



**FORMACIÓN DEL DOCENTE UNIVERSITARIO DESDE LA PERSPECTIVA DE LAS
COMPETENCIAS ANDRAGÓGICAS**

**TRAINING UNIVERSITY TEACHING FROM THE PERSPECTIVE
OF COMPETENCE ANDRAGOGIC**

**FORMAZIONE DEL DOCENTE UNIVERSITARIO DALLA
PERSPETTIVA DELLE COMPETENZE ANDRAGOGICHE**

Recepción: 09/02/2017 Revisión: 18/03/2017 Aceptación: 18/03/2017



Gloria Pacheco López

Secretaría de Educación del Tolima, Colombia

decahethebest@hotmail.com



María Bellosó Vargas

Universidad Privada Dr. Rafael Bellosó Chacín, Venezuela.

mariabellosov@gmail.com



José Castellano Vílchez

Ministerio del Poder Popular para la Educación, Venezuela.

castellanojf@yahoo.es

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue analizar la formación del docente universitario desde la perspectiva de las competencias andragógicas. Ante un mundo globalizado, se requieren adultos que puedan enfrentar los problemas sociales, culturales, económicos y



tecnológicos, surgiendo la andragogía como respuesta sólida ante estas exigencias, en la cual el docente debe ser un líder. Sustentándose en los constructos teóricos de Alles (2008), Arias (2009), Díaz y Hernández (2010), entre otros. Metodológicamente, la investigación fue documental con diseño bibliográfico. La técnica de recolección de información fue mediante textos, revistas, documentos especializados, artículos arbitrados y fuentes electrónicas. A partir de las teorías que sustentan el análisis del pensamiento andragógico se persigue construir modelos que faciliten el proceso de enseñanza-aprendizaje formando docentes universitarios competentes. El educador debe poseer ciertos rasgos y características que lo capaciten e identifiquen para atender las necesidades de su clientela, es decir, sus estudiantes y lograr la eficiencia en el proceso educativo. Se analizaron las concepciones de los procesos de aprendizaje, del rol del docente y el estudiante en estos procesos. La formación del docente universitario desde la perspectiva de las competencias andragógicas, han de llevarlo a considerarse protagonista del cambio que el sistema universitario necesita para impactar en el contexto social actual, por ello ha de transformar su praxis desde el compromiso propio y con sus estudiantes, innovando los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Palabras clave: formación, docente universitario, competencias, andragogía.

ABSTRACT

The objective of the research was to analyze the training of university teachers from the perspective of andragógica competences. Faced with a globalized world, adults are required to face social, cultural, economic and technological problems, andragogy emerges as a solid response to these demands, in which the teacher must be a leader. Based on the theoretical constructs of Alles (2008), Arias (2009), Diaz and Hernández (2010), among others. Methodologically, the research was documentary with bibliographic design. The technique of gathering information was through texts, journals, specialized documents, refereed articles and electronic sources. Based on theories that support the analysis of andragogic thinking, the aim is to build models that facilitate the teaching-learning process by training competent university teachers. The educator must possess certain traits and characteristics that enable him and identify him to attend the needs of his

cliente, that is to say, his students and to achieve the efficiency in the educative process. The conceptions of the learning processes, the role of the teacher and the student in these processes were analyzed. The training of university teachers from the perspective of andragogical competencies must lead them to consider themselves the protagonist of the change that the university system needs to have an impact on the current social context. For this reason, it must transform its praxis from its own commitment and with its students, innovating the processes of teaching and learning.

Keywords: training, university teacher, skills, andragogy.

RIASSUNTO

L'obiettivo della ricerca è stato analizzare la formazione del docente universitario dalla prospettiva delle competenze andragogiche. Di fronte ad un mondo globalizzato, c'è di bisogno di adulti che possano affrontare i problemi sociali, culturali, economici e tecnologici. Così sorge l'andragogia come risposta solida di fronte a queste esigenze, in cui il docente deve essere un leader. Le basi teoriche si appoggiano in Alles (2008), Arias (2009), Diaz ed Hernández (2010) tra altri autori. Metodologicamente, la ricerca è di tipo documentale con disegno bibliografico. La tecnica per la raccolta dati si è fatta tramite testi, riviste, documenti specializzati, articoli arbitrati e fonti elettroniche. Da queste teorie che sorreggono l'analisi del pensiero andragogico, si cerca di costruire modelli che facilitino il processo d'insegnamento-apprendimento, formando così docenti universitari competenti. L'educatore deve possedere certe caratteristiche che lo formino ed individuino per attendere le necessità del suo cliente cioè i suoi studenti con la finalità di raggiungere l'efficienza nel processo educativo. Si sono analizzati i concetti dei processi di apprendimento, del ruolo del docente e dello studente in questi processi. La formazione del docente universitario dalla prospettiva delle competenze andragogiche portano a considerarlo protagonista del cambio che il sistema universitario richiede per impattare nel contesto sociale attuale. Per questo motivo, deve trasformare la sua prassi dal compromesso proprio e con i suoi studenti, innovando i processi di insegnamento e apprendimento.

Parole chiave: formazione, docente universitario, competenze, andragogia.

INTRODUCCIÓN

La Ley Orgánica de Educación (2009) enfatiza que la formación permanente debe ser concebida como un proceso integral continuo, el cual mediante políticas, planes, programas y proyectos, a su vez, actualiza y mejora tanto el nivel de conocimientos como de desempeño de los responsables y corresponsables en la formación de ciudadanos. Desde esta perspectiva, se consolida el fortalecimiento del nivel cognitivo del docente; ayudándolo a ser más crítico, reflexivo y participativo para la transformación de las prácticas educativas en las instituciones.

En este sentido, la formación del docente universitario en los actuales momentos es necesaria para la transformación académica de la institución de educación universitaria, la cual se ha enfocado en un orden que prepara a las personas para el aparato productivo, pero esta debe ir más allá, pues, sus funciones sobrepasan la cuestión económica, por cuanto cumple un papel estratégico en el logro de la identidad nacional, integración social, cultura individual y colectiva, desarrolla la personalidad y favorece comportamientos idóneos para la convivencia social.

Al respecto, la educación universitaria constituye un bien público, un derecho humano y universal que facilita el desarrollo sustentable de la nación, coadyuvando a que la formación del docente universitario constituya un aspecto trascendente, sustentada para lograr desarrollo, fortalecimiento de la integración y el avance social para una mejor calidad de vida de los ciudadanos. Ante un mundo globalizado, se requieren adultos que puedan enfrentar los problemas sociales, culturales, económicos y tecnológicos. De allí surge la andragogía como respuesta sólida ante estas exigencias, y el docente debe ser un líder.

Por esta razón, surge un docente con habilidades para internalizar su acción, convirtiéndose en pieza clave para impulsar el cambio de la realidad social donde se producen los procesos educativos, cultivando los valores, concepciones, conocimientos y técnicas para mejorar su desempeño laboral y cambiar la gestión de sus propios

aprendizajes, ya que inicia la era de la sociedad del conocimiento y de la transformación de las prácticas educativas.

REVISIÓN TEÓRICA

El desarrollo del talento humano es un conjunto de competencias para realizar actividades de manera exitosa, siendo la herramienta fundamental que determina un buen desempeño. Es por esta razón que se considera importante que el docente desarrolle su talento como actor principal del proceso educativo. A través del desarrollo del talento humano el docente se convierte en un ser con habilidades, conocimientos, juicio y actitudes que le permitan alcanzar las metas propuesta y lograr brindar un mejor proceso de enseñanza-aprendizaje, fortaleciendo a su vez el capital humano dentro de la institución, demarcando el crecimiento, innovación y transformación de las acciones en los procesos educativos.

En este orden de ideas, Alles (2008) manifiesta que cuando se habla de desarrollo de competencias se hace referencia a las actividades que se realizan con el fin de mejorar la actuación o desempeño de una competencia en particular. Con el desarrollo del talento humano, el docente asumirá estos cambios con una nueva postura, con el objetivo de dinamizar sus potencialidades y contribuir con el éxito de las instituciones educativas así como en el proceso educativo exigido ante las nuevas necesidades presentadas, dando respuesta a las nuevas exigencias de la era del conocimiento.

Por consiguiente, el desarrollo del talento humano permitirá al docente asumir riesgos para lograr una auto realización de su potencial mejorando las relaciones personales con sus compañeros, creando una cultura organizacional donde se establezca un trabajo en equipo, el cual se encuentre en condiciones de afrontar las problemáticas que se puedan presentar dentro de la institución, es importante enfatizar que el contexto es fundamental a la hora de desarrollar el talento humano, un ambiente interno adecuado pasa a ser un incentivo importante para que el docente encuentre una motivación a trabajar de manera comprometida y responsable.

Tobón y otros (2009) definen el desarrollo del talento humano como un proceso complejo que las personas ponen en acción-actuación-creación para resolver problemas y realizar actividades de la vida cotidiana y del contexto organizacional profesional. Por consiguiente, la formación de los docentes constituye las capacidades que se observan en las diferentes acciones que emprenden para solucionar de manera crítica, reflexiva y creativa las problemáticas que se presenten en el devenir de su vida. El talento humano es el conjunto de dotes necesarios para generar un desempeño exitoso en un puesto de trabajo, el cual está conformado por la sumatoria de dos subconjuntos: los conocimientos y las competencias; sin embargo será esta última las que determinarán un desempeño superior.

De modo coincidente, Chiavenato (2009) considera que el desarrollo del talento humano “son las personas dotadas de competencias”, de lo cual se conduce, que el talento humano comprende el cúmulo de competencias presentes en las personas; asumiendo la formación docente como un conjunto de competencias el cual se observa a través de conocimientos y habilidades presentes en las personas, en este contexto serían las competencias y habilidades que se observen en el docente el cual aumenta su capital humano como capital importante para alcanzar el éxito institucional.

La formación docente es un proceso complejo, pero realizable, si se tiene la continuidad de un trayecto formativo que haga consciente el estado actual del hacer docente, identificando las áreas de mejora que permitirán la movilización hacia una práctica acorde con los requerimientos del enfoque por competencias. El proceso es comprender la complejidad de lo que se desea aprender, por ende, es necesaria la interpretación de las características particulares del contexto, así como las distintas teorías existentes para el mejoramiento profesional, pues, es la manera eficiente y eficaz de lograr los objetivos estipulados, la formación docente se centra en un análisis crítico o reflexivo sobre la práctica docente y que plantean situaciones de soluciones de problemas situados en el aula, en cuanto a lograr que los docentes cambien sus cogniciones, actitudes y estrategias de trabajo habituales.

Para Alba (2004) la formación docente es el afianzamiento de una “formación teórica de alto nivel centrada en saberes de referencia, así como también un cierto número de esquemas de percepción, de análisis de decisión, gracias a los cuales estos movilizan su saberes conscientemente.” De acuerdo a las teorías planteadas por el mencionado autor en sus esbozos sobre la formación docente, cuando refiere su praxis diaria en un análisis crítico o de decisión, centrada en un alto nivel teórico en busca de soluciones de problemas dentro del aula para lograr producción en bienestar del colectivo.

Mientras que Frola (2011) plantea la formación docente como un trayecto continuo de la preparación profesional, basado en un proceso complejo pero operable, en mejoras de las áreas específicas y laborales en enfoques por competencias. En este sentido, el mencionado autor asume la definición de formación docente como un proceso complejo y viable, que forma parte de la formación educativa del docente, en mejora de su praxis cotidiana, enfocando todas las actividades a los aprendizajes por competencias desde la formación del talento humano. Se puede decir que la formación del docente está orientada hacia el desarrollo de conglomerado de competencias que desarrolla el ser humano a través de una formación permanente, en donde el contexto es de suma importancia para lograr adquirir el incentivo que impulse al docente a mejorar su praxis educativa hacia la mejora del proceso de enseñanza-aprendizaje.

En cuanto a los elementos formativos del docente, de acuerdo con los constructos teóricos considerados, es necesario precisar los elementos formativos de los docentes dentro de la realidad educativa, en la cual hacen que piensen, analicen y comprendan las circunstancias en las que lleva a cabo su tarea profesional. La forma en que se van gestando creencias formativas, se van asentando y tomando fuerza, para ser vista por el docente desde un punto holístico, el cual engloba el dominio pleno de los programas vigentes, como el proceso en sí de creación de conocimiento integral del educando. Además de estas dos circunstancias, también hay que tener en cuenta el dominio de la naturaleza de los contenidos por competencias.

En efecto, para Frola (2011) los elementos formativos facilitan diseñar al docente situaciones de aprendizajes para que sus estudiantes, a partir de necesidades, movilicen

sus recursos conceptuales, procedimentales y actitudinales, para realizar con niveles de dominio pleno las actividades que demanda la satisfacción de dichas necesidades”.

Es bien claro, que expresa la naturaleza del docente en lo que corresponde al dominio de distintas actividades, tomando en cuenta las necesidades de los educandos y los contenidos que hacen vertiginoso el proceso de aprendizaje en beneficio de la satisfacción integral del mismo.

Mientras, Romero (2011) esboza los elementos formativos del docente donde considera todos los aspectos relativos a la formación donde la integración curricular es indispensable. Aunque considera que no es necesario en el contexto del uso de la tecnología de información y comunicación ser un especialista, solo requiere ser un usuario en la aplicabilidad.

Ampliando el contexto de los elementos formativos del docente, en la cual Díaz y Hernández (2010) plantean es la “importancia de integrar los saberes teóricos con la experiencia práctica, de conducir programas mucho más orientados al campo de aplicación profesional en cuestión, y de conducir procesos formativos donde la reflexión y la tutoría sean piezas clave”. Según lo anterior, considera pertinente la unificación entre el enriquecimiento de las distintas teorías y las prácticas empíricas del ejercicio profesional, de manera que dominen con éxito los programas establecidos hacia la reflexión, así como la determinación de un espacio armónico y metodológico aplicado en el campo.

Por otro lado, las competencias docentes genéricas, de acuerdo a Frola (2011) “son aquellas que caracterizan al profesor enfocado en la calidad, eficiencia y eficacia del proceso de enseñanza-aprendizaje y de su gestión educativa”. Competencias de las que no hay duda de su pertinencia son: Competencia académica, organizativa, didáctica, comunicativa e integradora.

Para ejemplificar la conceptualización antes mencionada por el autor, explica que en efecto la expresión laboral en diferentes profesiones, tales como: la capacidad de gestionar de forma autónoma y permanente el conocimiento de investigar, de trabajar en equipos, de comunicarse en un segundo idioma y de aprender a lo largo de la vida, hace

que la profesión docente posean a igual que las otras, competencias genéricas, donde se incluyen elementos de orden cognitivo, así como de orden motivacional, en la cuales se expresan en características antes mencionadas como son: académica, organizativa, didáctica, comunicativa e integradora.

En otro aspecto Barraza (2007) refiere las competencias docentes genéricas como “la base común de la profesión y pueden o no referirse a situaciones concretas de la práctica profesional, siempre y cuando estas requieran respuestas complejas”. Es importante destacar la base común de la profesión, ya que la precisión como se desenvuelve el docente en diferentes esferas de su profesión, puede ser dada por la complejidad de los hechos, y solo él es capaz de buscar y resolver las respuestas ante tales situaciones, las competencias que son comunes a una rama profesional (por ejemplo, salud, ingeniería, educación), o a todas las profesiones. Haciendo referencia las capacidades comunes entre varias carreras, en el caso de la docencia, a las habilidades básicas que puede resolver en la rama profesional docente, y su similitud con otras profesiones.

Al confrontar las teorías antes mencionadas, se denota divergencias o desigualdad de criterios, ya que Frola (2011) explica que las competencias docentes genéricas son las que le dan exclusividad al educador enfocado a los valores característicos de excelencia, mientras Barraza (2007) como Tobón y otros (2009) plantean las capacidades o competencias comunes del profesional que le permite desenvolverse en distintas situaciones de la praxis académica.

En cuanto a las estrategias consolidadoras de la formación docente, constituyen un conjunto de acciones que definen y permiten alcanzar la formación docente apoyada en la mediación de aprendizaje para ponerla en práctica, esto quiere decir, ejecutar un patrón de respuestas producto de la reflexión constante del estudiante en formación en su práctica profesional a través del tiempo. Por lo antes expuesto y considerando el criterio de Ramírez (2009) este asegura que:

“Las estrategias son los prerrequisitos para el buen funcionamiento cognitivo. Como consecuencia de ello, el sujeto llega a tomar parte en el proceso de aprendizaje en forma activa, es decir, como el procesador de la información,

estando bien abierto a la modificabilidad cognitiva”.

Ahora bien, Serguei (2005) define las estrategias como “el producto de un acto creador, innovador, lógico y aplicable, que genera un grupo de acciones coherentes de asignación de recursos y decisiones tácticas”. Estas acciones van encaminadas a lograr que el estudiante se apropie de herramientas que le permitan el alcance de una posición ventajosa en el entorno educativo donde se desenvuelve para mejorar su práctica.

Conforme a esta definición, todo docente cuenta con una estrategia, no necesariamente eficaz, aun cuando nunca haya sido formulada de modo explícito. Esta visión de estrategia es aplicable a los docentes que son reactivos, aquellos que responden pasivamente y se ajustan al entorno solo cuando surge la necesidad. De acuerdo con Díaz (2006) se puede considerar entonces a la estrategia:

“Como un proceso planificado que es intentado y a la vez como un proceso naciente que se define como emergente, es decir, un proceso de permanente reconstrucción y adaptación (...) que considera las nuevas variables que incidan en la conducción de la empresa”.

Con referencia a la formación del docente universitario, la estrategia se concibe como un proceso regulable en el que convergen un conjunto de reglas que aseguran una decisión óptima de cada momento; es decir, son las acciones que deben realizarse para mantener y soportar el logro de los objetivos para hacer realidad los resultados esperados al definir un proceso de formación.

Continuando el enfoque teórico, se tiene que la andragogía, etimológicamente se concibe de los vocablos griegos (andrós, hombre, varón, y de ago, guiar o conducir), es la disciplina educativa que trata de instruir y educar permanentemente al hombre en cualquier período de su desarrollo psico-biológico en función de su vida cultural y social. Sin embargo, después de hacer varios intentos por conceptualizar y sistematizar la educación de adulto, es Knowles (2001) quien es considerado el padre de la educación de adultos por elaborar una teoría de la Andragogía más acabada al considerarla como “el arte y la ciencia de ayudar a adultos a aprender”.



La anterior definición implica clarificar a quién se enseña, ya que es necesario deslindar la función que cumple la pedagogía y la andragogía, por cuanto el niño y adolescente constituyen una realidad biológica, psicológica y social frente al adulto, tanto en su estructura como en su comportamiento. El niño y el adolescente están en crecimiento, el adulto es un ser maduro, su crecimiento biológico ha terminado, pero su capacidad y necesidad de aprender se acrecienta con la experiencia, en este sentido se puede decir que la andragogía es la ciencia de la educación de adulto. La andragogía es considerada como la ciencia que se encarga de la educación y el aprendizaje del adulto. Término constituido por Alexander Kapp en 1833, inspirado por la forma en que Platón educaba a sus alumnos, dirigió el término con especial atención a los adultos.

El adulto que aprende no tiene en absoluto los mismos objetivos que el niño. Él no aprende algo que le sirva para eventualmente un día, aprende una técnica, un dominio que necesita en un futuro inmediato, en su profesión o futuro empleo, Wautier (2004). Es crucial tener en cuenta dos principios que involucra esta teoría y son la horizontalidad y participación, en los cuales Adam (1996) y Knowles (2001), estaban de acuerdo. Entendido el primero como la capacidad del aprendiz y el enseñante de seleccionar y definir cuándo, qué aprender y cómo hacerlo; y el segundo, como la participación activa del aprendiz hasta lograr una meta previamente definida.

Gandarillas (2012) afirma que la significativa heterogeneidad del grupo y la excesiva preocupación por los resultados e inseguridad no benefician mucho su aprendizaje. Sin embargo, una concepción de mayor profundidad se observa con Arias (2009) quienes disipan en que “la educación de adultos debe preguntarse primero que realidad hay que transformar, y después qué puede hacer la educación para hacer que esa transformación sea de mayor calidad”. Lo cierto es que los aspectos que pueden transformar este tipo de prácticas son diversos y tan substanciales debido a que subyacen de las mismas características del sujeto.

Existen dos principios básicos en la Andragogía a considerar, tales como:

- Participación entendida como la acción de tomar decisiones en conjunto o tomar parte con otro en la ejecución de una tarea determinada. Para Adam (1996) es buscar



explicaciones a los indicios de temor, desconfianza, incomunicación, competencia, es revisar con frecuencia las metas, adaptarlas o cambiarlas. Significa atender sugerencias, compartir liderazgo, tomar en cuenta motivaciones y capacidades personales; es un aportar compartido.

- La horizontalidad, es otro de los principios fundamentales de la praxis andragógica. Según este principio, los participantes pueden estar en capacidad de entender, analizar, valorar y respetar el concepto que cada uno tiene de sí mismo, este principio le da cabida al adulto, en cuanto que él es capaz de manejar su aprendizaje, se pone en juego el concepto de sí mismo, al ser capaz de auto-dirigirse y auto controlarse ya que su madurez psicológica y la experiencia están a la par de la madurez y la experiencia del facilitador del proceso de aprendizaje. Resulta entonces fructífera si entre los sujetos involucrados coexiste un proceso biunívoco de detalles duales de actitudes, responsabilidades, compromisos y acuerdos orientados fundamentalmente hacia el logro de sus metas y objetivos.

En este sentido, existen diferentes funciones que se asocian a las tareas que realiza este profesional para lograr su efectividad; entre ellas se destacan: facilitador, persona, recursos, experto, planificador, instructor, co-aprendiz y mentor. Se designa así, con el propósito de enfatizar que es una función educativa que no se relaciona con el concepto tradicional de maestro que centraliza o controla la enseñanza. La función del educador, como facilitador es estimular y promover el desarrollo del aprendiz.

Tomando en cuenta lo anteriormente expuesto, es necesario ubicar el papel del educador basado en la actitud que debe asumir como andragogo, que le permita orientar su función docente respetando las características del estudiante adulto. Bajo esta premisa, el facilitador debe orientar su praxis con una clara convicción con respecto a: tener una conciencia clara de las necesidades de aprendizaje de sus educandos, establecer relaciones interpersonales con sus educandos e identificar positivamente sus características, mantener apertura y flexibilidad ante la necesidad de hacer cambios al programa para atender las necesidades específicas de los educandos y aceptar al grupo,

como un conjunto más de recursos para el aprendizaje, descubriendo y reconociendo el bagaje de experiencias con el que cuentan sus integrantes.

Al considerar la variedad de funciones que se espera del educador de adultos para atender las necesidades de su clientela y lograr la eficiencia del proceso educativo, se hace necesario que este desarrolle ciertas competencias personales y profesionales que lo capaciten para cumplir a cabalidad con sus funciones. Asimismo, comenta Gandarillas (2012) que las competencias denominadas genéricas son deseables de desarrollarse en el currículo universitario, independientemente, del área de conocimiento por estudiar. Dentro de ellas, se hallan las competencias cognitivas, tales como el pensamiento comprensivo, crítico, creativo, la toma de decisiones y la solución de problemas que admiten las siguientes operaciones mentales: el análisis, la síntesis, las habilidades críticas, la valoración de la información y la generación de ideas.

Por tanto, entre las competencias que han de resaltarse en el acto andragógico tenemos las competencias cognitivas y metacognitivas, según la psicóloga cognitiva Sanz (2010) explica la tendencia actual en Europa para organizar el currículo universitario son las competencias. Las competencias cognitivas se conciben como las habilidades, conocimientos, actitudes y las experiencias que utiliza una persona para resolver de forma adecuada una labor en un contexto definido. Por lo tanto, las competencias se vinculan con elementos mentales, culturales, actitudinales y conductuales que destacan la aplicación de conocimientos y de procedimientos en el saber hacer.

En referencia a las competencias metacognitivas comprenden: la autorregulación y la transferencia. Por un lado, la autorregulación establece un proceso mediante el cual el discente organiza, examina y juzga su experiencia de aprendizaje y su conducta dentro de esta, para realizar la planificación y ejecutar las acciones que lo conducirán al éxito; así como evaluar sus logros, para implementar mejoras en futuros aprendizajes. Por otro lado, la transferencia es la capacidad de trasponer lo aprendido de una experiencia de aprendizaje a otras nuevas, sean de la equivalente área de conocimiento o no, lo cual se considera la prueba de que este se ha vivenciado.

ASPECTOS METODOLÓGICOS



Metodológicamente, el tipo de la investigación fue documental, con un diseño bibliográfico. La técnica de recolección de información de contenido a través de textos, revistas y/o documentos especializados, artículos arbitrados y fuentes electrónicas impresas, medios audiovisuales o electrónicos de donde se obtuvo una serie.

Según Sabino (2007) los diseños de carácter bibliográficos posibilitan al investigador cubrir un amplia gama de fenómenos, ya que no solo debe basarse en los hechos a los cuales él mismo tiene acceso sino que puede extenderse para abarcar una experiencia inmensamente mayor, y señala algunas tareas básicas: primeramente, conocer y explorar todo el conjunto de fuentes de utilidad, tales como libros, artículos científicos, revistas y publicaciones entre otros, material escrito que frecuentemente puede encontrarse sobre un tema en la web. Seguidamente, se realizó un arqueo de todas las fuentes disponibles, se recolectó la información y los aspectos concretos de cada fuente que fueron de utilidad en la investigación.

Una vez recopilada la información, se ordenó de acuerdo a los contenidos con el objeto de especificar el esquema del reporte final. Cuando se recurrió a la utilización de datos secundarios, es decir, aquellos que han sido obtenidos por otros y nos llegan elaborados y procesados de acuerdo con los fines de quienes inicialmente los elaboran y manejan, y por lo cual corresponde a un diseño bibliográfico.

CONSIDERACIONES FINALES

Con el propósito de implantar modelos que faciliten el proceso de enseñanza aprendizaje, se requiere un profesional especial. Este educador debe poseer ciertos rasgos y características que lo capaciten e identifiquen para atender las necesidades de su clientela, es decir, sus estudiantes o triunfadores, y lograr la eficiencia en el proceso educativo andragógico.

El acto andragógico como propulsor de las competencias cognitivas y metacognitivas, se entienden como las habilidades (capacidad específica), los conocimientos, las actitudes y las experiencias que utiliza una persona para resolver de forma adecuada una tarea en un contexto definido. Así pues, las competencias se vinculan con elementos

mentales, culturales, actitudinales y conductuales que resaltan la aplicación de conocimientos y de procedimientos en el saber hacer.

Asimismo, las competencias genéricas son deseables para desarrollarse en el currículo universitario; independientemente del área de conocimiento por estudiar. Dentro de ellas se encuentran las competencias cognitivas, tales como el pensamiento comprensivo, crítico, creativo, la toma de decisiones y la solución de problemas que permiten las siguientes operaciones mentales: el análisis, la síntesis, las habilidades críticas, la valoración de la información y la generación de ideas.

La comprensión y de la expresión de significado en diversas experiencias, situaciones, datos, creencias, reglas, procedimientos o criterios de los ámbitos físico, social, cultural y profesional, sobre los que el estudiante debe reflexionar y juzgar para resolver problemas de forma eficiente. Luego, la síntesis se describe al acto de evaluar la información, a fin de inferir la autenticidad del razonamiento que esta genera, para posteriormente emitir juicios de valor de aceptación o de rechazo.

Las competencias metacognitivas como la autorregulación constituyen un proceso mediante el cual el discente organiza, examina y juzga su experiencia de aprendizaje y su conducta dentro de esta, para planificar y ejecutar las acciones que lo llevarán al éxito; así como evaluar sus logros para implementar mejoras en futuros aprendizajes. Por otro lado, la transferencia es la capacidad de trasladar lo aprendido de una experiencia de aprendizaje a otras nuevas, sean de la misma área de conocimiento o no, lo cual se considera la prueba de que este se ha vivenciado.

Para Ramírez (2009) la formación del docente universitario desde la perspectiva de las competencias andragógicas, lo han llevado a considerarlo protagonista del cambio que el sistema universitario necesita para impactar en el contexto social actual, por ello ha de transformar su praxis desde el compromiso propio y con sus estudiantes, innovando en los procesos de enseñanza y aprendizaje, en la planificación de los contenidos disciplinares, en su forma de comunicarse, actualizarse en el manejo de las tecnologías de la información y la comunicación, en sus relaciones humanas, aprender a ser un tutor, mediador, buen evaluador y fortalecer el trabajo en equipo.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adam, F. (1996). Algunos enfoques sobre andragogía. Venezuela. Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez.
- Alba, A. (2004). La formación docente: evaluaciones y nuevas prácticas en el debate educativo contemporáneo. Argentina. Universidad Nacional del Litoral.
- Alles, M. (2008). Desarrollo del Talento Humano. Basado en Competencias. Argentina. Editorial Granica.
- Arias, M. (2009). Cybertesis, Formación de Docentes en Andragogía, Necesidades Básicas del Aprendizaje y Mejora de la Calidad y Equidad en el Instituto Superior Pedagógico de Ayaviri para la Educación de Jóvenes y Adultos. Documento en línea. Disponible en: <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/2394> Consulta: 29/06/2016.
- Asamblea Nacional de Venezuela. (2009). Ley Orgánica de Educación. Gaceta oficial número 5929E. 15 de agosto del 2009. Venezuela.
- Barraza, A. (2007). La Formación docente bajo una conceptualización comprehensiva y un enfoque por competencias. Estudios Pedagógicos. Volumen 33, número 2, (Pp. 131-153).
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano. México. Editorial McGraw-Hill.
- Díaz B. y Hernández, R. (2010). Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. Una interpretación constructivista. México. McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A.
- Díaz, V. (2006). Curriculum, Investigación y Enseñanza en la Formación Docente. Venezuela. Universidad Pedagógica Experimental Libertador.
- Frola, P. (2011). Maestros Competentes a través de la planeación y la evaluación por competencias. México. Editorial Trillas.



- Gandarillas, J. (2012). Plan de Negocios para la Apertura de un Centro de Andragogía en Tecnología de Información. Perspectivas. Número 30, (Pp. 167-220).
- Knowles, M. (2001). La práctica moderna de la educación de adultos. Argentina. Edic. Ateneo.
- Ramírez, M. (2009). Competencias docentes desde la perspectiva andragógica en los facilitadores de Derecho de las universidades Dr. Rafael Bellosó Chacín y Popular del César. Tesis de grado no publicada. Universidad Dr. Rafael Bellosó Chacín. Venezuela.
- Romero, B. (2011). La Programación Neurolingüística para la formación docente en el marco de las Practicas Profesionales. Encuentro Educativo. Volumen 19, número 2, (Pp. 297-310).
- Sabino, C. (2007). El Proceso de Investigación. Venezuela. Editorial Panapo,
- Sanz, M. (2010). Competencias cognitivas en Educación Superior. España. Editorial Narcea.
- Serguei, A. (2005). Planeación Estratégica. Documento en línea. Disponible en: <https://www.gestiopolis.com/planeacion-estrategica-y-organizacion-empresarial/>
Consulta: 30/06/2016.
- Tobón, S. Rial, S. Carretero, M. y García, J. (2009). Competencias, calidad y educación superior. Colombia. Colección Alma Mater Cooperativa Editorial Magisterio.
- Wautier, J. (2004). L'andragogie: utopie ou réalite. Transfusión Clinique et Bio-logique. Volumen 11, número 3, (Pp. 169-172).