

**REFERENCIALES
EDUCACIONALES DEL SEBRAE**

serie documentos

**REFERENCIALES
EDUCACIONALES
DEL SEBRAE**

EDICIÓN 2006

SEBRAE

Presidente del Consejo Deliberativo

Luiz Otávio Gomes

Director Presidente del Sebrae Nacional

Paulo Tarciso Okamoto

Director Técnico del Sebrae Nacional

Luiz Carlos Barboza

Director Financiero del Sebrae Nacional

César Acosta Rech

Gerente de la Unidad de Capacitación Empresarial

Mirela Luiza Malvestiti

Coordinación

Daniela Cristina Mendes Batista

Elaboración

Maria Lucia Scarpini Wickert - Consultora Educacional

Colaboración

Maria Ângela Soares Lopes - Consultora

Vasco Pedro Moretto - Consultor

Obs : Demás datos de publicación

© Servicio Brasileño de Apoyo a las Micro y Pequeñas Empresas – SEBRAE. Todos los derechos reservados. La reproducción no autorizada de esta publicación, en todo o en parte, constituye violación a los derechos del autor (Ley No. 9610)

Informaciones y contactos Servicio Brasileño de Apoyo a las Micro y Pequeñas Empresas – SEBRAE
Unidad de Capacitación Empresarial – SEPN 515, Bloco C loja 32 – CEP 70.770-900 – Brasília
DF teléfono 61 - 3348.7350 • fax 61 - 3447.4938 • home: www.sebrae.com.br

W636R	WICKERT, MARIA LÚCIA SCARPINI REFERENCIALES EDUCACIONALES DEL SEBRAE. / MARIA LÚCIA WICKERT – BRASÍLIA: SEBRAE, 2006. 136p. : il. 1. EDUCACION 2. EMPRENDEDOR I. SEBRAE II. TITULO CDU 37:65.017.2/32
-------	--

**REFERENCIALES
EDUCACIONALES
DEL SEBRAE**

SUMARIO

PRESENTACIÓN

PARTE 1 CONTEXTUALIZACIÓN

14•CONTEXTO EN EL QUE SE INJIEREN LAS NECESIDADES DE LA SOCIEDAD Y DE LAS EMPRESAS

14•**En el campo económico**

16•**En el campo tecnológico**

19•**En el campo ambiental**

20•**En el campo de la información**

23•EL SISTEMA SEBRAE

PARTE 2 REFLEXIÓN SOBRE LA EDUCACIÓN SEBRAE

28•VALORES

31•EL PLANTEAMIENTO EDUCACIONAL

34•**Teorías humanistas**

35•**Teorías cognitivistas**

38•**Teoría sociocrítica**

40•**Propuestas educacionales para el siglo xxi**

40•**Cibernética social**

41•**Pensamiento complejo**

43•**Pensamiento de orden superior**

44•**Planteamiento de la unesco**

45•**LA CONCEPCIÓN INTEGRADA SEBRAE**

49•EL ENFOQUE EN EL DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS

58•EL PERFIL DEL EMPRENDEDOR DEL SIGLO XXI

PARTE 3 - CONSIDERACIONES DIDÁCTICAS SOBRE LAS DIMENSIONES DEL SER HUMANO: APRENDER A CONOCER, APRENDER A SER/CONVIVIR Y APRENDER A HACER

62•CONSIDERACIONES DIDÁCTICAS SOBRE APRENDER A CONOCER

62•Objetivo del trabajo con la dimensión - aprender a conocer

63•Significado de la dimensión - aprender a conocer

64•Recomendaciones metodológicas para la actuación del educador

66•En relación al proceso de raciocinio

67•En relación al significado de las habilidades cognitivas

71•En relación a la selección de estrategias

72•CONSIDERACIONES DIDÁCTICAS SOBRE LA DIMENSIÓN SABER SER / SABER CONVIVIR – PENSAMIENTO CREATIVO

72•Objetivo del trabajo con la dimensión saber ser/convivir

72•Significado de la dimensión saber ser/convivir

73•Recomendaciones metodológicas para la actuación del educador en la dimensión saber ser/convivir

73•Autoconcepto

74•Procedimientos del educador en relación al desarrollo del autoconcepto

76•Pensar creativo

77•Procedimientos del educador en relación al desarrollo del pensa creativo

79•Aprender a convivir/ Dinámica Grupal

80•Procedimientos del educador en relación al desarrollo del aprender a convivir

80•CONSIDERACIONES DIDÁCTICAS SOBRE LA DIMENSIÓN SABER HACER – PENSAMIENTO OPERACIONAL

80•Objetivo del trabajo con la dimensión saber hacer

80•Significado de la dimensión saber hacer

82•Principios didácticos y recomendaciones metodológicas para la actuación del educador, en la aplicación de la metodología del aprender a hacer

85•CONSIDERACIONES DIDÁCTICAS COMUNES AL DESARROLLO DE LAS TRES DIMENSIONES DEL SER HUMANO

85•En relación a la planificación de las soluciones educacionales, abarcando el desarrollo de competencias.

86•En relación a la realidad de los participantes

86•En relación a la contextura y valor significativo

87•En relación a la diversificación

90•En relación a la consolidación del aprendizaje

90•En relación a la individualización y estilos de aprendizaje

91•Estilos de Aprendizaje, según la Concepción integrada

94•Lo que el educador debe saber en relación a los estilos de aprendizaje

PARTE 4 CONSIDERACIONES SOBRE EL SISTEMA DE EVALUACIÓN

100•LA EVALUACIÓN DE LA SOLUCIÓN EDUCACIONAL

101•LA EVALUACIÓN DEL IMPACTO PARA EL
EMPRENDEDOR Y SU EMPRESA

101•LA EVALUACIÓN RELACIONADA AL PROCESO
DE APRENDIZAJE

102•**Los principales aspectos a considerar en la evaluación del
aprendizaje**

103•Sobre las finalidades de la evaluación del aprendizaje:

103•Sobre los principios del proceso de evaluación
del aprendizaje

104•Sobre los Indicadores de desarrollo de competencias

104•Sobre los procedimientos del educador

106•Sobre los instrumentos para realizar la evaluación media-
dora del proceso de aprendizaje

106•Sugerencias de instrumentos

106•Observación

107•Autoevaluación

CONSIDERACIONES FINALES

GLOSARIO

REFERENCIALES BIBLIOGRÁFICOS

.....



PRESENTACIÓN



Con la mirada proyectada hacia el futuro, vislumbrando una sociedad más justa, que ofrezca más oportunidades de evolución personal y empresarial, con base en la diseminación de la cultura emprendedora y ampliación del acceso a la educación continuada, el SEBRAE se propone orientar su visión educacional por las consideraciones de la UNESCO. Así, dirige su actuación hacia el desarrollo humano más armónico, que contempla las múltiples dimensiones del ser humano y que se procesa a lo largo de toda la vida; “un proceso permanente de enriquecimiento de los conocimientos, del saber hacer, pero también y, tal vez, en primer lugar, como una vía privilegiada de la construcción de la propia persona, de las relaciones entre individuos, grupos y naciones” (DELORS, 1997).

Se consideran las dimensiones individuales, grupales y sociales del ser humano y las maneras adecuadas de promover el desarrollo de esas funciones como inseparables y complementarias. Se procura enfatizar las ideas más que las fórmulas, la totalidad más que los fragmentos y el sentido más que la mecánica, de forma a captar la complejidad y enfocar lo que permite una posible construcción colectiva del Saber Conocer, Saber Hacer y Saber Ser/Convivir, necesaria al éxito de los emprendedores del siglo XXI.

Este documento de referencia contiene directrices básicas para los profesionales que trabajan con educación en el SEBRAE – gerentes, consultores, técnicos, prestadores de servicios y participantes, y se constituye en una guía para su actuación.

Para que todos puedan construir juntos los caminos para la aplicación de esa concepción educacional, promoviendo la compe-

.....

PARTE 1



CONTEXTUALIZACIÓN



tencia del Sistema en la utilización de procesos, métodos y tecnologías educacionales, los siguientes temas están presentes:

PARTE 1 • CONTEXTUALIZACIÓN

Propone una reflexión sobre el contexto en el que se injieren las necesidades actuales de conocimiento del emprendedor y presenta el objetivo del Sistema SEBRAE.

PARTE 2 • REFLEXIÓN SOBRE LA EDUCACIÓN SEBRAE

Propone un análisis sobre el planteamiento educacional, presenta la Concepción Integrada SEBRAE, enfoca el desarrollo de competencias y traza el perfil del emprendedor del siglo XXI.

PARTE 3 • CONCEPCIÓN INTEGRADA

Describe la Concepción Integrada y los referenciales para las tres dimensiones: Aprender a Conocer, Aprender a Hacer y Aprender a Ser/Convivir.

PARTE 4 • EVALUACIÓN

Presenta consideraciones sobre el sistema de evaluación, en el enfoque de la Concepción Integrada del Sistema SEBRAE.

CONTEXTO EN EL QUE SE INJIEREN LAS NECESIDADES DE LA SOCIEDAD Y DE LAS EMPRESAS

“Era de la información”, “cultura globalizada”, “nuevas tecnologías” son expresiones usuales en nuestra época, una realidad viva y próxima, muy presente en cada uno de los habitantes de la Tierra, y que expresan los cambios que vienen transformando profundamente las relaciones económicas, sociales y culturales y los significados de tiempo y espacio, integración mundial, modernidad técnica y reflexión social. Lo que viene alimentando ese proceso se puede atribuir a varios factores, entre ellos el cambio en el campo tecnológico con el surgimiento de innovaciones sumadas a las alteraciones en los campos económico, ambiental y de organización.

A seguir, un breve análisis sobre los condicionantes principales de los fenómenos en curso en la sociedad actual, de forma que se pueda reflexionar sobre la influencia que ejercen en el área de actuación del SEBRAE y, de esa forma, anticipar la visión de un mundo posible.

En el campo económico - globalización

El proceso de cambios que ocurren en el ambiente de mercado, y que la literatura corriente denomina globalización, forma parte de un complejo de transformaciones que vienen ocurriendo en las bases de la producción material, con reflejos en todos los sectores de la vida de la sociedad, conduciendo naciones, organizaciones e individuos a una inevitable interdependencia política, económica y social.

Las principales actividades productivas, el consumo y la circu-

lación, así como sus componentes (capital, trabajo, materia prima, administración, información, tecnología y mercados) están interconectados en escala global, directamente o mediante una red de conexiones entre agentes económicos.

El proceso de globalización trae profundas transformaciones para las sociedades contemporáneas, pues la complejidad de un escenario social, alimentado por el intercambio económico y de informaciones entre los países de diversas culturas, presenta paradojos y contradicciones, y plantea nuevos desafíos a las personas en este inicio de siglo. Al mismo tiempo en que se globalizan modos de vida y hábitos de consumo, surge la necesidad de afirmación de particularidades, regionalismos y singularidades, en la tentativa de la preservación de la heterogeneidad cultural. Cabe destacar que en la globalización y en su complemento: la regionalización, el elemento humano tiene un valor ampliado.

Sin embargo, ese proceso no favorece a todos de manera uniforme. A medida que la globalización de saberes, tecnologías y culturas se limita a los grupos sociales económicamente favorecidos, aumentan las diferencias en relación a las personas que viven en situación de miseria y que, por tanto, viven marginadas de los beneficios generados. En la producción, se exige mayor tecnología, así la mano de obra menos capacitada se descarta. El problema es tanto individual como colectivo, pues el atraso tecnológico afecta a los países más pobres, que pierden con la desvalorización de su fuerza de trabajo.

La comunidad empresarial brasileña tiene por delante grandes

desafíos, con las exigencias de un mercado globalmente competitivo, pero, también, grandes oportunidades. En una economía interconectada por redes electrónicas en tiempo real, la distancia geográfica deja de existir, el aislamiento se acabó y los bloques económicos obtienen otros mercados y pasan a competir con las grandes potencias mundiales. El elevado grado de competitividad aumenta la demanda de conocimientos, y pasa a exigir a las organizaciones y a las personas mayor competencia, capacidad de innovación y creatividad.

Los educadores e investigadores deben propiciar un ambiente favorable a la construcción de conocimientos y de valores para que los emprendedores comprendan los cambios y puedan actuar dentro del nuevo escenario.

EN EL CAMPO TECNOLÓGICO

Se denomina revolución tecnológica el conjunto de innovaciones referentes a la aplicación de la técnica y de la ciencia en el sector de producción, de forma a multiplicar inconmensurablemente las oportunidades y posibilidades de transformación.

Entre las tecnologías modernas, llamadas “punta”, se encuentra la informática, que ha permitido innumerables conquistas en la comunicación. La informática es, consecuentemente, la red de computadoras que ofrece la base material indispensable para la globalización, pues la facilidad y rapidez en la comunicación proporcionadas por la Internet fomentan el intercambio cultural y económico entre los pueblos.

La sociedad actual se caracteriza por un cuadro institucional cuya marca principal es la subordinación a la tecnología, especialmente, a las informaciones electrónicas y, con ello, hay una relocalización bajo nuevas bases, de cuestiones como poder, ideología, educación, que dan una nueva dimensión al papel del ser humano y a su lugar en el contexto del siglo XXI.

Todo se plantea en la estructura virtual de la comunicación interactiva entre las personas y naciones, desde transmisiones de radio locales y acciones cotidianas, con el uso del télex, fax, teléfono móvil, computadora portátil hasta grandes decisiones políticas, con las avanzadas estaciones multimedia y transmisiones por satélite.

Los más básicos elementos de percepción, como el tiempo y el espacio, están modificados: con el hipertexto, el lector va saltando de un artículo para otro, de un sitio para otro, geográficamente separados por miles de kilómetros. El tiempo y el espacio dejan de ser parámetros lineales. Las personas ya no necesitan estar juntas, en el mismo espacio físico para producir, crear y estudiar, pues los medios tecnológicos ofrecen innumerables combinaciones de posibilidades de interactividad y comunicación, que dan flexibilidad a las actividades profesionales y de estudio. El espacio, hoy, está representado por las vías de información de las redes de comunicación.

Nuevas formas de pensar, de actuar y de relacionarse se introducen cada momento, modificando la comprensión del estatus del conocimiento, lo que también provoca transformaciones en la organización de las empresas e instituciones, creando nuevas necesidades sociales. Se reduce la mano de obra no cualificada

y las actividades y empleos tradicionales se transforman y hasta se eliminan. La realidad nos muestra que a medida que se tornan más escasos los puestos de trabajo en las grandes empresas, aumentan las oportunidades para trabajadores autónomos. La base económica del futuro, por tanto, esta basada en pequeños negocios y la capacitación de las personas para que encuentren el arte de promover la propia subsistencia sin depender de empleos y al mismo tiempo puedan conquistar su ciudadanía y autoestima, descubriendo su razón de ser en este mundo, debe ser la razón de ser de las instituciones sociales y educativas.

Para que el futuro ocurra, se debe actuar en el presente y, en ese sentido, los sistemas educacionales formales y de instituciones no formales serán responsables por los procesos de formación y educación que diseminan ideas, posibilitan sueños y fomentan discusiones y acciones para el desarrollo, en la sociedad, de competencias, habilidades y conocimientos necesarios para una cultura dirigida a la actitud emprendedora.

El impacto de las nuevas tecnologías en la sociedad moderna se percibe, de forma intensiva, principalmente, en las áreas del trabajo y de la educación. Para preparar a los profesionales para esa realidad, las demandas en sistemas educacionales serán mayores, por tanto, nuevas formas de promover la educación, cada vez más basadas en actividades mediáticas sin fronteras, estimuladas por la acción irrefutable de la tecnología, resultarán en beneficios para el surgimiento de ideas y proyectos innovadores.

Comprender todas las posibilidades de la tecnología, aliándolas

al saber y a la creatividad, para ampliar las oportunidades de acceso a la información al mayor número de personas, permitirá la democratización de los saberes y el equilibrio social.

En el campo ambiental

A partir de la década 80 del siglo pasado, se intensificaron los estudios sobre los más importantes indicadores vitales del estado del Planeta. Los estudios revelaron un cuadro alarmante de deterioro progresivo del medio ambiente global, pronosticando un severo agravamiento futuro, debido a que los diversos ecosistemas que integran la biosfera están llegando rápidamente al límite de su capacidad de absorber perturbaciones.

La crisis de energía y de materias primas está corroyendo los cimientos del actual modelo civilizador/económico, cuyo enfoque radica en la ideología de expansión y derroche ilimitado, lo que obliga a todos a una reflexión y a una alteración radical y profunda en la visión del mundo. Es esencial examinar los fundamentos de la visión dicotómica, en la que las personas y sus actividades son partes separadas e independientes, pues ese pensamiento es el causador de toda la crisis que afecta al ambiente natural. Esa visión rompió la unidad existente entre el ser humano y la naturaleza de la cual es parte integrante, generando su actuación devastadora sobre el medio ambiente, es decir, la biosfera se encuentra en desequilibrio porque las personas desconsideran la intrínseca relación entre la vida y el medio ambiente.

No obstante, es posible constatar, en el mundo empresarial, el

movimiento de retorno a la unidad ser humano/naturaleza, cimentado en una visión futurista que intenta la renovación de hábitos y actitudes que resultan en efectos directos en la utilización de recursos, generando economía e innumerables beneficios para las empresas y para la sociedad. Muchas empresas están recibiendo estímulo para que adopten conceptos de eficiencia ecológica, actitud que procura producir más, ofrecer productos de mejor calidad, gastando menos recursos naturales.

Las empresas del sector industrial empiezan a desarrollar proyectos y programas más limpios para atender las exigencias del consumidor, cada vez más consciente de los problemas ambientales relativos al coste ecológico del desarrollo. Las medidas adoptadas resultan en beneficio de las empresas, como reducción de gastos y mayor productividad. Además, los empresarios están atentos al hecho de que los inversionistas están dirigiendo su fuerza económica hacia las empresas vinculadas, directa o indirectamente, a la protección ambiental.

En el campo de la información

En las organizaciones, se vive una época caracterizada por la economía de la información, en la que la productividad y competitividad dependen básicamente de la capacidad de generar, procesar y aplicar de forma eficiente la información, transformándola en conocimientos. El conocimiento ya no es considerado como un recurso, como los otros factores tradicionales de producción, sino como el más significativo, lo que torna singular ese momento. La

riqueza fija – tierras, equipos, inmuebles – se está sustituyendo, cada vez más, por el capital intelectual – informaciones, conocimientos, competencias.

El poder económico y de producción de una empresa está contenido en su equipo y en sus capacidades intelectuales más que en sus activos inmovilizados, como propiedades, instalaciones y equipos. En la era de la información, en la que los valores humanos tienen prioridad, así como la creatividad y el conocimiento, el bien mayor de una empresa está representado por las personas que para ella trabajan.

El valor de cada persona que contribuye para el crecimiento del negocio, puede ampliarse de acuerdo con la visión administrativa de la empresa. Por ejemplo, en la remuneración, se incluyen, además del salario, motivación, satisfacción, integración, confianza, realización y capacitación. La empresa, que apoya la formación continua de las personas, proporciona contextos para la construcción del conocimiento y para el desarrollo de la capacidad creativa e innovadora, que son productos del ser humano, esenciales para la evolución de un negocio. Con ese modelo, la empresa obtiene dedicación, participación, comprometimiento y eficacia.

En ese escenario, la creación y la implantación de procesos que generen, almacenen, administren y diseminen el conocimiento, representan el más nuevo desafío a enfrentar por parte de las empresas.

La administración de los emprendimientos puede incorporar la nueva manera de pensar, valorizando el capital intelectual y el conocimiento compartido, entendido como el resultado de las com-

petencias de los individuos y de la empresa.

El capital intelectual comprende competencias de naturaleza:

- Cognitiva: conocimiento explícito (conjunto de conceptos, hechos y teorías aprendidos e incorporados por la movilización de esquemas cognitivos) y tácito (construcción personal, mediante experiencias e interpretaciones).
- De actitud: actitudes, valores, creatividad, intuición, emoción, sentimientos, autoestima e interrelaciones.
- Operacionales: experiencias, productividad.

La sociedad contemporánea exige personas emprendedoras, autónomas, con competencias múltiples, que sepan trabajar en equipo, tengan capacidad de aprender y de adaptarse a situaciones nuevas y complejas, de enfrentar, sin cesar, nuevos desafíos y de promover transformaciones.

En consecuencia de esa realidad, la educación pasó a ocupar posición estratégica y fundamental no sólo en el campo económico y social, sino en el proceso de preparación de las personas. El papel del educador consiste en propiciar un ambiente de aprendizaje, utilizando todos los recursos que la tecnología y las ciencias ofrecen para agilizar el acceso a informaciones importantes, para seleccionarlas y operar con ellas, de forma que faciliten la construcción del conocimiento personal y el desarrollo de competencias empresariales.

Uno de los aspectos más significativos de los actuales debates sobre el futuro de la sociedad es la importancia que las instituciones

que no se dedican a la educación formal han dado al conocimiento. Sectores que tradicionalmente no se interesaban por la cuestión educativa, hoy, participan en estudios e investigaciones de programas educacionales. La contribución más importante procede de los sectores tecnológicos, de la economía y de la comunicación. El papel del conocimiento y de la información en el proceso productivo es el aspecto principal sobre el cual se edifica ese cambio.

El análisis de la complejidad de esos condicionantes de cambios, que se instalan y se concretan, indica la importancia de la reflexión permanente sobre los procesos que estamos viviendo, de forma a proyectar posibles escenarios para un futuro próximo e identificar las posibilidades que todos tenemos, como sujetos individuales y colectivos, de participar y contribuir para posibilitar la mejoría de nuestro destino común.

EL SISTEMA SEBRAE

Para conocer la realidad, hay que contextualizar el mundo y a la sociedad actual. Es importante, también, conocer la dirección que sigue la Institución y percibir la utopía, los sueños y lo que el SEBRAE tiene como ideal para lograr la excelencia deseada.

Se destacan, para ese documento, las bases históricas del Sistema SEBRAE y el objetivo que se propone alcanzar, según su Estatuto Social.

Bases Históricas

EL SERVICIO BRASILEÑO DE APOYO A LAS MICRO Y PEQUEÑAS

EMPRESAS – SEBRAE es un servicio social autónomo, instituido por escritura pública bajo la forma de entidad asociativa de derecho privado sin fines lucrativos, regulada por el Estatuto Social, en consonancia con la Ley N.º 8.029 del 12 de abril de 1990, y alteraciones posteriores, reglamentada por el Decreto N ° 99.570, del 9 de octubre de 1990, que disponen sobre la desvinculación de la entidad de la administración pública federal.

Se originó con la finalidad de apoyar los segmentos de empresas de pequeño porte, en función de su gran capacidad de generación de empleo y renta, elementos esenciales para un proceso armónico de desarrollo de una nación. Creado en 1972, el Centro Brasileño de Asistencia Administrativa a Pequeñas e Medianas Empresas – CEBRAE, como órgano gubernamental, tuvo expresiva actuación en todos los estados brasileños, realizando programas que atendían al empresariado en las áreas tecnológica, de crédito, mercado y de capacitación.

El SEBRAE, que sustituyó al antiguo CEBRAE, se transformó en un servicio social autónomo y, aunque no gubernamental, es de carácter público, por utilizar recursos oriundos del sistema fiscal. Está compuesto por representantes de la iniciativa privada y también del gobierno, actividad conjunta empeñada en estimular y promover las empresas de pequeño porte, de forma compatible con las políticas nacionales de desarrollo.

Objetivo

El objetivo del SEBRAE, según el Art. 5º, capítulo II, de su Estatuto Social

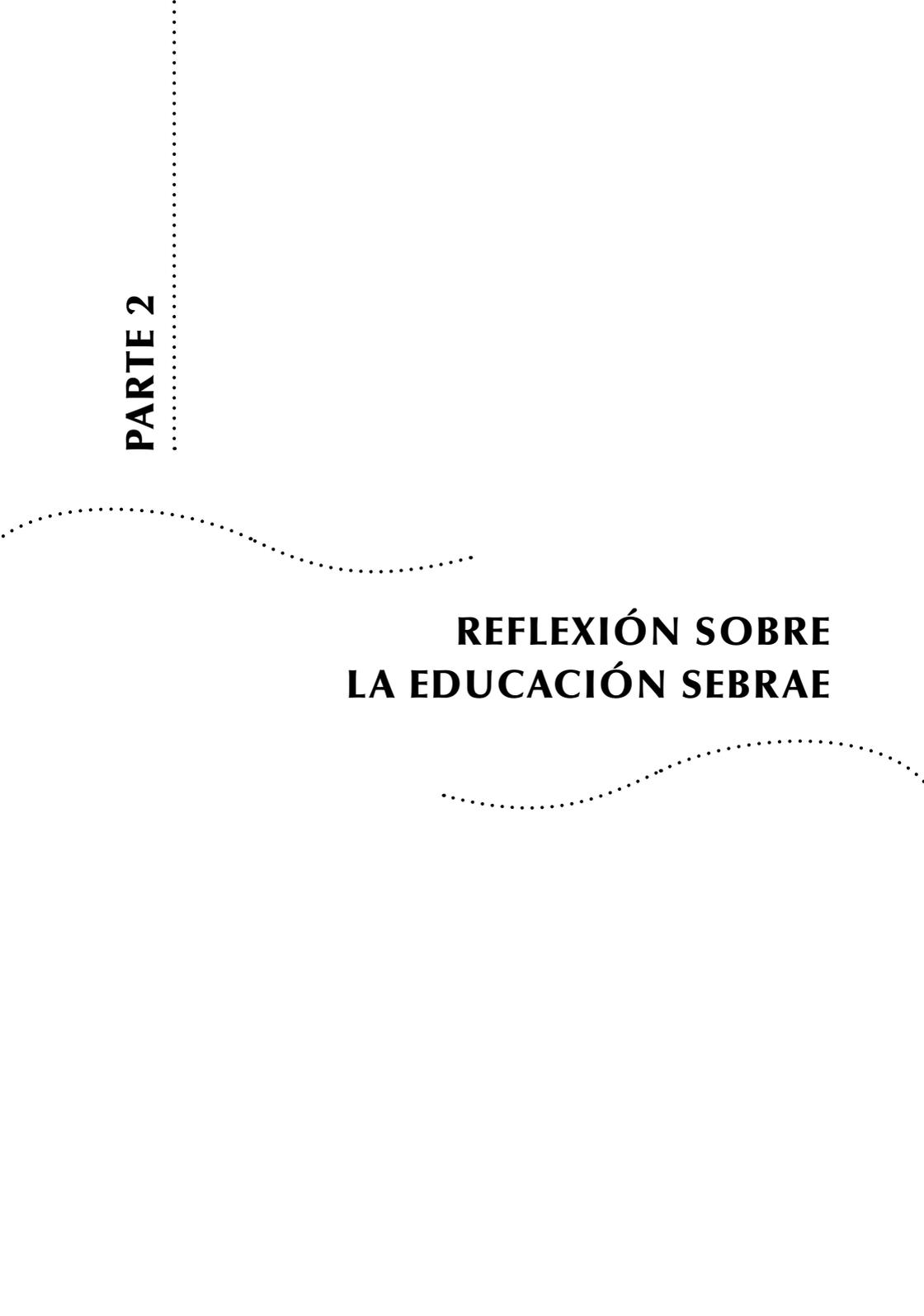
es el de fomentar el desarrollo sostenible, la competitividad y el perfeccionamiento técnico de las microempresas y de las empresas de pequeño porte, industriales, comerciales, agrícolas y de servicios, especialmente en los campos de la economía, administración, finanzas y legislación; de la facilitación del acceso al crédito; de la capitalización y fortalecimiento del mercado secundario de títulos de capitalización de aquellas empresas; de la ciencia, tecnología y medio ambiente; de la capacitación administrativa y de la asistencia social en consonancia con las políticas nacionales de desarrollo.

En el actual contexto, el SEBRAE pretende ser un instrumento efectivamente transformador de la realidad brasileña, que ayude a establecer un ambiente propicio al florecimiento sostenible de los pequeños negocios y generar conocimientos sobre ese importante segmento del sector empresarial, que contribuya para la construcción de un Brasil más justo.

El SEBRAE, como institución dirigida a emprendedores que generan renta y empleos, además de sus funciones económicas, sociales y de prestación de servicios, tiene una importante función educadora, en el sentido del compromiso colectivo y permanente de formación de los individuos, para que despierten y desarrollen su potencial emprendedor, de manera a mejorar su calidad de vida y la de su comunidad

.....

PARTE 2



**REFLEXIÓN SOBRE
LA EDUCACIÓN SEBRAE**

El SEBRAE, al lanzar, en 2001, los Referenciales para una Nueva Praxis Educativa, propuso una actitud reflexiva y crítica sobre sus prácticas educacionales y sobre teorías que las fundamentan, habiéndose tornado el diseminador de un proceso de educación emprendedora que integra el desarrollo de las dimensiones humanas: Saber Conocer, Saber Ser /Convivir y Saber Hacer.

Al valorizar, además del conocimiento teórico y de las operaciones cognitivas, el desarrollo de las otras dimensiones como las de actitudes, que abarcan los posicionamientos personales y profesionales, y la dimensión del saber hacer, el SEBRAE introducía, en el Sistema, el planteamiento educacional con miras al desarrollo y movilización de todas las capacidades de la persona frente a situaciones diversas de los procesos de trabajo, dentro de un mundo globalizado.

La actualización de los Referenciales se hace necesaria para un momento de revalorización de la visión educacional concebida por el SEBRAE, reflexionando sobre el papel del emprendedor consigo mismo y con su contexto, dentro de la realidad y circunstancias actuales. En esa revisión, se enfoca también la reflexión sobre expectativas de la sociedad en relación a los profesionales de pequeños negocios, la expresión de los valores de esos profesionales y, consecuentemente, sobre los valores que los motivan a aprender y que determinan las acciones educacionales del SEBRAE.

VALORES IMPLÍCITOS EN LOS REFERENCIALES EDUCACIONALES

- Valorización del ser humano como ser social, político, per-

teneciente a su comunidad, a su país, al mundo, constructor de la sociedad y de la historia.

- Valorización de la persona como una unidad indisociable de pensamiento, sentimientos y acciones, que interactúa constantemente con el medio social.
- Valorización del emprendedor como centro gravitatorio del proceso educacional.
- Valorización de la actitud emprendedora para lograr éxito en los negocios.
- Valorización de la educación como proceso dinámico y permanente.
- Valorización de la capacitación continuada, con énfasis en la aplicabilidad.
- Valorización del desarrollo de competencias necesarias al buen desempeño de la ciudadanía y de la conducción de emprendimientos de pequeño porte.
- Valorización de la planificación del proceso educacional, teniendo como referencial al empresario, sus necesidades y expectativas.
- Valorización del conocimiento, materia prima y principal factor de producción y ciudadanía. Hoy la variable más importante en el desarrollo de un país es la capacidad de producir conocimiento y tornarlo asequible a un mayor número de personas.
- Valorización de la democratización del conocimiento, mediante la utilización de las Tecnologías de la Comunicación e Información, que permiten la difusión de los saberes con cali-

dad, rapidez y ecuanimidad, ofreciendo contenidos importantes, contextualizados y de acuerdo con la realidad local.

- Valorización de una visión sistémica que esclarezca la múltiple dimensión del proceso educativo y posibilite el descubrimiento de las relaciones de inseparabilidad entre cualquier fenómeno y su contexto y de cualquier contexto con el contexto planetario.
- Valorización del pensar crítico, mediante el desarrollo de los procesos mentales.
- Valorización del pensar creativo como fuente generadora del avance científico, cultural y artístico.
- Valorización de la aplicación inmediata de los saberes en el ejercicio de sus actividades profesionales, mediante contenidos expresivos y pragmáticos con modelos y tecnologías actuales.
- Valorización de actitudes de colaboración, sociedad y cooperación que signifiquen “operar con, o sea, trabajar en conjunto, ofreciendo los propios talentos para el bien común. El reconocimiento de la importancia de cada uno en el todo representa un nivel superior de madurez. La relación de las personas en un trabajo cooperativo redunda en sinergia, que es más que la suma de las partes, y que amplía las posibilidades individuales y grupales.
- Valorización de los principios éticos y valores universales como justicia, bienestar común, preservación ambiental, libertad y paz.

EL PLANTEAMIENTO EDUCACIONAL

La educación es un fenómeno social que contribuye para el desarrollo económico, científico, cultural y político de una sociedad. Cada grupo social concibe, organiza y aplica su sistema educativo con base en determinada visión del ser humano y del mundo, en función de referenciales individuales y colectivos vigentes en aquel tiempo y en aquel espacio específico. Por tanto hay una correlación profunda entre las concepciones que las personas tienen de sí y del universo, la forma como educan a sus descendientes y el tipo de sociedad que construyen.

Como otras ciencias, la educación posee un conjunto de principios concretizados por la aplicación de propuestas educacionales que contienen en su interior diferentes visiones de su finalidad y de sus objetivos. Ello porque, los conceptos respecto a la visión educacional de una determinada época y de un determinado lugar reciben influencia de las varias fuerzas: sociales, políticas, económicas, tecnológicas, científicas y religiosas que actúan en la sociedad.

A seguir, ideas sobre educación, que orientan este documento:

Para que la educación sea válida debe considerar la vocación ontológica del hombre, vocación de ser sujeto y las condiciones en las que vive: en este exacto lugar, en este momento, en este determinado contexto.
(FREIRE, 1980)

Educación es un concepto amplio que se refiere al proceso de desarrollo de la personalidad, incluyendo la formación de cualidades humanas – físicas, morales, intelectuales, estéticas – teniendo en cuenta la orientación de la actividad humana en su relación con el medio social, en un determinado contexto de relaciones sociales. (LIBÂNEO, 1983 in SILVA, 1984)

La educación siempre expresa una doctrina pedagógica, la cual implícita o explícitamente se basa en una filosofía de vida, concepción del hombre y sociedad. (FREITAG, in SILVA, 1984)

En el momento histórico actual, se observa que antiguas fuentes de la identidad educacional han desaparecido, pero se convive todavía con principios fuertemente arraigados a una visión tradicional y, al mismo tiempo, con una visión emergente que posee una perspectiva más amplia, fundamentada en los nuevos conocimientos y en las nuevas necesidades de las personas y de la sociedad.

Para la construcción de una identidad educacional en el siglo XXI, se vislumbran parámetros que permiten identificar las principales líneas que valorizan la unidad y la diversidad, sobre las cuales los educadores dirigirán su acción. Se puede citar: la continuidad histórica y la transformación; el respeto a las diferencias individuales y el incentivo a las prácticas de colaboración; la articulación entre lo estable y lo dinámico; el equilibrio entre la lógica y la razón; y la comprensión del papel que desempeñan la intuición, la

imaginación, la creatividad, los sentimientos y las emociones. Los nuevos parámetros permiten conciliar el desarrollo humano con los avances científicos y tecnológicos; y el desafío de la educación consiste en articular la integración del sujeto a la sociedad, con el desarrollo de su autonomía personal.

Los valores destacados anteriormente, sumados a los nuevos parámetros educacionales del siglo XXI, constituyen los referenciales del SEBRAE, que se manifestarán en sus acciones educativas. Por consiguiente, es fundamental que la concepción educacional que fundamenta la presente propuesta también sea representativa de esa manera de ver al ser humano en toda su complejidad. La comprensión de las principales teorías de aprendizaje que más han influido en la práctica educativa ha permitido la selección de principios de cada una, para componer un todo armónico.

Desde el punto de vista psicológico, todas las teorías de aprendizaje tienen una relación con la visión de lo que sea el ser humano a valorizar por el proceso de educación. La Psicología del Aprendizaje se preocupa con el ser y, gradualmente, se atiende a la búsqueda de una respuesta a cuestiones como estas: ¿Cómo aprende el ser humano? ¿Cuáles son las metas, los valores, los medios y las estrategias utilizadas para promover la formación de las personas? ¿Es necesario desarrollar el pensar lógico, el pragmático y el creativo?

Ocurre que cada visión se concentra prioritariamente en determinadas dimensiones humanas para encontrar esas respuestas.

A seguir, aspectos esenciales abordados en las principales teorías de aprendizaje:

Teorías humanistas

A principios del siglo XX, empezaron a ocurrir manifestaciones significativas de una visión educativa centrada en la existencia, en la vida y en las actividades humanas. Se afirmó la creencia en las posibilidades de que el individuo desarrolla sus potencialidades y de que profundiza el proceso de autodescubrimiento, autoaceptación y autoexpresión, para tornarse persona.

El enfoque humanista valoriza la posición afectiva y la facilitación del educador, enfatizando el valor humano y la empatía como forma de propiciar al discípulo el conocimiento de sus potencialidades y la búsqueda del equilibrio.

Carl Rogers, hacia 1950, afirmó su concepción humanista, demostrando cómo la educación puede ofrecer condiciones favorables para la autorrealización de las personas, por medio del aprendizaje significativo y experiencial, que permite el establecimiento del contacto con el propio proceso de vivencia.

Por aprendizaje significativo entiendo un aprendizaje que es más que acumulación de hechos. Es el aprendizaje el que provoca modificación, ya sea en el comportamiento del individuo, en la orientación de la acción futura que elige, o en sus actitudes y personalidad. Es un aprendizaje penetrante, que no se limita a un aumento de conocimientos, sino que penetra profundamente en cada una de las etapas de la existencia. (ROGERS, 1985)

El aprendizaje significativo ocurre cuando se da la participación total de la persona, en sus aspectos cognitivos y sensoriales. El aprendizaje es autoiniciado, es decir, reside en la persona que aprende, ella sabe que atiende a sus necesidades y que se refiere a lo que ella quiere saber.

Los principales representantes de esa teoría son: Carl Rogers, 1959, Guilford, 1978, A. Maslow, 1969.

En las **Teorías Humanistas**, se observan principios que valorizan el aprendizaje significativo y experiencial, el desarrollo de las potencialidades creativas y los procesos que permiten a las personas profundizar el autoconocimiento y, así, convivir de forma armónica consigo mismo y con los diferentes grupos. A través de los principios del humanismo, el individuo es estimulado a desarrollar su potencial creativo, ampliando sus oportunidades de lograr éxito en sus emprendimientos.

Los principios del humanismo ofrecen elementos para fundamentar, principalmente, las dimensiones aprender a ser y a convivir.

Teorías cognitivistas

A principios de la década 1970, el término Ciencia Cognitiva pasó a emplearse ampliamente. El enfoque básico de la psicología cognitiva se dirige hacia el funcionamiento de la mente y hacia las formas de cómo ocurren los procesos de aprendizaje. Uno de los mayores objetivos de la perspectiva cognitiva es el de ver al sujeto como gestor de su aprendizaje, partiendo de la comprensión de los procesos mentales en el descubrimiento y construcción del conocimiento.

Actualmente, las teorías cognitivas se vienen dedicando a la identificación de las formas más eficaces para el aprendizaje de las personas, como el uso de estrategias cognitivas y metacognitivas de aprendizaje. Sus más famosos representantes son: Piaget (1979), Bruner (1960), Ausubel (1962), Vygotsky (1926) y Gardner(1995).

Entre las Teorías Cognitivas, merece destaque el constructivismo, que es una propuesta pedagógica derivada de la teoría de Jean Piaget, creador de la epistemología genética, que investiga las hipótesis teóricas y abstractas sobre el conocimiento. Según Piaget (in MÉNDEZ, 1995),

El conocimiento no se puede concebir solamente como algo predeterminado desde el nacimiento (innatismo), ni como resultado del simple registro de percepciones e informaciones (empirismo). Resulta de las acciones e interacciones del sujeto con el ambiente donde vive. Todo el conocimiento es una construcción que se va elaborando desde la infancia, a través de interacciones del sujeto con los objetos que procura conocer, ya sean del mundo físico o del cultural.

Para Piaget, aprender es, sobre todo, descubrir. El conocimiento resulta, por consiguiente, de una interrelación entre el sujeto que conoce y el objeto a conocer. El eje central es la interacción organismo-medio y ella se da a través de dos procesos simultáneos: la organización interna y la adaptación al medio, funciones ejercidas

por el organismo a lo largo de la vida. La adaptación, definida por Piaget como el propio desarrollo de la inteligencia, ocurre por asimilación y por el conjunto de transformaciones de la estructura de organización de la acción y del pensamiento para adaptarse a las exigencias del medio ambiente. Los esquemas de asimilación se van modificando, configurando los niveles de desarrollo. Considera, además, que el proceso de desarrollo recibe influencia de factores como: **madurez** (crecimiento biológico de los órganos), **ejercitación** (funcionamiento de los esquemas y órganos que implica la formación de hábitos), **aprendizaje social** (adquisición de valores, lenguaje, costumbres y patrones culturales y sociales) y **equilibrio** (proceso de auto regulación interna del organismo, que se constituye en la búsqueda sucesiva del equilibrio después de cada desequilibrio sufrido). El equilibrio es un factor importantísimo para el desarrollo del individuo en su proceso continuo de adaptación al medio, siendo el responsable por la armonía entre los nuevos aprendizajes y los ya existentes en el sujeto.

La educación, con base en esos presupuestos, debe posibilitar al sujeto el desarrollo de los esquemas mentales, mediante la proposición de actividades desafiantes, que provoquen desequilibrios y equilibrios sucesivos, promoviendo el descubrimiento y la construcción del conocimiento.

En las **Teorías Cognitivistas**, cuyo objetivo principal es el de lanzar luces sobre las formas de cómo aprende la persona y cómo demuestra ese aprendizaje, se observan directrices en la elabora-

ción del planeamiento, en la selección de las metodologías, en los procedimientos didácticos y en las estrategias para la apropiación y reconstrucción del conocimiento, así como para su utilización creativa y crítica.

Los principios de esas teorías ofrecen elementos para comprender las estructuras del conocimiento, de entender sus posibilidades, así, fundamentan principalmente la dimensión **aprender a conocer**.

2.2.3 Teoría socio-crítica

La concepción socio-crítica considera la educación como un fenómeno indisociable de las realidades sociales y culturales. Se trata de una postura educacional que, partiendo de un análisis crítico de la realidad social, afirma el compromiso y las finalidades socio-políticas de la educación. El movimiento, propuesto por renombrados estudiosos, fue denominado Pedagogía Progresista, y uno de sus representantes es el ruso Makarengo (1965).

El exponente de esa concepción en Brasil fue Paulo Freire (1970), quien propuso la educación como acto dialógico libertador, tomando como fuentes el humanismo y una dialéctica en la que la subjetividad es condición para la transformación social. Para él, la educación, para ser libertadora, debe construir, entre educador y educando, una verdadera consciencia histórica, pues el conocimiento no es libertador por sí mismo. El conocimiento debe constituirse en un instrumento esencial para intervenir en el mundo.

Las contribuciones más destacadas de Paulo Freire se pueden resumir así:

- Énfasis en las condiciones en las que se debe procesar la práctica educativa;
- Creación de “ambientes” en cuyo contexto puede ocurrir el aprendizaje;
- Propuesta de la educación como acto dialógico, pero, también, intuitivo, afectivo e imaginativo;
- Educación contextualizada y relacionada a las necesidades populares; y
- Participación de la comunidad en las planificaciones educativas.

La **Teoría Socio-crítica** presenta la educación como un proceso socio-político-económico-global fundado en valores sociales. Así, los contenidos deben ser siempre contextualizados, asegurando como resultado un proceso transformador no sólo en el ámbito personal, sino de transformación de la propia sociedad. El sujeto debe ser capaz de situarse competente y consciente frente a puntos de vista y conflictos de la sociedad y aplicar sus conocimientos para participar en su evolución.

La teoría socio-crítica ofrece elementos para fundamentar, principalmente, la dimensión **aprender a hacer**.

Propuestas educativas para el siglo xxi

Las propuestas educativas de filósofos, educadores y pensadores de la cultura, para el siglo XXI, están dirigidas a la formación del ser humano en su totalidad y ofrecen elementos importantes

para la propuesta educacional del SEBRAE. Como por ejemplo:

Cibernética social/proporcionalidad

Las nuevas ciencias de la mente añaden conocimientos, que están modificando conceptos sobre las formas de aprender, relacionados al funcionamiento de la mente. Según los actuales modelos, el soporte material del intelecto se debe a sus tres partes: el arqueo-cortex (cerebro “reptil”, data de 250 millones de años), que controla las funciones básicas sensorio-motoras, y asegura las relaciones con el medio y la adaptación; el paleo-cortex (cerebro “límbico”, de los “mamíferos”, hace 150 millones de años), que controla las emociones, los sentimientos y la intuición; y el “neo-cortex” (de los nuevos mamíferos de centenas de miles de años), que representa cerca del 85% de la masa cerebral y que controla la cognición, el raciocinio y el lenguaje verbal.

Eso, traducido al lenguaje educacional, indica que los dos lados (hemisferios) del cerebro son responsables por diferentes modos de pensamiento, que actúan en tres niveles diferentes, siendo que cada parte, a pesar de la memoria cuyos vínculos pueden describirse por un número finito de ecuaciones entre sus coordenadas generalizadas, es responsable por funciones diferenciales.

El hemisferio izquierdo, cuyas funciones se denominan **lógicas/analíticas**, ejerce el papel principal en el procesamiento del lenguaje, de las matemáticas, del análisis, de lo racional y de la lógica.

Las funciones del hemisferio derecho se denominan **intuitivas/sintéticas** y se destinan a la intuición, la síntesis, la emoción, las

actitudes, los valores, el humor, el solaz, la imaginación, el ritmo, los sentimientos y las actividades creativas en general.

La base del cerebro es responsable por las actividades **motrices/operacionales** dirigidas a la concretización, acción, iniciativa y aplicación.

La Teoría Triádica, conocida y popularizada por Waldemar de Gregori (1988) como **Cibernética Social /Proporcionalidad** indica que, para propiciar un ambiente de aprendizaje, hay que saber cómo ocurre el proceso de construcción del conocimiento, cómo trabaja el cerebro, cómo almacena y descodifica la información, cómo asocia a otras informaciones, cuales son las estrategias para desarrollar la creatividad, cómo desarrolla el pensamiento lógico y cómo aprende a aplicar ese conocimiento en otras áreas.

El aprendizaje implica utilización del “cerebro total”, y permite que el lado más “emocional” (lado derecho del cerebro) – también holístico y sistémico – facilite y fundamente el trabajo del lado izquierdo del cerebro, que es más lógico, racional y analítico.

El pensamiento complejo – Edgar Morin

El pensamiento complejo, según su creador, no es una doctrina, ni una teoría social a seguir. Son nuevas percepciones para entender la civilización y buscar soluciones para problemas que asombran al planeta.

La base del pensamiento de Morin (2000) es: “que el estudio de las ciencias se ha desarrollado de tal forma que un investigador sabe sólo lo que pasa en su área de actuación e ignora lo que ocurre en las áreas vecinas”. Su propuesta está fundamentada

en la necesidad de “organizar conocimientos de modo que estos puedan dialogar entre sí y formar parte en la vida humana, como si formasen una colcha de retazos cosidos con armonía y perfecta combinación de colores”. Como modo de pensar, el pensamiento complejo se crea y se vuelve a crear en el propio caminar. Es un pensamiento lógico, pero consciente de la influencia de la imaginación que va más allá del horizonte lógico. Es un pensamiento que reconoce el movimiento y la imprecisión del conocimiento.

El Pensamiento Complejo viene para rescatar pensamientos presentados como antagónicos, y juntarlos. Las ideas del filósofo constituyen una alternativa al automatismo y dogmatismo impregnados en el pensamiento científico y utilizados en el conductismo para la educación de generaciones.

Según Morin, la educación debe pensar la pluralidad y la transdisciplina, incorporando al conocimiento científico las cuestiones básicas de la relación consigo mismo, con los otros y con su medio ambiente, con el fin de recuperar el sentido de lo global y de lo planetario. De esa forma, “la unidad humana trae en sí los principios de sus múltiples diversidades. Comprender lo humano es comprender su unidad en la diversidad, su diversidad en la unidad.” (Morin, 2000)

El pensamiento de orden superior - Matthew Lipman

En su libro, *El Pensar en la Educación*, Lipman (1995) considera que el desarrollo del pensamiento superior ocurre con base en dos ideas reguladoras: el pensar crítico y el pensar creativo, que sus-

tentan y refuerzan uno al otro. Y explica:

*“El **pensamiento crítico** está orientado por criterios, abarca el raciocinio (habilidades cognitivas: análisis, comparación, estudio de hipótesis, argumentación etc.) y el juicio. Método: algoritmo;*

*El **pensamiento creativo** está orientado por valores, comprende habilidad, talento, imaginación. Método: heurístico.”*

La noción de pensamiento de orden superior, que exige la excelencia cognitiva y presenta un mayor nivel de complejidad, manifiesta las siguientes características: cuenta tanto con la racionalidad como con la creatividad; está consciente de sus propias suposiciones e implicaciones, así como tiene conciencia de las razones y pruebas que sustentan las conclusiones; considera su propia metodología, sus propios procedimientos, sus propios puntos de vista y perspectiva; reconoce los factores responsables por las tendencias, prejuicios y autoilusiones; y piensa en sus procedimientos y habilidades y los utiliza de forma consciente y deliberada al mismo tiempo en el que piensa en el tema en cuestión.

Planteamiento de la comisión sobre educación para el siglo xxi, presentado en el informe de la unesco por el presidente de la comisión, Jacques Delors

Jacques Delors fundamenta la educación para el siglo XXI en cua-

tro pilares: saber aprender, saber ser, saber convivir y saber hacer.

APRENDER A CONOCER – Aprender a conocer teniendo en cuenta las rápidas alteraciones provocadas por el progreso científico y las nuevas formas de actividad económica y social, conciliando una cultura general suficientemente vasta con la posibilidad de dominar, profundamente, un reducido número de asuntos (DELORS, 1997).

APRENDER A SER – El siglo XXI exigirá a todos gran capacidad de autonomía y discernimiento, junto con el esfuerzo de la responsabilidad personal (...) y no dejar de explorar ninguno de los talentos que constituyen tesoros escondidos en el interior de cada ser humano: memoria, raciocinio, imaginación, capacidades físicas, sentido estético, facilidad de comunicación con los otros, carisma de animador etc., lo que sólo viene a confirmar la necesidad de que cada uno se conozca y comprenda mejor (DELORS, 1997).

APRENDER A CONVIVIR – Convivir consiste en aprender a vivir juntos, desarrollando el conocimiento de los otros, de su historia, tradiciones y espiritualidad. Y, con ello, crear un espíritu nuevo que, fundamentado en la percepción de nuestras crecientes interdependencias, en el análisis compartido de los riesgos y de los desafíos del futuro, conduce a la realización de proyectos comunes o, entonces, a una gestión inteligente y apaciguadora de los inevitables conflictos (DELORS, 1997).

APRENDER A HACER – Adquirir una competencia más amplia, que prepare al individuo para enfrentar numerosas situaciones, muchas de ellas imprevisibles (DELORS, 1997).

En torno a la visión del ser humano integral, la conjugación de los campos cerebral, de consciencia y de la voluntad, en el ser humano, que es al mismo tiempo afectivo (ser/convivir), cognitivo (saber) y operacional (hacer) configura el mapa sobre el cual fue construida la Concepción Educacional Integrada SEBRAE.

LA CONCEPCIÓN INTEGRADA SEBRAE

La CONCEPCIÓN EDUCACIONAL INTEGRADA SEBRAE se inspiró en el planteamiento de la Comisión sobre Educación para el siglo XXI, presentado en el Informe de la UNESCO por el presidente de la comisión, Jacques Delors, quien propone los pilares base: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a convivir y aprender a ser. Para explicar e integrar esas múltiples dimensiones del sujeto, se buscaron fundamentos en principios de las teorías del aprendizaje Cognitivo-Humanista y Socio-crítico y en propuestas de educadores para el siglo XXI, contemplando, por tanto, visiones constructivas, cognitivas, humanistas, socio-críticas y también transcendentales, pues el deseo es el de ir más allá, es decir, que el ser humano supere la capacidad de conocer, trascienda los límites de la propia experiencia individual y se sienta parte integrante de un grupo, de una colectividad, de su país y del planeta.

Esa decisión fue motivada por el reconocimiento de los lími-

tes que cada teoría presenta para abarcar sola el ámbito, en continua expansión, de la experiencia y del potencial humano. Por otro lado, existe la constatación de las contribuciones valiosas y enriquecedoras que la suma de sus proposiciones ofrece al desarrollo del ser humano integral. La Concepción Integrada, por tanto, sugiere una pluralidad de enfoques dinámicamente relacionados. en vez de una unidad monolítica, de una sola teoría, se eligió una unidad en la pluralidad.

La toma de algunos conceptos de cada teoría y el entendimiento de sus presupuestos, de la base de interpretación del ser humano y de los valores a los que da prioridad, permite transportar esos principios a otro contexto, aplicándolos a la práctica educativa. Con ese procedimiento cada atributo adquiere su propio significado. Así, por medio de la síntesis de principios de teorías diversas, se promueve la integración de tendencias, ofreciendo una propuesta educativa para promover la activación de procesos mentales en las diversas dimensiones del ser humano.

A seguir, el significado, para el SEBRAE, de cada dimensión:

APRENDER A CONOCER – se refiere a la interpretación y representación de la realidad por medio del estudio de conceptos, principios, hechos, proposición y teorías. El hecho de Aprender a Conocer se manifiesta mediante el desarrollo de esquemas cognitivos: reflexión, análisis crítico, comparación, clasificación, ordenación, argumentación, etc., que proporcionan la construcción del conocimiento.

APRENDER A SER/CONVIVIR – se refiere a la percepción de la realidad por medio de la concienciación de la persona sobre sí misma y su interacción con sus grupos. Comprende creencias, valores, intuición, inclinaciones, potenciales creativos, actitudes, sentimientos, imaginación, fantasía, síntesis, humor y arte.

Esos dos pilares SER/CONVIVIR fueron reunidos, porque desarrollar la consciencia individual y social representa una convergencia entre la unidad y la diversidad, en la medida en que se trata de fortalecer el autoconocimiento, el desarrollo del potencial y la autorrealización, al tiempo de encontrar sentido en las metas grupales y sociales. En ese sentido, se propicia la evolución de la persona, su manera de ser, de autoconducirse y de actuar en el contexto en el que está injerido. El ser humano es uno y singular y, al mismo tiempo, múltiple y complejo, injerido en grupos y organizaciones sociales y culturales que presentan multiplicidad de visiones, de sueños, de posicionamientos, de creencias y de valores.

APRENDER A HACER – se refiere a la aplicación en la realidad, mediante capacidades, habilidades y destrezas. Se manifiesta mediante acción, iniciativa, concretización, transferencia, carácter operacional y pragmatismo.

Con esa visión, el SEBRAE pretende contribuir para dar un nuevo significado a las prácticas educativas, con base en una perspectiva más amplia que incluye para el emprendedor la autonomía para

aprender, para desarrollar actitudes y atributos esenciales y demostrar competencia en la gerencia de sus negocios.

Las orientaciones formuladas en la Concepción Educacional Integrada SEBRAE se dirigen a la acción educacional en su sentido más amplio, independiente de la modalidad en la que se procese. Los pilares presentados se constituirán en fundamentos para la educación a distancia, la semipresencial, y presencial, observando las diferencias, solamente en relación a las condiciones particulares en las que se procesan.

La actitud que se espera de los profesionales del SEBRAE, que tienen la misión de compartir el “activo” inteligencia con líderes, empresarios y emprendedores, es la de entender la concepción y diseminarla a todos los que comparten los saberes de la Institución. Como una reacción en cadena, cada acción pondrá a funcionar otras hasta que el proceso se interiorice y se amplíe la propia visión de su papel de educador en el sistema. Así, todos serán promotores de una educación emprendedora de calidad, que contribuya para la formación global del ser humano, para que desarrolle competencias esenciales a la obtención del éxito en sus iniciativas y participe activamente en la mejoría de la calidad de vida, tanto en el contexto local como en el nacional.

EL ENFOQUE EN EL DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS

El enfoque en el desarrollo de las competencias, enfatizado en la

actualización de los Referenciales Educativos del SEBRAE, se justifica por la necesidad de adecuar la formación de emprendedores a las demandas del mundo contemporáneo. Las grandes tendencias globales, que se reflejan en la educación, explicitadas en la Parte 1 de este documento, determinan la necesidad de profesionales con nuevas competencias para actuar en el mundo de los negocios. Ellas deben constituir la base del trabajo educativo del SEBRAE con el emprendedor.

El aprendizaje, enfocado en el desarrollo de competencias, se distancia de la enseñanza fundamentada en contenidos disciplinares, para centrarse en el aprendizaje de la persona y en su actuación en la sociedad como agente social.

Para desarrollar un concepto de formación basado en competencias, es necesario definir su significado, ya que ese término puede colocarse en diferentes ambientes, sugiriendo connotaciones diversas o diferenciadas. Por tanto se han seleccionado conceptos de estudiosos del tema:

“Competencia es la capacidad de movilizar recursos cognitivos para enfrentar un tipo de situación.” (PERRÉNOUD, 2000)

“A veces, concebimos la competencia como una capacidad de movilizar todos los tipos de estrategias cognitivas, entre las cuales están los saberes: personales, privados, públicos o compartidos; saberes aca-

démicos, profesionales o de sentido común; saberes provenientes de la experiencia, de un intercambio o contruidos en la etapa de la formación; saberes de acción, poco formalizados o teóricos, basados en la investigación.” (LE BOTERF, IN PERRENOUD, 2001)

“Competencia es un saber actuar responsable y reconocido, que implica movilizar, integrar, transferir conocimientos, recursos, habilidades, que añadan valor económico a la organización y valor social al individuo.” (FLEURY, 2001)

“Competencia es un conjunto identificable de conocimientos (saberes), prácticas (saber hacer) y actitudes (saber ser) que movilizados pueden llevar a un desempeño satisfactorio.” (DESPREBITERIS, 2001)

“Competencia es la capacidad del sujeto de movilizar recursos, con el fin de plantear y resolver una situación compleja.” (MORETTO, 2005)

“La pedagogía de la competencia asume dos dimensiones: una psicológica, en la que la noción de competencia es apropiada bajo la óptica de las teorías psicológicas del aprendizaje; otra socio-económica, por la cual esa noción adquiere un significado en

el ámbito de las relaciones sociales de producción.”
(RAMOS, 2001)

“La competencia se concibe como el conjunto de saberes y capacidades incorporados por medio de la formación y de la experiencia, sumados a la capacidad de integrarlos, utilizarlos y transferirlos en diferentes situaciones.” (HERNANDEZ, 1998)

“Competencia es la facultad de movilizar un conjunto de recursos cognitivos (actitudes, habilidades, conocimientos) para solucionar con pertinencia y eficacia una serie de situaciones.” (ROQUE ET AL., 2003)

“Conjunto de conocimientos, cualidades, capacidades y aptitudes que habilitan para la discusión, la consulta, la decisión de todo lo concerniente a un oficio, suponiendo conocimientos teóricos fundamentados, acompañados por las cualidades y la capacidad que permiten ejecutar las decisiones sugeridas.” (TANGUY, 1997)

“Competencias Profesionales, “capacidad de movilizar, articular y poner en acción valores, conocimientos y habilidades necesarios al desempeño eficiente y eficaz de actividades requeridas por la naturaleza del

trabajo.” (DCN EDUCACIÓN PROFESIONAL DE NIVEL TÉCNICO)- (Parecer CNE-CEB 16/99 y Solución CNE-CEB N° 04/99)

El análisis de conceptos formulados por diversos autores permite percibir que el significado del término puede contener una visión que refleja solamente la capacidad de hacer algo, o que incluye la articulación entre teoría y práctica y, otros, reflejando una visión integrada en la que la competencia es la representación de un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes, movilizadas para una práctica. Las diferencias de conceptualización de competencia reflejan diversos planteamientos psicológicos que le han dado origen y que demuestran la concepción educacional del autor.

En la actualidad, la noción de competencia ha evolucionado hacia el entendimiento de que se refiere a una construcción mental y no a la mera solución de tareas, pues su dominio va más allá del saber hacer. El componente de actitud y el conocimiento tácito, además del explícito, pasaron a incorporarse al conjunto de elementos que componen la naturaleza de la competencia. Hay una tendencia convergente entre los diferentes planteamientos que indican la visión de competencia como un proceso que comprende las dimensiones saber conocer, ser/convivir y saber hacer y, así, la competencia puede ocurrir en el ámbito de la interrelación, de las estrategias cognitivas o en el de operación.

Según Le Boterf (FLEURY, 2001), competencia es un concepto en construcción. De esa forma, se observa que los autores, de ma-

nera general, no ven diferencias sustanciales entre competencia y capacidad y algunos colocan competencia como sinónimo de habilidades. Para este documento, se consideran las habilidades como características del ser humano y las competencias como construcción personal, a partir de su aprendizaje social, formación educacional y experiencias personales.

Lo que es importante destacar en la educación para el desarrollo de competencias es que ellas son esenciales en el aprendizaje de los adultos, pues ellos, en función de las exigencias explícitas de su acción social y profesional, necesitan una formación orientada para finalidades específicas. El adulto construye un conocimiento si está motivado, por estar de alguna forma relacionado a una necesidad o desafío, o si percibe la importancia de aquel aprendizaje para su vida, sea en el plan personal, profesional o social, lo que conduce a la comprensión de que el contexto y el significado son las bases del aprendizaje para el desarrollo de competencias. Es importante, para el adulto, que él constate y valore sus propias competencias, dentro de su profesión o de otras prácticas sociales y que descubra las que aún necesita desarrollar.

Las competencias comprenden la movilización de esquemas cognitivos, de actitud y de operaciones, frente a determinado contexto, por eso, su descripción en detalle depende del área y del tema a trabajar y de las circunstancias en las que se desarrolla, dado que la situación puede determinar la necesidad de dar mayor énfasis a una de las dimensiones, aunque todas sean contempladas. Las dimensiones son interdependientes y se relacionan a las caracte-

rísticas específicas de cada situación de aprendizaje y de trabajo. Las posibilidades de análisis de necesidades de capacitación para la empresa pueden ampliarse con la descripción de las competencias necesarias a las diversas áreas o actividades del negocio.

El SEBRAE, que sigue una concepción integrada de educación, conceptúa competencia como la **facultad de movilizar conocimientos/ saberes, actitudes y habilidades/procedimientos para un desempeño satisfactorio en diferentes situaciones de vida: personales, profesionales o sociales.**

Por consiguiente, en la concepción de una solución educacional, es necesaria una planificación, con previsión de actividades y estrategias educacionales específicas para el desarrollo de competencias, que propicien el pensar crítico, el pensar creativo y la aplicación de conocimientos.

La diferencia esencial entre la formulación de objetivos y la descripción de las situaciones en las cuales los participantes podrán desarrollar competencias es que los objetivos se referían a lo que el participante debería saber sobre determinados contenidos y, las competencias, definen lo que el participante podrá hacer o cómo podrá actuar con los conocimientos que construyó. Las competencias presuponen el actuar en determinada situación, movilizándolo, de forma integrada, conocimientos, actitudes y procedimientos. Su formulación o descripción debe, en consecuencia, partir de análisis de situaciones y de ello derivar la selección de saberes necesarios.

Se reafirma la comprensión de que, aunque la mayoría de las situaciones necesita, para la expresión de la competencia, la in-

tegración y movilización de conocimientos, saberes, actitudes, habilidades/procedimientos, en las tres dimensiones (cognitiva, de actitud y operacional), el sujeto puede demostrar su competencia, de forma predominante, en una dimensión. Por ejemplo: la competencia para establecer una comunicación, argumentar, desarrollar un raciocinio lógico (dimensión cognitiva); la competencia para crear, innovar, persuadir, negociar (dimensión de actitud); la competencia para hacer un planeamiento, resolver un problema, hacer un diagnóstico (dimensión operacional). Esas competencias estarán tan presentes cuanto ricas sean las experiencias vividas y los conocimientos teóricos y tácitos construidos por la persona.

Algunas situaciones pueden exigir que se desarrollen más aspectos de una dimensión (cognitiva, por ejemplo) y otras exigen menos, pues casi todas las acciones humanas exigen algún tipo de saber, a veces superficial, otras veces más complejo, oriundo de la experiencia personal, del sentido común o de estudios e investigaciones. Lo que va a determinar la amplitud de la acción, en el caso del emprendedor, son las necesidades de la empresa y las exigencias del mercado.

EL PERFIL DEL EMPRENDEDOR DEL SIGLO XXI

En la proposición para el desarrollo de competencias que atiendan a las necesidades de la sociedad y de la formación del emprendedor, se torna imperativo iniciar una reflexión sobre los saberes necesarios, en cada una de las tres dimensiones, pues todo proceso de transformación incluye cambios paulatinos y profundos,

tanto en los aspectos de actitud como en la construcción de conocimiento y en su aplicación en situaciones de vida: personales, profesionales y sociales. Ello se torna posible con la renovación consciente de cada persona, al ampliar sus horizontes y vislumbrar un nuevo sentido para su actuación en el mundo.

Se entiende que toda situación educacional exige en mayor o menor intensidad el desarrollo de competencias cognitivas, de actitud y técnicas/operacionales. No hay una jerarquía entre ellas, ni una está considerada como más importante que otra.

COMPETENCIAS DE NATURALEZA COGNITIVA

Las competencias de naturaleza cognitiva, que corresponden a la dimensión saber conocer, abarcan el saber teórico/conceptual. Al trabajar con las informaciones recibidas, la persona activa la generación de esquemas estructurales mentales, y perfecciona el uso de la dimensión cognitiva para lidiar con las situaciones profesionales, personales, de estudio e investigación.

Representan el capital intelectual, que es el valor del conocimiento explícito y tácito que las personas presentan en su acción profesional.

COMPETENCIAS DE NATURALEZA DE ACTITUD

Las competencias de naturaleza de actitud, que corresponden a las dimensiones saber ser/convivir, incluyen habilidades y actitudes personales necesarias para ser, es decir, para desarrollar potencialidades, y para convivir, o para interactuar con las personas, crear y mejorar procesos organizativos. Esas habilidades permean

las relaciones internas y externas de la organización y representan su capital relacional, que es el valor del conocimiento que crea, mantiene y perfecciona las relaciones.

COMPETENCIAS DE NATURALEZA TÉCNICA, OPERACIONAL Y PSICOMOTRIZ

Son las competencias para actuar con éxito en los negocios o en su área dentro de la organización. Cada persona dispone de un conjunto individualizado de competencias técnicas, pero a esas competencias hay que añadir continuamente otras, de acuerdo con la diversidad de las situaciones que se presentan en el trabajo. Las competencias operacionales y psicomotrices articulan factores de orden cognitivo, de actitud y psicofísico, relaciones funcionales entre la mente y la representación física. Esas habilidades definen qué hacer y cómo hacerlo y, en la empresa, es el valor de la aplicación práctica que hace que la organización funcione adecuadamente.

COMPETENCIAS GENERALES DEL EMPRENDEDOR

SABER CONOCER

Competencias Cognitivas

Razón/Lógica

Hemisferio Izquierdo

Pensar crítico

Conocimientos:

Generales, Específicos, Tecnológicos

Comunicación

Esquemas estructurales cognitivos

Análisis

Argumentación

Juicio

Discernimiento

Formulación de Hipótesis

Raciocinio Analítico

Raciocinio Conceptual

Raciocinio Lógico

SABER SER/CONVIVIR

Competencias de Actitud

Intuición/Síntesis

Hemisferio Derecho

Pensar creativo

Autodesarrollo

Innovación y creatividad

Orientación para cambios

Relación interpersonal

Sociedad/Cooperación

Persuasión

Negociación

Autoconfianza

Entretención

Iniciativa

Proactividad

Pensamiento Proyectivo

Pensamiento Sistémico

Interrelación

Visión de equipo

Respeto a la diversidad

Valores de la Organización

Emociones/sentimientos

Principios Éticos

SABER HACER

Competencias de Aplicación

Motriz/operacional

Base del Cerebro

Pensar operacional

Aplicación

Pragmatismo

Orientación para resultados

Práctica de los valores organizativos

Orientación para la calidad

Administración de equipos

Planeamiento

Liderato

Ejecución de autodirección

Aplicación de estrategias

Proceso decisorio

Eficiencia Técnica

Concretización

Solución de problemas

.....

PARTE 3

A vertical dotted line extending from the top of the page down to the level of the 'PARTE 3' text.A horizontal dotted line that starts on the left, rises to a peak, and then descends towards the right.

**CONSIDERACIONES DIDÁCTICAS
SOBRE LAS DIMENSIONES
DEL SER HUMANO:
APRENDER A CONOCER,
APRENDER A SER/CONVIVIR
Y APRENDER A HACER**

A horizontal dotted line that starts on the left, descends to a trough, and then rises towards the right.

Partiendo de reflexiones de naturaleza epistemológica, psicológica, educacional y de consultas bibliográficas, se caracterizó cada una de las dimensiones del ser humano: **aprender a conocer, aprender a ser/convivir y aprender a hacer**, que se presentarán, separadamente, para efectos didácticos, pues se sabe que para el desarrollo de cada dimensión, hay determinadas estrategias de aprendizaje que son más indicadas. Sin embargo, hay que tener consciencia de la complejidad del ser humano cuando las distintas partes se interrelacionan y se completan en un todo.

La interconexión entre las dimensiones humanas demuestra la necesidad de utilizar estrategias educacionales que comprendan el pensar, el sentir y el actuar, pues el conocimiento es consecuencia de la integración de esos aspectos inseparables y simultáneos. El ser humano aprende usando el intelecto, la razón, pero, también, la intuición, las emociones, los sentimientos y las sensaciones. Se destaca la intercomplementariedad de los hemisferios cerebrales en la construcción del conocimiento y la necesidad de comprender al ser humano en su totalidad.

CONSIDERACIONES DIDÁCTICAS SOBRE APRENDER A CONOCER

Objetivo del trabajo con la dimensión aprender a conocer

El objetivo de aprender a conocer es estimular el desarrollo del pensamiento superior reflexivo y crítico mediante una actitud de investigación y de organización del conocimiento, o sea, aprender

a conocer y a pensar, movilizando los propios instrumentos del conocimiento.

En la acción educativa emprendedora, se espera que haya construcción del conocimiento y desarrollo de competencias por parte del participante, para que éste tenga mejor desempeño en su vida cotidiana. Para actuar en el mundo del trabajo, donde imperan la transitoriedad, las transformaciones, la inseguridad y lo imprevisto, el sujeto necesita tener consciencia de sus propios procesos y estados cognitivos, de forma a organizar la realidad y a actuar en ella.

“Lo que marcará la modernidad educativa es la didáctica del aprender a aprender, o del saber pensar, englobando, en un todo, la necesidad de apropiación del conocimiento disponible y su manejo creativo y crítico.” (DEMO, 1993)

Significado de la dimensión aprender a conocer

Aprender a conocer se refiere **a la interpretación y representación de la realidad**, por el aprendizaje de conceptos, principios, hechos, proposición y teorías, cultivando simultáneamente la visión global y en contexto y el dominio de asuntos específicos del área de actuación del emprendedor.

El estímulo al desarrollo de la competencia de interpretar y representar la realidad es propiciado por las actividades lógico/racionales que movilizan esquemas mentales como análisis, crítico, comparación, clasificación, argumentación, toma de decisiones y

clasificación de prioridades e importancias. Es decir, el participante debe ser estimulado a observar, comparar, argumentar, cuestionar, organizar, posicionarse y establecer correlaciones, pues de esa manera se estará transformando en un sujeto crítico y reflexivo.

“Como el conocimiento es múltiple y evoluciona a ritmo incesante, se torna cada vez más inútil intentar conocerlo todo. Además, los tiempos presentes demandan una cultura general, cuya adquisición podrá facilitar la apropiación de una metodología del aprender.” (DELORS, 1997)

El pensamiento racional reflexivo se concentra en la construcción y organización del conocimiento, que habilita al participante a adoptar posiciones, a comunicarlas y a estar consciente de sus acciones. Según Lipman (1995):

“El pensamiento superior tiene estrecha relación con criterios, es decir, el pensamiento debe ser bien fundamentado y estructurado. Los criterios pueden ser: hechos, principios, escala de valores, bases de comparación, en fin, incluyen juicio, posicionamiento y argumentación”.

Recomendaciones metodológicas para la actuación del educador

El educador actúa como mediador entre el saber sistematizado y las condiciones lógicas y psicológicas del participante, por tanto su papel es el de facilitar el aprendizaje. La expresión Facilitador de Aprendizaje surge en consecuencia del cambio de enfoque del profesor hacia el alumno, de enseñar para el aprender. Ese término fue empleado por Carl Rogers para designar al profesor que sabe en qué condiciones y cómo aprende la persona y crea un ambiente adecuado para que se procese el aprendizaje significativo.

El aprendizaje significativo es el que tiene sentido para el participante, es decir, el tema a estudiar está directamente vinculado a sus necesidades inmediatas y a su interés personal o profesional y, por eso, se introduce totalmente, tanto en pensamiento como en sentimientos. Los estímulos organizados por el educador son externos, pero la motivación por el descubrimiento es interna, de ese modo, la persona se torna responsable por su propio aprendizaje.

En la planificación de una solución educacional, hay la organización de principios didácticos y de comunicación, fundamentados en la concepción educacional y filosófica de la institución, de manera a crear un ambiente plural y multidimensional, que facilite y estimule el aprendizaje de los participantes.

Las estrategias y metodologías seleccionadas procuran favorecer la construcción de estructuras del pensamiento, pues es con el uso pleno de la capacidad reflexiva que la persona pasa permanentemente a cuestionar, a posicionarse, o sea, a pensar por sí y a actuar creativamente en la búsqueda de la autorrealización y del desarrollo personal y profesional.

A seguir, principios didácticos y recomendaciones metodológicas para la actuación del educador:

En relación al proceso de raciocinio

En el proceso educacional, el educador dispone, básicamente, de tres enfoques para la presentación de contenidos seleccionados para el desarrollo de las competencias formuladas, de forma que haya construcción de conceptos, principios, hechos, proposición y teorías. Ésos serán trabajados con actividades que promuevan la utilización de esquemas cognitivos.

ENFOQUE DEDUCTIVO – El educador expone el concepto, hace una exposición del asunto, explicándolo punto por punto y, en seguida, presenta ejemplos, particularizando las ideas generales. Es el proceso por el cual, con base en una o más premisas (reglas, principios), se llega a una conclusión en virtud de la correcta aplicación de las reglas.

ENFOQUE INDUCTIVO – El educador presenta un ejemplo (estudio de caso, ilustración, datos, situaciones reales o ficticias etc.) y, con él, se van explotando las ideas hasta llegar a los conceptos. Es el proceso por el cual se establece una verdad universal (generalización) con base en datos singulares. La elaboración de los conceptos la hacen los participantes en el proceso de operación con los datos presentados en determinada situación.

ENFOQUE REFLEXIVO/CREADOR – El educador presenta el problema o una cuestión clave y todas las decisiones para resolverlo caben al grupo que, utilizando métodos y técnicas del pensar crítico y creativo, descubre las relaciones esenciales del tema y las alternativas de solución y de aplicación. Con la intensa actividad intelectual (pensar crítico y creativo), los participantes comprenden los conceptos y amplían su interpretación de la realidad.

El educador puede escoger uno de los enfoques, de acuerdo con la competencia a desarrollar, pero tendrá siempre el cuidado de variar las formas de presentación, de modo a aplicar más de un estilo de aprender a los participantes.

El educador selecciona las técnicas más adecuadas a cada situación. Su actuación en la aplicación del enfoque debe ser discreta, motivadora e indirecta, de tal forma, que provoque en los participantes suficiente libertad, para que éstos confíen en su proceso generador de ideas. Debe, también, promover un ambiente de aprendizaje ágil y agradable, para que las actividades sean interesantes y dinámicas.

En relación al significado de las habilidades cognitivas

Es necesario que el educador conozca el significado de algunas habilidades de pensamiento más utilizadas en el cotidiano del profesional, que serán desarrolladas en el proceso de aprendizaje, descritas a seguir:

OBSERVACIÓN – Observar implica la capacidad de focalizar datos

e informaciones, mediante la atención selectiva. Trae en sí la idea de procurar, notar, percibir de forma intencional y sistemática (la observación asistemática no tiene objetivo definido). Al observar, se puede concentrar en cuestiones generales o específicas, dependiendo del objetivo. Un hábito a cultivar en el acto de la observación es el de anotar los puntos importantes observados, evitando confiar sólo en la memoria.

COMPRESIÓN – Dominio de informaciones. Comprender es el primer paso para apropiarse y construir el conocimiento, asociándolo a otros existentes.

ARGUMENTACIÓN – Argumentar es relacionar una serie de hechos que comprueban el posicionamiento. Cuando se asume determinada posición es necesario probar lo que se afirma o se niega; así, también, se les exige a las otras personas que comprueben sus afirmaciones, para que se acepte lo que dicen, para adherir a su posición o simplemente para refutarla. Un argumento presenta una relación coherente de las premisas con la conclusión.

CLASIFICACIÓN – Clasificar es una forma de organizar datos e informaciones de acuerdo con criterios u objetivos. Ése es otro proceso mental usado constantemente, por ejemplo, al ordenar lógicamente las ideas para sistematizarlas y exponerlas. La clasificación se usa, también, para separar objetos, hechos o situaciones, según principio o criterio establecido a priori.

COMPARACIÓN – Comparar es focalizar diferencias y semejanzas. Se puede hacer una comparación más sencilla o más compleja, dependiendo del objetivo y de la capacidad para observar y generalizar diferencias y semejanzas decisivas. Por la comparación, se identifican ideas concordantes, equivalentes u opuestas, contribuyendo para que se hagan consideraciones adecuadas.

SELECCIÓN – Seleccionar es optar entre varias alternativas, siguiendo determinado criterio. Comprende otras operaciones mentales.

INTERPRETACIÓN – La interpretación se refiere a generalizaciones o a particularidades que pueden hacerse con base en descripciones, observaciones y estudios. Se interpretan gráficos, informes, figuras, textos, escenarios, conceptos, hechos o teorías. Se debe tener presente que deducciones subjetivas pueden causar deformaciones en la interpretación, así, siempre que se desee una interpretación confiable se debe confirmarla con evidencias y datos fundamentados.

CRÍTICA – Criticar es posicionarse conforme determinados valores que están implícitos en la manera que cada persona tiene de interpretar el mundo, con determinado patrón de elección. En la crítica, están comprendidos juicios, análisis y evaluaciones que, para que tengan valor, deben estar bien fundamentados.

ANÁLISIS – En el análisis, se decompone el todo en sus partes constitutivas, para comprenderlo mejor, de acuerdo con princi-

pios, referenciales u objetivos que se tengan en vista. Se analiza desde objetos concretos hasta símbolos, ideas y situaciones. Los resultados de los análisis, utilizados en diagnósticos y conclusiones, sirven para apoyar el proceso decisorio.

ORDENACIÓN – Significa poner en determinado orden, en función de criterios preestablecidos, objetos, datos e informaciones basados en criterios, para la solución de un problema, la facilitación de una tarea o la mejor toma de decisión.

DISCERNIMIENTO – El discernimiento es una importante habilidad de pensamiento, pues permite a las personas un raciocinio perspicaz en el tratamiento de situaciones nuevas y desconocidas. Para desarrollar esa capacidad, es necesaria la aplicación del criterio triádico: codificación selectiva (separar la información relevante de la irrelevante); integración selectiva (integrar en un todo coherente y significativo la información relevante previamente seleccionada, es decir, contextualizarla); comparación selectiva (asociar la información recientemente obtenida con experiencias y conocimientos previos para llegar a conclusiones. La necesidad de utilizar el discernimiento puede ocurrir en diversos momentos, como situaciones empresariales legales, contractuales, cuestiones con personal, de producción etc.

En el discernimiento, además de varias operaciones de pensamiento, como deducir relaciones, comparar y combinar ideas, entra también la perspicacia y la intuición.

FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS – Hipótesis es un enunciado resultante de una serie articulada de proposiciones.

Toda hipótesis constituye una suposición admisible o una teoría probable. Comprende operaciones mentales como análisis, crítico y selección.

En relación a la selección de estrategias

Habiendo hecho la descripción de las competencias, se seleccionan las estrategias educacionales.

Constituyen puntos esenciales:

- Utilizar diferentes estrategias: cognitivas, que permitan la comparación, la organización etc.; metacognitivas, que promuevan la toma de consciencia del participante sobre sus propios procesos cognitivos; matemagénicas, que son procesos y medios que ayudan a generar el aprendizaje, que estimulan la reflexión del participante, como mapas, modelos analógicos, organizadores previos, resúmenes y tratamiento del lenguaje.
- Estimular la realización de experiencias de aprendizaje que exijan mayor complejidad y elaboración, tales como crítica o juicio de principios o teorías, análisis y producción de nuevos conocimientos;
- Buscar continuamente el desarrollo de procesos mentales superiores (argumentación, comparación, clasificación, interpretación, levantamiento de hipótesis etc.).
- Presentar estrategias para que el participante organice la realidad que se va construyendo en la relación con el medio.

CONSIDERACIONES DIDÁCTICAS SOBRE LA DIMENSIÓN SABER SER / SABER CONVIVIR – PENSAMIENTO CREATIVO

Objetivo del trabajo con la dimensión saber ser/convivir

Estimular el conocimiento y el desarrollo de las potencialidades individuales – de ser persona, de convivir y, principalmente, de ser creativo – por medio del autoconocimiento y de la capacidad de interacción con el grupo.

Desarrollar la consciencia individual y social es más que un objetivo parcial, se trata de fortalecer la reflexión, la metacognición, al tiempo de buscar sentido en las metas sociales y de autorrealización.

Significado de la dimensión saber ser/convivir

Esa dimensión trabaja con conceptos de interdependencia e interrelación entre los seres. Comprende la profundización de los conocimientos sobre la estructura de relaciones ecológicas, sociales, políticas, profesionales, mercadológicas, de comunicación, culturales, afectivas, que demuestran la total interdependencia entre los seres vivos, entre sí y su ambiente.

El desarrollo de la dimensión **ser** abarca todas las actividades que tengan significado para el sujeto, que le despierten la atención, incluyendo sus sentimientos y emociones. En esa dimensión, se incluyen las actitudes y las percepciones que el individuo tiene sobre sí mismo y sobre los otros y su capacidad de **convivir** en sus varios ambientes: familiar, profesional y social.

Aprender a vivir juntos comprende las relaciones de las personas entre sí, lo que resulta en sinergia, en un ambiente de aprendizaje que prepara a las personas para solución de conflictos, para el descubrimiento progresivo del otro, respetando su desarrollo y participando en proyectos comunes.

La gran contribución de la educación emprendedora deberá ser para el desarrollo total, pleno, de la persona – espíritu, mente, cuerpo, inteligencia, sentido estético, espiritualidad, sensibilidad, responsabilidad personal. Todo y cualquier ser humano debe ser preparado para pensar con autonomía y para ser lo suficientemente crítico, ser capaz de elaborar su propio juicio de valor y de tomar decisiones en las más diversas circunstancias de la vida, tanto en el plan individual como en el colectivo.

Recomendaciones metodológicas para la actuación del educador en la dimensión saber ser/convivir

A continuación, se presentan algunos aspectos del proceso de desarrollo de la dimensión **ser/convivir**, resumidos en autoconcepto, incentivo al pensar creativo y al desarrollo de dinámicas de grupo.

Autoconcepto

Aprender a **ser** está relacionado al desarrollo integral del ser humano e incluye múltiples aspectos de la personalidad, que van desde la riqueza y complejidad de los procesos intelectivos y estilos cognitivos, a los modos de actuar y crear basados en valores, ideales y metas de vida, personales y profesionales. El concepto

que una persona tiene de sí se refleja en la formación de descripciones, inferencias, juicios y sentimientos que demuestra sobre los otros y sobre sí misma.

Algunos indicadores, como iniciativa, autoconfianza, proposiciones de nuevas alternativas, capacidad de enfrentar desafíos y adversidades, de lidiar con cambios, de cuestionar ideas diferentes a las suyas, de tener referencias propios, demuestran la autoestima. Cada día, surgen situaciones, para el empresario, que exigen soluciones nuevas y sólo un profesional autoconfiante puede enfrentar una realidad sin hechos preestablecidos y de profundas incertezas.

Procedimientos del educador en relación al desarrollo del autoconcepto

- Propiciar el desarrollo de la proactividad – responsabilidad de decidir y actuar de forma consciente, independiente de circunstancias inhibitorias;
- Propiciar el desarrollo de actitudes en el contacto con el otro: flexibilidad, sencillez, tolerancia, coherencia, presteza, interacción, colaboración, participación, imparcialidad, solidaridad;
- Propiciar el desarrollo de actitudes emprendedoras: independencia y autoconfianza, iniciativa, persistencia, compromiso, exigencia de calidad y eficiencia; y de hábitos de planear y establecer metas, buscar oportunidades e informaciones y establecer una red de contactos;
- Propiciar el desarrollo de actitudes dirigidas a la eficiencia personal: objetividad, flexibilidad, prioridad, comunicación,

autonomía, liderato, integridad, responsabilidad, honestidad;

- Propiciar el desarrollo de actitudes dirigidas a la eficacia personal: saber, saber ser, convivir y saber hacer;
- Propiciar el desarrollo de actitudes orientadas hacia el público externo: orientación por el punto de vista del otro, búsqueda de soluciones innovadoras, sustento de sociedades, negociación, sinergia, predisposición para oír al otro, utilización de la fuerza tecnológica, estímulo al diálogo;
- Propiciar el desarrollo de actitudes orientadas hacia la ética universal, o metanecesidades que, según Maslow, son realización espiritual, justicia, paz, armonía consigo y con los otros y calidad ambiental;
- Favorecer el desarrollo del autoconcepto positivo y de la satisfacción personal en el acto de aprender, educando para el éxito;
- Incentivar a los participantes a que se evalúen en relación a las propias competencias;
- Incentivar el desarrollo de la capacidad del autoconocimiento y de la autocrítica. Recordar que el autoconocimiento de cada uno aumenta la productividad y la autoestima de la empresa;
- Utilizar estrategias de solución de problemas, pues, el aprendizaje implícito en esa metodología y la utilización de la solución encontrada en ambientes corporativos amplía la capacidad de enfrentar situaciones difíciles y mejora el autoconcepto;
- Respetar la individualidad de los participantes, utilizando solamente técnicas y métodos que contribuyan para valorizar el autoconcepto y, de ninguna forma, contribuir para que cual-

quier persona tenga una visión negativa de si misma.

Pensar Creativo

Según Lipman (1995), el pensar creativo comprende la imaginación y la producción de un pensar propio y original. Ese pensar lo posibilita el estímulo de la comunicación simbólica no racional, con el auxilio de fábulas, mitos, parábolas, leyendas, imágenes, música, proyecciones, juegos, poemas, imaginación prospectiva, paradojos, pensamiento simbólico, analógico y metafórico, y esas mismas estrategias son las utilizadas para el desarrollo de actitudes y valores.

Las actitudes creativas son paulatinamente desarrolladas, mediante el ejercicio de la fluencia de ideas; del incentivo al cultivo sistemático del pensamiento divergente e innovador; incrementando la flexibilidad mental que posibilita la visión y la comprensión del objeto en estudio bajo nuevos ángulos, rompiendo la rutina, generando ideas no convencionales y ampliando la percepción sobre la realidad.

Estimular el pensamiento creativo no significa enseñar creatividad como si fuera una nueva disciplina, sino, posibilitar una vivencia que presenta una triple dimensión. El proceso creativo necesita un cerebro altamente integrado a la acción, que tiene inicio con operaciones mentales racionales como especificar el problema, recoger datos, investigar, observar, comparar. En el segundo momento, se deja la mente vagar, desconectando el pensamiento racional, mediante artificios que producen relajamiento, bienestar y armonía consigo mismo. En ese momento, se da el insight y nuevamente es necesaria la utilización de lo racional para registrar analizar y

poner en práctica la nueva idea.

En el proceso de formación integral del emprendedor, la capacidad creativa debe ejercitarse cada vez más, de forma que cada persona pueda crear una nueva realidad con significados que no había percibido y pueda crecer con la experiencia. La interacción del potencial individual con un ambiente de aprendizaje favorable propicia condiciones para la expresión creativa de las ideas. Por tanto, deben ofrecerse a los participantes oportunidades para construir y exponer sus posicionamientos personales. De esa forma, cada participante será incentivado a transformar las informaciones, mediante la utilización de su potencial cognitivo y creativo, generando representaciones nuevas de la realidad.

Procedimientos del educador en relación al desarrollo de la creatividad

Considerando que muchos de los bloqueos para un pensar y un vivir creativo se originan en una autoestima fragmentada, en una falta de percepción clara sobre la visión personal del mundo, es importante:

- Estimular la búsqueda de la armonización entre las diferentes dimensiones del potencial individual;
- Estimular la ruptura de los límites, las estrategias de fracaso que impiden el descubrimiento y el uso de todo potencial individual.
- Estimular la búsqueda del autoconocimiento, el establecimiento de metas personales y profesionales para asumir de manera consciente el papel y la contribución significativa a la sociedad y al mundo.

- Estimular la creatividad integral, es decir, vivir con creatividad, actuando de manera creativa, en las relaciones consigo mismo, con los otros y con el trabajo.

Construir un clima propicio a la creatividad, que proporcione:

- confianza y apertura (ambiente emocional que inspire confianza y seguridad);
- tiempo para pensar y elaborar nuevas ideas;
- libertad: autonomía para definir estrategias de trabajo. Acceso a la información;
- alegría y humor;
- solución de conflictos en clima de apertura y tolerancia a posicionamientos contrarios; e
- intercambio de ideas, experiencias e informaciones.

Combatiendo:

- el miedo de correr riesgos;
- el miedo del cambio, de usar la imaginación;
- la depreciación de la intuición y de lo subjetivo;
- la autoestima deficiente;
- la falta de respeto a la diversidad (ideas, opiniones, posicionamientos etc.);
- la hiperactividad, ausencia de tiempo para la reflexión, para la interiorización, para la búsqueda de un sentido para las acciones; y
- relaciones basadas en normas que no permiten cambios.

Aprender a convivir/ Dinámica Grupal

El proceso de crecimiento psicológico y la toma de consciencia de la subjetividad es un fenómeno cultural que se da en la interacción grupal. La propia sociedad está constituida por un sistema de interacciones de grupos.

El trabajo cooperativo entre grupos de participantes se destina a promover el intercambio de informaciones, para que haya una negociación de ideas, basada en el conocimiento de los puntos de vista de los otros y en la propia perspectiva, abriendo la posibilidad a nuevas interpretaciones y a nuevas contribuciones para el tema en estudio. Cooperar significa buscar un objetivo común al mismo tiempo en que se coordinan las propias perspectivas con las perspectivas de los otros, en una perspectiva de intercambio. Un efecto importante en el aprendizaje cooperativo es, precisamente, el de permitir el desarrollo de competencias de colaboración, cada vez más decisivas en la sociedad actual.

El grupo es un campo sinérgico en el que ocurren fenómenos de interacción específicos como atracción, cohesión y empatía.

En los grupos, de manera general, existen tres componentes básicos: valores (que dan sentido) y significaciones (símbolos, signos que regulan la acción); objetivos comunes (carácter cognitivo) y normas y estrategias de trabajo (carácter operacional).

Procedimientos del educador en relación al desarrollo del aprender a convivir

- Oír a la mayoría en las actividades con todo el grupo, estimulando la participación de los miembros silenciosos o más

lentos y respetando las características individuales;

- Estimular la cooperación, las acciones conjuntas y compartir los descubrimientos;
- Promover el liderato y las responsabilidades compartidas, la interdependencia positiva entre los miembros del grupo;
- Estimular la regulación interna de los ritmos y estilos de aprendizaje y el desarrollo del pensamiento crítico, mediante la fusión de ideas, opiniones, teorías o conclusiones; y
- Preparar un clima propicio a las actitudes que favorezcan un buen ambiente social: respeto, gentileza, lealtad, amistad, participación y receptividad.

CONSIDERACIONES DIDÁCTICAS SOBRE LA DIMENSIÓN SABER HACER – PENSAMIENTO DE OPERACIONALIZACIÓN

Objetivo del trabajo con la dimensión saber hacer

Estimular la aplicación del conocimiento, habilidades y destrezas en una práctica proyectada reflejada y consciente, para la concreción del proceso de atención a las necesidades individuales, profesionales y societarias.

Significado de la dimensión saber hacer

Aprender a hacer es de capital importancia para el desempeño de las personas en su medio social y profesional, principalmente para el área empresarial en la que el participante aprende para transformar el conocimiento en práctica en su empresa. Se trata

de educar para el éxito, pues la acción personal se desarrolla en etapas graduales y consecutivas desde los procesos mentales hasta la elaboración más compleja de transposición y aplicación de lo aprendido por medio del pensamiento productivo.

Aprender a hacer se refiere a la aplicación del conocimiento en la realidad, por medio de capacidades, habilidades y destrezas. Es el momento de transponer el conocimiento en la vida cotidiana, aplicándolo en el autodesarrollo y evolución de su empresa. La operacionalización y el pragmatismo son la expresión de los conocimientos, contraponiendo la disociación teoría x práctica. La forma como el sujeto actúe demuestra su interacción con el ambiente que lo rodea.

El aprendizaje se manifiesta cuando la persona produce algún cambio en sus acciones, desarrolla habilidades y actitudes. La acción es consecuencia de un proceso de pensamiento que se proyecta en la realidad vivida, y la realidad no se transforma solamente con intenciones, sino, fundamentalmente, con decisiones, compromisos y acciones.

La acción puede considerarse como un acto o una serie de actos operacionales destinados a producir determinados efectos. Y el saber hacer es la habilidad de la persona de usar, en situaciones específicas, sus conocimientos, que tanto pueden ser del área operacional (técnicos), del área de la actitud (relacionados a ser/convivir) o relacionados al área cognitiva (saber conocer). Como el cerebro funciona de forma integrada, lo más común es que en la aplicación, en determinada situación, el individuo movilice los conocimientos cognitivos y de actitud, demostrando sus competencias.

Esas habilidades se desarrollan, principalmente, mediante la aplicación de reglas y procedimientos en situaciones prácticas, conectando el conocimiento a la realidad. La aplicación del conocimiento en simulaciones o situaciones reales trasciende la información recibida, ya que la persona añade su conocimiento tácito para seleccionar las estrategias más adecuadas al momento.

La práctica es la actividad central del programa Educación Emprendedora, pues se propone la aplicación de los procesos estudiados. Se presenta con base en situaciones concretas, de ejercitación y aplicación. Las situaciones prácticas deben estimular el desarrollo de competencias para situaciones que se presentan en la vida personal, profesional y social.

Principios didácticos y recomendaciones metodológicas para la actuación del educador en la aplicación de la metodología del aprender a hacer

- Incentivar la capacidad emprendedora, la organización de las rutinas diarias, la presentación de proyectos, la solución de conflictos, la solución de problemas y el uso de la información para toma de decisiones;
- Recordar que las habilidades para la aplicación del conocimiento se desarrollan con la práctica y que los participantes deben ser estimulados a desarrollarlas;
- Involucrar al participante en el proceso de aprendizaje, de forma que él aprenda a hacer, haciendo;
- Adoptar una postura asertiva, que favorezca el clima de confianza y receptividad entre los participantes;

- Hacer que el grupo sienta que sus contribuciones son importantes y apreciadas;
- Alentar a los participantes a la acción, pues el ambiente de laboratorio incentiva a las personas a asumir riesgos y a tomar decisiones;
- Favorecer la solución de problemas relacionados a la realidad del grupo y proveer espacios para discutir y compartir experiencias dentro de un modelo democrático.

En un ambiente de aprendizaje, existen diferentes formas de desarrollar competencias de aplicación como: estudio de caso, simulación de situaciones, experiencias vicariales (desarrollo de una actividad en situaciones aproximadas a lo real), juegos de representación de papeles, simulaciones en la computadora, problemas que impliquen toma de decisiones y utilización de metodologías participativas.

Las metodologías participativas están fundamentadas en la participación activa del grupo que construye su aprendizaje y desarrollo en base a una experiencia vivida y en el comprometimiento con cambios de toda clase. Se consideran metodologías participativas los juegos, las dinámicas, los ejercicios estructurados, que permiten aplicar lo aprendido y desarrollar competencias en un ambiente relajado, de libertad y de creatividad.

Aplicar las metodologías participativas a un grupo puede propiciarles una experiencia integradora de las diversas dimensiones del ser humano:

En la dimensión CONOCER

- Tornar realidad el aprendizaje significativo y el metaconocimiento sobre sus procesos, pues los estímulos son transformados en actividades conscientes;
- Experimentar hipótesis, considerando variables, prioridades, alternativas, posibilidades, causas y consecuencias;
- Perfeccionar la capacidad de procesamiento, ordenación y elaboración de la información, pues trabaja y ejercita sus circuitos mentales;
- Desarrollar las habilidades de comunicación; y
- Desarrollar la capacidad crítica al analizar y evaluar.

En la dimensión SER

- Favorecer la comprensión de la integridad del ser;
- Propiciar el sentimiento de autoestima y de realización para que se sienta un participante valioso del grupo;
- Potenciar la flexibilidad, la fluidez, la originalidad, la espontaneidad, la sensibilidad, condiciones esenciales para el pensamiento creativo; y
- Potenciar la manifestación y los posicionamientos propios.

En la dimensión CONVIVIR

- Favorecer la comunicación con el grupo y el trabajo en equipo;
- Desarrollar actitudes de respeto al posicionamiento de los demás;
- Desarrollar el sentimiento de pertenecer a un grupo; y

- Desarrollar actitudes de articulación, liderato, negociación, movilización, colaboración, convivencia, solidaridad, justicia y democracia.

En la dimensión HACER

- Facilitar el paso de la idea a la acción;
- Adquirir el hábito de prever posibles futuros;
- Aprender por medio de su propia experiencia; y
- Desarrollar la autodisciplina en la ejecución de las tareas.

CONSIDERACIONES DIDÁCTICAS COMUNES AL DESARROLLO DE LAS TRES DIMENSIONES DEL SER HUMANO

En relación a la planificación de las soluciones educativas, comprendiendo el desarrollo de competencias.

Constituyen puntos esenciales:

- Programar previamente las competencias de naturaleza cognitiva, de actitud y de aplicación;
- Determinar con claridad los procesos de interactividad y las estrategias, con el fin de tornar interesante y original el proceso educacional;
- Estimular y organizar el tiempo disponible para que los participantes lo utilicen de forma más productiva, manteniendo siempre un ritmo dinámico; y
- Promover correlación entre los nuevos conocimientos y los

conocimientos anteriores.

En relación a la realidad de los participantes

Lo que hay que considerar:

- Introducir los temas con ejemplos prácticos relacionados a la experiencia previa de los participantes (de lo concreto a lo abstracto; de lo conocido a lo desconocido; de lo sencillo a lo complejo);
- Utilizar aplicaciones concretas y prácticas (experiencias vicariales), que den significado al aprendizaje y que preparen a los participantes para experiencias reales en el mundo de los negocios.

En relación a la contextualización y significancia

Lo que hay que considerar:

- Contextualizar los temas, con el propósito de facilitar la comprensión del todo y de cómo se relacionan ellos con los otros asuntos;
- Contextualizar los temas, dándoles significado, de acuerdo con los diferentes públicos;
- Estimular la curiosidad de los participantes por el asunto y por el descubrimiento de soluciones, de principios y de conceptos;
- Problematizar, lo que consiste en despertar inquietudes, tensión interna, proponiendo situaciones problemáticas, interrogaciones o cuestiones sobre las cuales no se había pensado antes, para despertar el deseo de buscar y de conocer las respuestas. Problematizar comprende despertar la curiosidad intelectual (cognición), motivar (actitud) y buscar alternativas (aplicación).

En relación a la diversificación

Lo que hay que considerar:

- Variar la presentación de los temas y la aplicación de técnicas, utilizando juegos, dramatizaciones, experiencias vicariables etc;
- Utilizar actividades diversificadas como encuentros, investigación en bibliotecas etc. Las personas no aprenden de modo lineal.
- Estar siempre atento, también, en relación a los diferentes ambientes y a los diferentes públicos, a sus características y necesidades específicas.

En relación al ambiente de aprendizaje

- Lo que hay que considerar, en la ejecución de la solución educacional:
- Aplicar categorías de interacción verbal relacionadas a la acción indirecta del educador, como por ejemplo, aceptar la manifestación de sentimientos, utilizar las ideas de los participantes, elogiar, cuestionar, identificar y llamar a los participantes por el nombre;
- Adecuar el lenguaje, los contenidos, los ejemplos, los medios y las estrategias educacionales a las características del público, considerando el medio y la región en la que vive;
- Desarrollar habilidades docentes necesarias para transformar el modo expositivo o tradicional en alternativas que estimulen el descubrimiento de los principios esenciales en los participantes y que desarrollen las competencias necesarias;
- Proporcionar el entendimiento de los participantes sobre el

contexto en el que el tema a estudiar está injerido. Se trata de dar significado, no sólo contextualizando, sino, verificando las relaciones entre los varios fenómenos involucrados, percibiendo cómo se modifican o cómo pueden explicarse de otra manera;

- Presentar explicaciones claras y concisas para evitar interpretaciones erróneas;
- Utilizar ejemplos. Se sugiere cambiar de ejemplo cuando éste no sea suficientemente comprendido o no sea estimulante;
- Resolver dudas, presentando nuevas ideas, manteniendo el enfoque en el tema que se discute;
- Hacer preguntas abiertas y divergentes, que estimulen el pensamiento y despierten la curiosidad y la creatividad. Las convergentes son preguntas que admiten sólo una respuesta correcta. Al formular preguntas difíciles, diríjalas al grupo de manera general, para que todos tengan la oportunidad de reflexionar sobre la cuestión;
- Estimular la participación, la reflexión y la generación de ideas claras y precisas;
- Infundir confianza, demostrando creer en lo que se está haciendo, pues el entusiasmo se torna contagioso;
- Tornar el aprendizaje motivador para que el participante se sienta actor (experiencia concreta); vea y escuche (observación reflexiva), cree ideas (experiencia abstracta) y tome decisiones (experimentación activa);
- Utilizar sus propias actitudes y procedimientos como estímulo a los participantes, como:

- Movimientos – moverse entre los participantes, posicionándose ora al lado izquierdo, ora al derecho, adelante o atrás.
- Gestos – el mensaje oral es más efectivo si combinado con gestos expresivos.
- Enfoque – enfocar lo que desea destacar (verbalmente, con gestos o con gestos y palabras).
- Pausas – la pausa es un recurso muy utilizado por conferenciantes y sirve para captar la atención, demostrar el término de un segmento del asunto e inicio del otro, organizando unidades.
- Demostrar humildad y sabiduría frente a las respuestas de los participantes. El educador debe estar dispuesto a oír y a respetar puntos de vista de los participantes y a estar atento para corregir u orientar cualquier idea que parezca inconsistente o equivocada;
- Usar el humor para dar vida e interés al aprendizaje, pues cuando los participantes ríen junto con el educador, demuestran su interés. Es necesario desarrollar una actitud positiva sobre el acto de pensar; y
- Promover la interactividad: educador/grupo, educador/participante, participante/participante, participante/material de estudio, participante/ medios tecnológicos, variando los estilos de interacción.

En relación a la consolidación del aprendizaje

- Recapitular los puntos principales, al final de textos o de capítulos, relacionándolos al aprendizaje futuro. El resumen y la recapitulación deben servir como repetición, reiteración y

revisión de lo que se ha comunicado. La preparación para el aprendizaje subsecuente está asegurada por la conexión del tema presente al del futuro, por la colocación de los organizadores previos y por la creación de expectativas;

- Utilizar esquemas, resúmenes y gráficos; y
- Utilizar diferentes tipos de actividades que contribuyan para desarrollar competencias estimuladas durante el proceso de aprendizaje.

En relación a la individualización y estilos de aprendizaje

Cada persona construye y reconstruye el significado de los acontecimientos, con base en la interacción de sus representaciones previas y de su estilo propio de aprendizaje, que es la forma como recibe, procesa y usa las informaciones. El estilo incluye aspectos cognitivos y de personalidad.

Cada persona es singular y ha vivido una secuencia única de experiencias, su estructura cognitiva propia hace que su aprendizaje sea un acto personal, que sufre influencias del ambiente externo.

Muchos autores han tipificado los varios estilos de aprendizaje.

Se puede citar a Kolb (1986), que mostró que las personas difieren en su predisposición de involucrarse en determinado tipo de actividad de aprendizaje. Identificó cuatro estilos predominantes, de acuerdo con las actividades preferidas:

- Divergente – experiencias concretas, reflexión y observación;
- Convergente – conceptos abstractos y experimentación activa;
- Asimilador – reflexión y observación y abstracción y con-

ceptualización; y

- Acomodador – experimentación activa y experiencia concreta.

Richard M. Felder (2002) se basó en los tipos psicológicos de Jung para componer los estilos de aprendizaje. Jung constató la existencia de dos pares de planteamientos opuestos, relacionados a la percepción de las cosas – extraversión e introversión, sensación e intuición – y al juicio de hechos – pensamiento y sentimiento. La combinación de características de cada una de las dimensiones resulta en 16 posibilidades. Cada tipo posee una serie de características y valores que ofrecen un interesante punto de partida para el estilo de aprendizaje y autoconocimiento.

Estilos de aprendizaje, según la Concepción integrada

Estilo Lógico/Racional

Las personas que tienen más facilidad para actividades lógico/racionales presentan:

- Gusto por la lectura, por libros, por números, por teorías;
- Dominio y gusto por el desarrollo de las operaciones mentales cognitivas (analizar, comparar, argumentar, clasificar, interpretar etc);
- Interés por el origen de los hechos, de los conocimientos;
- Atención selectiva para detalles; y
- Espíritu crítico y facilidad en la comunicación.

Las personas que tienen predominio de las funciones relacionadas

al hemisferio izquierdo tienen su estilo de aprender más compatible con la forma deductiva (basada en reglas y conceptos), con esquemas, con explicaciones del paso a paso, con argumentaciones racionales, con clasificación, con explicaciones teóricas y su preferencia es por métodos algorítmicos para descubrir soluciones.

Estilo Intuitivo

Las personas que tienen más facilidad para actividades intuitivas, con predominio de las funciones mentales correspondientes al hemisferio derecho del cerebro, en su estilo de aprender, presentan predominantemente:

- Gusto por la visión del todo, global, holística y orientación espacial;
- Interés mayor por símbolos, señales, rituales, religión y misticismo;
- Sensibilidad a colores, a sonidos, al humor y a la risa;
- Poder de relajamiento, concentración;
- Habilidad para interrelaciones;
- Gusto por la expresión artística y por lo estético; y
- Tendencia para creatividad e imaginación;

Esos participantes se sienten más cómodos en aprender en ambientes lúdicos, en los que las relaciones interpersonales son valorizadas. Tienden a gustar y a aprender más fácilmente con metáforas, analogías, ilustraciones, fotos o dibujos y otros recursos simbólicos. Su estilo es más compatible con el enfoque reflexivo/creador,

presentando preferencia por mapas conceptuales, por entender la idea global (antítesis). Aprecian desafíos que los estimulen a buscar nuevas formas de realizar las actividades y demuestran preferencia por métodos heurísticos para descubrir soluciones.

Estilo Motriz/Operacional

Las personas que tienen más facilidad para actividades motrices operacionales, con predominio de las funciones de la parte común del cerebro presentan:

- Gusto para liderar, iniciar, planear, ejecutar, coordinar actividades;
- Gusto por disciplina y organización;
- Eficiencia en actividades psicomotrices;
- Gusto por actividades prácticas;
- Interés por el funcionamiento y por la utilización de máquinas y equipos; e
- Iniciativa e independencia en las acciones.

El aprendizaje de esos participantes es facilitado, predominantemente, con la utilización de actividades prácticas o con experiencias próximas a una situación concreta (enfoque inductivo, basado en ejemplos). Tienen interés por planeamientos, organización, administración; les gusta concretar ideas, llegar a resultados, tareas que exijan esfuerzo, ser precursoras; les gusta arriesgarse y terminar lo que empiezan.

Es importante saber que el estilo de aprendizaje no representa una habilidad en sí mismo, sino, el modo preferencial con el que

la persona usa sus habilidades y se interesa en aprender. Los participantes no podrán ser rotulados por su estilo predominante, el educador considerará que, en un grupo, hay personas con estilos diferentes de aprendizaje para diversificar sus estrategias educacionales. Cada persona tiene un estilo predominante, pero, es común presentar características de los otros estilos y no hay estilos mejores ni peores, sino, diferentes. En una situación de estudio, los participantes pueden recibir influencia también de las condiciones ambientales (luminosidad, temperatura, sonido); emocionales (responsabilidad, motivación); sociales (aprender solo o en grupo) y físicas (visual, auditiva, por cinestesia o mixta).

El participante puede lograr mejor nivel de desempeño cuando su estilo es consonante con la forma de estudio, pero, también, existe un efecto positivo sobre su desempeño, cuando las situaciones se aplican a estilos variados, pues las personas sienten necesidad de que sean desafiadas y de experimentar falta de confort intelectual y emocional para movilizar sus conocimientos de otras formas, fuera de las usuales.

Lo que el educador debe saber en relación a los estilos de aprendizaje:

- Interactuar con los participantes, utilizando más de un estilo. Por ejemplo, ser más práctico o más teórico, o más creativo.
- Incentivar al participante a observarse para identificar su estilo de aprender a aprender. Es importante que cada persona conozca sus propias preferencias en la construcción del conocimiento.

- Combinar diferentes dinámicas de trabajo que se relacionen a diversas preferencias de aprendizaje, pues las personas presentan estilos y formas diversas de aprendizaje y una única forma de estimular a los participantes para desarrollar las competencias no va a llegar a todos de la misma forma;
- El proceso educacional debe ser organizado con el propósito de favorecer el aprendizaje como siendo una experiencia personal;
- Adecuar el ambiente de aprendizaje a las características, intereses y necesidades del grupo, respetando y dando libertad a los estilos individuales de aprender (personalidad, formas de aprender etc.);
- Aceptar sugerencias de los participantes, para no inhibir su iniciativa ni creatividad, teniendo siempre presente que es importante que lleguen por sus propios medios a los resultados esperados;
- Presentar situaciones variadas, pues el participante debe ser desafiado y experimentar cierta falta de confort intelectual, emocional y pragmático para desarrollar su potencial; y
- Valorizar las competencias más evidentes de los participantes.

La visión educacional del SEBRAE está basada en una concepción del ser humano que lo considera como agente de su desarrollo, con autonomía intelectual para aprender a saber, aprender a crear, aprender a ser/convivir y aprender a hacer. Con esa visión educacional, el proceso de evaluación debe significar justamente la relación de interacción entre personas que perciben la realidad y pueden modificarla y reproducirla constantemente, compartiendo

cuestionamientos y reflexiones sobre la excelencia de la acción. La evaluación, en esa perspectiva, parte de dos premisas básicas: confianza en la posibilidad de que el participante desarrolle competencias, de acuerdo con sus necesidades y aspiraciones, y creencia en la validez de la participación del educador, mediante la discusión de los resultados de la evaluación.

Se concibe la evaluación, por tanto, como un elemento integrante y regulador de la práctica educativa, que consiste en recoger informaciones, sistemáticamente, compararlas a los criterios o referenciales formulados anteriormente y tomar decisiones a respecto, de manera que perfeccione el proceso educacional y proporcione oportunidades para que el participante utilice los mecanismos necesarios para desarrollar o perfeccionar las competencias deseadas y necesarias.

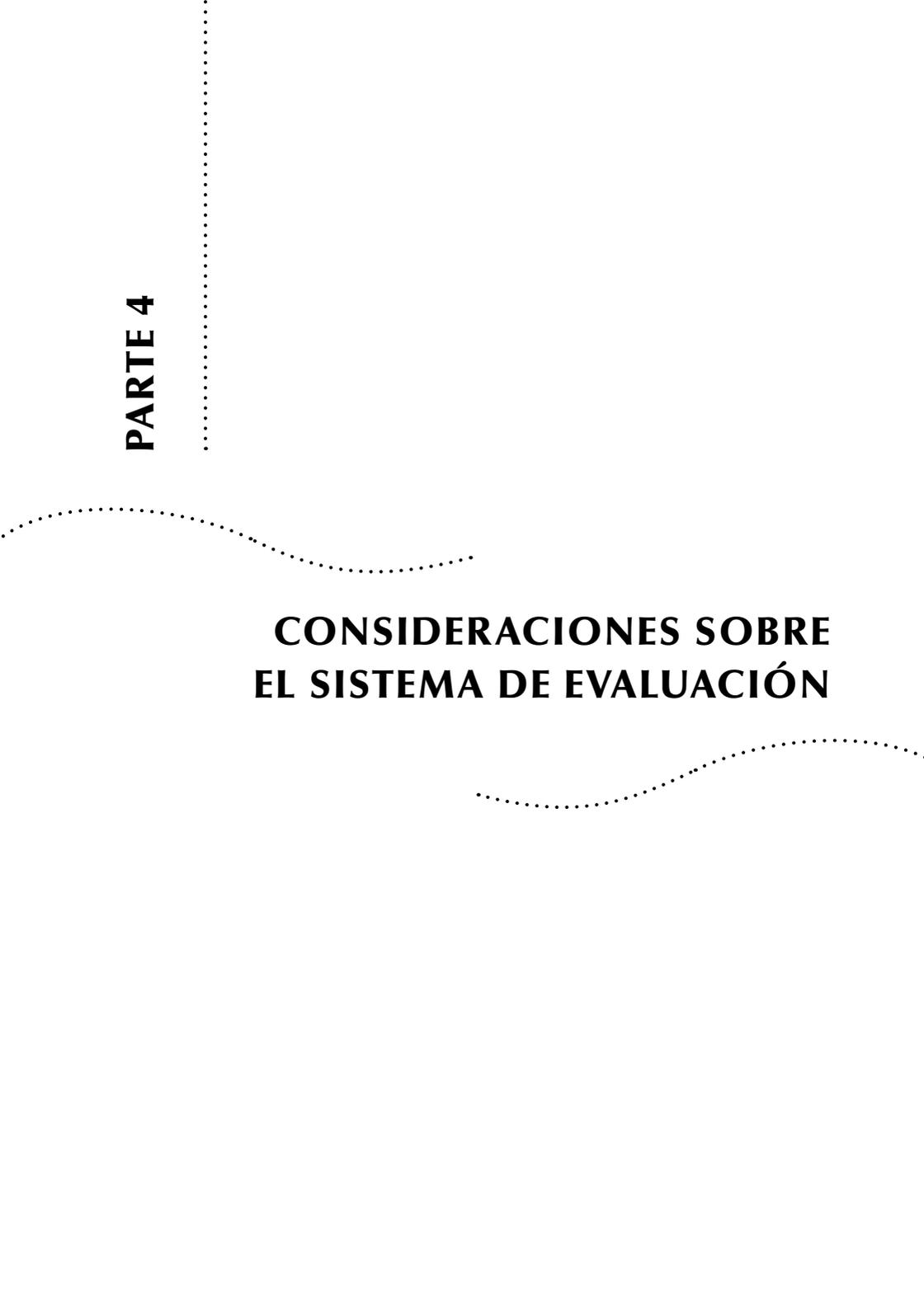
En líneas generales, se puede decir que evaluar, en el modelo SEBRAE, es identificar y diagnosticar el proceso educacional: saber cuáles son las dificultades, cuáles los avances y cuáles los aspectos que se deben perfeccionar, en relación a:

- la solución educacional;
- el impacto que la solución educacional propicia al emprendedor y a su empresa;
- el proceso de aprendizaje de los participantes.



.....

PARTE 4



**CONSIDERACIONES SOBRE
EL SISTEMA DE EVALUACIÓN**

LA EVALUACIÓN DE LA SOLUCIÓN EDUCACIONAL

La evaluación del proceso que comprende la creación, producción y aplicación de la solución educacional se hace en cuatro diferentes momentos:

La evaluación diagnóstica, que identifica al público al que se destina y sus necesidades, antes de concebir la solución educacional.

Durante el desarrollo de la solución educacional, un equipo multiprofesional analiza el programa paso a paso, verificando su adecuación al perfil del público, lo que incluye la concepción, la metodología, la selección de los medios, los procedimientos de recepción, la producción de los materiales de estudio, su design y estética.

La conclusión de la producción de la solución educacional, por medio de la validación, consiste en experimentar la metodología, los procedimientos, los medios y los materiales, con un grupo piloto de características semejantes a las del público al que se destina. Las informaciones obtenidas permiten que se hagan los ajustes necesarios.

El proceso también se evalúa, al ejecutar la solución educacional, en cualquier modalidad, presencial, semipresencial o a distancia, para verificar si se ha logrado la finalidad de la solución educacional. Se utiliza un cuestionario como instrumento para comprobar la reacción y el nivel de satisfacción de los participantes en relación al ambiente de aprendizaje, a la calidad de la interacción del educador, al design y estética de los materiales y a la validez de las competencias desarrolladas.

Por medio de esa evaluación, es posible cotejar datos e informaciones sobre lo que hay que hacer para perfeccionar el proceso y

el ambiente de aprendizaje.

LA EVALUACIÓN DE IMPACTO PARA EL EMPRENDEDOR Y SU EMPRESA

La evaluación de impacto se hace, por muestreo, con los egresos de las soluciones educacionales del SEBRAE y tiene la finalidad de verificar, de forma cuantitativa y/o cualitativa, los efectos de la Solución Educacional para el emprendedor y su empresa. Se define un periodo, después de la conclusión de la solución educacional, para entrar en contacto con empresarios y verificar si las competencias desarrolladas o potencializadas se están aplicando para mejorar los procesos de la empresa y cuáles son los resultados obtenidos.

LA EVALUACIÓN RELACIONADA AL PROCESO DE APRENDIZAJE

Se comprende la competencia como la facultad de movilizar conocimientos/ saberes, actitudes y habilidades/procedimientos para el desempeño satisfactorio en diferentes situaciones de vida: personales, profesionales o sociales. En ese sentido, el aprendizaje significa la demostración de la autonomía individual en relación al uso de los saberes institucionalmente constituidos para actuar en situaciones previstas y no previstas, con rapidez, eficiencia y efectividad, articulando conocimientos tácitos y científicos a experiencias de vida y de trabajo.

El aprendizaje, como proceso de desarrollo de competencias, comprende acciones más amplias y flexibles que el aprendizaje enfocado en objetivos. El participante debe aprender a movilizar

saberes de diferentes naturalezas y no a reproducir soluciones patrón. En consecuencia, el propósito de la evaluación consiste en permitir que participante y educador verifiquen el progreso en el desarrollo de las competencias, mediante la autoevaluación y solución de problemas en situaciones nuevas, y tomen las medidas que se hagan necesarias para lograr la excelencia.

La diferencia básica en el proceso de evaluación, en un planteamiento enfocado en el desarrollo de competencias, de la evaluación en el sistema tradicional es que en aquella hay una tolerancia mayor para expresión del estilo y del ritmo personal y temporal del participante, pues él moviliza diferentes saberes. No se impone límite a las posibilidades de soluciones procedentes del aprendizaje por el descubrimiento y hay lugar para la innovación y creatividad, con ello, el participante emprendedor adquiere más confianza en sí mismo, seguridad, capacidad para enfrentar situaciones nuevas y autonomía para conducir sus negocios.

Las principales cuestiones

Las principales cuestiones a considerar en la evaluación del aprendizaje (desarrollo de competencias) están relacionadas a:

- Las finalidades de la evaluación;
- los principios que deben considerarse para planificar una evaluación en el proceso de desarrollo de competencias;
- los indicadores del desarrollo de las competencias;
- los procedimientos y actitudes del educador; y
- los instrumentos para realizar una evaluación del proceso de aprendizaje.

Sobre las finalidades de evaluación del aprendizaje:

- Promover diagnóstico investigativo, dinámico y continuo para el perfeccionamiento del proceso educativo;
- Posibilitar un sistema de control de calidad, recogiendo datos para toma de decisión, que aseguren la eficacia del proceso;
- Contribuir para la formación continuada de los emprendedores, utilizando feedback, a fin de que desarrollen competencias básicas en los aspectos cognitivos, de procedimiento y de actitud.

Sobre los principios del proceso evaluador del aprendizaje:

- Relación con la concepción educacional de la institución, con las competencias y con la metodología utilizada en la solución educacional;
- Integración del aprendizaje del participante con la intervención del educador en una evaluación dinámica que propicie el desarrollo y perfeccionamiento de las competencias;
- Contextualización de las evaluaciones, con significado para el participante emprendedor;
- Concepción de la evaluación como movimiento y dinamización del proceso de construcción del conocimiento;
- Concepción de la evaluación como parte del proceso, dinámica, participativa, problematizadora y reflexiva, que favorezca el desarrollo de los aspectos cognitivo, de actitud y aplicativo;
- Concepción de la evaluación como procedimiento investigativo y reflexivo que sirve como punto de partida para el acompañamiento del proceso de construcción del conocimiento;

- Conocimiento preciso de la finalidad de la evaluación;
- Establecimiento de criterios relacionados a las finalidades y a las competencias;
- Favorecimiento de la negociación y de la autonomía del participante en la conducción de su aprendizaje;
- Percepción de que las actividades utilizadas para desarrollar determinada competencia pueden también favorecer el desarrollo de otras, que no estaban planeadas;
- Percepción de que las actividades que son válidas para desarrollar la competencia, también lo son para evaluarla; y
- Uso diversificado de instrumentos y de modalidades de evaluación, incluyendo la autoevaluación.

Sobre los Indicadores de desarrollo de competencias:

La evaluación del desarrollo de competencias se propone verificar la capacidad del educando en el enfrentamiento de situaciones concretas, siendo que el enfoque no es sólo en la tarea, sino en la movilización y articulación de los saberes que el participante dispone. Esos saberes se refieren al saber conocer, saber ser /convivir y saber hacer, relacionados a determinada situación, e implican desarrollo autónomo, asumir responsabilidades, demostrar una postura crítica y creativa. Así, la evaluación asume el papel de auxiliar en el propio acto de aprender.

Sobre los procedimientos del educador:

- Abrir espacio para el diálogo y la negociación, en la búsqueda

da de mejores caminos para el desarrollo de las competencias;

- Proponer evaluación mediadora, con estrategias adecuadas al perfil del grupo y de cada participante;
- Propiciar un clima agradable, con el fin de que los participantes realicen la actividad de evaluación como un instrumento, mediante el cual puedan expresarse libremente, mostrando sus ideas y demostrando sus competencias;
- Establecer criterios, es decir, determinar las condiciones en las que la competencia será evaluada;
- Comunicar, de forma clara, criterios que serán considerados en cada actividad de evaluación;
- Aceptar soluciones creativas e innovadoras del participante, valorizando sus conocimientos y sus estrategias metacognitivas;
- Verificar la utilidad, la viabilidad, la precisión y la ética en la formulación de las cuestiones de evaluación del desarrollo de las competencias;
- Observar, registrar, analizar e interpretar, dar orientaciones por medio de informaciones precisas y bien elaboradas, para que estas auxilien en el aprendizaje (expediente individual del participante);
- Explicar al participante lo que hay que hacer, revisado, estudiado, elaborado, alterado, perfeccionado o ampliado para superar dificultades en el desarrollo de las competencias;
- Dirigir, con base en los datos obtenidos, su intervención; e
- Investigar y evaluar a todo instante su trabajo, su acción educativa.

Sobre los instrumentos para realizar la evaluación mediadora del proceso de aprendizaje.

Los instrumentos se utilizan como medios para la obtención de informaciones sobre el curso del proceso de aprendizaje de los participantes. Se recomienda, entonces, la utilización de una variedad de instrumentos de evaluación adecuados a la diversidad y naturaleza del aprendizaje que se pretende promover y que permita apreciar la evolución de los participantes, evitando, sin embargo, la utilización de cuestiones en el formato de test objetivo.

Sugerencias de instrumentos:

Observación

Un instrumento que se puede utilizar es la observación **intencional y sistemática** de la acción y verbalización de los participantes. Comprende la organización de datos e informaciones sobre las actitudes de los participantes en trabajos y dinámicas de grupo. Esos datos se pueden registrar en el expediente individual del participante. El instrumento tendrá validez solamente si se toma como punto de partida para un feedback del educador, que explica al participante lo que hay que cuidar para superar las dificultades presentadas en aquella situación, y el participante, por su vez, tiene un momento para expresar su posicionamiento.

En esa misma línea, se sugiere, como actividad para el participante, la elaboración de un expediente, o registro de notas del curso, instrumentos que congregan, de forma sistemática, todas las

actividades realizadas por el participante en la búsqueda del desarrollo de la competencia mayor, que es la de conducir su empresa con eficiencia y eficacia. En el expediente el emprendedor registra las situaciones para las cuales necesita determinadas competencias, identificando las ya desarrolladas y las que desea desarrollar, en cada uno de los aspectos: de conocimiento, de actitud y de aplicación. El instrumento ayuda a organizar las ideas y a ejercer una visión crítica del propio potencial y una visión de futuro con el establecimiento de sus metas.

El análisis y utilización del expediente ofrecen oportunidades de evaluación para el educador y para el participante. El participante es el mayor responsable por ese proceso, pues debe producir las evidencias sobre sus cualificaciones y competencias. El educador tendrá una percepción de cómo cada participante, en particular, aprende y comprende las actividades que se están desarrollando. Ambos, consultando el expediente tendrán más seguridad para seleccionar, en la Base, la solución educacional más adecuada para aquel momento, dando secuencia al proceso de educación continuada.

Autoevaluación

Se comprende la autoevaluación como un momento, intencionalmente educacional y formativo, que valoriza la palabra de los participantes, reconociéndolos como expert de su propia realidad. Cuanto más el estudiante confía en sus propios procesos de evaluación, más condición tendrá de tener autonomía y control de su aprendizaje.

La autoevaluación es un proceso cualitativo que promueve cambios en la cultura de evaluación y posibilita la formación de valores esenciales para el desarrollo personal. La autoevaluación permite a los participantes una toma de consciencia sobre sus conocimientos, sus competencias y actitudes, para reflexionar y orientar sus posicionamientos, con miras a su desarrollo y a la búsqueda de la excelencia.

En la autoevaluación, se pueden utilizar diferentes instrumentos para recolección y análisis de datos e informaciones, de acuerdo con el tema y las competencias trabajadas.

Instrumentos contextualizados

Las situaciones de evaluación del aprendizaje que utilizan estudio de caso, solución de problemas, desarrollo de proyectos o realización de planeamientos, además de contextualizar las situaciones para las cuales los participantes necesitan desarrollar competencias, posibilitan la interacción de conocimientos en diversas áreas, promoviendo el establecimiento de las interrelaciones entre ellas, además de favorecer el desarrollo de habilidades y actitudes deseables para el emprendedor. En esos instrumentos, en los que es fundamental la facultad de movilizar conocimientos, actitudes y habilidades de forma integrada y de aplicarlos a nuevas situaciones, los participantes desarrollan habilidades y estrategias que les permiten construir, por si mismos, nuevos conocimientos.

Teniendo en cuenta que la evaluación del aprendizaje se utiliza en el sentido formativo de contribuir para la mejoría de los procesos educacionales, en busca de la autonomía del participante, su

práctica debe estar centrada en estrategias que permitan el análisis y perfeccionamiento constante de sus procesos y que posibiliten al emprendedor demostrar el uso inteligente del propio potencial, o sea, de sus competencias.

El proceso de evaluación, visto como subsidio para la toma de decisiones, es formativo, dinámico y abierto, incide sobre acciones y resultados realizados de forma participativa y procura constantemente mejorar la calidad y la eficacia de las acciones educacionales emprendidas, en una regulación de naturaleza sistémica.

CONSIDERACIONES FINALES

La Concepción Integrada SEBRAE, que orienta los Referenciales Educativos, se fundamenta en premisas que superan los conceptos de las concepciones de aprendizaje cognitivistas, humanistas y socio/críticas, y proponen un cuadro más amplio para la educación emprendedora, que contempla las tres dimensiones: pensar crítico, pensar creativo y la aplicación del conocimiento.

Una concepción integradora de las múltiples facetas del ser humano se concreta, periódicamente, por medio de actividades desarrolladas en las soluciones educativas, que aumentan de complejidad y se interrelacionan en los diversos momentos de aprendizaje de temas específicos. Se destaca la importancia y la valorización de los procesos educativos que estimulan el desarrollo del ser humano en todas sus dimensiones, de forma que él pueda contribuir con ideas valiosas para el mundo de los negocios y para el ambiente en el que está injerido.

El propósito de esos referenciales es el de ofrecer a los educadores del SEBRAE, una orientación que posibilite, a los emprendedores, condiciones propicias al perfeccionamiento del desempeño en sus negocios. Para ello se enfatiza la utilización consciente de procesos mentales lógico/racionales y del potencial creativo, mediante el desarrollo de competencias y del favorecimiento de un ambiente psicosocial adecuado para el surgimiento de la cooperación y cordialidad. En resumen, se pretende despertar actitudes positivas para el acto de aprender a aprender, aprender a pensar,

aprender a ser, aprender a convivir y aprender a hacer.

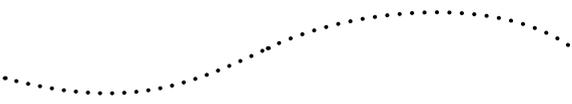
Los referenciales educacionales se presentan como la primera línea de un cuadro que podrá ser trazado por muchos. Esa forma inicial podrá determinar, en esencia, el rumbo de las actuaciones subsecuentes, en el sentido de establecer una caracterización dinámica que promoverá el resultado de la educación emprendedora realizada por el SEBRAE. Este documento representa una orientación que puede originar otros documentos orientadores, hasta que el sistema pueda alcanzar una cierta homeostasis interna.

Lo que se debe enfatizar es la necesidad de mantener la mente abierta a los cambios, descartando la creencia en la certeza y verdad absoluta que limita la percepción. Esa es la era de la incerteza, se ve que todas las teorías y percepciones son relativas, pues están vinculadas a las ideologías políticas, a la descripción del universo físico, a las religiones y a las visiones personales que pueden cambiar a la luz de nuevos descubrimientos y conocimientos de la propia evolución humana.

Se concluye, entonces, que, para la comprensión de los procesos de aprendizaje, cada educador necesita primero trabajar consigo mismo. Explotar y desarrollar continuamente el pensar crítico y el pensar creativo, estar receptivo a la intuición, a la sensibilidad perceptiva, a las emociones y significados que se atribuyen a los fenómenos internos y externos, modificando su práctica de forma consciente y creativa.



GLOSARIO



ALGORÍTMICA

Proceso lógico/racional de solución de problemas, formado por un conjunto predeterminado y bien definido de reglas y procesos destinados a la solución de un problema.

ACTITUD

Disposición interior que provoca un procedimiento/acción.

ACTIVIDADES LÓGICO/RACIONALES

Representan el proceso o código utilizado en la construcción y organización del conocimiento.

EVALUACIÓN DIAGNÓSTICA

En este documento, la evaluación diagnóstica se utiliza como pronóstico sobre el perfil de los participantes, sus necesidades, capacidades, intereses y carencias.

COGNITIVISMO

Teoría, doctrina, convicción según la cual la capacidad de conocer lo real y lo espiritual, lo real y lo imaginario, el individuo y la sociedad está abierta al hombre (individual y/o social) indefinida e ilimitadamente

CONOCIMIENTO

Organización internalizada de las informaciones por medio de estrategias cognitivas. Es un desplazamiento del saber puesto

para las estructuras representativas personales en un proceso de descodificación y codificación, que comprende un sistema lógico de pensar, pero, incluye el pensar analógico, metafórico, intuitivo y sintético, lo que posibilita la transposición de esos saberes para su vida individual y profesional. La educación trata de transformar las informaciones en conocimientos y transformar el conocimiento en sabiduría.

El conocimiento se caracteriza no solamente por la cantidad de estímulos que contienen, sino por su relación particular con la experiencia anterior de cada persona en la situación de aprendizaje en el que está involucrada.

El conocimiento se conceptúa también como el conjunto de informaciones de las cuales el sujeto se apropia, acomodándolo en su estructura cognitiva.

CONOCIMIENTO EXPLÍCITO

Conocimiento en el que los individuos tienen consciencia y pueden expresarlo, usando el lenguaje u otras formas de comunicación: visuales, sonoras etc.

CONOCIMIENTO TÁCITO

Es el conocimiento que el individuo construye por medio de la práctica y de la experiencia. El conocimiento tácito es espontáneo, intuitivo, experimental.

CONSTRUCTO CIENTÍFICO

Construcción mental, generadora de teorías que ratifican, transforman o innovan las prácticas, dando consistencia y racionalidad a las constataciones obtenidas por el tratamiento científico.

COOPERACIÓN

Significa intentar alcanzar un objetivo común, al mismo tiempo en que se coordinan las propias perspectivas con las perspectivas de los otros. Significa trabajar en colaboración y compartir ideas procurando la solución de las cuestiones individuales y/o colectivas.

EPISTEMOLOGÍA

Estudio crítico de los principios, hipótesis y resultados de las ciencias ya constituidas, con el fin de determinar los fundamentos lógicos, el valor y el alcance objetivo de ellas; teoría de la ciencia. Del griego, epistéme, “ciencia”, + logía, “estudio”. Estudio de los fundamentos filosóficos del Conocimiento.

La palabra designa investigaciones de naturaleza diversa que procuran responder a la cuestión: “¿Qué es la ciencia?”, colocando particularmente la cuestión de las relaciones entre la ciencia y las formas no científicas del saber.

ESQUEMAS COGNITIVOS

Son las estructuras mentales capaces de asimilar, reconocer, interpretar y clasificar los datos del ambiente – conocimientos adquiridos.

ESTILOS DE APRENDIZAJE

Modo prioritario – analítico y global – que tiene cada persona frente a las actividades de aprendizaje: recordar, tomar informaciones, estudiar, realizar tareas. Patrones de adaptación típicos, propios de los seres humanos, no son observados directamente, sino inferidos mediante observación. Los estilos de aprendizaje se relacionan a variaciones de las condiciones educativas en que el participante aprende mejor y a las diferencias de la estructura adaptativa del participante durante su aprendizaje.

ESTUDIO AUTÓNOMO

El estudio autónomo o autoaprendizaje se refiere a la competencia para buscar las informaciones donde quiera que ellas estén y, para ello, es necesario el dominio del acceso a los más diversos medios de comunicación y la habilidad para construir el conocimiento utilizando las operaciones mentales como interpretación, análisis, evaluación etc.

ESTRATEGIAS COGNITIVAS

Las estrategias cognitivas están orientadas hacia la realización del proceso cognitivo y vinculadas a la estructura mental.

ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE

Son secuencias de procedimientos o actividades seleccionadas con el propósito de facilitar la construcción del aprendizaje y el desarrollo de competencias por el participante.

ESTRATEGIAS METACOGNITIVAS

Las estrategias metacognitivas se pueden considerar como la toma de consciencia, por parte de quien aprende, de los propios procesos y estados cognitivos. La metacognición es la consciencia de los procesos mentales que se emplean en un proceso de aprendizaje,

FACULTAD

Palabra de origen latín: *facultas*, *facultatis*. Llegó al portugués y al español por la vía culta. El término significa facilidad, pero también significa posibilidad, poder, medio, fuerza, virtud, propiedad, talento natural, capacidad, arte.

FEEDBACK

Según Gregori (1988), feedback es un mecanismo de regulaje, ajuste, dirección de un sistema en relación a sí y a las mudanzas del medio ambiente. La traducción literal – realimentación, retroacción sólo es apropiada para la electricidad o la electrónica. El feedback puede ser de refuerzo, de corrección: voluntario o impuesto; eficaz o ineficaz; periódico o casual.

HABILIDAD

Característica personal que posibilita la acción eficiente del sujeto en situaciones personales, profesionales o sociales.

Para Lipman, algunas habilidades cognitivas o de pensamiento, como el raciocinio, la investigación, la formación de conceptos o la traducción son consideradas más complejas, pues compo-

nen grupos que incluyen varias otras habilidades y funcionan interconectadas en el proceso de pensar.

HEURÍSTICA

Método que, de forma aleatoria, conduce al descubrimiento, a la invención y a la solución de problemas. Procedimiento didáctico por el cual el participante es incentivado a descubrir por sí mismo las respuestas o a crear nuevas alternativas y posibilidades.

HOLÍSTICO

Planteamiento amplio e interconexo del universo, que considera el todo y sus interrelaciones. Ese todo se diversifica en una multiplicidad de partes que, por su vez, son todos, que tienen partes, que también son todos. La unidad fundamental está siempre presente porque cada todo – grande y pequeño, átomo, hombre o galaxia – está relacionado a todos los otros todos en una red de relaciones inifinitamente compleja. La palabra hólós viene del griego y significa entero, compuesto.

HOLONÓMICO

El paradigma holonómico se fundamenta en la presencia del todo en las partes, en la interdependencia entre las partes que forman el todo. Karl Pribran, neurólogo, postula lo siguiente: “Nuestro cerebro construye la realidad interpretando frecuencias oriundas del dominio de la realidad significativa, primariamente arquetípica, que trasciende el tiempo y el espacio. El ce-

rebro es un holograma que interpreta el universo holográfico”.

INFORMACIÓN

En el sentido literal significa “comunicar o imprimir una forma”. La información consiste en un conjunto de datos, que pueden ser la materia prima para ser integrada y dominada por el conocimiento, pero no significa comprensión ni conocimiento.

INTELIGENCIA

De acuerdo con Celso Antunes (2001),

“Inteligencia es la facultad de entender, comprender, conocer. Inteligencia es también juicio, discernimiento, capacidad de adaptarse, de convivir. Constituye potencial biopsicológico no específicamente humano, pero que en seres humanos asume dimensión inefable. Es una capacidad para resolver problemas y sirve también para crear ideas o productos considerados válidos”.

“Capacidad de adaptación del organismo a una situación nueva”. (PIAGET, 1950)

“Inteligência no es una facultad unitaria de la mente, sino que consiste en un conjunto de habilidades mentales que no sólo se manifiestan de forma independiente, sino que se originan en diferentes regiones del cerebro”. (GARDNER, 1995)

Gardner define inteligencia como un conjunto de competencias que es autónomo de las otras capacidades humanas; tiene un núcleo base de operaciones de “procesamiento de información”; tiene una historia diferenciada de desarrollo (estadios de

desarrollo por el que todas las personas pasan); tiene raíces probables en la evolución filogenética; y puede ser codificada en un sistema de símbolos.

METACONOCIMIENTO

Conocimiento sobre el proceso de raciocinio. Es la capacidad de introspección para conocer el proceso de construcción del conocimiento, es decir, saber cuales son las etapas del raciocinio empleadas para desarrollar determinada competencia o resolver un problema.

MÉTODO

La palabra método es de una gran polivalencia y se aplica a situaciones en que puede ser sustituida por modo, forma, procedimiento, táctica, sistema, proceso.

METODOLOGÍA

Metodología, en su sentido más amplio, puede ser considerada como un proceso que provee variedad de métodos, estrategias y teorías de aprendizaje. Ese concepto comprende:

Aplicación de principios retirados de teorías de aprendizaje. Actividades de aprendizaje o estrategias educativas como exposición, demostración, juegos, dramatizaciones etc.

Formas de interactividad educador/participante, participante/participante, participante /material de estudio, participante /medios tecnológicos etc.

Metodología es una forma racional, organizada y analítica de realizar una tarea. Metodología didáctica es un marco conceptual y operativo que articula una serie de procedimientos con el objetivo de construir, de manera eficiente, un modelo de aprendizaje.

MULTIMEDIA

Significado original en inglés: multimedia, medios múltiples utilizados en combinación para presentar un mensaje. Tiene también el significado de sistemas de hardware y software capaces de almacenar y presentar cualquier forma de mensaje por medio de informaciones digitalizadas.

ONTOLOGÍA

Parte de la filosofía que trata del ser en cuanto ser, es decir, del ser concebido como teniendo una naturaleza común que es inherente a todos y a cada uno de los seres:

De onto + logo.

PENSAMIENTO

Segundo David Bohm (1991) el pensamiento es una respuesta activa de la memoria, en cada fase de la vida y, por su naturaleza, se empeña, constantemente, en una especie de juego con varios elementos involucrados. Las respuestas emitidas pueden ser de orden intelectual, emocional, sensorial, muscular o físico. El pensamiento y su contenido integran una totalidad esencialmente dinámica, pues durante el proceso pueden ocurrir cam-

bios, mediante percepciones creativas o nuevas experiencias. El hecho de que todo el conocimiento sea producido, comunicado, transformado y aplicado en el pensamiento significa que ambos están en permanente proceso de construcción.

PENSAR

Para Lipman, pensar es el proceso de descubrir o hacer asociaciones y separaciones y pensar creativamente es hacer asociaciones nuevas y diferentes.

PERCEPCIÓN

Fenómeno complejo, por medio del cual el mundo exterior es aprendido e interpretado como siendo ordenado en totalidades. El conocimiento no depende completamente de las sensaciones. “La sensación sólo se presenta al espíritu de un modo altamente elaborado: bajo la forma de construcción mental. Los datos de los sentidos – las sensaciones – son sólo materiales para la construcción intelectual. La mente humana unifica esos datos, impone unidad a la multiplicidad, los integra en un todo y, dándoles significación, crea los “objetos”. En esa reducción de la multiplicidad sensible a la unidad – verdadera creación del espíritu – consiste justamente la percepción”. (MAGALHÃES-VILHENA, Pequeño Manual de Filosofía.

PRAXIS

Acto, o conjunto de actos que el ser humano realiza y que se traducen en resultados o productos, materiales o no materiales; por tanto, son orientados por finalidades y culminan con resultados. La praxis es una acción consecuente de un proceso de pensamiento y acción, que se proyecta en la realidad y la transformación de la teoría en acción.

PROCESOS MATEMAGÉNICOS

Son actividades activas de procesamiento de la información o procedimientos que contribuyen para estimular la reflexión del participante sobre el tema en estudio, como por ejemplo, problematización, esquemas, resúmenes u organizadores previos/materiales introductorios que, según Ausubel (1988), son procedimientos que sirven de subsunsores (conceptos relevantes ya existentes en la estructura cognitiva) que facilitan el aprendizaje subsecuente.

RACIOCINIO

Actividad mental en la cual, dado un conjunto de proposiciones, de estas se saca una proposición nueva, en virtud de la propia combinación y del encadenamiento de las proposiciones anteriores. Esa progresión del pensamiento es puramente formal, en el sentido de que no hace apelo a la experiencia; su validez reposa sobre su coherencia interna.

SABERES

Conjunto de conocimientos compartidos (intersubjetivos) socialmente legitimados. Los saberes son verdades sociales, relativas, intersubjetivas y transitorias.

SÍNTESIS

Proceso que comprende la integración de elementos, hasta encontrar una realidad superior. En la química significa que al unir elementos más sencillos, se encuentra un compuesto más complejo, superior. En la filosofía, la síntesis significa la integración de tendencias que pueden ser aparentemente contradictorias y se encuentra una respuesta para la cual no se había encontrado adecuada formulación. Crear una situación nueva partiendo de lo ya existente. Integrar dos o más elementos para formar un nuevo conjunto.

TÉCNICAS

Las técnicas son modos de proceder valiéndose de pasos y fases, debidamente organizados y sistematizados, para alcanzar determinados objetivos.

TRANSDISCIPLINARIDAD

Literalmente significa trascender la disciplinaridad, es el reconocimiento de la interdependencia de todos los aspectos de la realidad. Significa reunir varias áreas del conocimiento humano en torno a una axiomática común o principios comunes subyacentes

REFERENCIALES BIBLIOGRÁFICOS



ANTUNES, Celso. Trabajando Habilidades: construyendo ideas. São Paulo: Scipione, 2001.

BOOG, Gustavo. Manual de capacitación y desarrollo. São Paulo: Makron Books, 1999.

BOHM, D. El orden implícito y el orden superimplícito. In Weber, R. (org) Diálogos con científicos y sabios: la búsqueda de la unidad. São Paulo: Cultrix, 1991.

BOHM, D. e PEAT, F.D. Ciencia, Orden y Creatividad Las raíces creativas de la ciencia y la vida. 2 ed. Barcelona: Kairós, 1998.

BRASIL. Ministerio de Educación. ENEM: documento básico 2000. Brasília, 1999.

CARNOY, Martin. Mundialización y Reforma en la Educación: Lo que los planeadores deben saber, Brasília, UNESCO Brasil, IPE, 2003.

COLECCIÓN Memoria de la Pedagogía: Jean Piaget. El aprendizaje del mundo. La educación en la antigüedad. Manuel da Costa Pinto (ed.). supl. esp. Rio de Janeiro: Ediouro, 2005

DEMO, Pedro. Evaluación Cualitativa. Polémicas de nuestro tiempo. Campinas: Autores Asociados, 1995.

DEPRESBITERIS, Lea; DEFFUNE, Deisi. Competencias, Habilidades y Currículos de Educación Profesional Crónicas y Reflexiones. São Paulo: SENAC, 2000.

DRUCKER, P. F. Las Nuevas realidades: En el gobierno y en la política, en la economía y en las empresas, en la sociedad y en la visión del mundo. São Paulo: Pioneira, 1989.

FELDER, Richard (2002). Home Page. Disponible en:
<http://www2.ncsu.edu/unity/lockers/users/f/felder/public/RMF.html>

FLEURY, Afonso; FLEURY Maria Tereza Leme. Estrategias Empresariales y Formación de competencias: un rompecabezas caleidoscopio de la industria brasileña, 2. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

FREIRE, P. Educación y Mudanza. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1983.

GARDNER, Howard. La Nueva Ciencia de la Mente. São Paulo: EDUSP, 1995.

GREGORI, Waldemar de. Educación Comunitaria. Anápolis: Anapolina, 1988.

GUÉDEZ, Víctor. Educación y proyecto histórico-pedagógico. Caracas: Kapelusz, 1987.

GUILFORD, J. P. Creatividad y educación. Buenos Aires: Paidós, 1991.

HAYDT, Regina Cazaux. Evaluación del proceso enseñanza-aprendizaje. São Paulo: Ática, 1997.

HERNANDEZ, Fernando. La organización del currículo por proyectos de trabajo. Porto Alegre: Artmed, 1998.

HOFFMANN, Jussara. Evaluación Mediadora - Una Práctica en Construcción de la Preescuela a la Universidad. Porto Alegre: Mediação, 1998.

HUNT, Trinidad. Aprendiendo a aprender. Rio de Janeiro: Nueva Era, 2000.

KASTIKA, Eduardo. Desorganización creativa organización innovadora. Buenos Aires: MACCHI, 1994.

KOLB, David, RUBLIN, Irwin y MCINTYRE, James. Psicología Organizacional Un planteamiento vivencial. São Paulo: Ed Atlas, 1986.

LIPMAN, Mathew. El pensar en la educación. Petrópolis: Vozes, 1995.

LUCKESI, Cipriano Carlos. *Práctica docente y evaluación*. Rio de Janeiro: ABT, 1990.

MEC/UNESCO. *Educación un tesoro a descubrir*. Jacques Delors (coord). São Paulo: Cortez, 1997.

MÉNDEZ, Zayra Sánchez. *Aprendizaje y Cognición*. San José: C.R UNED, 1995.

MOREIRA, A. e MASINI, Elsie Salzano. *Aprendizaje significativo – La Teoría de David Ausubel*. São Paulo: Editora Moraes, 1988.

MORETTO, V.P. *Examen – un momento privilegiado de estudio, no un arreglo de cuentas*. 4.ed. Rio de Janeiro: DP&A, 2004.

MORIN, Edgar. *La cabeza bien trabajada - Repensar la reforma, reformar el pensamiento*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000.

MORIN, Edgar. *Los siete saberes necesarios a la educación del futuro*. São Paulo: Cortez, 2000.

MORIN, Edgar; CIURANA Emílio-Roger; MOTTA Raúl Domingo. *Educación en la era planetaria*. São Paulo: Cortez, 2000

NICOLESCU, Basarab e cols. *Educación y transdisciplinaridad*. Brasília: UNESCO, 2000.

PERRENOUD, Philippe. La práctica reflexiva en el oficio del profesor profesionalización y razón pedagógica. Trad. Cláudia Schilling. Porto Alegre: Artmed, 2002.

PERRENOUD, Philippe. 10 Nuevas competencias para enseñar. Trad. Patrícia Chittoni Ramos. Porto Alegre: Artes Médicas, 2000.

POZO, Juan Ignacio. La solución de problemas. Porto Alegre: Artmed, 1998.

PRADO, David. Orientación creativa del yo. Santiago: Universidad Santiago de Compostela, 1986.

RAMOS, Marise. La pedagogía de las competencias: ¿autonomía o adaptación? São Paulo: Cortez, 2001.

RABELO, Edmar Henrique. Evaluación: nuevos tiempos, nuevas prácticas. Petrópolis: Vozes, 1998.

ROGERS, Carl. Libertad de aprender en nuestra década. Trad. José Octavio de Aguiar Abreu. Porto Alegre: Artes Médicas, 1985.

SÁNCHEZ, Margarita A. de. Desarrollo de habilidades del pensamiento. México: ITESM, 1991.

SEBRAE. Estatuto social y actos legales. Brasília: SEBRAE, 2005.

SILVA, Sônia Ignácio. Valores en Educación. Petrópolis: Vozes, 1995.

SIMIONATO, Margareth F. Desmistificando Competencias, paper,
out/2003).www.centrorefeducacional.com.br/desencomp.htm

TANGUY, Lucie; ROPÉ, Françoise. Saberes y competencias: el uso de tales nociones en la escuela y en la empresa. São Paulo: Papirus, 1997.

UNESCO. Tendencias de la educación superior para el siglo XXI. Conferencia Mundial sobre Enseñanza Superior (Paris,1998).
Brasília: UNESCO/CRUB, 1999.

WEIL, Pierre; D'AMBRÓSIO, Ubiratan; CREMA, Roberto. Rumbo a la nueva transdisciplinaridad sistemas abiertos de conocimiento. São Paulo: Summus, 1993.

WERTHEIN, Jorge; CUNHA, Celso. Fundamentos para una nueva educación. Brasília: UNESCO, 2000.

WICKERT, Maria Lucia Scarpini. Activadores de los procesos de la inteligencia en programas de especialización de profesionales. Tesis del Master Internacional de Creatividad Aplicada Total. MICAT - Universidad Santiago de Compostela, 2000.



Dirección del arte

Tetê Sá

Producción Ejecutiva

Ana Beatriz Occhioni