

COMPETENCIAS PARA LA FORMACION DE FACILITADORES DE EXPERIENCIAS DE APRENDIZAJE EN ORGANIZACIONES Y COMUNIDADES

Carlos E. Falcón Ch. (cf.ucv182@gmail.com)
Escuela de Educación. Universidad Central de Venezuela, Venezuela

Resumen

El desarrollo de experiencias de aprendizaje en entornos no convencionales, como lo son las organizaciones y comunidades, requiere del dominio de competencias específicas orientadas a la facilitación de procesos instruccionales, enriqueciendo el intercambio de conocimientos significativos. En este sentido, el objetivo de esta investigación es la identificación del perfil de competencias de facilitación de aprendizajes, necesarias para el abordaje efectivo de experiencias educativas fuera de las aulas de clase convencionales, tales como la formación en organizaciones y comunidades. Para ello se realizó un estudio de campo, de tipo descriptivo con una muestra aleatoria de la población conformada por estudiantes y docentes de la Escuela de Educación de la U.C.V., de las menciones Desarrollo de los Recursos Humanos y Diseño y Gestión de Proyectos Educativos, aplicándoles un cuestionario de 31 ítems, derivado del modelo de competencias de facilitación de la Asociación Interamericana de Facilitadores, donde se presentaban las competencias básicas que debe poseer un facilitador o facilitadora, para así medir los niveles de desarrollo de las mismas, presentes en cada uno de los sujetos de estudio. Sobre los resultados obtenidos, se determinó que aunque existen niveles medios y altos de desarrollo de las competencias en los participantes, estos no se consideran facilitadores o facilitadoras en sí mismos, ya que la falta de experimentación directa en el área les hace considerar que no poseen la habilidad manifiesta para hacerlo. Adicionalmente se establecieron diferencias en el desarrollo de las competencias a partir de la formación profesional de los sujetos, estableciendo que aquellos que se especializan en la formación en organizaciones poseen mayores niveles que quienes realizan planificación educativa para las comunidades. Ante esta situación, se diseñó, propuso y recomendó la aplicación un programa de formación de facilitadores que lograra desarrollar las habilidades, destrezas y conocimientos necesarios para la facilitación de aprendizajes en entornos no tradicionales.

Descriptores: Competencias, facilitación, aprendizajes, organizaciones, comunidades.

A modo de introducción y de contextualización de la situación investigada:

El constante desarrollo de nuevas tendencias ha originado innovadoras visiones del hombre en su entorno, es este el marco en el que surge la denominada sociedad de la información, tal y como así lo afirma Castell (2001, cp. Cázarez y Cuevas, 2007), y es en esta nueva era donde se genera el denominado enfoque de Gestión por Competencias, que como lo señala Argudín (2005) es una forma de potenciar y desarrollar a la gente y su entorno que ha venido ganando espacios en el área de los recursos humanos y cuya aplicación ha venido in crescendo, tal como se evidencia con el número cada vez mayor de foros de análisis y debate, investigaciones, programas o políticas de formación, planes

institucionales, normativas legales y estrategias de intervención que giran en torno al concepto de competencia.

El término competencia se deriva del latín *competēre*, que según Corominas (1998, cp. Alles, 2005, p.30), significa “ser adecuado o apto para hacer algo”. Desde hace más de dos décadas el desarrollo de competencias se ha convertido en el objeto de estudio de múltiples investigaciones cuyos autores han tratado de definirlo y darle una vinculación directa con el ámbito laboral, entre ellos Alles (2005) quien las conceptualiza como “las características de personalidad, devenidas en comportamientos que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo” (p. 29).

En ese sentido, Cázarez y Cuevas (2007, p.16) consideran que las competencias han irrumpido en el área educativa casi sin permiso y de forma abrupta, lo que ha derivado en el desarrollo de múltiples concepciones acerca de este término en el área de formación. Estos autores explican especialmente que las competencias han servido de agente catalizador en la relación escuela-mercado laboral, en tal sentido hay otros autores como Gallart y Jacinto (1995, cp. Cázarez y Cuevas 2007, p.16) que las ubican como un punto clave en la confluencia educación-trabajo.

Siendo el docente actor principal del proceso educativo en cuanto a que dirige y fortalece las habilidades y conocimientos de los aprendices, es necesario dotar a este personal de las competencias inherentes a su rol como facilitador, que le permitan aproximarse al proceso de aprendizaje de manera más eficiente. Según Ruete (1998, cp. Brenson, 2000, p. 1.):

(...) El facilitador es un experto en procesos y dinámicas grupales con idoneidad en el diseño y coordinación de talleres y sesiones de trabajo. Generalmente tiene una o más áreas de idoneidad adicionales: metodología, tecnologías grupales, diseño de estructuras organizacionales y comunitarias, asesoría, etc.

En ese mismo orden, el Diccionario de la Real Academia Española (2002) define “facilitar” como “hacer posible o más fácil determinada tarea”. Satir (1991, cp. Brenson, 2000, p. 3), habló al respecto con una metáfora: “Mi vela, que puede alumbrarte a ti un poco, también puede prender tu vela”. Se entiende entonces la facilitación de aprendizajes como “un proceso a través del cual una persona guía a otras en momentos propios de la generación de nuevos conocimientos y su adaptabilidad a la práctica cotidiana del aprendiz”, Brenson (2000, p. 2).

Resumiendo, se puede afirmar que un facilitador es la persona que cataliza, fortalece y genera sinergia en el interior de las organizaciones, personas o grupos, para potenciar el desarrollo del talento humano y alcanzar los objetivos y metas planteados.

Por otra parte, actualmente algunas instituciones de formación docente a nivel superior han incorporado especialidades dirigidas a la educación de adultos y a procesos de aprendizaje en comunidades y organizaciones, tal como son los casos de las Menciones de Diseño y Gestión de Proyectos Educativos y Desarrollo de Recursos Humanos de la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela. El profesional formado bajo estas tendencias debe no solo contar con las herramientas básicas para el desarrollo de procesos de aprendizaje y la planificación de la enseñanza, sino también habilidades, conocimientos y actitudes dirigidas a grupos, organizaciones e instituciones de producción o servicio, de allí que debe responder a exigencias del mercado laboral y de su entorno inmediato, tal y como lo plantea Delors y cols (1996) cuando afirman que “en todos los ámbitos se observa una multiplicación de las posibilidades de aprendizaje que ofrece la sociedad fuera del ámbito escolar” (p.111). Es entonces en estas áreas, donde los docentes no convencionales encuentran escenarios de intervención que requieren de competencias genéricas y específicas que permitan su abordaje efectivo.

En ese mismo orden de ideas, Pineda y cols. (2002) explican que “la formación promovida por la organización y gestionada por ella... presenta más posibilidades de reflexión e intervención pedagógica, así como de inserción laboral para los profesionales de la educación”. Belanger (cp. Delors y cols. 1996, p. 17) señala que “la educación de adultos adopta formas múltiples, como la formación básica en un marco educativo extra escolar...” y es aquí donde se podría considerar la formación en organizaciones y comunidades como un ámbito de acción para docentes capaces de facilitar aprendizajes en personas adultas.

Sin embargo, luego de hacer una revisión documental del plan de estudios actual de la Escuela de Educación y de la propuesta que se encuentra en discusión, se evidenció la carencia en el desarrollo de competencias en el área de facilitación de aprendizajes para organizaciones y comunidades, así como también vacíos en los contenidos de las asignaturas que cursan los alumnos de ambas menciones sobre la acción de facilitar, tal como lo son Adiestramiento y Desarrollo del Personal, Políticas de Planificación y Formación de Recursos Humanos, Consultoría de Procesos (Electiva),

Comunicación Organizacional y las respectivas Prácticas Profesionales. De igual forma, en un estudio previo realizado con la intención de consultar la opinión de estudiantes, profesores y egresados sobre la importancia y la necesidad de abordar la temática de la facilitación de aprendizajes, se observa que los tres sectores consultados coinciden en la apreciación de la falta de formación de docentes competentes para la facilitación en el ámbito extraescolar. El problema se resume, en la percepción general sobre el déficit en el desarrollo de competencias de facilitación de aprendizajes y la necesidad de potenciar el perfil de los docentes en formación en las menciones dirigidas a la intervención pedagógica en entornos no convencionales.

Es por ello, que sobre la base del enfoque de competencias, se hace necesario a partir del perfil del docente que actualmente se está formando y de las demandas del entorno en el cual se encuentra, identificar aquellas habilidades, conocimientos y características personales que puedan potenciarse, así como también propiciar la creación de espacios de formación que coadyuven al desarrollo de un profesional con las competencias claves para un ejercicio cabal de los procesos de facilitación de aprendizajes en procesos gerenciales tanto en el área organizacional como comunitaria.

La identificación de dichos conocimientos, habilidades y características, permiten el desarrollo de propuestas que estén orientadas a la potenciación de estas competencias en los grupos de estudiantes que se forman en el área educativa. Concretamente lo se planteó fue desarrollar competencias para la facilitación de aprendizajes en estudiantes que culminan su formación académica en las Menciones Diseño y Gestión de Proyectos Educativos y Desarrollo de Recursos Humanos, con el fin de potenciar el perfil de los docentes en formación con miras a hacerlos más competitivos en el mercado laboral. Es por ello que a través de esta investigación se evaluó el perfil de competencias del docente en formación en función de los conocimientos, habilidades y características requeridas para el área de facilitación de aprendizajes de procesos gerenciales, a partir de la propuesta del Comité de Certificación Profesional de la Sociedad Interamericana de Facilitadores y la Corporación Amauta Internacional, a fin de ofrecer una alternativa de formación en el referido ámbito de desempeño laboral.

Fase 1: Construcción del Perfil de Competencias de Facilitación:

Según Brenson (2000, sp.), en América Latina ha existido la profesión de “facilitador” desde hace más de once siglos, un caso particular es el de los Mitimaes del imperio Inca que iban a los pueblos recién conquistados para enseñar y facilitar procesos

de trabajo en equipo con la producción agrícola. Sus colegas, los Haravicus eran los primeros educadores que no enseñaron sino desarrollaron métodos para facilitar el aprendizaje de los hijos de la realeza. Muchos historiadores coinciden en que el éxito de los Inca de crecer de una pequeña tribu de cuarenta individuos a un imperio de 12 millones de personas que se extendía del sur de Colombia hasta Chile, sólo fue posible por la importancia que tenía la trasmisión de sus valores culturales de generación en generación a través del trabajo realizado por sus formadores.

Desde hace más de 50 años, los campos de desarrollo comunitario y de investigación acción-participativa han cobrado mayor valía y liderazgo mundial, gracias a prácticas de formación mejor conocidas como facilitación. Brenson (2000) señala que en los últimos años ha habido un vertiginoso aumento del ejercicio de facilitación profesional en todos los países de América Latina. En ese sentido la asociación colombiana Amauta Internacional, LLC., en 2004 comenzó a desarrollar un modelo de competencias de facilitación para América Latina. Para ello partieron de su propia definición de facilitar entendida como “gestionar y potencializar los espacios y procesos del sistema-cliente, para que se desarrollen las sinergias necesarias para lograr sus metas” Brenson, (2000, sp.). En ese mismo sentido, Brenson y Sansary (2005, sp.) en colaboración con Amauta Internacional, LLC. se aprestaron a realizar una definición de lo que es una competencia de facilitación en la cual la plantean como “una habilidad cognoscitiva, afectiva y conativa para poder gestionar y potencializar espacios y procesos de auto-desarrollo integral, en un sistema social”.

De la definición anterior se desprenden significados interesantes a partir de sus componentes. En cuanto a la habilidad, se puede entender como una combinación de capacidad y disposición de hacer. Lo cognitivo está compuesto por lo intelectual, los conocimientos, ideas y razonamientos, lo afectivo se representa a través de sentimientos, la creatividad, la intuición. El espacio y los procesos entendidos como el lugar de intercambio entre caracteres disímiles, pensamientos divergentes en donde pueden emerger patrones y relaciones entre los participantes. El auto-desarrollo integral se explica a través del crecimiento equilibrado entre sub-sistemas, que a su vez integran sistemas sociales más complejos como la pareja, la familia, la sociedad, la comunidad, organizaciones, entre otros.

El trabajo desarrollado por Amauta Internacional, LLC., y por la Asociación Internacional de Facilitadores, y que sirve de basamento para la propuesta de formación

de esta investigación, fue el resultado de una amplia indagación y trabajo en equipo de más de 25 expertos facilitadores de América Latina, que incluye las más prestigiosas fuentes internacionales como matriz de consulta. La tabla presenta un resumen del modelo (Véase Tabla Nro. 1)

Tabla Nro. 1: Modelo de Competencias de Facilitación.

Tabla Nro. 1: MODELO DE COMPETENCIAS DE FACILITACION - AMAUTA INTERNACIONAL Corp.						
	Mantener su Crecimiento Profesional	Crear Alianzas Colaborativas	Crear un clima de participación	Utilizar métodos y técnicas multisensoriales	Orquestrar el Desarrollo del Grupo	Asegurar una vida de integridad
1.	Mantener una base sólida de Conocimientos	Desarrollar alianzas de trabajo con aquellos a quienes sirve	Demostrar destrezas de comunicación interpersonal efectiva	Evocar la creatividad del grupo, combinan estilos de aprendizaje y pensamiento	Guiar al grupo con claros métodos y procesos	Manifiestar las preguntas profundas de sí mismo y de otros
	Conoce la gestión y desarrollo de sistemas organizacionales, desarrollo de grupos, psicología y formación.	Identifica las auténticas necesidades del cliente	Demuestra destrezas efectivas de comunicación verbal.	Es atento a estilos individuales de aprendizaje y pensamiento	Establece un contexto de formación claro.	Devela profundas preocupaciones y reflexiones sobre el grupo.
	Entiende las dinámicas del cambio	Clarifica compromisos mutuos	Desarrolla la reflexión y el feedback con los socios de aprendizaje.	Se comunica eficazmente con todos los estilos	Aplica una gran variedad de procesos participativos.	Articula su propio propósito de vida
	Entiende y maneja las teorías de aprendizaje	Promueve el valor y el uso de la facilitación	Demuestra habilidad para observar y proveer retroalimentación a los socios de aprendizaje	Persuade a los socios de aprendizaje de todos los estilos	Maneja procesos para grupos grandes y pequeños.	Muestra profundas inquietudes
			Practica la escucha activa	Incentiva el pensamiento creativo Acepta todas las ideas	Conoce las consecuencias de una inadecuada utilización de métodos de grupo.	
2.	Contrastar Métodos de Facilitación	Crear y mantener relaciones profesionales y colegiales	Honar y reconocer la diversidad, asegurando la participación	Utilizar procesos multisensoriales	Facilitar la autoconciencia del grupo	Modelar Profunda asertividad
	Conoce una gran variedad de procesos de grupo	Diseña servicios cooperativamente	Incentiva una mirada positiva de las experiencias y percepciones de todos los socios de aprendizaje.	Mide las necesidad y habilidades sensitivas del grupo	Mantiene al grupo movilizado.	Articula la posibilidad de una transformación en todas las situaciones
	Distingue proceso, de dinámica, tarea y contenido	Demuestra los valores y procesos de un equipo.	Crea un clima de seguridad y confianza.	Selecciona entre una gran variedad de métodos.	Reconoce cuando reenfocar la tarea.	Enfrenta las situaciones con autoconfianza y una actitud asertiva.
2.	Contrastar Métodos de Facilitación	Crear y mantener relaciones profesionales y colegiales	Honar y reconocer la diversidad, asegurando la participación	Utilizar procesos multisensoriales	Facilitar la autoconciencia del grupo	Modelar Profunda asertividad
		Apoya la co-facilitación durante el desarrollo de sus trabajos	Evoca la diversidad del grupo	Usa técnicas que mejor se adaptan a las necesidades y habilidades del grupo	Escucha, pregunta y resume, para mostrar el sentir del grupo.	Modela límites y ética profesional.
			Conoce el impacto de la cultura.	Despierta la energía del grupo	Acompaña al grupo en la reflexión de su experiencia.	
3.	Mantener su Nivel Profesional	Codiseñar y adaptar aplicaciones para satisfacer las necesidades del cliente	Facilitar el conflicto del grupo	Usar el tiempo y el espacio para apoyar los procesos de grupo	Guiar al grupo hacia el consenso y los resultados deseados	Confiar en el potencial del grupo
	Comprometido con los estudios de avanzada	Diseña programas adaptados.	Reconoce el conflicto	Arregla los espacios para alcanzar el propósito de las sesiones de grupo.	Conoce una amplia variedad de métodos para alcanzar los objetivos del grupo.	Honra la sabiduría del grupo.

	Practica la pedagogía	Define un producto de calidad	Provee un ambiente seguro para que se abran procesos.	Planea y monitorea el uso efectivo del tiempo	Adapta procesos a las situaciones cambiantes.	Estimula la confianza en las capacidades y experiencias de otros.
		Evalúa y certifica la satisfacción del cliente	Maneja asertivamente los comportamientos disociadores del grupo.	Sabe cuando mover y cuando detener el proceso del grupo.	Mide y comunica el progreso del grupo.	Deja de lado las opiniones personales.
			Media en el Conflicto	Maneja los aspectos simbólicos de las reuniones.	Acompaña en el desarrollo de tareas.	Mantiene una postura objetiva no defensiva y sin juicios.

Fase 2: Medición y Evaluación de las Competencias de Facilitación en la muestra de estudio:

Con el objeto de dar respuesta a las preguntas de investigación y obtener los datos necesarios para tal fin se ha planteado el desarrollo de técnicas e instrumentos de recolección. Al tratarse de una investigación de campo y dadas las características de la muestra de estudio la técnica de investigación fue la encuesta a través de un cuestionario aplicado a estudiantes y profesores en la cual evidencian las dimensiones de las variables expresadas en la operacionalización, en este caso, las competencias de facilitación.

En síntesis, la técnica de recolección de información aplicada se denomina investigación por encuesta, la cual consiste en la obtención de datos de interés mediante la consulta a los miembros de la población o muestra. El instrumento utilizado para la recolección de información fue el cuestionario, que facilita el registro de múltiples respuestas de un grupo en poco tiempo, anónimo y permitió que los encuestados, previa lectura registrasen por escrito sus respuestas. Los ítems que conformaron el cuestionario son expresión de indicadores respecto a los cuales interesa obtener información; para los efectos de la presente investigación las respuestas del cuestionario utilizado se dividen en cerradas (presentan categorías que el encuestado debe elegir) y abiertas (no establecen ningún tipo de patrón de respuesta).

El cuestionario propuesto se compone por 31 ítems que permitieron recolectar información sobre: área de formación profesional y experiencia laboral, conocimientos básicos de facilitación y las competencias de facilitación. En su contenido se presentan preguntas abiertas y cerradas, cuyos resultados se analizaron a través de métodos cuantitativos como medidas de estimación estadística, y otras técnicas de análisis de contenido.

En lo que corresponde al procesamiento de datos provenientes de fuentes documentales se recurrió al análisis de contenidos y documental del Programa de Estudio de ambas menciones y de las diferentes obras consultadas. Para el tratamiento de la

información recolectada a través del cuestionario se realizó, en un primer momento, un procesamiento estadístico a partir de herramientas descriptivas de tendencia central (moda, media y mediana) y dispersión, así como herramientas graficas que permitan evidenciar las proporciones de respuestas para cada ítems y su dimensión.

En segundo momento, se calcularon estadísticos de correlación entre las competencias a fin de determinar cuáles de estas podrían estar asociadas entre si, tal como se plantea en uno de los objetivos específicos de la investigación. Inicialmente se ofrecen las correlaciones entre las competencias y posteriormente un cruce de datos entre las mismas. El estadístico seleccionado para establecer las correlaciones entre las competencias fue el coeficiente de correlación de rangos de Spearman, la selección del coeficiente dependió del cumplimiento del supuesto de linealidad para cada par de competencias correlacionadas, como lo sugieren Pardo y Ruiz (2002).

Por otro lado, se interpretaron solo las correlaciones que poseen valores por arriba de 0,200, aunque este valor pueda ser considerado bajo, Kelinger y Lee (2002) explican que pueden ser correlaciones relevantes “ya que tal vez provean de un avance importante en la teoría y a las investigaciones subsecuentes” (p.251). En todas las correlaciones ejecutadas se consideró un alfa de 0,05 como indicador de su significación estadística.

Sobre los resultados obtenidos tenemos que se trata de un grupo de alumnos de la Escuela de Educación representados en su mayoría por estudiantes de la mención Desarrollo de los Recursos Humanos, cursantes de los últimos años de la carrera, que ha tenido experiencia docente, sobre todo en los roles de facilitadores e instructores de programas educativos no formales, específicamente en talleres y cursos, teniendo como principal escenario de desempeño la formación empresarial y en entornos comunitarios. En el caso de las competencias, estas se agruparon de acuerdo a la clásica taxonomía de objetivos educativos de Bloom (cognitivas, afectivas, psicomotoras o conductuales) y se determinó que existen niveles medios y altos de percepción de desarrollo de las habilidades, destrezas, conocimientos y actitudes en los estudiantes consultados, sin embargo la investigación arrojó que aun y cuando los estudiantes consideren poseer estas competencias no manifiestan el dominio de las mismas por no tener la experimentación o el ejercicio docente que evidencie la manifestación conductual y/o cognitiva de la posesión de la competencia.

Fase 3: Perfil de Competencias del Facilitación en los estudiantes de la Escuela de Educación de la U.C.V.

Los resultados obtenidos describen algunas características de personalidad, conocimientos y aptitudes que poseen los estudiantes de las menciones Diseño y Gestión de Proyectos Educativos y Desarrollo de los Recursos Humanos de la EE de la UCV, las cuales constituyen elementos básicos en la conformación del perfil de competencias que se aspira desarrollar como una alternativa de formación para quienes han de abordar a las comunidades y organizaciones como escenario de desempeño laboral.

El perfil de competencias de facilitación que a continuación se presenta, está conformado por seis súper-competencias, que a su vez se subdividen en habilidades, destrezas, conocimientos y características de personalidad muy genéricas, obtenidas mediante el cruce de datos proveniente de las fuentes teóricas consultadas y los resultados reales obtenidos a través del procedimiento metodológico ejecutado a los efectos de esta investigación. Sobre la base de estos resultados, el perfil de competencias, que forma parte fundamental de la propuesta de esta investigación, se compone de la siguiente manera: (Véase Figura Nro. 1)

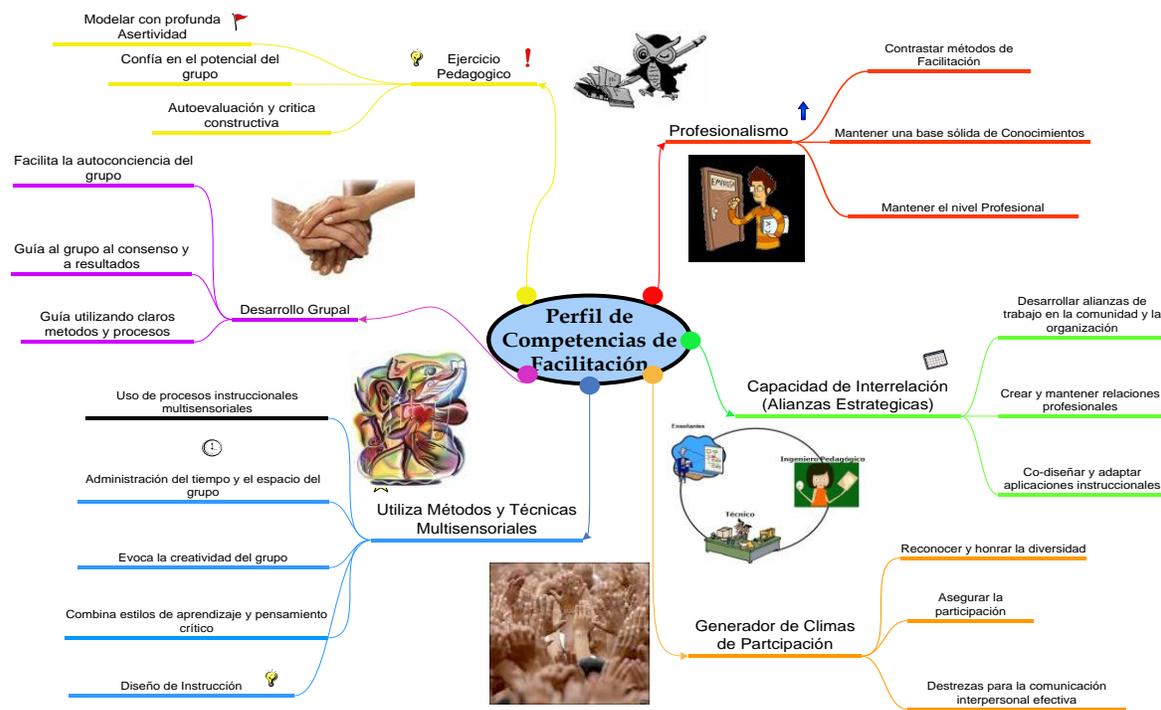


Fig. Nro. 1: Perfil de Competencias de Facilitación en estudiantes de la Escuela de Educación de la U.C.V. 2008.

Vale la pena destacar que al modelo se le agregó, como sugerencia de los sujetos de estudio, una competencia orientada al desarrollo de habilidades crítico reflexivas sobre el proceso instruccional y didáctico, que recibió el nombre de Ejercicio Pedagógico. La ausencia de esta competencia en los modelos originales y la recomendación misma de la muestra de estudio, puede deberse, la primera a la ausencia de especialistas de la formación docente en los equipos de trabajo que diseñaron dichos modelos y la segunda por el perfil profesional de quienes integraron la muestra, orientado en su totalidad a la formación pedagógica.

Fase 4: Propuesta de Programa de Formación de Facilitadores basado en Competencias

A partir del trabajo de Inciarte y Canquiz (2007, se propuso el siguiente Diseño de la Acción Didáctica basado en competencias:

- **Área de Formación:** Facilitación de Aprendizajes. Se ubica dentro del componente de formación de Prácticas Profesionales, especialmente en el momento culminante de la actividad académica del estudiante de la Escuela de Educación (E.E.). Si se trata de estudiantes foráneos (no pertenecientes a la E.E.) se *recomienda* sean cursantes como mínimo del séptimo semestre o cuarto año de sus respectivas carreras.
- **Ubicación:** El Programa de Formación de Facilitadores tendrá como sede aquella que disponga la Unidad Responsable que lo coordine.
- **Horario:** Se propone como distribución horaria tener 120 horas de formación académica, repartidas en 12 sesiones de 7 horas cada una.
- **Distribución de horas de clase:** 60 Horas de formación teórica /60 horas de formación práctica-experiencial.
- **Período Académico:** Período lectivo Trimestral: Inicio 1er Grupo en Enero, finalización en Marzo. Inicio 2do. Grupo en Abril, finalización en Junio.
- **Audiencia:** Programa de Formación de Facilitadores está dirigido, en primera instancia a estudiantes que culminan su tránsito académico en la E.E. de las Menciones Diseño y Gestión de Proyectos Educativos y Desarrollo de los Recursos Humanos, con conocimientos, características personales y aptitudes orientadas a la formación de adultos en entornos no convencionales. En segundo lugar se propone ampliar el espectro instruccional a estudiantes y profesionales de otras áreas de conocimiento, también motivados al desarrollo y potenciación de competencias para la facilitación de aprendizajes en organizaciones y comunidades.

• **Perfil del Egresado:** Aquellos que logren aprobar exitosamente las evaluaciones del Programa de Formación de Facilitadores, podrán contar con las siguientes competencias para la facilitación de aprendizajes:

Profesionalismo: El compromiso de obtener y mantener el conocimiento y destrezas requeridos en un campo específico y utilizar ese conocimiento y destrezas para proveer la más alta calidad en la función facilitadora.

Capacidad de Interrelación: Manejo de iniciativas conjuntas, coordinadas de los sectores comunitarios, organizacionales y el facilitador, en los que cada uno contribuye con recursos esenciales (financieros, humanos, técnicos, informativos y políticos) y participa en el proceso de toma de decisión, creando sinergias que potencien el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Generación de Climas de Participación: Modelo de actuación en el medio social que promueve, en primer lugar, el acceso igualitario a la información de todos los miembros del grupo para estimular su formación, el análisis de las situaciones, la puesta en común de diferentes criterios y aptitudes y las estrategias de consenso.

Uso de Métodos y Técnicas Multisensoriales: Estimulación continua y constante de los sentidos como mecanismos fisiológicos de percepción del entorno, información y conocimientos.

Desarrollo Grupal: Proceso gradual de cambio y diferenciación desde un nivel de complejidad menor a uno mayor. Es un trabajo conjunto que se orienta al crecimiento constante y sostenible del grupo.

Ejercicio Pedagógico: es un conjunto de saberes, producto de la reflexión docente, que se ocupan de la educación como fenómeno típicamente social y específicamente humano.

Diseño del Sistema de Objetivos:

• **Propósito:** *“Una vez finalizado el programa de formación de facilitadores, los socios de aprendizaje participantes contarán con una sólida formación teórico-práctica orientada al desarrollo de sus competencias para la facilitación”.*

• **Objetivo General:** *“Desarrollar competencias de facilitación de aprendizajes sobre procesos gerenciales para entornos educativos no convencionales, tales como comunidades y organizaciones”.*

• **Competencias a Desarrollar:**

1. Profesionalismo: El socio de aprendizaje deberá aprender a contrastar métodos de facilitación, mantener una sólida base de conocimientos y el nivel profesional.

2. Capacidad de Interrelación: El socio de aprendizaje deberá saber desarrollar alianzas de trabajo en la comunidad y la organización, crear y mantener relaciones profesionales, co-diseñar y adaptar aplicaciones instruccionales.

3. Generador de Climas de Participación: El socio de aprendizaje deberá aprender a reconocer la diversidad, asegurar la participación y desarrollar destrezas para la comunicación interpersonal.

4. Uso de métodos y técnicas multisensoriales: El socio de aprendizaje deberá aprender a usar métodos instruccionales de alto impacto, administrar el tiempo y el espacio, combinar estilos de aprendizaje y de pensamiento y a diseñar procesos instruccionales.

5. Desarrollo Grupal: El socio de aprendizaje deberá aprender a facilitar la autoconciencia y el pensamiento crítico en el grupo y resolver conflictos.

6. Ejercicio Pedagógico: El socio de aprendizaje deberá aprender a hacer un ejercicio crítico constructivo de su propia práctica docente, autoevaluarse, evaluar y modelar la actividad de facilitación.

Conclusiones:

Sobre la base del trabajo de investigación desarrollado, incluyendo los aspectos teóricos, metodológicos y el producto final obtenido, se plantean las siguientes ideas a modo de conclusiones y recomendaciones.

El primer objetivo de investigación planteaba determinar el perfil de competencias de facilitación de aprendizajes en el área organizacional y comunitaria que poseen los estudiantes de las menciones Diseño y Gestión de Proyectos Educativos y Desarrollo de los Recursos Humanos de la EE de la UCV, para esto se realizó una exhaustiva búsqueda de un modelo de competencias de facilitación que sirviera de base para la elaboración del instrumento a partir del cual se midió cómo los estudiantes de ambas menciones consideran fue el desarrollo de esas competencias durante su formación académica. El modelo de competencias utilizado corresponde al diseñado por la Corporación Amauta Internacional, la cual realizó un estudio sobre facilitación con más de 25 expertos de facilitación en Latinoamérica, una vez procesados los datos, se procedió al diseño del perfil de competencias que poseen los referidos estudiantes, el cual en esencia contiene los electos principales del modelo inicial, pero con su respectiva adaptación en consideración a los resultados obtenidos.

Con respecto al segundo objetivo, que proponía establecer la relación existente entre los niveles de desarrollo de las competencias de facilitación detectadas en los estudiantes de las precitadas menciones, a través del procedimiento estadístico de correlación y partiendo de los números arrojados en el procesamiento sobre los niveles de desarrollo de las competencias que consideran poseer los estudiantes, se llegó a la conclusión de que existen correlaciones positivas, moderadas y significativas entre todas ellas, lo que se traduce en un compendio de competencias íntimamente asociadas, en donde la potenciación y/o desarrollo de una requiere necesariamente de la potenciación y/o desarrollo de las otras, en aras de mantener el balance del modelo de competencias de facilitación en las personas que participen de él.

Sobre el tercer objetivo, el de formular una propuesta orientada a la formación de facilitadores organizacionales y comunitarios basado en el enfoque de competencias, se logró el diseño completo de una propuesta instruccional que basada en el modelo de diseño de instrucción y currículo por competencias, considerando el perfil de competencias anteriormente determinado y tomando como eje central la facilitación de procesos gerenciales. Esta propuesta incluyó una fundamentación filosófica, psicológica y pedagógica, una descripción de su administración, el diseño instruccional, un manual de participantes y una guía de recomendaciones didácticas, la rúbrica de evaluación de los participantes y la factibilidad y viabilidad del programa de formación.

Finalmente, el último objetivo, que planteaba validar el diseño de la propuesta de formación de facilitadores organizacionales y comunitarios basada en el enfoque de competencias, se cumplió al someter dicho diseño al juicio de tres expertos de peso sobre la temática abordada, el primero de ellos, responsable del diseño del modelo de competencias de facilitación de la Corporación Amauta Internacional, y dos diseñadoras curriculares por competencias de la de la Escuela de Educación de La Universidad del Zulia. Todos los expertos coincidieron en catalogar la propuesta como Muy Pertinente e hicieron las recomendaciones que consideraron pertinentes, las cuales fueron asumidas, realizando las modificaciones e inclusiones correspondientes.

La ejecución de la presente investigación se basó en el interés de potenciar y maximizar las competencias de los egresados de las Menciones Diseño y Gestión de Proyectos Educativos y Desarrollo de los Recursos Humanos, a fin de ofrecer una alternativa de formación que les permita fortalecer y llenar vacíos técnicos, cognitivos y afectivos, que han de ser claves para su desarrollo profesional, sea en el ámbito

organizacional o comunitario. A tales efectos se recomienda la ejecución del programa de formación, con la finalidad de hacer una validación final del diseño, así como también para medir la diferencia entre el nivel de desarrollo de las competencias de facilitación antes y después del mismo en los socios de aprendizaje. Es necesario resaltar la importancia del seguimiento y evaluación de este tipo de propuestas instruccionales ya que es indispensable la potenciación y el desarrollo sostenible de espacios de aprendizaje que permitan la formación de talentos competentes y capaces de formar a otros talentos.

Referencias y Fuentes Consultadas:

- ALLES, M. (2005). Desarrollo del Talento Humano, *basado en competencias*. 1ª ed. 2ª reimp. Buenos Aires: Granica.
- ALLES, M. Diccionario de Comportamientos, *Gestión por competencias*. 1ª ed. 2ª reimp. Buenos Aires: Granica.
- ANDER-EGG, E. (2003) Metodología y Práctica del Desarrollo de la Comunidad: ¿Qué es la comunidad?. Buenos Aires: Edit. Lumen.
- ARGUDÍN, Y. (2005). Educación basada en competencias: *nociones y antecedentes*. 1ª ed. 1ª reimp. México: Trillas.
- ARIAS, F. (2004). El Proyecto de Investigación, *Introducción a la metodología científica*. 4ª ed. Caracas: Episteme.
- BARRERA M., M. F. (2005). Modelos Epistemológicos en Investigación y en Educación. 3 era Edición. Ediciones fundación Sypal.
- CASTRO, F. (2001). El Proyecto de Investigación y Esquema de Elaboración. Caracas: Editorial Colson, S.A.
- CÁZAREZ A., CUEVAS L. (2007). Planeación y Evaluación Basadas en Competencias. México: Trillas.
- COROMÍNAS, J. (1999). Breve diccionario etimológico de la lengua castellana. Madrid: Gredos.
- DELORS, J. (Comps.) (1996). La Educación encierra un tesoro. Madrid: Santillana, Ediciones UNESCO.
- DORREGO E. y A. M. GARCÍA. (1994) Dos Modelos para la Producción y Evaluación de Materiales Instruccionales. Caracas: Fondo Editorial de Humanidades y Educación, Universidad Central de Venezuela.
- FERNÁNDEZ, G. (Comps.) (2004). Las competencias: clave para una gestión integrada de los recursos humanos. 3ª ed. Barcelona: Deusto.
- HALL, R. (2006). Organizaciones: Estructuras, Procesos y Resultados. 6ª ed. En español. Naucalpan de Juárez: Prentice Hall.
- HERNANDEZ, R., FERNANDEZ, C., BAPTISTA, P. (2006). Metodología de la Investigación. 4ª Edic. México: McGraw Hill. Interamericana, S.A.
- KERLINGER, F. y LEE, H. (2002). Investigación del comportamiento: Métodos de investigación en ciencias sociales. México, DF: McGraw Hill Interamericana.
- LÈVY-LEBOYER, C. (2003) Gestión de las Competencias. 1ª ed. En español. Barcelona: Gestión 2000.
- MELINKOFF, R. (1990) Los Procesos Administrativos. Caracas, Ed. Panapo.
- MERRILL, M. D. (1997) Constructivism and instructional design. Educational Technology. New York, 45-53, Corp.
- ORELLANA, I. (2003). Introducción a la Gerencia Social Comunitaria. Fundación Escuela Gerencial, MPPPD. Caracas, Autor.

- ORMORD, J. E. (2003). *Educational Psychology: Developing Learners*. 4ta Edición. New York 45-53, Corp.
- PARDO, A. y RUIZ, M. (2002). *SPSS 11 Guía para el Análisis de Datos*. Madrid-España: McGraw Hill Interamericana.
- PINEDA, P. (2002) *Pedagogía Laboral*. Barcelona-España: Ariel Educación.
- SPENCER, L. y SPENCER S. (1993). *Competence at work, models for superior performance*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- RAMÍREZ, T. (2004). *Cómo hacer un Proyecto de Investigación*. 5ª Ed. Caracas: Panapo.
- BRENSON, G. (2000). *La Facilitación de Procesos Sinérgicos: una definición*. [documento en línea]. Disponible en: <http://www.amautainternational.com/fac.html> [revisado: 2007, octubre, 19].
- BRENSON, G. y SANSARY, P. (2005). *Competencias Básicas para Facilitación en América Latina*. [documento en línea]. Disponible en: <http://www.amautainternational.com/fac.html> [revisado: 2007, octubre, 19].
- PADRÓN, G. J. (1993). *Paradigmas de Investigación en Ciencias Sociales*. [Documento en línea]. Disponible en: <http://padron.entretemas.com/paradigmas.htm> [revisado: 2008, febrero, 02].
- REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. (2001). *Diccionario de la Lengua Española*. [en línea]. 22ª Ed. Disponible en: <http://buscon.rae.es/drae/>. [revisado: 2007, octubre, 20].
- SÁNCHEZ, F. (2005). *La Formación de Facilitadores - Una Respuesta a los Procesos que Viven las Organizaciones*. [documento en línea]. Disponible en: http://www.hfainstein.com.ar/articul/e-book_forma%20.html . [revisado: 2007, noviembre, 10].
- ANDRADE, M. y CARVAJAL, M. (2004). *Propuesta de un Programa de Formación de Facilitadores Internos para la Dirección Ejecutiva de la Magistratura*. Trabajo de grado de licenciatura no publicado. Universidad Central de Venezuela.
- BERROTERAN L. y LEZAMA L. (2004). *Diseño de un Programa de Formación en Coaching Empresarial como modelo de acompañamiento y desarrollo humano*. Trabajo de grado de licenciatura no publicado. Universidad Central de Venezuela.
- CARMONA J. y RODRÍGUEZ L. (2003). *Diseño Curricular de un Programa de Formación basado en competencias para los operadores de transporte superficial (Metrobus) de la C.A. Metro de Caracas*. Trabajo de grado de licenciatura no publicado. Universidad Central de Venezuela.
- FALCON, C. (2007). *GUIA DE APRENDIZAJE: Curso Intensivo sobre el Juego del Póker*. FASES I y II: Pre-planificación y Planificación del Material Escrito.
- Trabajo para asignatura: *Procesos Didácticos para la Elaboración de Materiales Escritos*. Escuela de Educación, Universidad Central de Venezuela.
- ESCUELA DE EDUCACIÓN, UCV (1996) *Reforma Curricular de la Escuela de Educación*. Programa de estudios de la Licenciatura en Educación. Facultad de Humanidades y Educación, Universidad Central de Venezuela.

MAYZ, E. y HERNANDEZ, N. (2004). Manual de Formación de Facilitadores en el área de Recursos Humanos. Programa de Estudios de la Asignatura Electiva Formación de Facilitadores en el área de Recursos Humanos. Universidad Central de Venezuela.

RESUMEN CURRICULAR.

Prof. Carlos Eduardo Falcón Chirinos

Licenciado en Educación, Mención Desarrollo de los Recursos Humanos (2009). Universidad Central de Venezuela. Caracas-Venezuela. Cursando programa Master Bussines Administration en Dirección de Empresas. Universidad de Palermo (actualmente). Buenos Aires-Argentina. Profesor Instructor-Contratado, Dedicación Medio Tiempo. Universidad Central de Venezuela; Facultad de Humanidades y Educación; Escuela de Educación; Departamento de Administración Educativa; Cátedra de Organización y Dirección Institucional. Asignaturas: Gerencia de Recursos Humanos; Administración Escolar y Prácticas Profesionales I. Coordinador Ejecutivo de la Unidad de Proyectos Estratégicos de la Escuela de Educación, adscrita a la Asociación Civil Centro de Investigaciones Educativas de la Escuela de Educación. Investigador; Facilitador; Consultor Organizacional.