONTINUA.
CARRERA: MAESTRIA EN EDUCACION SUPERIOR		
FECHA DE PUBLICACIÓN: 03 DE SEPTIEMBRE DEL 2012		Nº DE PÁGINAS:
ÁREAS TEMÁTICAS: ANDRAGÓGICA; DIDÁCTICO METODOLÓGICA		
PALABRAS CLAVE COMPETENCIAS EN DOCENCIA CALIDAD EDUCATIVA TURISMO		
RESUMEN: El propósito de la tesis es realizar un análisis de la situación actual de la Carrera de Turismo de la FIMCBOR, Facultad, de Ingeniería Marítima, Ciencias Biológicas, Oceánicas y Recursos Naturales, de la Escuela Superior Politécnica del Litoral, y como afectan las competencias en docencia en la calidad educativa; en el cumplimiento de los objetivos educacionales, que serán el resultados de las nuevas tendencias y cambios en el entorno turístico, en la búsqueda de la superación académica, como la cultura del servicio, el reconocimiento de la preponderancia ambientalista, social y cultural. La creación de un programa Andragógico como parte de una capacitación, es de vital importancia para el catedrático universitario. El sustento teórico está basado en la conceptualización de las competencias: sus características, los tipos de competencia, el alcance de los diseños, la evaluación, la calidad, y además se analizan algunos modelos de la calidad de la educación, se integran las fundamentaciones: Filosóficas y pedagógicas de algunos autores, la fundamentación psicológica que contempla la psicología cognitiva de la educación, la fundamentación andragógica, que analiza los principios de la Andragogía; la fundamentación sociológica y la fundamentación legal, que nos permiten documentar y argumentar el proceso investigativo, continuando la metodología de investigación exploratoria; de campo; así como el análisis de la información recopilada de las fuentes primarias y secundarias que permiten el diagnóstico y pronóstico, dándonos el argumento necesario para el planteamiento de la propuesta, como una herramienta valedera para garantizar los resultados del aprendizaje. El manejo de ciertos niveles de competencia Andragógica son indispensables para un proceso educativo a nivel superior. La implementación de un programa de capacitación Andragógica para el docente de vocación con un vasto conocimiento y una experiencia en su ámbito de competencia, lo favorecerá en su proceso de auto aprendizaje. La capacitación Andragógica del docente universitario es una necesidad que debe ser satisfecha, puesto que permitirá una praxis real y efectiva a nivel superior, facilitando la consecuente mejora continua y el mantenimiento de la calidad educativa que le ha dado prestigio y crédito académico a la ESPOL, permitiéndole ser referente de la educación a Nivel Nacional.		
Nº DE REGISTRO (en base de datos):		Nº DE CLASIFICACIÓN:
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):		
ADJUNTO PDF:	SI	NO
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono Cel.088789388 Teléfono casa: 2610460	E-mail: traveldosmil@hotmail.com sortiz@espol.edu.ec .
CONTACTO EN LA INSTITUCIÓN:	Nombre: *(Se deja en blanco)	
	Teléfono: *(Se deja en blanco)	