

009. EL APOORTE DEL METODO EXPERIENCIAL DE ROGER GREENWAY AL TALLER FORMADOR DE FORMADORES. (PROYECTOS COMUNITARIOS DE LA UNIVERSIDAD ECOTEC. 2017)

Autores:

Mgs. César Castañeda Paredes.

Gerencia de Proyectos Educativos y Sociales. Docente de la Facultad de Marketing y Comunicación de la Universidad ECOTEC. Facilitador Experiencial de Adventure Learning Santiago Chile. Ex Director Provincial de Educación de la Provincia de los Ríos, Director Ejecutivo, capacitador profesional del Grupo Communicare Consultores S.A. ccastaneda@eotec.edu.ec

Mgs. Patricia Muñoz Verdezoto

Doctor en Ciencias de la Educación, especialización psicopedagogía y técnicas de la enseñanza Magister en Diseño Curricular (Ecuador). Docente de Facultad de Comunicación y Marketing en la Universidad Tecnológica ECOTEC, Guayaquil. pmunoz@ecotec.edu.ec

RESUMEN

“El principio de pertinencia consiste en que la educación superior responda a las expectativas y necesidades de la sociedad, a la planificación nacional, y al régimen de desarrollo, a la prospectiva de desarrollo científico, humanístico y tecnológico mundial, y a la diversidad cultural” Art. # 107 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

La Universidad Ecotec a través de la Unidad de Vinculación comparte este principio al formar profesionales humanistas e innovadores, con responsabilidad social, con investigación y actividades de desarrollo acorde a las necesidades de las comunidades favorecidas.

Para cumplir con sus objetivos, la Unidad de Vinculación en Ecotec coordina cursos, talleres, seminarios entre otras actividades que permitan la democratización del conocimiento y el desarrollo de la innovación social.

El objetivo de este artículo es resaltar el aporte del modelo de facilitación de Roger Greenaway basado en la Indagación Apreciativa y Aprendizaje Experiencial al taller “Formador de Formadores” dirigido a los estudiantes que tienen que diseñar e impartir trainings en sus proyectos.

En resumen, se trata de una reflexión sobre algunas interrogantes en torno al desarrollo de las experiencias de aprendizaje, como por ej.: ¿Cómo desarrollar habilidades de facilitación en el marco del desarrollo experiencial de los participantes? ¿Cómo planificar adecuadamente las actividades (Leading, briefing, debriefing)? ¿Cómo lograr la transferencia de aprendizajes? etc. las cuales fueron consideradas en su momento

Palabras Claves

Ley Orgánica, Vinculación Colectiva, coexistencia solidaria, Indagación Apreciativa, Aprendizaje Experiencial, Leading, briefing, debriefing.

SUMMARY

"The principle of relevance is that higher education responds to the expectations and needs of society, to national planning, and to the development regime, to the prospective of scientific, humanistic and technological development worldwide, and to cultural diversity" Art # 107 of the Organic Law of Higher Education.

The Ecotec University through the Linking Unit shares this principle in forming humanistic and innovative professionals, with social responsibility, with research and development activities according to the needs of the favored communities.

To fulfill its objectives, the Linkage Unit in Ecotec coordinates courses, seminars, workshops and other academic activities that allow the democratization of knowledge and the development of social innovation.

The objective of this article is to highlight the contribution of Roger Greenaway's facilitation model based on Appreciative Inquiry and Experiential Learning to the "Trainer of Trainers" workshop aimed at students who have to design and train their projects.

In summary, it is a reflection on some questions about the development of learning experiences, such as: How to develop facilitation skills within the framework of the participants' experiential development? How to properly plan activities (Leading, briefing, debriefing)? How to achieve the transfer of learning? etc. which were considered at the time

Keywords

Organic Law, Collective Bonding, solidarity coexistence, Appreciative Inquiry, Experiential Learning, Leading, briefing, debriefing.

INTRODUCCIÓN

"La enseñanza, en mi opinión, es una función muy sobrevalorada ... Veo la facilitación del aprendizaje como el objetivo de la educación" (Rogers, 1969).

La metodología del Aprendizaje Experiencial permite, a través de desafíos concretos, que la experiencia en simulación, sea reflexionada a través de la metáfora conectándola con la realidad de cada persona o grupo. (iturralde, 2018)

Cabe resaltar lo determinante que resulta la preparación, el diseño, motivación al logro planteada por el facilitador.

A comienzos del siglo veinte la educación comenzó a ser reformada y entre los nuevos filósofos se encuentra a John Dewey el padre de la educación experiencial moderna, el cual encontramos algunos aspectos interesantes sobre las bases del aprendizaje experiencial:

- ✓ Los individuos necesitan ser involucrados en lo que están aprendiendo.
- ✓ El aprendizaje a través de experiencias dentro y fuera del aula, y no solamente a través de "maestros", es vital.
- ✓ El aprendizaje debe ser relevante para los involucrados.
- ✓ Quienes aprenden deben actuar y vivir para el presente, así como para el futuro.
- ✓ El aprendizaje debe facilitar a quienes aprenden, su preparación para vivir en un mundo cambiante y en evolución (Dewey, 2010)

Podemos precisar en aquel tiempo que el aprendizaje experiencial como "el proceso mediante el cual se adquieren nuevas habilidades, conocimientos, conductas y eventualmente incluso valores, como consecuencia del estudio, de la indicación y de la experiencia". Estos cambios pueden ser estables o no y se producen como efecto de estímulos y respuestas. (Jose, 2012)

A través del desarrollo del Taller Formador de formadores pudimos valorar la aplicación del método experiencial en el diseño y la planificación de las actividades (Leading, briefing, debriefing), en la transferencia de aprendizajes, en la aplicación de técnicas integradoras etc. lo que determina en gran parte los buenos resultados alcanzados.

El objetivo de este artículo es resaltar la importancia del método experiencial en el aprendizaje significativo de cada uno de los participantes para ganar experiencia y generar impacto en actividades de trainers.

DESARROLLO

1. El Aprendizaje experiencial

El aprendizaje es un proceso creativo. Es un arte, es revisar constantemente la experiencia, a través de modelos claramente establecidos, pero las mejores revisiones

con frecuencia se derivan de las ideas creativas sobre lo que funcionará mejor. Considera parte de su visión y compromiso los siguientes aspectos.

- ✓ Busca y cree en la capacidad de cambio de las personas.
- ✓ Reconoce la vida organizacional como un artefacto poderoso de la vida moderna.
- ✓ Propone la co-participación como mecanismo de construcción.
- ✓ Le importa la comunidad y el medio ambiente, cree que la organización debe ser un agente activo y responsable en la construcción de un modelo sustentable de desarrollo.
- ✓ El Outdoor y la naturaleza le inspira profundamente y lo concibe como un poderoso vehículo para el desarrollo y aprendizaje.
- ✓ Sostiene que para aprender “hay que estirarse”; “reflexionar respecto de nuestras prácticas y escenarios” y “soñar algo mejor”.

Por otro lado, señala que el aprendizaje al aire libre nos permite abrir nuevos horizontes. Aquí las personas se visten, sienten, piensan y se comportan de manera diferente. Salir al aire libre también puede ser un viaje de descubrimientos en el que la gente descubre cosas sobre sí mismos, sobre los demás y sobre el mundo natural.

Por supuesto, es posible aventurarse en el exterior y descubrir muy poco. Por tal motivo, es sumamente importante que las personas estén predispuestas a tener contacto con el mundo natural, a interactuar con los demás para así generar experiencias a través de la reflexión. Con estas tres influencias (el yo, los demás, el entorno) agregamos facilitación especializada y obtendremos verdaderas experiencias de aprendizaje.

Los facilitadores necesitan conocer primero qué es lo que desean facilitar. ¿Una reunión? ¿Una actividad? ¿Desarrollo grupal? ¿Desarrollo personal? ¿Aprendizaje auto-dirigido? ¿Un clima de aprendizaje? ¿Un resultado de aprendizaje? ¿Habilidades de aprendizaje? ¿Autoestima? ¿Apoyo? ¿Una actitud aventurera? ¿Una expedición autosuficiente? ¿Un compromiso con la sostenibilidad? Etc.

Una vez que sepan qué es lo que desean facilitar, deben considerar los atributos personales de los participantes, sus expectativas, sus experiencias, la dinámica de grupo, la naturaleza de las actividades y la influencia del entorno natural.

En los entornos de educación al aire libre existen tantas influencias potencialmente facilitadoras que tiene sentido asegurar que sean identificadas, apreciadas y comprometidas. El valor de hacerlo, y de hacerlo de una manera facilitadora, también está bien respaldado por estudios de investigación revisados en '¿Por qué aventurarse?' (Barret y Greenaway, 1995).

Existe una enorme variedad de estilos de facilitación en la educación al aire libre. Esta diversidad puede ser confusa. A pesar de mucha superposición en la práctica, comúnmente se entiende que la facilitación es menos directiva que la enseñanza.

Una distinción útil de 'regla general' entre facilitación y enseñanza es que, en la facilitación, el objetivo suele ser que la gente aprenda algo que nadie sabe al principio, mientras que en la enseñanza el objetivo suele ser que la gente aprenda lo que el profesor ya sabe.

2. La Indagación apreciativa

La "facilitación" se describe a menudo como el arte de hacer las cosas fáciles para los demás, pero si se facilita las cosas se corre el riesgo de volver a la tradición de alimentar con cuchara en la que los alumnos digieren pasivamente lo que el educador quiere. En esencia, la facilitación es una función habilitadora en la que el enfoque se centra generalmente en lo que el alumno está haciendo y experimentando, más que en lo que el educador está haciendo.

La Indagación Apreciativa es el arte de realizar y formular preguntas como el eje central de su dinámica en una búsqueda co-evolucionaria que rescata y reconoce lo mejor de la gente en sus organizaciones y del mundo relevante que nos rodea.

Siempre existe una posibilidad de innovar, descubrir y abrir nuevos escenarios para el desarrollo, soñar y diseñar.

La indagación apreciativa enfatiza lo que funciona bien y presta atención al éxito y al logro. En su forma más simple, implica atrapar a los estudiantes en sus mejores momentos y proporcionar comentarios positivos sobre lo que hicieron o dijeron.

3. Modelo de las 4-D

Nos enmarca en un como genérico para trabajar con Indagación Apreciativa:

- ✓ Discovery: ¿Qué es lo que dá vida? / ¿Qué es lo mejor? (APRECIAR)
- ✓ Dream: Nos pregunta, ¿Y esto? / ¿Cómo podría ser? / ¿Qué es lo que el mundo está llamando? (VISUALIZAR).
- ✓ Design: Nos pregunta, ¿Cómo debería ser el ideal? (CONSTRUIR)
- ✓ Destiny: Nos pregunta, ¿Cómo empoderizar el aprendizaje y el ajuste en el proceso? (SOSTENER)

4. Development Training

El Dr. Greenaway plantea que es “una forma de aprendizaje experiencial, la cual es intensificada por el uso de actividades desafiantes, que son típicas en su práctica, pero no necesariamente aquellas de aventura outdoor”.

Según Roger Greenaway el clima de aprendizaje debe:

- ✓ Inspirar y desarrollar optimismo y confianza.
- ✓ Mostrar interés por las personas e individuos.
- ✓ Proveer contraste y desarrollar conexiones.
- ✓ Estimula la toma de riesgos psicológicos y aventura.
- ✓ Mostrar continua preocupación por la revisión y su relevancia.
- ✓ Comunicación abierta.

5. Outdoor Management Development:

Traducido como el manejo del desarrollo de habilidades y competencias ligadas al mundo del management en un escenario al aire libre, mediante el aprendizaje experiencial. El aprendizaje es generado **POR QUIEN APRENDE**. Este aprendizaje es **SIGNIFICATIVO**

5.1 Principios del OMD.

- ✓ Las actividades se realizan en un escenario real.
- ✓ Los desafíos que se postulan son eminentemente reales.
- ✓ Las personas se involucran integral (cuerpo, mente, emoción).
- ✓ La utilización de las metáforas es un factor que incluye positivamente en el nivel de realismo de la actividad.

Cabe destacar como desventaja el hecho de que los participantes disfruten demasiado de la actividad y dejen de lado el foco de aprendizaje.

6. Funciones del facilitador

A veces, el facilitador puede simplemente estar permitiendo que un grupo logre una tarea en el tiempo disponible; sin embargo, cuando el objetivo de la actividad es generar experiencias de las cuales la gente aprenderá, el facilitador puede querer intervenir durante la actividad para influir en lo que se experimenta. Para cumplir con lo anterior debe:

- ✓ Dominar la materia que dirige. Debe ser capaz de escoger selectivamente el contenido correcto de la materia al formular la pregunta.
- ✓ Conocer a sus colaboradores a fin de formular la pregunta en forma tal que éstos puedan y se atrevan a responderla.
- ✓ Seleccionar la fraseología que se adapte a las necesidades e intereses de los colaboradores.
- ✓ Formular la pregunta en el momento preciso. La oportunidad es a menudo tan importante como la misma pregunta

El facilitador revisa la agenda del día, el encuadre de tiempos, los objetivos de aprendizaje, los ejes de desarrollo que se abordarán en el día, los circuitos de trabajo y tipos de desafíos. Además, se preocupa por los procedimientos de seguridad esperados por cada participante y por retener los hechos y obtener información acerca de lo que al grupo le preocupa, pide sugerencias, ideas y opiniones.

7. La técnica de las preguntas.

Se tiene un abanico de preguntas y se escoge la que tenga más relación con lo que sucedió en la experiencia. Se debe tener preguntas abiertas y otras más específicas. Tienen un ordenamiento secuencial, de las preguntas más fáciles a las más difíciles.

7.1 Las preguntas objetivas del modelo ORID. - El objetivo de estas preguntas es hacer emerger información relevante de la experiencia. Se espera que los participantes aprendan que entre ellos hay una variedad de percepciones frente a un mismo hecho. Las preguntas relacionan pensamientos, imágenes sentidos. Se relaciona con el ¿QUÉ?

Ejemplos

- ¿Qué imágenes o escenas tu recuerdas?
- ¿Qué ideas te llaman la atención y por qué?

7.2 Las preguntas reflexivas. - están asociadas al dominio afectivo, al dolor y a como nuestras emociones nos repercuten en acciones.

Ejemplos

- ¿Cómo esto te afecta a ti?
- ¿Cómo crees que reaccionó el grupo?
- ¿Te sentiste molesto por algo que pasó en la actividad?
- Si las personas tienen dificultades para reconocer sus sentimientos se le puede sugerir ideas para que ellos se identifiquen.

7.3 Las preguntas interpretativas. - Los participantes con estas preguntas son invitados a explorar y a considerar el valor, significado o importancia de la experiencia para sí mismos. Esto ayuda a que las personas se animen a hablar más de lo que le pasó a nivel personal.

Ejemplos

- ¿De qué te diste cuenta?,
- ¿Qué es lo más significativo que rescatas de esta experiencia?
- ¿Qué concluyes de la actividad?,
- ¿Qué aprendiste?,
- ¿Cómo se relaciona esto con otras teorías o modelos?

7.4 Las preguntas decisivas. - Las personas con estas preguntas identifican focos de mejora y se ponen metas y plazos para generar acciones que les permita seguir desarrollándose.

Ejemplos

- ¿Qué harás de manera distinta de ahora en adelante?
- ¿Esta experiencia ha servido para que cambies tu forma de pensar, de alguna manera?,
- ¿En dónde podrías aplicar esto que ya sabes?

8. Estructura del Programa

A. LEADING. - Dentro de un programa, existen distintos momentos en los cuales los facilitadores lideran las siguientes acciones:

- **Recepcionar:** al momento de la llegada de los participantes, los facilitadores los reciben y orientan respecto de: lugar de trabajo, vestuario, pertenencias, mínimo impacto, baños, café.
- **Enmarcar setting:** los facilitadores explican el circuito en donde se emplazan las actividades, los tiempos que se han destinado para ellas, aclara aspectos relacionados al lunch, debriefings, traslados.
- **Postura de equipo técnico:** muestra como equiparse, orienta y chequea que las personas están correctamente equipadas.
- **Guía en pruebas técnicas:** Enseña, motiva, chequea zona de confort.
- **Entrega instrucciones de seguridad:** traslados, zonas de seguridad, uso de casco.

Un aspecto que también deben tener en cuenta los facilitadores es el que refiere a la tolerancia de los participantes a estar en estos espacios. Hay que recordar que las personas no están acostumbradas a pasar largos periodos de tiempo con personas con las que se está sólo unas horas al día y mucho menos lo están en lugares lejos de su contexto.

La manera en que las personas se desenvuelven normalmente en el trabajo puede ser contraria a la manera de trabajo cooperativo que se espera en estos programas, en donde compartir la información es vital para que las personas se puedan ayudar.

En el aire libre, las personas tienen un modo de comportarse en donde ellos "no saben que no saben". Las actividades los ayudan a darse cuenta de los paradigmas o los modelos que operan en sus maneras de enfrentarse a las tareas que no les son útiles para llevarlas a cabo y que deben desaprender.

B. BRIEFING

Este concepto corresponde al set de informaciones que se les da a los participantes respecto a los objetivos del programa, los tipos de actividades que se realizarán, el cronograma y algunas indicaciones respecto al uso de celulares, a la basura y a los cigarrillos.

También dentro del briefing, se comunican las expectativas que surgen respecto al programa, tanto de los participantes como de los facilitadores.

Luego se retroalimenta a las personas respecto a las actividades realizadas y se explican las que van a venir.

Finalmente, se expresan todas las apreciaciones respecto al proceso de aprendizaje de los participantes y se cierra recapitulando lo más significativo de la experiencia vivida durante la jornada.

C. DEBRIEFING Y TRANSFERENCIA DE LOS APRENDIZAJES

Uno de los roles principales del facilitador en la educación al aire libre es facilitar la reflexión sobre la experiencia. Este proceso se conoce como "revisión" o "debriefing" o "procesamiento". Gran parte del asesoramiento en esta área se centra en el arte de cuestionar.

El concepto de debriefing viene de la milicia y de los servicios de emergencia., los cuales por rutina tienen un briefing al comienzo de las actividades y un debriefing después de ellas.

Durante una actividad, los facilitadores observan los comportamientos de cada una de las personas, ya que ellas no podrán al mismo tiempo de ejercer roles observar cómo los ejercen. Para eso el facilitador ayuda a mostrarles a las personas cómo se desarrollaron durante la actividad.

Durante el debriefing, el facilitador tratará de mostrar la mayor cantidad de perspectivas respecto a un mismo evento. No existe sólo una realidad. Es un modelo secuencial, se necesita primero dar base a ¿QUÉ?... antes del ¿Y QUE?... y luego pasar al ¿AHORA QUE?... Esto significa que hay ciertas preguntas que deben ir en progreso en la medida que vayan siendo cubiertas.

Después de una experiencia, cuando tú preguntas ¿QUE?... Estás solicitando que las personas te respondan por los hallazgos, por los hechos.

Cuando tú preguntas por el ¿Y QUÉ?... Entonces estás solicitando que los participantes asocien sentimientos y emociones.

Cuando tú preguntas por el ¿AHORA QUÉ?... Estás solicitando que las personas asocien lo que está por venir.

Todo esto está también asociado transversalmente a los niveles de comunicación, y el modelo de Greenaway.

Entre los aspectos a evaluar en el debriefing tenemos ¿Generó un clima positivo?, ¿Generó conversaciones apreciativas?, ¿Aplicó técnicas?, ¿Utilizó preguntas?

Los educadores al aire libre tienen menos control sobre las muchas variables que influyen en lo que se experimenta, pero siempre hay muchas formas en que la "facilitación de la actividad" puede mejorar la calidad de la experiencia.

9. Facilitación grupal

La "Facilitación grupal" puede aplicarse a cualquier situación de grupo, desde la realización de reuniones efectivas (y manteniéndose en la agenda) hasta la capacitación grupal de sensibilidad (donde no hay agenda).

Nos guste o no, la dinámica de grupo en la educación al aire libre puede tener un mayor impacto que 'el aire libre'. Si el desarrollo de habilidades grupales no es una prioridad, aún puede ser necesario usar habilidades de facilitación grupal para redirigir la atención hacia 'el aire libre'.

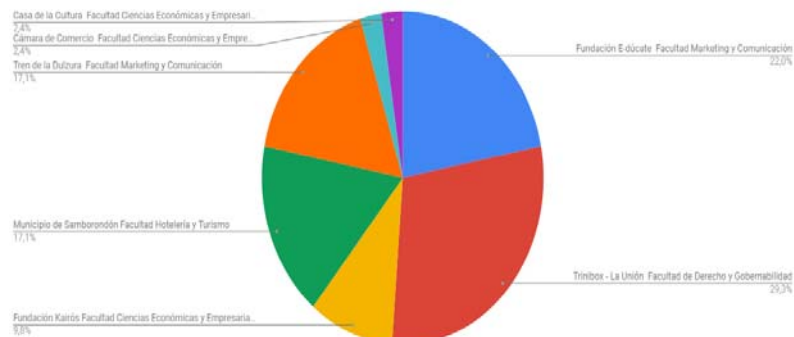
Si el objetivo principal es el desarrollo social o la formación de equipos, la facilitación grupal es claramente una obligación.

9.1 Beneficios de la Interacción entre los participantes.

- Promueve condiciones para que los participantes aprendan cada vez más autónomamente con la orientación del instructor dentro del aula.
- Favorece la construcción del conocimiento.
- Las posibilidades del aprendizaje aumentan al aumentar la frecuencia y la intensidad de las interacciones entre los participantes
- Se logra una mejor comprensión cuando los participantes intercambian información por la influencia de los pares (personas de su mismo grupo social).
- Se aprovecha el ambiente de comodidad emocional por la estructura natural de los pequeños grupos.
- Se delega en los participantes una mayor responsabilidad de su aprendizaje.

10. METODOLOGÍA

Con el fin de conocer la opinión de los participantes en cuanto el aprendizaje significativo que dejó el taller, se realizó una encuesta a los estudiantes que participan en los diversos proyectos comunitarios:

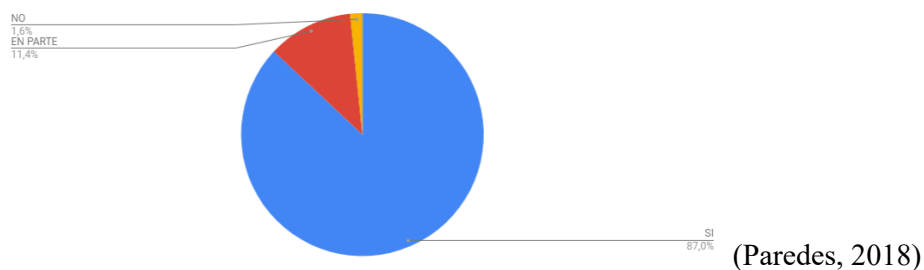


(Paredes, 2018)

El 29,3% pertenecen al proyecto “La Unión” de la facultad de derecho, el 22% al proyecto “Educate” de la facultad de Marketing y Comunicación, el 17,12% al proyecto “Municipio de Samborondon” de la facultad de Hotelería y Turismo, el 17,1% pertenecen al proyecto “Tren de la Dulzura” de la facultad de Marketing Comunicación, el 9,82% pertenecieron al proyecto “Kairos” de la facultad de Ciencias Económicas, el 2,4% integraron el proyecto Casa de la cultura y el 2,4 % pertenecen a la Cámara de comercio .

RESULTADOS DE LA ENCUESTA.

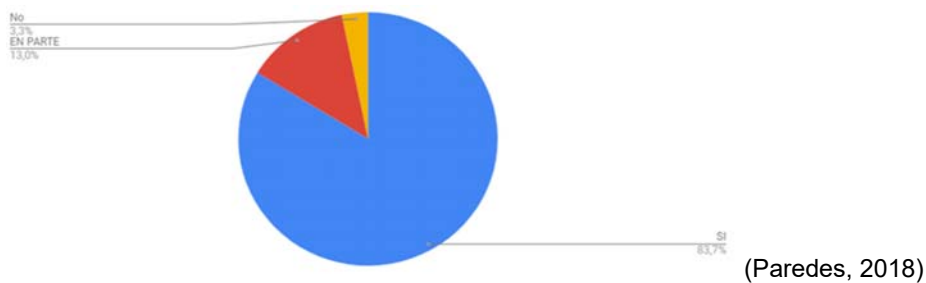
1 ¿Recibió un buen nivel de información sobre el propósito, el diseño, las actividades y la estructura que plantea el método de facilitación experiencial?



Fuente: Levantamiento de información por encuesta

El 87% respondió que sí, el 11,4% en parte y el 1,6 respondió que no. ¿La mayoría manifestó que el taller ayudó mucho a fortalecer la comunicación en el equipo de trabajo de cara a las próximas actividades de los proyectos de vinculación?

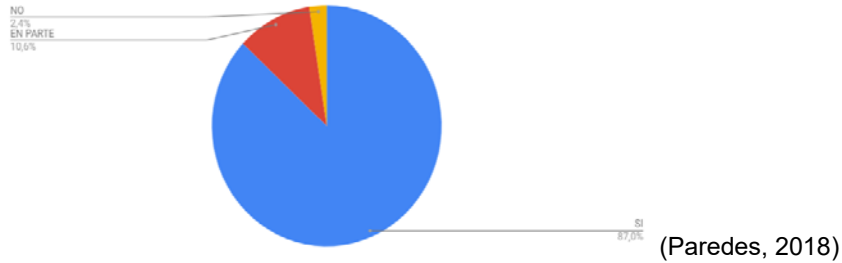
2. ¿Lograron en general, los miembros de su equipo respetar y alinearse a los propósitos del proyecto?



Fuente: Levantamiento de información por encuesta

El 83,7% respondió que sí, el 13% en parte y el 3,3% respondió que no. Según los comentarios hubo mucha sinergia entre ellos existiendo una buena relación con los líderes del proyecto quienes les transmitieron seguridad y confianza al momento de alinearse a los objetivos.

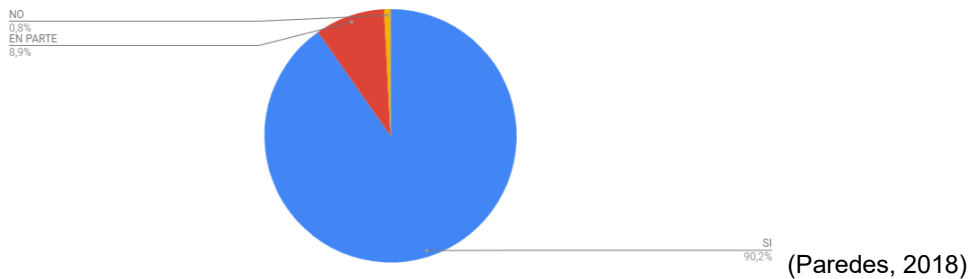
3. Se seleccionaron bien las actividades de inicio (leading), desarrollo (briefing) y cierre (debriefing) al momento de realizar las prácticas.



Fuente: Levantamiento de información por encuesta

El 87% respondió que sí, el 10,6% en parte y el 2,4% respondió que no. Según dijo la mayoría se pudo contar con los recursos y el tiempo necesario para para la ejecución de las actividades con mucho dinamismo.

4. ¿El modelo de facilitación experiencial le motiva a aportar lo mejor de sí mismo, a poner todo su empeño para sacar el proyecto adelante?



Fuente: Levantamiento de información por encuesta

El 90,2% respondió que sí, el 8,9% en parte y el 1% respondió que no. Al respecto, los participantes manifestaron que el taller contribuyó a su formación personal y profesional. Hay que trabajar por lograr la unidad en diversidad.

CONCLUSIONES

1. El Método de Roger Grenenway fortalece el desarrollo de habilidades comunicativas en los participantes (escucha activa, retroalimentación, persuasión) lo cual permite tener motivado al equipo en el logro de sus objetivos.
2. Los participantes al final del taller se sienten más comprometidos con el proyecto mostrando mayor grado de interés y participación en las tareas de equipo.
3. Los participantes se sienten más solidarias entre ellas y se preocuparon por el bienestar de los miembros de la comunidad, aún a costa de su propia incomodidad ante los desafíos que se les presentan.
4. El método de Roger Grenemway fomenta el cooperativismo, la participación y planificación de las estrategias entre los miembros del equipo.

RECOMENDACIONES

1. Monitorear el diseño, y la ejecución del proyecto de vinculación en torno a las actividades planificadas en el taller.
2. Retroalimentar el trabajo colectivo de los estudiantes en el campo de acción, donde se realizan los proyectos comunitarios.
3. Mantener el modelo de Greenamway como factor indispensable para el logro de los resultados alcanzados.

BIBLIOGRAFÍA

ASOCIACIÓN INTERNACIONAL . (s.f.). *FILOSOFÍA DE LA EDUCACIÓN EXPERIENCIAL*. Obtenido de <https://www.aprendizaje-experiencial.org/filosofa>

Dewey, J. (29 de octubre de 2010). <https://www.aprendizajeexperiencial.com/29/10/2010>). Obtenido de <https://psicoaprendizajeexperiencial.blogspot.com/>.

iturralde, e. (2018). *Aprendizaje experiencial*. Obtenido de <http://www.aprendizajeexperiencial.com/>

Jose, P. (8 de junio de 2012). josepardotecnicasdeindizacionyresumen.blogspot.com. Obtenido de Técnicas de Indización y Resumen en Documentación Científica: josepardotecnicasdeindizacionyresumen.blogspot.com

Paredes, M. C. (2018). *TABLA ESTADISTICA*. Samborondon .