



UNIVERSIDAD CATÓLICA
SILVA HENRÍQUEZ

FACULTAD DE EDUCACIÓN
ESCUELA DE EDUCACIÓN EN HUMANIDADES Y CIENCIAS

PRINCIPIOS QUE SUSTENTAN LA SITUACIÓN DE APRENDIZAJE
ANDRAGÓGICO, EXPRESADOS EN LA PRÁCTICA DE ENSEÑANZA
DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DEL CENTRO
DE FORMACIÓN TÉCNICA ESPERANZA JOVEN EN EL MÓDULO
TRABAJO EN EQUIPO Y LIDERAZGO

SEMINARIO DE GRADO PARA OPTAR AL GRADO DE LICENCIADO EN
EDUCACIÓN Y EL TÍTULO DE PROFESORA DE EDUCACIÓN TÉCNICA Y
FORMACIÓN PROFESIONAL

AUTORÍA:

CAROLINA ANDREA NEMPU CISTERNA

PROFESOR GUÍA: RODRIGO MUNDACA GÓMEZ

SANTIAGO DE CHILE, 2013

*“A mi esposo Juan Carlos, quien me ha acompañado incondicionalmente,
me ha entregado su amor y comprensión, quien se esfuerza en el día a
día por hacerme feliz y es la fuerza que necesito para continuar, por estar
a mi lado en cada proyecto educativo en que me embarco y en todo
aquello que me he propuesto en la vida”*

“AGRADECIMIENTOS”

Agradezco a Dios, por su amor, porque siempre ha estado a mi lado, me ha guiado, me da salud, fortalece mi fe y simplemente porque está presente en nuestras vidas protegiéndonos, por bendecir nuestro hogar, nuestros corazones y nuestros espíritus, por enviar a nuestras vidas a Francisco Forgione; a Él por la maravillosa intercesión entre Dios y nuestras familias.

Agradezco a Juan Carlos, mi esposo, por su amor, su comprensión, por ser mi más grande consejero y amigo, por los traspasos que vivió sólo por acompañarme y darme ánimo, por tenerme presente en sus oraciones y por estar a mi lado.

Agradezco profundamente a mis padre y mi hermana, a mi nueva familia de la cual soy parte desde que estoy con mi esposo, por hacerme sentir parte de ellos y por sentir pertenencia y necesidad de cada uno de ellos.

Agradezco a mis profesores, por sus consejos, apoyo, su valoración y por ser muy buenos en sus labores docentes, por creer en mí y por las grandes oportunidades que me han brindado durante mi estadía en la Universidad Católica Cardenal Silva Henríquez.

Agradezco a mis amigos que me apoyaron y animaron a continuar, por estar presentes en vida. A Pammela, mi gran amiga, te adoro querida; a Susana por su apoyo y ayuda, por sus lindas palabras y por su amistad; A Florentino por nuestra linda amistad.

Agradezco al Centro de Formación Técnica Esperanza Joven, a sus profesores que me acogieron al igual que a los estudiantes que permitieron mi investigación y a todos aquellos que directamente o indirectamente me ayudaron, apoyaron, por sus opiniones y consejos, por sus tiempos y permisos.

A todos mil gracias, y siempre estarán presentes en mis recuerdos.

TABLA DE CONTENIDO

Resumen	- 6 -
Summary	- 7 -
Introducción	- 8 -
CAPÍTULO I: CUADRO PROBLEMÁTICO	- 12 -
Presentación del capítulo.....	- 13 -
El Problema y su Contextualización	- 13 -
1.1.1 Antecedentes generales de la Educación Técnica Superior	- 13 -
1.1.2 Educación Técnico Profesional.....	- 15 -
Índices	- 17 -
1.1.3 Estadísticas y base de datos de los centro de formación técnica..	- 17 -
1.1.4 Composición del cuerpo docente de los Centros de Formación Técnica - 20 -	
Planteamiento del problema.....	- 20 -
1.1.5 Foco de Investigación	- 24 -
1.1.6 Contextualización del curso; los participantes	- 25 -
1.1.7 Datos generales	- 26 -
Condiciones económicas y laborales	- 28 -
Perfil del docente.....	- 29 -
Perfil del estudiante.....	- 30 -
Delimitación del Problema en la Investigación	- 30 -
Planteamiento del Problema y Objetivos en la Investigación	- 32 -
1.1.8 Pregunta de Investigación:	- 32 -
1.1.9 Objetivo General	- 32 -
1.1.10 Objetivos Específicos:	- 32 -
Relevancia del Estudio.....	- 33 -
Resumen del capítulo	- 35 -
CAPÍTULO II: CUADRO TEÓRICO	- 36 -
Presentación del capítulo.....	- 37 -
1. El problema	- 37 -
Conceptos Generales.....	- 40 -
1.1.1 Sobre educación y la educación de adultos.....	- 40 -
1.1.2 Pedagogía y Andragogía	- 43 -
1.1.3 Horizontalidad y Participación.....	- 45 -
La enseñanza y el aprendizaje.....	- 48 -
1.1.4 Una mirada por la historia de las teorías del aprendizaje.....	- 50 -
1.1.5 Formación por competencia.....	- 52 -
Ambiente de aula.....	- 53 -
Interacción entre actores, lo que sucede en el aula	- 54 -
Autoestima: motivación y obstáculo	- 56 -
Responsabilidad, cooperación y empatía docente.....	- 58 -

Rol activo de los estudiantes	59 -
Rol del docente.....	59 -
Didáctica	60 -
1.1.6 Los tres momentos de la clase.....	62 -
1.1.7 Momento de inicio de la clase.....	63 -
1.1.8 Momento de desarrollo de la clase.....	64 -
1.1.9 Momento de cierre de la clase.....	65 -
Resumen del capítulo	66 -
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	67 -
Presentación del capítulo.....	68 -
1. Enfoque de Investigación.....	68 -
Estrategia de Investigación	69 -
Metodología de la investigación	70 -
1.1.1 Cronograma de actividades	71 -
Metodología de recolección de información.....	72 -
1.1.2 Instrumentos de recolección de datos	72 -
1.1.3 Utilización de los instrumentos.....	73 -
1.1.4 De los instrumentos de recolección de datos en el aula	74 -
Metodología de Análisis y Tratamiento de la Información en la Investigación ...	76 -
1.1.5 Procedimiento para la producción de resultados.....	77 -
Primer Nivel de Análisis	77 -
Segundo Nivel de Análisis	78 -
Tercer Nivel de Análisis.....	78 -
Cuarto Nivel de Análisis	78 -
Resultados	80 -
Esquema N°2: Proceso para la clasificación de los datos	86 -
Resumen del capítulo	87 -
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS - 88	
-	
Presentación del capítulo.....	89 -
1. Análisis de la interpretación de los Dominios (Tercera Triangulación) -	89 -
Análisis de los dominios: Descripciones, análisis, autores e interpretaciones.-	91
-	
1.1.1 Dominio I: <i>La clase y el ambiente del aula</i>	91 -
1.1.2 Dominio II: Horizontalidad.....	99 -
4.1.1 Dominio III: Deseos por mejorar y aprender	107 -
4.1.2 Dominio IV: Acción Didáctica	110 -
CAPÍTULO V: PROPUESTA ANDRAGÓGICA	133 -
Presentación del capítulo.....	134 -
1.1 Propuesta andragógica.....	134 -

Material del Centro de Formación Técnica Esperanza Joven:.....	138 -
Planificación de la primera clase introductora	150 -
Propuesta tipo de cuestionario para conocer los estilos de aprendizaje de los participantes	153 -
Extraído de “Manual de Estilo de Aprendizaje”, diseñado por la Dirección de Coordinación Académica de la Dirección General del Bachillerato, en diciembre del 2004. (DGB 2004, p. 91-98)	153 -
CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES FINALE	160 -
1. Conclusiones finales de la investigación	161 -
2. El proceso educativo a lo largo de la vida; Facilitadores y Participantes-	165 -
-	
3. Interrogantes o líneas de acción a seguir	167 -
4. Reflexiones finales	168 -
Bibliografía	170 -
Anexos	172 -
Anexo 1: Pauta de observaciones de campo	173 -
Anexo 2: Narrativas de las 3 clases en pauta de Transcripciones. (Clasificación del discurso y las acciones)	175 -
Anexo 3: Presentacion del material original del Centro de Formación Técnica Esperanza Joven	186 -
Anexo 4: Cuadernillo encuesta inicial	199 -
Anexo 5: Resultados de cuestionario inicial (planilla resumen y gráficos) .-	204 -
Anexo 6: Gráficos: Resultados del cuestionario	207 -

Resumen

La presente tesis se realizó con la finalidad de profundizar en la educación de adultos de nivel superior, la que tiene directa relación con la Educación Técnica Profesional y los paradigmas que la sustentan.

Para investigar sobre educación de adultos, el trabajo se fundamenta a partir del marco teórico, analizando e interpretando el discurso y las acciones, tanto del docente como de los estudiantes en una situación de aprendizaje andragógico. Finalmente a modo de sugerencias, se presenta una propuesta desde la pedagógicas hacia la andragogía

Los paradigmas educacionales de hoy, tienen como propósito desarrollar en los estudiantes capacidades apropiadas, para que en un futuro próximo se conviertan en técnicos y profesionales competentes y seres sociabilizados. Para ello, se requiere que las prácticas docentes se fundamenten en la generación de planificaciones y recursos en donde la experiencia de los estudiantes sea considerada para construir desde este escenario las nuevas habilidades, conocimientos y actitudes necesarias para un buen desempeño laboral, familiar y social.

Summary

This thesis was performed in order to deepen the adult education level, which is directly related to the Technical Education and paradigms that underpin it.

For investigating about adult education, the work is based from the theoretical framework, analyzing and interpreting the speech and actions, both the teacher and students in a learning situation andragogic. Finally as suggestions, there is a proposal from the pedagogical to andragogy.

Today educational paradigms, are intended to develop appropriate skills in students, so that in the near future become competent professionals and technicians and socialized beings. For this, it requires that teaching practices are based on the generation of schedules and resources where students experience is considered to build from this scenario the new skills, knowledge and attitudes necessary for good work performance, family and society.

Introducción

La realización de la tesis que tiene en sus manos en estos momentos, ha sido un gran desafío durante este período investigativo y las razones que encaminaron y dieron forma a esta investigación, responde a la preocupación de buscar, encontrar e implementar, en un futuro cercano, buenas prácticas docentes que consideren al estudiantado desde sus propias experiencias hasta sus necesidades del porque ha decidido estudiar y para qué, a donde quiere llegar y cuanto puede dar.

Como estudiante de Pedagogía en Educación Técnica y Formación Profesional y ya poseedora de un título técnico, es la razón por la cual se origina la interrogante y el interés sobre la andragogía, que es la educación de adultos, ya que al ser una estudiante adulto, vale preguntarse si las metodologías que utilizan los docentes están acorde con el nivel de desarrollo de quienes cursan carreras de nivel superior, cuál podría ser mi aporte a través de esta investigación y, como la vivencia de esta puede marcar un estilo de enseñanza para quienes conozcan el concepto de andragogía y todo lo que ello significa y aporta.

Se ha puesto sobre la mesa la discusión de la calidad de la educación y la calidad de egresado técnicos y profesionales que salen al mundo laboral de hoy, un mundo exigente, sometido a cambios constantes, a la vanguardia y con una serie de exigencias propias de nuestra era, como son el uso de las tecnologías, el desarrollo continuo del conocimiento y la forma de socializar y el efecto de las relaciones humanas en el mundo laboral, familiar y social.

De la misma forma, este trabajo propone la discusión de analizar las acciones que se desarrollan en el aula, entre docente y estudiantes, y la forma en que se exterioriza por medio de la práctica docente, lo que se espera desarrollen los estudiantes como personas y futuros trabajadores, como también las proyecciones de ellos en un contexto laboral con las exigencia del hoy.

El proyecto investigativo, fue realizado en el Centro de Formación Técnica Esperanza Joven, en el módulo de Trabajo en Equipo y Liderazgo del curso del segundo nivel de la carrera de Administración de Empresas, mención Gestión de Negocios. En donde se realizaron observaciones participativas, grabaciones y anotaciones de campo, con la finalidad de extraer el máximo de información para posteriormente analizar e interpretar.

De lo anterior, el trabajo se conforma entonces, de una Introducción seguido del Cuadro Problemático que describe el contexto educación de nivel superior actual y su trayectoria en los últimos 40 años, razones que dieron origen al existente sistema educativo.

Se ha desarrollado un cuadro teórico que tiene como principal función sustentar el camino a seguir del trabajo investigativo, ya que sobre la base de éste, se presentan las teorías que permiten respaldar la tesis. Por medio de este capítulo se pretende conformar una base para el análisis y la explicación de aquellas teorías, enfoques y antecedentes en general que se consideran válidos para un correcto encuadre del estudio.

Reúne los resultados de las observaciones el Cuadro Metodológico, el que tiene como tarea presentar el enfoque y la estrategia de investigación, la metodología y el cronograma para la planificación de las actividades a realizar en el campo de estudio. Se describe la metodología de recolección de información a través de los instrumentos y la utilización de estos, sus orígenes y validaciones de expertos en la materia. Finalmente se describe la metodología de análisis y tratamiento de la información, relatando los niveles de análisis, los cuales permitirán la triangulación de las categorías, dimensiones y dominios.

Una vez obtenidos los resultados se trabaja en el análisis e interpretaciones de estos. La ordenación de este capítulo para su análisis tiene su base sobre la agrupación de las categorías las que dan origen a las dimensiones y conforman los dominios que son finalmente analizados e interpretados sobre la base de los distintos autores expuestos y lo observado durante el proceso investigativo.

Como toda investigación que tiene un propósito al finalizar sus análisis e interpretaciones, ésta entrega una propuesta andragógica, la cual es trabajada desde los instrumentos ya existentes, que son las planificaciones del módulo de trabajo en equipo y liderazgo, en donde se plantea el cambio de las preguntas que ayudarán a orientar la labor docente con un enfoque centrado en el estudiante, sus experiencias e intereses, como también las proyecciones que el facilitador y participantes tiene sobre sus brechas, es decir, donde están y donde quieren llegar. Se modifican algunos criterios de evaluación y las actividades a desarrollar.

Posteriormente se realiza un capítulo con las conclusiones generales.

Se detalla la bibliografía como antecedentes de fuentes que sustentan el trabajo investigativo y para una mayor comprensión del proceso investigativo, se anexa documentación de las transcripciones de las clases, el cuestionario, los instrumentos de registros narrativos, los resultados y gráficos, planificaciones del módulo entre otros documentos.

Es así como se da forma a la tesis, un trabajo investigativo, realizado a conciencia, con cariño y responsabilidad social, en espera que sea un aporte tanto para quienes lo lean, lo analicen, lo discutan y apliquen el pensamiento de la andragogía en sus prácticas docentes, en donde la pedagogía es un gran pilar que lo sustenta y potencia.

1

CAPÍTULO I: CUADRO PROBLEMÁTICO

Presentación del capítulo

Este capítulo presenta el contexto de las distintas realidades de los actores que protagonizan la investigación, el contexto general de la educación superior en Chile y los participantes del módulo a investigar.

Se presenta un mirada rápida por la historia reciente del actual sistema educativo y enfocada a los Centros de Formación Técnica (CFT), también se efectúa una descripción general de los estudiantes, para obtener un perfil del grupo curso, datos que se extraen por medio de un cuestionario aplicado al grupo curso.

En el mismo capítulo, una vez contextualizado e hilada la información, se llegará a la problemática detectada, que da origen al estudio. Se presenta, entonces, la pregunta, los objetivos y las relevancias del mismo.

El Problema y su Contextualización

1.1.1 Antecedentes generales de la Educación Técnica Superior

La educación superior conformada por Universidades Estatales y Privadas, Institutos Profesionales (I.P.) y Centros de Formación Técnica (C.F.T.), tuvo su génesis en la década de los ochenta. Período de la historia de Chile que fue presidido por la dictadura militar desde el año

1973 hasta 1990, y que trajo consigo reestructuraciones en el sistema educativo a nivel nacional.

Las ocho universidades existentes de la época, contaban con sus respectivas sedes distribuidas por el territorio nacional, las cuales son divididas, experimentando así un cambio que llega a la formación de 25 instituciones universitarias independientes una de otras y separadas estratégicamente a lo largo del país. De esta forma se da origen a instituciones descentralizadas y regionalizadas, ya no son sedes, sino que universidades e institutos autónomos.

El D. F. L. N° 24, 1981, MINISTERIO DE EDUCACIÓN, publicado en el Diario Oficial N° 30.934, de 16 de abril de 1981 (Biblioteca Nacional, 1981), fija las normas sobre los Centros de Formación Técnica. La creación de estas instituciones no universitarias, amplían la oferta de carreras de nivel superior y permiten la formación para el trabajo desde la perspectiva de la educación formal y continua, aumentando el volumen de matrícula en la educación terciaria producto de la demanda que comienza a crecer año tras año.

En este nuevo contexto, las instituciones universitarias y los institutos profesionales, recibieron supervisión externa por parte de entidades ligadas al Ministerio de Educación, con la finalidad de poder otorgar títulos y grados académicos, como también aprobar los planes y programas de estudio a impartir. Bajo este alero se dio origen al Consejo Constitucional de Enseñanza. *“Para los centros de formación técnica, es el ministerio de educación quienes en una primera etapa, deciden sobre la aprobación o rechazo del proyecto institucional de la nueva institución de educación*

superior, evaluación que, en caso de ser positiva, permite obtener el reconocimiento oficial e iniciar actividades. Tras un período de verificación del desarrollo del proyecto, que dura entre 6 y 11 años, el Consejo determina si la institución obtiene su autonomía o se cierra". (Comisión Nacional de Educación s.f.)

Posteriormente, la Ley 20.129, publicada el 17 de noviembre de 2006, instaura un sistema nacional de aseguramiento de la calidad de la educación superior y se crea la Comisión Nacional de Acreditación (CNA). Este organismo tiene como principal función verificar y promover la calidad en la educación superior y de todas las instituciones que la conforman sin distinción, entre ellas, universidades, institutos profesionales y centros de formación técnica autónomos y de las carreras y programas de estudios que son ofrecidas en cada una de ellas.

Legalmente, el Consejo Nacional de Educación, se rige bajo la ley 20.370, promulgada el 12 de septiembre de 2009, denominada como la Ley General de Educación. El actual consejo es el sucesor legal del Consejo Superior de Educación, el cual continúa con las funciones de licenciamiento y apelaciones de decisiones de acreditación.

1.1.2 Educación Técnico Profesional

La educación media en Chile es obligatoria, manteniendo un modelo estándar que se extiende por cuatro años. Para el ámbito técnico

profesional, la formación se desarrolla en dos períodos; el primer ciclo de la educación secundaria, corresponde al primer y segundo año de formación común, al igual que las otras dos modalidades de enseñanza media, humanista-científica (HC), la cual está destinada a la formación general; el segundo ciclo, en donde se cursa el tercer y cuarto año de enseñanza media técnico profesional, la mayor cantidad de tiempo está destinada a la formación según las especialidades escogidas por los estudiantes o sus padres y apoderados. Es relevante mencionar que, la formación técnica profesional se extiende sobre 46 especialidades vinculadas a los 14 sectores económicos del país, definidos en acuerdos entre gobierno, el mundo empresarial e instituciones del ámbito educativo.

Una vez finalizada la enseñanza media técnico profesional, el egresado además de recibir su licenciatura de educación secundaria, la cual le permite continuar estudios en otros niveles, puede recibir, previa práctica profesional aprobada, el título técnico de nivel medio de la especialidad cursada.

El común denominador de las instituciones, para el acceso a la educación de nivel superior y requisito básico, es estar en posesión de la licencia de educación media, independiente de la modalidad que haya permitido concluir sus estudios, más otros requisitos dependiendo de la carrera y el tipo de instituciones escogido para continuar con estudios terciarios.

La formación técnica, constituye una base relevante para apoyar la competitividad del país y la movilidad social, quienes deciden continuar estudios superiores contribuyen un aporte en esta temática. Como así

para algunos estudiantes corresponde a una opción vocacional, para otros son las herramientas que les permitirán desarrollarse al mejorar sus trabajos y/o remuneración, en comparación con quienes no continúan estudios una vez egresados de la enseñanza media.

Una parte de la demanda de quienes deciden estudiar en centros de formación técnica, proviene de egresados de liceos de enseñanza media técnicos profesionales, indistintamente de la especialidad escogida en el nivel descrito, como también de jóvenes trabajadores con algo de experiencia laboral y quienes además se financian sus estudios.

En el sistema de educación superior chileno hay 61 centros de formación técnica (CFT), sin considerar aquellos que están en proceso de cierre, que congregan a casi 140.000 alumnos. De ello, 11 están acreditados, los que presentan el 70% de la matrícula de CFT. La mayoría de sus programas duran entre 4 y 6 semestres o 2 a 3 años. (MINEDUC, 2012)

Índices

1.1.3 **Estadísticas y base de datos de los centro de formación técnica**

La información que a continuación se presentará, ha sido extraída de sitio oficial del Consejo Nacional de Educación (CNDE), y expone antecedentes de la educación superior de los centros de formación técnica chilena y las instituciones que la componen y que el Consejo Nacional de Educación recolecta anualmente, a través de las instituciones,

que son las encargadas de compartir la información obtenida por medio de las matrículas.

La mayor parte de la información solicitada a las instituciones tiene como fecha de corte el 30 de abril de cada año (particularmente los antecedentes referidos a matrícula y procesos de admisión en general).

Según datos otorgados por la Comisión Nacional de Educación (CNED), como se aprecia en el cuadro N°1, desde el año 2005 a la actualidad, los centros de formación técnica, no sólo han visto aumentada su matrícula en un 115%, sino que además ha ido aumentando el número de carreras técnicas disponibles desde el año 2005 en un 6%.

Si bien, la matrícula tuvo una caída en el último período (2011-2012), esto podría ser tema de discusión dependiendo de la tendencia que se vean reflejadas en las futuras admisiones, las que podrían estar emigrando hacia carreras profesionales, tanto en universidades como institutos profesionales. No obstante, la cantidad de carreras técnicas ha seguido en aumento.

Cuadro N°1: Evolución de los Centros de Formación Técnica

Evolución de los Centros de Formación Técnica										
Evolución		Período							Variación	
Años	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2005-2012	2011-2012
Matrícula	61.296	62.589	78.447	84.116	98.715	115.826	131.776	131.682	115%	0%
Número de carreras técnicas	1.152	1.287	1.444	1.493	1.614	1.678	1.801	1.915	66%	6%

Fuente: Comisión Nacional de Educación CNED

La modalidad de continuar estudios superiores en horario vespertino, es para muchos estudiantes la alternativa más accesible, ya que durante el día, un alto porcentaje de ellos debe trabajar y con el ingreso percibido por sus actividades laborales, financiar sus carreras y gastos asociados.

Cuadro N°2: Matrícula total por horarios en los Centros de Formación

Técnica

Matrícula total por horarios en los Centros de Formación Técnica

	Matricula Total	%
Diurno	77.118	59%
Vespertino	53.616	41%
Otros	948	0,7%
Total	131.682	100%

Fuente: Comisión Nacional de Educación CNED

Es por ello, que los estudiantes que se insertan en actividades educativas de nivel superior en jornada vespertina, son poseedores de un cúmulo de experiencias previas y un gran volumen de calidad distinta de experiencias que son apreciadas en una situación de aprendizaje andragógico o aprendizaje de los adultos. En continuidad con las experiencias previas de los estudiantes, también encontramos las experiencias previas de los docentes, tales como; formación académica, trayectoria laboral, motivaciones y vocaciones, como también la satisfacción profesional y laboral.

1.1.4 Composición del cuerpo docente de los Centros de Formación Técnica

La composición docente en los CFT actualmente está compuesta por profesionales y licenciados que sobrepasan el 80% y un parte de técnicos de nivel superior que representan el 10%. Sin embargo, no existen datos reales de cuántos de estos técnicos o profesionales que ejercen la educación y que son los formadores de futuros técnicos, cuentan con las herramientas pertinentes para ejercer la docencia desde la práctica pedagógica, o mejor enfocada al nivel de enseñanza superior, la cual se desarrolla en un acto andragógico.

Cuadro N°3: Composición del cuerpo docente de C.F.T.

Tipo de Docentes	Completa	Media	Hora	Total	Porcentaje
Profesionales y/o licenciados	344	346	3.153	3.843	88%
Técnicos de Nivel Superior	54	55	337	446	10%
Otros	4	13	79	96	2%
Total Docentes	402	414	3.569	4.385	100%

Fuente: Comisión Nacional de Educación CNED

Planteamiento del problema

Sin duda en Chile, el acceso a la educación superior ha ido en aumento, como también la creación de instituciones y carreras, con la finalidad de cubrir una demanda creciente. Sin embargo, cubrir la demanda de la educación terciaria está lejos de ser la solución para generar una fuerza

laboral competente, ya que las nuevas eras de la información y el conocimiento requieren mucho más que una amplia cobertura, requieren de técnicos y profesionales capacitados para desempeñarse en el mundo laboral actual como también para la formación de las nuevas generaciones, situación que además está en constantes cambios y grandes adaptaciones.

Datos entregados por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OECD), el año 2009, publicó en su informe titulado; La Educación Superior en Chile que,

“...El sistema de educación superior chileno y los métodos de docencia continúan siendo tradicionales (enfocados en el profesor y la transmisión de los contenidos) y que hay poca capacidad de innovación para mejorar el proceso de aprendizaje”. Además, se argumentó que “...esta forma de experiencia universitaria implicaría que los graduados de universidades chilenas no estarían recibiendo una educación adecuada para enfrentar el mundo complejo e incierto en el que participarán como profesionales, pues el tipo de experiencias de aprendizaje a las que han sido expuestos no es apropiado para generar las habilidades que necesitarán, como por ejemplo: capacidad crítica y reflexiva, de indagación y resolución de problemas y habilidades de colaboración y liderazgo, entre otros (Barnett, 2000, p.57)”.

Sobre estos antecedentes, se puede deducir que, existen profesionales graduados del sistema educativo del nivel superior, que no están siendo bien formados para el mundo laboral. Entonces, si un porcentaje de estos mismos profesionales, además de trabajar en las áreas respectivas de sus profesiones, ejercen la docencia en centros de formación técnica, institutos, universidades, liceos de enseñanza media técnico profesional u organismos de capacitaciones o similares, puede que también estén reproduciendo este factor mencionado en el párrafo precedente.

Sumado a los resultados entregados, la formación universitaria continúa siendo tradicional, es decir, centrada en el docente y no el estudiante. Por tanto, se deduce de este informe que los principios de la andragogía, basado en las experiencias de los participantes y las metodologías educativas centradas en sus experiencias previas, no están siendo incorporados ni desarrollados.

Considerando los datos aportados anteriormente y teniendo presente los actuales paradigmas productivos y educativos, se espera que estudiantes y docentes, modifiquen sus roles. En donde ambos son seres activos, participativos, colaborativos y a la vez aprendices.

Desde el rol del estudiante, se espera que este sea responsable de su propio aprendizaje y adquisición de conocimiento por medio de la investigación, el análisis y el debate constructivo. Se espera que sea actor principal de su entorno y sepa como intervenirlo o modificarlo, siempre sobre la base de la reflexión, el pensamiento crítico y la autonomía. Sin relegar el trabajo en equipo, las actitudes de colaboración y habilidades blandas.

Desde el rol del docente, este debe planificar y diseñar estrategias de aprendizajes, que consideren las experiencias previas de los educando e intereses, ritmos de aprendizajes, materiales y recursos como también los espacios. Debe ser un facilitador, guía y motivador, el perfecto conductor de los aprendizajes del educando. Desde las responsabilidades y obligaciones, el manejo de la disciplina debe ser acabado y actualizado.

Todo lo mencionado anteriormente, sin duda, requiere de docentes con conocimientos y preparación pedagógica, desde las estrategias y técnicas de enseñanza que son utilizadas por los facilitadores en el proceso de formación de los participantes, por tanto, la enseñanza técnico profesional de nivel superior, deben ser construidas sobre los principios que postula el modelo andragógico. Conocer si el facilitador aplica o desarrolla los principios andragógicos, nos permitirá establecer parámetros, sobre los cuales trabajar, para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje en la formación de adultos.

El perfil del facilitador o docente, desde su formación profesional, su experiencia laboral y académica, como el perfil del educando y su contexto social, cultural, económico, psicológico y biológico, representan en su conjunto, un escenario específico, el cual se vive en el Centro de Formación Técnica de la Esperanza Joven, el cual se encuentra ubicado en la Comuna de Santiago, en calle Moneda 1811.

Ambos, facilitador y participantes, cursan la carrera de Administración de Empresas, mención Gestión de Negocios, correspondiente al segundo nivel del semestre en curso. Los principales actores del estudio a desarrollar, pertenecen al módulo impartido de Trabajo en Equipo y Liderazgo.

1.1.5 Foco de Investigación

El Centro de Formación Técnica Esperanza Joven¹, es el lugar donde se desarrollará la investigación en andragogía, en este apartado se describirá tanto la institución como el curso y sus estudiantes a modo general.

El CFTEJ nace como iniciativa educacional de la Vicaría de la Esperanza Joven del Arzobispado de Santiago, colocándose al servicio de las personas y aportar en la construcción de una sociedad más equitativa.

“Misión del CFTEJ: Promover el mejoramiento de la calidad de vida de los jóvenes chilenos formando técnicos de nivel superior, talentosos, comprometidos y preparados para adaptarse a un mundo cambiante, creativos, críticos y con un sólido sentido de la ética, capacitados para colaborar con el desarrollo de la organización donde se inserten, impartiendo carreras técnicas de nivel superior diseñadas en base al enfoque de competencias laborales, extensión y capacitación”. (CFTEJ, 2005)

“Visión del CFTEJ: Ser una institución educacional de excelencia académica, fuertemente vinculada con el mundo empresarial, autosustentable, que entregue oportunidades a los jóvenes de Chile con énfasis en aquellos que provienen de los sectores más desposeídos del país”. (CFTEJ, 2005)

El CFT Esperanza Joven, posee un sello institucional, que está dado por la utilización de Metodologías basadas en Formación por Competencias Laborales, esta alineación entre docentes especializados y comprometidos con la formación, constituyen un proyecto educacional integral, en donde la educación técnica como formación está estrechamente vinculada con las necesidades de los sectores productivos y con currículos relacionados a los diferentes niveles de la Formación Profesional.

¹ “El CFTEJ cuenta con el reconocimiento oficial del: Ministerio de Educación Decreto Exento nº 444 – 2005, el Servicio Nacional De Capacitación y Empleo, SENCE y se encuentra Certificado por Bureau Veritas, bajo la Norma Chilena de Calidad NCh 2728:2003”.

El CFTEJ, da gran importancia a la formación continua como proceso de desarrollo profesional y humano, además de ser una herramienta que permite la movilidad social y mejorar la calidad de vida de los estudiantes y la de sus comunidades.

Para realizar las grabaciones y observaciones de las clases a analizar, se asistirá previo acuerdo con el Sr. Fernando Salvo, Director Académico y Roberto Yáñez, Periodista, capacitador y docente del módulo en conjunto con los integrantes del curso.

La investigación se desarrolla dentro de un módulo de la carrera de Administración de Empresas, mención Gestión y Negocios en el módulo o actividad curricular de Trabajo en Equipo y Liderazgo, que se dicta en horario vespertino, los días martes de 19:00 a 20:40 y miércoles de 19:00 a 22:30.

La duración de la carrera es de 5 semestres y al culminar el 5° semestre los alumnos obtienen el título de Técnico Nivel Superior en Administración de Empresas mención Gestión y Negocios mediante un proceso de titulación.

1.1.6 Contextualización del curso; los participantes

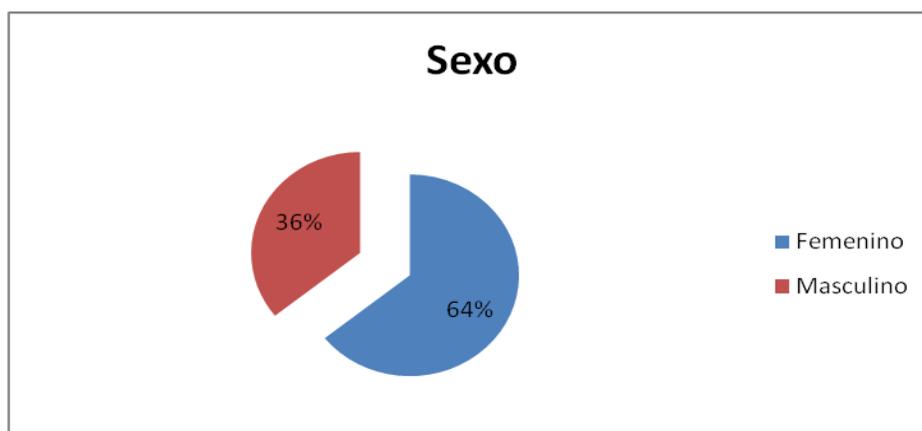
Se aplica al curso un cuestionario inicial, el cual consta de 12 preguntas que permiten contextualizar y definir un perfil del estudiante objeto de estudio.

El curso está compuesto por 22 participantes, de los cuales, generalmente asisten un promedio de 12 a 15 de ellos.

1.1.7 Datos generales

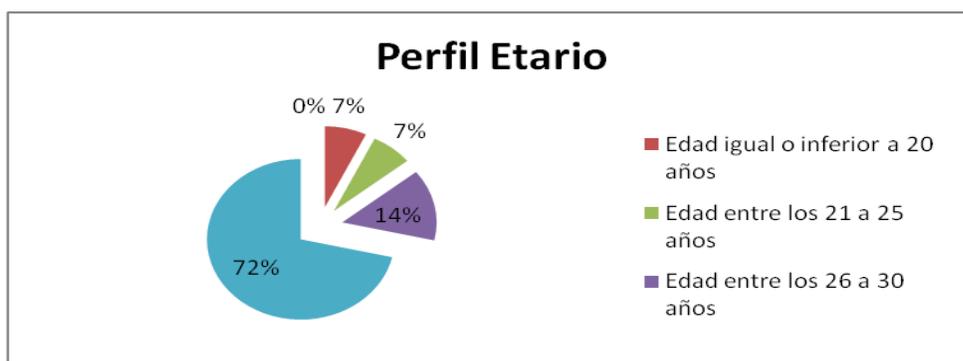
El día de la aplicación del cuestionario se presentaron 14 participantes de los cuales el 64% es de sexo femenino, y el 36% son varones. El perfil etario del curso en su mayoría está compuesto por personas de edad igual o superior a 31 años.

Gráfico N°1: Composición por sexo



Fuente: Elaboración propia.

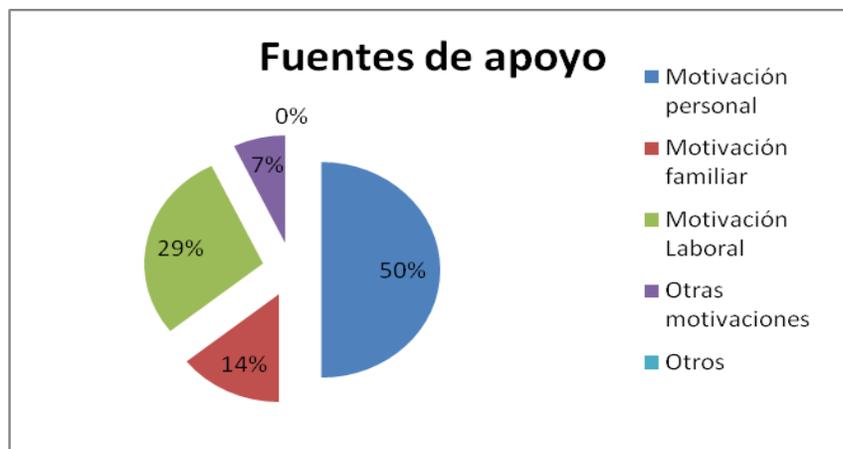
Gráfico 2: Perfil etario



Fuente: Elaboración propia.

La situación académica previo al ingreso del CFT, indica que el 86% había finalizado el cuarto medio hace más de 5 años. Las principales fuentes de apoyo para continuar con estudios superiores se dan por motivaciones personales con 50%, 20% por motivaciones laborales y 14% por motivaciones familiares.

Gráfico N°3: Fuentes de apoyo



Fuente: Elaboración propia.

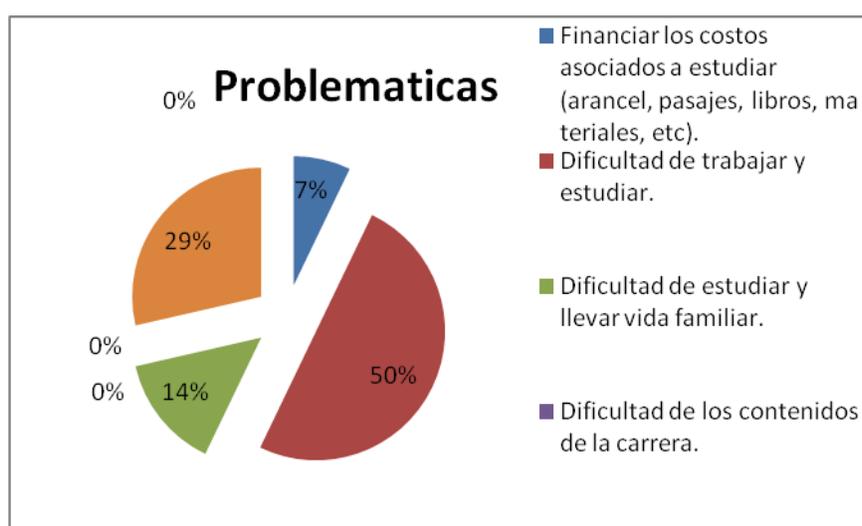
Respecto a los datos recogidos se puede deducir que un gran número de ellos puede llegar a ser primera generación del núcleo familiar en estudios superiores, ya que solo el 7% indicó tener padres con estudios superiores.

Previo al ingreso al CFTEJ, un 29% de los encuestados se encontraba solamente trabajando y la elección de la carrera apuntaba a una mejora económica asociada a la carrera.

Condiciones económicas y laborales

El 64% de los estudiantes trabaja en jornada completa y el 22% solamente estudia. De la misma forma, un porcentaje similar (50%) indica que su mayor problemática es estudiar y trabajar. Considerando que un importante número de ellos trabaja y estudia el 50% señala que el financiamiento para la carrera proviene de sus remuneraciones laborales y el otro 50% de becas.

Gráfico N°4: Fuentes de apoyo



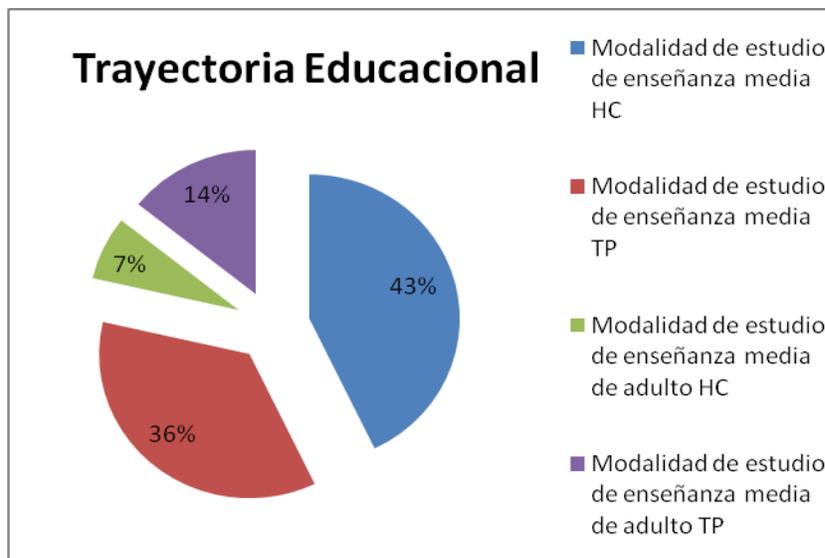
Fuente: Elaboración propia.

Trayectoria académica

En 43% de los estudiantes del módulo, egresó de la enseñanza media científica humanista, mientras que el 36% egresó de la enseñanza media técnico profesional y, el 21% de ellos finalizó sus estudios en la modalidad de educación para adultos. Del porcentaje que egresó de la EMTP, un

29% corresponde al área de administración y comercio y un 14% al área de programas y proyectos sociales.

Gráfico N°5: Trayectoria laboral



Fuente: Elaboración propia.

Otros datos y gráficos resultados de los cuestionarios se anexan al final de la tesis para su revisión.

Perfil del docente

El docente es el señor Roberto Yáñez, periodista y capacitador de una OTEC, la cual tiene una importante participación en el mercado de capacitaciones municipales. Lleva ejerciendo la docencia en el CFTEJ por un promedio de 3 años.

Perfil del estudiante

Los estudiantes del CFTEJ, son personas que además de estudiar, trabajan y poseen en gran cúmulo de experiencia laboral, ya que en su mayoría superan los 30 años de edad, y llevan más de 5 años trabajando. Y tal como lo muestran los resultados, su finalidad es mejorar sus expectativas laborales. Por tanto, se deduce, que son personas, llanas a querer crecer y mejorar en la vida.

Delimitación del Problema en la Investigación

Intercambiar, según la Real Academia Chilena de la Lengua Española, la definición corresponde a: “cambiar entre sí”. O la definición de la Real Academia Española (RAE, 2009, p.515), que la define como; “dicho de dos o *más personas o entidades: Cambiar entre sí ideas, informes, publicaciones, etc.*” (RAE, 2009).

En el libro “Andragogía, el aprendizaje del adulto”, el autor Malcolm Knowles, quien cita a Eduard Lindeman, destaca una de las principales aportaciones respecto al aprendizaje de los adultos, haciendo mención a lo siguiente;

“...en una clase para adultos, la experiencia del aprendiz cuenta tanto como el conocimiento del profesor. Ambos son intercambiables...” (Knowles, Holton, & Swanson, 2001, p.43)

El solo hecho de enseñar y estudiar en Centros de Formación Técnica (CFT), Institutos Profesionales (IP), Universidades y agencias de capacitaciones u Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC), nos sitúa

en un escenario, que no podemos denominar pedagogía desde su definición más exacta y extendida a lo largo de los años, ya que el acto pedagógico, es esencialmente formativo, pues el niño y el joven en la educación formal e inicial, reciben los contenidos que el sistema educativo define por medio del currículum. Pretende crear e instalar hábitos para la vida, se impone y no permite el cuestionamiento. A su vez los docentes formadores de personas para una sociedad determinada por el currículum, se instalan en las aulas como seres de autoridad y con un estilo expositivo de los conocimientos a enseñar a modo de depositar en sus estudiantes los contenidos señalados.

Para ser más exactos, la etimología o el origen de la palabra pedagogía deriva de la palabra griega "*paidagogos*", en donde "paido" significa niño y "agos", guiar o conducir. De la misma forma, andragogía tiene su origen griego en "andros", que significa hombres y "agos", que corresponde a guiar o conducir.

Actualmente la formación es permanente, se da a lo largo de toda la vida, y es desde acá donde realizamos la pregunta que puede ayudar a mejorar las prácticas del facilitador y su rol como agente de cambios y de preparación de jóvenes y adultos para el mundo laboral. Un mundo laboral que requiere no sólo de egresados con capacidades adquiridas durante su proceso de formación, sino que además, formadores que sean competentes en su rol como docentes y formadores de futuros profesionales.

Los principios de la andragogía, debieran estar evidenciados per sé en todos los módulos de enseñanza de nivel superior, por tanto, este trabajo aspira a conocer y dar respuesta a la siguiente interrogante.

Planteamiento del Problema y Objetivos en la Investigación

1.1.8 Pregunta de Investigación:

¿Cómo los principios que sustentan la situación de aprendizaje andragógico se expresan en las practicas de enseñanza del docente de la carrea de Administración de Empresas del Centro de Formación Técnica Esperanza Joven?

1.1.9 Objetivo General

Conocer los factores que sustentan los principios andragógicos, que desarrolla el docente en situación de aprendizaje, en la carrera de Administración de Empresas del Centro de Formación Técnica Esperanza Joven.

1.1.10 Objetivos Específicos:

1. Identificar los factores que expresa el docente en situación de aprendizaje andragógico.
2. Clasificar los factores identificados que sustentan la andragogía en la situación de aprendizaje de la carrera de Administración de Empresas del Centro de Formación Técnica Esperanza Joven.
3. Describir los factores que desarrollan el docente en situación de aprendizaje andragógico.

4. Diseñar una propuesta que permita la mejora de la práctica docente en situación de aprendizaje andragógica.

La siguiente tesis, por tanto, apunta por medio del objetivo general y los objetivos específicos, conocer cómo desarrollan los principios de la andragogía en situación de aprendizaje. Para ello, se identificará, se clasificará y describirán factores encontrados y, posteriormente se diseñará una propuesta que permitirá la mejora de las prácticas andragógicas.

Relevancia del Estudio

La importancia de realizar el siguiente trabajo, radica en primer lugar en saber si la metodología y herramientas utilizadas por profesionales de las áreas de la producción y el servicio están entregando la formación necesaria que requieren los estudiantes del Centro de Formación Técnica Esperanza Joven, de la carrera de Administración de Empresas, fundamentadas en los principios de la andragogía o formación de adultos.

Datos recientes entregados por el CNED y expuestos anteriormente, no especifican sobre la formación adicional a sus carreras iniciales, aquellas que les permita ejercer como docentes con herramientas y metodologías apropiadas en el contexto educacional de nivel superior. Se pretende por tanto, hacer explícito lo implícito, por medio de la expresión y el despliegue de la cultura y la forma natural del actuar en la situación de aprendizaje andragógico.

A su vez, el trabajo pretende aportar con el diseño de una propuesta que permita la mejora de la práctica docente por medio del desarrollo de la horizontalidad y participación entre ambos actores; facilitador y participante.

Desde el mundo educacional, se espera contribuir a la mejora del proceso de enseñanza aprendizaje en educación de adultos. Debido a que quienes imparten la docencia en esta institución no poseen estudios específicos en Pedagogía, por tanto, necesariamente no cuentan con las herramientas apropiadas para ejercer la docencia y más particularmente la andragogía, según el contexto en el cual se encuentran actualmente.

Como estudiante de la carrera de Pedagogía en Educación Técnica y Formación Profesional, título que nos habilitará como técnicos, para ejercer en la educación media técnico profesional EMTP, la educación terciaria y en el mundo de las capacitaciones laborales, es necesario desarrollar habilidades, conocimientos y capacidades para ser puesta en marcha eficazmente dependiendo del contexto en el cual se desarrolle el programa de formación por competencias.

Resumen del capítulo

A modo de resumen del capítulo, este hace mención a los antecedentes generales y la contextualización de la educación superior en la modalidad de los Centros de Formación Técnica. Este apartado cumple con la finalidad de formar una imagen general de la situación, para luego desplazar la atención al Centro de Formación Técnica en el cual se realizará la investigación.

Para poder contextualizar se aplicó un cuestionario y los resultados permitieron perfilar a los estudiantes. Una vez contextualizado se delimita y plantea el problema andragógico, como también los objetivos generales y específicos a desarrollar en la investigación.

Finalmente se plantea la relevancia del estudio a realizar y se ofrece la realización de una propuesta para mejorar los desempeños en el aula.

CAPÍTULO II: CUADRO TEÓRICO

Presentación del capítulo

A continuación se presenta y conceptualiza la relación docente estudiante que se da en una situación de aprendizaje andragógico. Este proceso de enseñanza aprendizaje debería estar construido y fundamentado desde las teorías que sustentan el quehacer pedagógico, con un enfoque apropiado para generar una educación técnica de nivel superior.

En este capítulo, se desarrollarán los conceptos que intervienen en el proceso de aprendizaje enseñanza en la educación de adultos, pedagogía, andragogía y sus principios, investigaciones que aportan a la andragogía, teorías que la sustentan o fundamentan y la didáctica orientada a la descripción de las clases.

1. El problema

La educación de adultos que se da a nivel superior, debe ser construida en las aulas y en todo contexto educacional, enfocada al desarrollo de habilidades, actitudes y conocimientos. La educación técnica profesional, apunta a preparar a estudiantes con capacidades, las cuales deben ser puestas en marcha en un contexto de trabajo con énfasis a desplegar futuras competencias laborales.

En lo que respecta a la preparación para el trabajo, en la reunión Internacional de la UNESCO sobre Educación Técnica y Profesional, ha llegado a la conclusión, tras la deliberación de 122 especialistas técnicos participantes que:

“La gran mayoría de la fuerza de trabajo – incluso los trabajadores del conocimiento – requieren conocimientos y destrezas técnicas y profesionales a lo largo de toda la vida, afirmamos que el desarrollo de destrezas que conduzcan a una TVET (Educación técnica profesional por sus siglas en inglés) adecuada a la edad, debe formar parte integral de todos los niveles de la educación y ya no puede ser considerada una alternativa opcional o marginal. (...) La preparación para el trabajo debe entregar a las personas el conocimiento, las competencias, las destrezas, los valores y las actitudes que le permitan convertirse en ciudadanos productivos y responsables que valoran la dignidad de sus trabajos y contribuyen a los sostenibilidad de la sociedad...” (UNESCO-UNEVOC 2004, p.2)

No obstante, los fines de la educación permanente no solo se pueden centrar en el ámbito del mundo laboral, sino que además en un desarrollo integral de la persona;

“La educación, formal o no formal tiene un sentido de desarrollo humano y en este sentido educarse es mucho más que prepararse para un trabajo. El propósito único y último de la educación no puede ser el trabajo, pero la educación si debe ayudar a las personas para el desarrollo de esa dimensión tan importante de su vida” (Irigoin & Vargas, 2002, p.32)

Sin embargo, los nuevos escenarios de la preparación para el trabajo y la vida, han puesto su interés en los diversos paradigmas educacionales, con la finalidad de mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje, centrándose en que la educación es para todos y, en un concepto distinto, como es, el aprendizaje a lo largo de toda la vida.

Sobre la base enunciada anteriormente, se pone a la vista la problemática a investigar, educación para todos y durante toda la vida, con adultos y entre adultos. Es acá, donde la pedagogía desde sus teorías del aprendizaje se transforma en el instrumento más valido y experto para la andragogía, pudiendo ser utilizado en el proceso de educación a largo de toda la vida, la cual comienza en la niñez y se perpetua durante la adultez.

Para llevar a cabo la educación de adultos en la enseñanza superior, se debe poner énfasis en las metodologías utilizadas por los formadores o facilitadores de las personas adultas para el mundo laboral, en las formas de relacionarse y en las aspiraciones de cada uno de los actores, que están presentes en las aulas. Ya que facilitadores y participantes deben desarrollar y aplicar habilidades que van más de allá del propio conocimiento de la especialidad e incluso más allá de la pedagogía como práctica.

Dar respuesta a la pregunta de investigación sobre ¿Cómo los principios que sustentan la situación de aprendizaje andragógico se expresan en las practicas de enseñanza del docente de la carrea de Administración de Empresas? Es necesario primero, conocer los factores que sustentan los principios andragógicos expresados por el docente en situación de enseñanza, es decir, la práctica desde el aula

Cumplir con lo anteriormente expuesto, significa llevar a cabo una serie de tareas y pasos, tales como identificar los factores expresados por parte del docente en situación andragógica, luego clasificar los factores identificados que sustentan la practica andragógica, para finalmente describir, analizar e interpretar la información levantada.

La andragogía, en países latinoamericanos como Venezuela, Perú, Colombia, México entre otros, ya se ha abierto a este nuevo paradigma educacional. Sin embargo en Chile, el concepto de andragogía ha sido relegado a un contexto de capacitación para el mundo laboral.

Andragogía en Chile es un término utilizado muy vagamente y en casos específicos asociados a las capacitaciones, sumado a ello la bibliografía es escasa y delimitada. Es por esta razón, que se pretende por medio de este estudio, realizar una alineación entre la didáctica y la andragogía a modo de aporte.

Con la finalidad de entender y sustentar desde la teoría, a continuación se expresan los conceptos que servirán de base para la elaboración de la tesis y la comprensión del tema; la presentación de las teorías y autores, como también estudios que sustentan la andragogía y sus principios como también la importancia de la didáctica para mejorar la práctica docente o del facilitador.

Conceptos Generales

1.1.1 Sobre educación y la educación de adultos

La educación a modo general, se entiende como un proceso mediante el cual se vinculan y asimilan los aspectos culturales, morales y conductuales necesarios para asegurar la supervivencia individual, grupal o colectiva de un individuo en la sociedad. La expresión de educación, después de variados significados expuestos por Octavio Fullat, en su libro "Filosofía de la educación", es más completa y apropiada para este estudio, y corresponde a la última acepción de Platón:

"...Situados en la frase de Platón, entendemos que educarse es hacerse, y educar es hacer, y que tal faena abarca toda la existencia del hombre y todas

las dimensiones de éste. Educar es, de entrada, hacer entrar en sociedad; en pocas palabras socializar...” (Fullat, 1992, p.75)

Hoy, la educación está más bien ligada al poder político y grupos económicos, en donde educar, está delimitado por los grandes grupos elitistas de las sociedades, las cuales forman por medio del currículo, la base del hombre que esperan construir para una sociedad en particular.

“Las diversas educaciones se hallan siempre sometidas al poder político – el cual es el poder de forzar incondicionalmente, sea en un país socialista o en uno capitalista” (Fullat, 1992, p.76)

Desde ambos conceptos de la educación, se puede apreciar grandes diferencias, mientras el primero aspira a la realización del hombre en una sociedad para todos y durante toda su vida; el segundo responde a intereses particulares sin considerar el futuro de la sociedad en la cual, los mismos grupos, se pretende “desarrollar o potenciar” a los ciudadanos.

Ahora bien, la educación de adultos propone un volver a los antiguos conceptos de Platón, en donde el hombre se construye entre otros y por otros, permitiendo socializar, considerando sus experiencias, para que sea un ser íntegro y una educación que se debe dar a lo largo de toda la vida.

“Esta misión de la educación de adultos no está lejos de aquellas palabras de John Dewey, ni tampoco de ese otro gran texto que es “Aprender a ser”², pues a la hora de matizar el concepto de educación de adultos, debemos volver a esos términos, aprender a ser. O como diría Fromm, a incidir en el ser por encima del tener [...] las sociedades del siglo XX hacen que una enorme cantidad de adultos tengan necesidad de educación, y no solo por el placer de perfeccionar sus conocimientos o de contribuir a su propio desarrollo, sino para poder hacer frente a las necesidades sus respectivas sociedades y poder ofrecer un mayor nivel de respuestas ante las metas de una sociedad más formada” (Monclús, 1997, p. 26)

² Véase el trabajo de la UNESCO, conocido como Informe Faure

Para entender adentrarse el concepto de andragogía y desvincularlo de la pedagogía, es necesario describir el concepto de adulto, el cual se entiende primero, como aquel que biológicamente se puede reproducir. Segundo, legalmente, es la edad desde la cual existe el derecho y el deber al sufragio. Tercero, cumple con un rol social, como cuando la persona adquiere responsabilidades de adultos, tales como formar familia, ser padre o madre, ciudadano con derecho a voto, con trabajo a tiempo completo y acceso a responsabilidades financieras, comerciales y legales. Todo esto lleva a describir a la persona como un ser responsable, quien toma o deja decisiones importante o por lo menos marcarán en algo lo que queda de sus vidas en comunidad, en lo social y personal como también en su personalidad para relacionarse con otros.

Como se puede apreciar, además, de los conceptos expuestos, relacionados a la educación y al concepto de adulto, se aprecia a la persona en directa interacción con los otros, esto se atribuye a que el ser o el hombre vive y requiere desarrollarse en sociedad, por eso cuando nos referimos a educación, también nos referimos a interacción y la comunicación, medio por el cual se transmite la educación a través del diálogo.

“...las actuales concepciones de aprendizaje hacen referencia a su perspectiva activa, en el sentido de considerar que el alumno aprende construyendo o reconstruyendo el conocimiento al que accede...” (Sarramona, 2008, p.212)

De la misma forma que Jaume Sarramona expone lo anterior, Freire lo hace desde su expresión del diálogo a modo de construcción y transformación.

Freire, citado por Sánchez, menciona que el diálogo, efectivamente permite la construcción del hombre, a través de la transformación y realización,

“...para Freire el diálogo constituye una de las notas propias de la ciencia crítica. Constantemente hace referencia al diálogo como medio de realización y transformación del hombre y del mundo”. (Sánchez, 1993, p.22)

Expresados y fundamentados los conceptos de educación y descrito el ser adulto, se puede entonces y por el momento entender que la educación es el modo de hacer socializar a quienes se educan y a su vez formarlos para algo determinado y, como el adulto siendo una persona con libre albedrío puede escoger cómo y que estudiar, en la medida que pueda o la sociedad se lo permita.

1.1.2 **Pedagogía y Andragogía**

Así pues, como la educación es el proceso mediante el cual se espera crear al hombre de la sociedad por medio del diálogo y la comunicación, existen modelos que “permiten” que el educando aprenda y desarrolle actitudes, habilidades y conocimientos. Todo ello dependerá si es niño o adulto.

La definición de pedagogía, a grandes rasgos, se entiende como la reflexión de la educación y la enseñanza, y de la misma forma como su etimología la deriva al proceso de instruir niños. Por otro lado se entiende por andragogía la educación de los adultos, por lo que se puede apreciar, desde sus raíces, como una se diferencia de la otra:

“Pedagogía, se deriva de la palabra griega Paid, que significa “niño”, la misma raíz de pediatra y agogus que significa “conductor o guía”. Por tanto, literalmente, la pedagogía significa el arte y la ciencia de conducir o guiar a los niños. [...] Por tanto, se entiende que el modelo pedagógico asigna al profesor toda responsabilidad por las decisiones sobre lo que hay que aprender. Es una educación dirigida por el profesor, dejándole al alumno el sumiso papel de atender las instrucciones de aquel”. (Knowles, Holton, & Swanson, 2001, p.66)

Por otra parte la andragogía, bajo la mirada de los mismos autores citados, indica que:

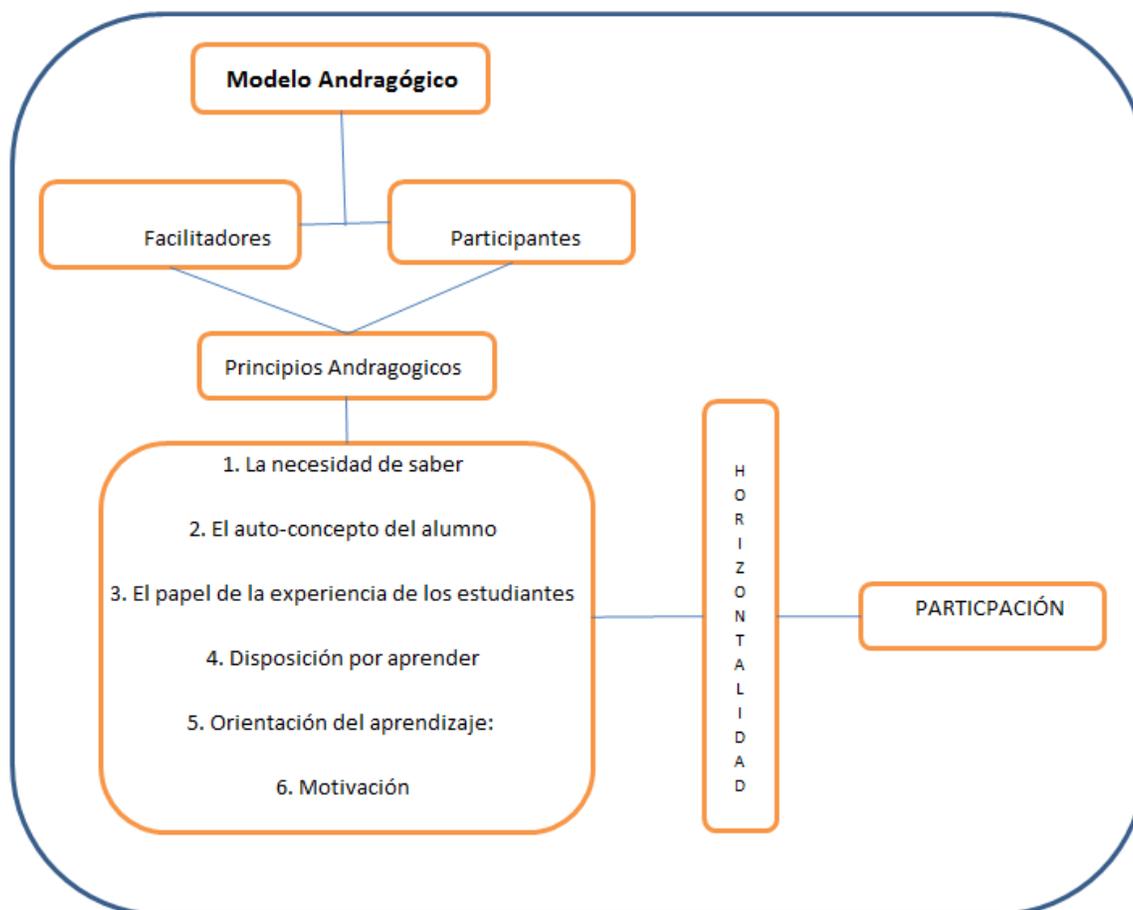
“Andragogía, se refiere al arte y la ciencia de ayudar a los adultos a aprender” (Knowles, Holton, & Swanson, 2001, p.66)

La andragogía, presenta seis principios que son fundamentales y que solo están presentes en la educación de adultos y que se da en una relación entre adultos, tanto entre compañeros, facilitadores y participantes.

1. La necesidad de saber: los adultos necesitan saber por qué deben aprender algo.
2. El auto-concepto del alumno: los adultos tiene un auto-concepto de seres responsables de sus propias acciones y sus vidas.
3. El papel de la experiencia de los estudiantes: Los adultos llegan a estas instancias con un mayor volumen y cantidad de experiencias distintas que los jóvenes.
4. Disposición por aprender: están dispuestos a aprender lo que necesitan saber para enfrentarse a situaciones de la vida real.
5. Orientación del aprendizaje: los adultos se motivan a aprender en la medida que perciban el aprendizaje les ayudará en su desempeño y a tratar con la vida.

6. Motivación: los adultos responden mejor a motivadores externos, como mejores empleos, ascensos, remuneraciones, la satisfacción personal, la autoestima, la calidad de vida.

Esquema N°1: Modelo Andragógico:



1.1.3 Horizontalidad y Participación

La Horizontalidad, se da cuando el estudiante o participante descubre la capacidad de manejar su aprendizaje como lo hace con otras actividades, sintiéndose motivado para continuar en el proceso de aprendizaje.

“Es allí donde tiene cabida el principio de horizontalidad, donde el adulto aprende lo que quiere y cuando lo quiere hacer. Se pone en juego el concepto de sí mismo, al ser capaz de auto dirigirse y auto controlarse porque su madurez psicológica y su experiencia están a la par de la madurez y la experiencia del facilitador del proceso de aprendizaje.

Si el adulto toma conciencia de lo que es –en tanto que es producto del devenir histórico–, entonces su experiencia pasada y su situación presente le ayudarán a percibir la dimensión de sus posibilidades y de sus limitaciones.” (Torres, 2000)

La Participación, como segundo pilar de los principios de la andragogía se visualiza cuando el estudiante es capaz de formar trabajo grupal, en esta acción intervienen todos y cada uno de los integrantes, aportando con sus experiencias, opiniones y todos los saberes que han ido construyendo significativamente a lo largo de sus vidas. El logro de cumplir con los trabajos grupales, alcanzando las metas propuestas satisfactoriamente, considerando las dificultades del grupo de trabajo, deja la sensación de haber creado en conjunto, la sensación del trabajo en equipo y la activa participación.

Si bien la participación en todo ámbito es compleja, debido a las dificultades que se dan naturalmente por las diferencias de opiniones, en algunos casos temor al ridículo, a expresar ideas erróneas, el cansancio, tiempos, compatibilidad, el deseo de estar con la familia, entre otros, es importante aprender a trabajarlas y manejarlas, ya que, tanto las debilidades y las fortalezas, serán tarde o temprano llevadas al mundo laboral, características que bien manejadas forman a un técnico o profesional competente y hábil para la generación del liderazgo y el trabajo en equipo por ello la importancia que en la educación de adultos, la horizontalidad y la participación como pilares bases de los principios

andragógicos se han conocidas y puestas en práctica en el aula por parte del facilitador.

A continuación se presentará a modo esquemático ambos modelos, el pedagógico y el andragógico:

Cuadro N°4: Modelo pedagógico y andragógico

Pedagogía	Andragogía
La necesidad de saber: los aprendices solo necesitan saber que deben aprender lo que les enseñen.	La necesidad de saber: los adultos necesitan saber por qué deben aprender algo antes de aprenderlo.
El auto-concepto del alumno: el profesor visualiza a sus estudiantes como seres dependientes.	El auto-concepto del alumno: los adultos tiene un auto-concepto de seres responsables de sus propias acciones y sus vidas.
El papel de la experiencia: la experiencia que cuenta es la del docente, los libros, etc.	El papel de la experiencia de los estudiantes: Los adultos llegan a estas instancias con un mayor volumen y cantidad de experiencias distintas que los jóvenes.
Disposición por aprender: Los estudiantes aprender para aprobar el curso.	Disposición por aprender: están dispuestos a aprender lo que necesitan saber para enfrentarse a situaciones de la vida real.
Orientación del aprendizaje: las experiencias de los aprendizajes, se organizan a la lógica de los contenidos.	Orientación del aprendizaje: los adultos se motivan a aprender en la medida que perciban el aprendizaje les ayudará en su desempeño y a tratar con la vida.
Motivación: se incita al aprendizaje por medio de motivadores externos (calificaciones, aprobaciones de los otros, presiones, etc.)	Motivación: los adultos responden mejor a motivadores externos, como mejores empleos, ascensos, remuneraciones, la satisfacción personal, la autoestima, la calidad de vida.

Extraído paginas desde 67 a 73, (Knowles, Holton, & Swanson, 2001)

Frente a este cuadro resumen, se puede apreciar la diferencia que se da entre un modelo y el otro, mientras la pedagogía centra sus fuerzas en las labores del docente para lograr aprendizajes en los niños, es decir, en función del docente; el modelo andragógico rescata deseos y experiencias de los estudiantes, con la finalidad que sea el estudiante el responsable de sus propios aprendizajes.

Desde este punto comienza a tomar forma y sentido el concepto de aprendizaje auto-dirigido, el cual se sustenta y alienta de las experiencias y aspiraciones de los individuos que desean aprender, constituyéndose así en aprendizaje significativo y aplicable al contexto de la vida laboral, profesional y personal. En otras palabras, estamos frente al concepto de andragogía, la educación de los adultos

La enseñanza y el aprendizaje

La enseñanza, desde un punto de vista tradicional, se centra en la manera en que aprende alguien, y la enseñanza en como una persona ejerce su influencia sobre otro para hacerlo aprender.

Desde el concepto más conocido, según Gary Fenstermacher, define la enseñanza como:

“Un acto entre dos o más personas – una de las cuales sabe o es capaz de hacer más que la otra - comprometidas en una relación con el propósito de transmitir conocimiento o habilidades de una a otra”. (Wiltrock, 1989, p. 153)

Desde la perspectiva de la andragogía, la enseñanza tiene como punto de partida la experiencia, la cultura y el saber de los que aprenden. Para Carl Rogers, la enseñanza esta “sobreestimada”, ya que el rol principal del docente no es de guiar o instruir, sino que de facilitador ante el aprendizajes de quienes desean aprender. Rogers, (citado en Knowles, Holton, & Swanson, 2001), define el papel del profesor como:

“...el del facilitador del aprendizaje. El elemento crítico al desempeñar este papel es la relación personal entre el facilitador y el alumno, que a su vez depende tres cualidades de actitud del facilitador; 1) lo real o lo genuino; 2)el interés solícito, la confianza y el respeto no posesivo, y 3)el entendimiento empático y la capacidad de escuchar con sensibilidad” (Knowles, Holton, & Swanson, 2001 p.62) [y humildad, ya que ambos están en proceso de aprendizaje. La autora.]

Desde la perspectiva de la formación profesional, (contexto de la investigación), enfocada a la educación de los adultos, la definición de enseñanza y aprendizaje, resulta algo familiar.

“La enseñanza tiene límites. El docente intenta que los alumnos aprendan, pero no tiene la certeza de lograrlo. El aprendizaje dependerá de la motivación, del compromiso y el esfuerzo de los alumnos. La responsabilidad del docente es organizar las condiciones para promover el aprendizaje, pero debe saber que existen posibilidades de que sus esfuerzos fracasen. Que sobre algunos aspectos del proceso de enseñanza-aprendizaje podrá intervenir y, sobre otros, no podrá hacerlo”. (Avolio de Cols & Lacolutti, 2006 pag. 29)

Frente a esta afirmación, los autores Avolio & Lacolutti, sostienen que la enseñanza es la actividad fundamental del docente, en donde éste - es un experto en su oficio - a diferencia de Rogers que, considera que el rol de docente está sobrevalorado, no obstante, éste debe seguir ciertos lineamientos para facilitar el aprendizaje de los estudiantes. Sin embargo, ambos autores, coinciden en que la enseñanza tiene un techo para quien la ejerce y el aprendizaje no lo tiene, por lo que depende directamente del estudiante hasta donde pueda llegar. De la oración anterior, estamos frente a cinco de seis principios; las motivaciones, el deseo por aprender, las experiencias, el auto-concepto del estudiante y que son seres responsables de sus propias acciones.

Bien, ahora serán presentados en el mismo orden los conceptos de aprendizaje desde una perspectiva tradicional, pasando por la andragogía para finalizar bajo la mirada de los conceptos orientados a la educación de formación técnica profesional, con el único afán de contrastar las teorías expuestas.

La concepción tradicional del aprendizaje se caracteriza por la resistencia a los cambios, por tanto el aprendizaje es repetitivo y mecánico, el estudiante no es más que un receptor de la información, y al docente solo le interesan los resultados. Por tanto, difícilmente desarrollarán procedimientos de trabajo, lo que convierte a la memorización en un mecanismo no comprensivo, ya que el estudiante espera que toda la información le sea entregada y por consiguiente se convierte en un ser sin capacidad de reflexión y de baja capacidad para generar aprendizajes por cuenta propia.

Tal como lo plantea Cesar Coll en “Aprendizaje escolar y construcción del conocimiento” en donde se refiere al proceso de enseñanza en general como:

“De aquí que la educación que se imparte habitualmente en los centros escolares sea impersonal, centrada en el enseñante, extrínseca, utilitaria, directiva y, en ultimo termino irrelevante para las necesidades individuales del alumno” (Coll, 1996, p. 191)

1.1.4 Una mirada por la historia de las teorías del aprendizaje

Una mirada rápida por la historia de las teorías del aprendizaje, nos sitúa a principios del siglo XX donde el estudiante sólo era un receptor de información al cual había que enseñarle absolutamente todo, ya que no se consideraban las experiencias ni el saber propio con el que cargaba cada uno de los aprendices.

Cronológicamente, en la década del 40, nace un nuevo enfoque pedagógico, llamada escuela nueva, la cual postula que los aprendizajes

deben dar a través del “hacer”. Posteriormente, el asociacionismo, plantea que se aprende por medio de la asociación de los estímulos y respuestas, en donde el docente reconoce aprendizaje si éste es observable, por otro lado el estudiante concibe el aprendizaje por medio de práctica constante y la respuesta al estímulo, el cual se fortalece por cada buena ejercitación realizada.

De manera simultánea el constructivismo, comenzó hacer ruido con sus conceptos de aprender construyendo y a pensar en la interacción con los otros sujetos que también aprenden. Desde este paradigma del aprendizaje, se rescata a Jean Piaget con la construcción de esquemas mentales, en donde se sostiene que se aprende si se comprende la realidad; Jerome Bruner, propone que el aprendizaje de los estudiantes se da por medio del andamiaje del docente o la intervención de este, mientras el estudiante descubre nuevos conceptos o formas de hacer. David Ausbel, enfatiza en el aprendizaje significativo, en donde la experiencia y conocimiento del que aprender pasa a un primer plano. Hasta llegar a la humanista de la mano de Carl Rogers, quien sostiene que el aprendizaje debe ser auto-dirigido y por tanto el docente un facilitador.

Estos referidos de la educación, que aún están latentes, en mayor o menor medida, pero que siguen presentes de alguna forma, en varios niveles educacionales, es la contraparte en donde la andragogía hace su aporte, sosteniendo desde sus postulados que, la enseñanza debe estar centrada en el alumno, convirtiendo el aprendizaje en auto-dirigido,

centrado en la vida y experiencias de los que aprenden, en donde el facilitador sólo es un aprendiz más.

Desde este punto comienza a tomar forma la educación de los adultos, la enseñanza centrada en las necesidades de los que aprenden. El enfoque Humanista, sitúa el aprendizaje de forma compatible con la andragogía, pero ¿la tornará compatible con la enseñanza técnico profesional?

1.1.5 Formación por competencia

Veamos, según Avolio de Cols & Lacolutti, exponen en su libro “Enseñar y Evaluar en Formación por Competencias Laborales”, sobre el concepto de aprendizaje en la formación técnica y profesional que;

“... podría afirmarse que no hay ninguna de ellas que, en términos absolutos permitan explicar integralmente el proceso de aprendizaje. Y que tal vez, lo más útil para el docente sería tomar ciertos aportes derivados de distintas investigaciones y ubicarlos en el marco de los principios propios de una concepción del aprendizaje actual”. (Avolio de Cols & Lacolutti, 2006, p. 57)

A modo de redondear las ideas del aprendizaje adulto en la educación técnico profesional, se debe tener presente que, el adulto siempre está aprendiendo ya sea por motivaciones intrínsecas o por un ambiente afectivo, en donde se torna a su vez más efectivo el aprendizaje cuando el adulto conoce el objetivo final y desde su experiencia visualiza como podrá ser aplicado. Por lo mismo, la experiencia, es el fruto, que permite que aprendizaje se convierta en significativo, al poder ser transferido a la vida misma como al contexto laboral, personal y familiar.

Si bien el adulto cuenta con todas estas cualidades, también posee dificultades, tales como la falta de tiempo para estudiar, obstáculos propios de la autoestima y la tendencia a compararse con otros, como a desvalorizar los conocimientos formales.

De la formación por competencia, se observa la figura de la necesidad por aprender, deseo por aprender, la orientación de los aprendizajes, la experiencia, el auto-concepto y las motivaciones, es en esta formación donde nos encontramos específicamente frente al concepto de la andragogía, este es el punto donde mayor provecho se puede obtener de la teoría que la educación de los adultos es muy distinta a la de los niños.

Ambiente de aula

La enseñanza de hoy, se puede dar en dos tipos de lugares, físicos y virtuales. Para esta investigación, se expresa el ambiente de aula, en una sala de clases, cada vez que los estudiantes ingresan a ella. En donde se observan situaciones ligadas a los horarios de llegadas, saludos y socialización entre los actores. Estudiantes y docentes. Para el docente en un contexto de aula, además de cumplir con su labor de enseñanza, debe entre otras actividades, desarrollar la capacidad para realizar las tareas denominadas administrativas, que hacen referencia al registro de actividades y asistencias, el ingreso de notas, la organización de la clase in situ y la utilización de los equipos y la implementación, generando un ambiente de aprendizaje acorde a las exigencias de hoy.

Desde la literatura, y como se señala a continuación, el ambiente de aula, posee diversos significados, entre ellos, los que se ajustan a un ambiente propicio para la enseñanza y el aprendizaje y otros para la sociabilización.

“...la clase nos remite al grupo de alumnos y profesores que se agrupan en este ámbito, en una relación de mayor complejidad, de diagnóstico y de interacción dinámica de tipo psicosocial. Así las clases son, se comportan y evolucionan, según el tipo de relaciones que se den entre los sujetos y entre los pequeños subgrupos dentro de ella. En esa acepción las características físicas del espacio y las reglas de su funcionalidad pasan a un segundo plano sin que ello signifique ignorarlas. Lo que esta acepción denota es la preocupación por comprender la relación profesor-alumno y el alumnado entre sí, para tratar de diagnosticar e incidir en los distintos estados y estadios relacionales dentro del grupo. Lo que permite explicar, en definitiva, las reglas de funcionalidad dentro del espacio de aula como una construcción y un producto de las relaciones humanas que acoge” (Rue Domingo, 2001, p.101)

El mismo autor expone como otro significado de aula o clase como:

“...el ambiente de aprendizaje... todo lo que sucede allí se encuentra en un ambiente de reciprocidad, los aspectos físicos con los institucionales y con las relaciones del grupo humano todo ello influenciando la calidad de los aprendizajes que allí se realizan”. (Rue Domingo, 2001, p.101)

Interacción entre actores, lo que sucede en el aula

Las relaciones que se desenvuelven entre los actores en una sala de clases, tienen directa relación con la aceptación y los sentimientos que se generan hacia el otro, el ser humano, con el cual se interactúa, por medio del diálogo y se identifican rasgos propios y comunes entre todos.

Dentro de los roles del facilitador y de los participantes, se pone de manifiesto situaciones de respeto, acompañamiento, empatía, entre otros, donde nuevamente el diálogo y la interacción son elementales para un aprendizaje significativo.

El reconocimiento entre los actores, es en parte, otra arista de la interacción, simbolizada por la acción de identificarse entre facilitador y participantes, como estos se han ido familiarizando y a su vez personalizando los individuos, rescatando de cada uno de ellos rasgos propios que son identificados en una situación de socialización.

La socialización, es la acción propia de las personas en un contexto educacional, se expresa por la necesidad de relacionarse con otros y por reconocerse entre ellos cualidades, virtudes y habilidades e indagar en las percepciones que se construyen y que se dan en una situación de aprendizaje entre adultos.

Compartir experiencias en una situación andragógica es pieza clave, así lo expresa Malcom S. Knowles, en su libro “Andragogía; el aprendizaje de los adultos”, en donde da a conocer los resultados obtenidos en investigaciones realizadas por Lindeman (1926), quien identificó ciertos supuestos.

“...y que han sido sostenidas por investigaciones posteriores y constituyen el fundamento de la teoría del aprendizaje para adultos:

1. Los adultos se motivan a aprender cuando experimentan necesidades e intereses que el aprendizaje satisfará.
 2. La orientación de los aprendices hacia los aprendizajes se centra en la vida
 3. La experiencia es el recurso más rico para el aprendizaje de los adultos.
 4. Los adultos tienen una profunda necesidad de auto-dirigirse.
 5. Las diferencias individuales entre la gente se incrementan con la edad”.
- (Knowles, Holton, & Swanson, 2001, p.75)

La literatura, señala la importancia que tiene la interacción social en donde el aprendizaje se construye en compañía de otro adulto, es así como en una investigación bibliográfica, llevada a cabo por la Universidad Nacional

abierta de Venezuela, expone entre sus resultados que;

“La participación es un principio que ha sido debidamente estudiado por los andragogos: Adam, Knowles y Savicevic, entre otros. Si el participante siente que existe una situación de aceptación por parte de los otros compañeros, entonces la praxis educativa se desenvolverá de manera agradable, sincera y armónica, estableciéndose comunicaciones directas, auténticas, orientadas a una actitud de liderazgo compartido donde la vinculación se transforma en una interacción efectiva entre los participantes y el facilitador. En la educación de adultos, el intercambio de información se traduce en provecho de todo el grupo enriqueciendo su experiencia e incrementando la fuente de productividad en la situación de aprendizaje”. (Alcalá, 1997, p.1)

Autoestima: motivación y obstáculo

La autoestima y el obstáculo son factores intra-personales, que se ven reflejado en los resultados de los participantes y también del docente o facilitador, influyendo de manera positiva o negativa.

La andragogía explica sobre la motivación qué:

“... los motivadores más potentes, son las presiones internas (el deseo de incrementar la satisfacción laboral, la autoestima, la calidad de vida, etc.). Tough (1979), descubrió en sus investigaciones que todos los adultos normales tienen la motivación de seguir creciendo y desarrollándose, pero que con frecuencia topa con obstáculos, como un concepto negativo del alumno, por la inaccesibilidad de oportunidades o recursos, limitaciones de tiempo o programas que infringen los principios del aprendizaje de adultos”. (Knowles, Holton y Swanson 2001, p.73)

Según la andragogía respecto de la motivación.

“El primer principio de la andragogía establece que los adultos necesitan saber por qué deben aprender algo antes de disponerse a aprenderlo, saber por qué necesitan aprender algo es la clave para dar a los adultos sentido de liberación sobre su aprendizaje. El sexto principio establece que los motivadores más poderosos son los internos: por ejemplo, la calidad de vida, la satisfacción y la autoestima”. (Knowles, Holton y Swanson 2001, p.166)

Los factores del aprendizaje, según indica la literatura, están compuestos por los factores externos y los factores internos. De los externos nos

encontramos con las características del profesor, lo cual determinará la forma de interactuar con sus estudiantes, en donde los conceptos del ser profesor, favorecerá o no el bienestar de los estudiantes.

Carmen Rosas, profesora de la Universidad Católica Cardenal Silva Henríquez, en su guía de estudio de la actividad curricular de Construcción pedagógica del aprendizaje, expone lo siguiente;

“Que el profesor se conozca a sí mismo, que tome conciencia de sus pre-concepciones, de sus estilos personales de enseñar, etc., ayudará a corregir, mejorar e innovar en sus prácticas pedagógicas. En ese sentido, es bueno que el profesor se pregunte: ¿Me gusta hacer clases?, ¿Creo que mis estudiantes pueden aprender siempre?, ¿De quién depende que ellos aprendan?, ¿Tengo claro cuáles son las características psicológicas evolutivas, que me permitan diferenciar comportamientos propios del desarrollo de aquellos problemáticos?, ¿Cómo puedo mejorar lo que estoy haciendo?, ¿Creo que yo sirvo para esto?

Respuestas como estas permiten aumentar la claridad que todo docente debe tener acerca de sí mismo, tomar conciencia de cómo enfrentar las tareas diarias, de qué manera favorece o destruye la autoestima del estudiante, le demuestra confianza en sus capacidades...” (Rosas G, 2011, p. 7)

Desde el estudiante y sus motivaciones:

“Autoestima, está formada por el auto-concepto; como soy, cuales son mis debilidades y fortalezas, sirvo o no para determinadas materias, es una descripción personal de sí mismo; un segundo componente es la autovaloración, me gusta o no ser como soy, me da lo mismo ser bueno o malo para matemáticas o me importa y quisiera ser el mejor del curso en eso, cuanto me valoro en mis características personales; el tercer componente es el auto-ideal, como quiero llegar a ser, siendo de qué forma, teniendo qué habilidades y logros me sentiría feliz conmigo mismo. Si yo tengo claro hacia donde quiero ir, si siento que tengo la capacidad de hacerlo, y sí no la tengo, creo que puedo lograrlo con esfuerzo y perseverancia, mi autoestima es positiva y me ayuda en este proceso de aprender. Pero si yo creo que no soy capaz de superar mis dificultades, que voy a seguir siendo “malo para...”, significa que mi autoestima está reducida y juega una mala pasada a la posibilidad de aprender.

El rol del profesor es central en fortalecer con realismo la autoestima del estudiante; hacerle ver sus reales capacidades, la importancia del esfuerzo y levantarse mil veces ante un presunto fracaso, que no atribuya a la suerte los buenos resultados, sino a sus avances y propia capacidad”. (Rosas G, 2011, p.7)

Frente a las diversas preguntas expuestas más arriba, es fundamental, considerarlas como la oportunidad real por mejorar la labor docente. Si bien la autocrítica no es fácil, es esencial, así como debemos conocer a los estudiantes, también, el docente debe reconocer sus debilidades y fortalezas.

Responsabilidad, cooperación y empatía docente

En el modelo andragógico, existen seis premisas que sustentan el auto-concepto del estudiante, y que se relacionan con la responsabilidad y el deseo innato de las personas por aprender.

“El auto concepto de los estudiantes, los adultos tienen un auto concepto de seres responsables de sus propias acciones, de su propia vida...”
“Disposición por aprender, los adultos están dispuestos a aprender lo que necesitan saber y sean capaces de hacer,...”
“Orientación de los aprendizajes,...los adultos se motivan a aprender en la medida que perciban que el aprendizaje les ayudara en su desempeño y a tratar con los problemas de la vida”. (Knowles, Holton, & Swanson, 2001, p. 70-72)

Ludojoski propone una descripción del adulto en relación a la responsabilidad:

“La acepción de responsabilidades según la cual el rasgo más notable de personalidad del adulto es su capacidad y sentido de responsabilidad frente a los hechos de la vida. En función de ello se esfuerza para actuar para siempre en conocimiento de causa, tras una reflexión y cálculo de las consecuencias de lo que decide y realiza, sin atribuirlos a los demás o a las circunstancias incontrolables”. (Monclús, 1997, p.55)

La cooperación, es también una señal que se da en todo contexto, desde el familiar, el educacional, el laboral y otras situaciones de la vida real. Al

igual que la empatía, estos son rasgos propios de las personas, y más aún, un grupo de personas, en donde se destacan las virtudes y defectos.

Rol activo de los estudiantes

Los participantes poseen y/o desarrollan concepciones de quiénes son, manifestando la capacidad de auto-dirigirse, por lo que imponen su voluntad y sus deseos de participación, de mejorar y aprender, con la finalidad de construir aprendizajes significativos en un ambiente de aula donde el diálogo y la interacción son imprescindibles.

Rol del docente

El rol del docente en un contexto andragógico de formación técnica, apunta a trabajar en colaboración con sus colegas que enseñan otras disciplinas y a la par con sus estudiantes con el fin potenciar en ellos aprendizajes significativos que estén ligados a sus experiencias de vida, personales y laborales, enfocándose a lo que ellos esperan aprender.

Por estas razones, en la competencia docente, el profesional a impartir la clase debe manejar los dominios de los saberes de la especialidad que enseña, como también conocer y manejar los derivados de las ciencias de la educación en un contexto andragógico.

De esta forma Tovar & Briceño, en su investigación sobre la praxis andragógica de los profesionales en el Programa Estudios Jurídicos Misión Sucre, constituye un aporte a la andragogía y a los perfiles de los

profesionales que laboran como docentes describiendo así el rol del facilitador

“El rol que debe jugar el profesor, es el de asesor en los procesos de aprendizaje, investigación y trabajo práctico que se desarrollen en el ambiente de estudio con la participación de todos los estudiantes. En este sentido, el profesor tiene también el papel de estudiante, investigador y participante de los proyectos, pero con la experiencia y las herramientas de su profesión que le permitirán hacer importantes aportes como guía de la clase que tiene a su vez una responsabilidad mayor en el estudio, preparación, búsqueda de información, bibliografías y metodologías que aportar a la clase, que deberá ser construida colectivamente con los aportes de las experiencias, creatividad y reflexiones de los estudiantes...” (Tovar & Briceño, 2011, p.82-83)

Didáctica

La didáctica durante el proceso de enseñanza aprendizaje, es una instrumento muy importante para el docente y la preparación de la clase, ya que esta nos permite planificar y lograr los objetivos propuestos y por sobre todo, enfocar todos los recursos con el propósito que los estudiantes puedan aprender.

Por tanto, la didáctica es parte de la pedagogía, la cual tiene como función describir, explicar y fundamentar los métodos más adecuados y eficaces para realizar el proceso de enseñanza aprendizaje.

La didáctica es una buena herramienta para la pedagogía y para desarrollar por parte del profesor competencias apropiadas a su labor docente. También es el instrumento apropiado para analizar el desarrollo de una clase, y si este cumple o no con los objetivos propuestos, tales como, entregar los conocimientos, las habilidades y las actitudes, ya sean en educación para niños y adolescentes, como para ser utilizada en la

educación enfocada en adultos, por la utilización de los recursos y materiales curriculares.

Para saber si un profesional está realizando una buena labor docente, es necesario someter a análisis didáctico sus clases, sus planificaciones, metodologías y técnicas que utiliza en la realización de sus actividades curriculares o módulos, el cual se hará en esta investigación en un contexto de educación de adultos y en la sala de clases, es decir en la práctica misma.

El docente, por tanto, debe enfocarse primeramente, en la utilización de herramientas que le permitan leer analíticamente las materias curriculares que debe poner en ejercicio.

“Las categorías didácticas se refieren a componentes centrales del proceso de enseñanza aprendizaje:

- a) El sujeto alumno y su contexto, en tanto el estudiante es el agente de la construcción de su propio conocimiento mediado por los conocimientos y experiencias previas provistas por el contexto.*
- b) Los conceptos, en tanto, elementos sustantivos centrales de las disciplinas teóricas y prácticas que se enseñan.*
- c) Los procedimientos o habilidades disciplinaria general, en tanto la enseñanza está orientada a poner en práctica o expresar mediante un desempeño el conocimiento de la disciplina; cada procedimiento y cada habilidad general está acompañado de pasos procedimentales o habilidades específicas, respectivamente. Estos últimos permiten llevar a cabo el logro del aprendizaje propuesto en el procedimiento o en la habilidad general”. (Galaz, 2008, p.24)*

Dentro del trabajo que se debe realizar para un análisis didáctico, es necesario mencionar las etapas posteriores al diseño de la clase, tales como; planificación y diseño de la enseñanza. No hay que perder de vista que éste estudio está orientado a conocer sí los principios andragógicos están presentes en una situación de aprendizaje, por lo que se pasará directo al diseño de la enseñanza y como éste es desarrollado por los

actores durante la clase. Es decir, analizar como el facilitador lleva a la práctica su diseño de la enseñanza, que es lo que efectivamente sucede en una sala de clases en situación de enseñanza aprendizaje, en un contexto de adultos.

La literatura indica que el diseño de la enseñanza es,

“El modo particular como cada docente ‘ateriza’ - lleva a la práctica – la planificación, considerando las particularidades de cada curso, atendiendo a su cultura; las características de los alumnos, sus necesidades, contexto, conocimiento y experiencias anteriores”. (Galaz, 2008, p. 52)

Se entiende, entonces, que el análisis didáctico busca descubrir la intencionalidad y la racionalidad que se articula en la práctica. Desde acá y como se ha mencionado anteriormente, se tomará para analizar los distintos momentos que componen una clase; el momento de inicio, desarrollo y final.

1.1.6 Los tres momentos de la clase

Para que una clase presente desafíos reales a sus estudiantes, esta debe adaptarse a las particularidades de cada grupo clase. Es por ello, que las situaciones de aprendizaje deben estar orientadas para que los estudiantes comuniquen sus saberes, sus opiniones, guíen y auto-regulen su aprendizaje, como también, para generar condiciones acordes y armónicas. Entonces, es necesario, que el docente cree acciones para que se adapten al contexto estudiantil, considerando sus diferentes estilos y ritmos de aprendizaje, como también sus particularidades. Así lo plantea el Ministerio de Educación de Chile, en su texto de “Planificación y

Diseño de la Enseñanza”, de la coordinación de enseñanza media, división de educación general, publicado el año 2008.

“La Propuesta de Diseño se ordena en tres momentos: inicio, desarrollo, cierre. Cada uno de estos momentos tiene un sentido; sin embargo, en su conjunto, la clase debe dar cuenta de un continuo. La distinción entre uno u otro momento es para enfatizar su intencionalidad pedagógica y didáctica. Cuando se diseña, hay que considerar que en cada momento debieran estar claras: las estrategias y los materiales que se utilizarán, los que serán acordes con la finalidad de cada momento y la estrategia elegida”. (Galaz, 2008, p. 53)

1.1.7 **Momento de inicio de la clase**

“Es un momento especialmente destinado a rescatar e identificar los aprendizajes y experiencias previas relacionadas con el tema, tópico o aprendizaje que se espera lograr en esa clase”. (Galaz, 2008, p. 53)

Tan importante, aparte de rescatar e identificar aprendizaje y experiencias previas, es tener que dar a conocer la importancia del aprendizaje, la relación que se da entre aprendizajes del mismo sector o de otros sectores y, precisar cómo serán evaluados.

Existen diversos recursos para que un docente o facilitador introduzca a una clase, tales como exposición breve del docente, reportaje realizado por los estudiantes y expuestos a modo de introducción. Otra forma es iniciar una clase e introducir a los contenidos con una lluvia de ideas, philipp 66, el role playing, entre otros y el uso de medios audiovisuales, breves imágenes en video, power point, transparencias, grabaciones, expositores con experiencia en el tema, pero de manera breve, a modo de introducción

1.1.8 Momento de desarrollo de la clase

Este es el lapso de la clase que comienza una vez finalizado el momento del inicio. Este es el momento más intenso de la clase, es donde, el docente, el alumno y entre alumnos intercambian ideas, construyendo entorno a los contenidos, los materiales y las actividades que el docente a planificado. En un enfoque tradicional sería en conjunto con sus pares y, en un contexto andragógico en conjunto con los pares y facilitador del grupo curso.

“Las acciones (actividades) que se desarrollen en este momento deben dar oportunidad para que los alumnos pongan en práctica, ensayen, elaboren, construyan y/o se apropien del aprendizaje y contenidos de la clase. A través de estas acciones se deberán crear situaciones que desafíen a los alumnos a poner en juego sus habilidades cognitivas y sociales”. (Galaz, 2008, p. 54)

En la andragogía este momento le pertenece al participante y el docente se convierte en un facilitador del proceso de aprendizaje, construyendo en conjunto los saberes, desarrollando habilidades y potenciando actitudes que van en beneficio de un buen desempeño en el mundo laboral y desenvolvimiento personal.

Algunas estrategias y/o técnicas, que ayudan a la interacción para convertir el momento de desarrollo en el más potente y mejor trabajado por la clase, son: exposición del profesor o los participantes, entrega de información, contextualización y motivación, trabajos de investigación, discusiones, resolución de problemas, simulación de laboratorio, entre otros. Con la finalidad de promover aprendizajes activo y autónomo; dando espacio también a una interacción entre pares que fomenta el desarrollo de habilidades sociales y actitudinales.

1.1.9 Momento de cierre de la clase

El momento de cierre de la clase, tiene como finalidad asegurar y/o reforzar los aprendizajes.

“El propósito principal de este momento es fijar los aprendizajes. Junto con ello, se puede aprovechar la instancia para redondear las ideas o puntos centrales del trabajo realizado; revisar el conjunto del proceso y destacar las partes y/o aspectos importantes; establecer las bases de la continuidad de los aprendizajes y los pasos a seguir; reforzar aquellos aprendizajes que el docente considera claves; aclarar dudas y/o ampliar la información y, también para valorar, estimular e incentivar a los estudiantes destacando los aspectos positivos del trabajo realizado”. (Galaz, 2008, p. 55)

Para asegurar o repasar la información entregada en la clase, es importante trabajar actividades que ayuden a alcanzar las metas aquí presentadas, que son afianzar los conocimientos, las habilidades y las actitudes que en su conjunto, darán forma a las capacidades que deben ser potenciadas durante la etapa de formación de los estudiantes.

Se menciona recursos que se pueden utilizar para un buen cierre de clases: Una síntesis destacando los aprendizajes esperados centrales, un recuento de lo más importante que se trabajó, una exposición breve de los puntos centrales, una autoevaluación breve sobre los aprendizajes entregados y también la dinámica para expresar lo aprendido.

En definitiva el análisis didáctico aquí presentado, se orienta a mencionar, y describir para mejorar las practicas del facilitador en la sala de clases, en contacto directo con los actores objeto de estudio.

Resumen del capítulo

El cuadro teórico, posee la distinción de presentar y definir a modo de resumen los puntos más importantes de los conceptos que fundamentan la investigación. La generación de este apartado, permite ordenar las ideas sustentando teóricamente el estudio.

La construcción del marco teórico, destaca la gran orientación de cómo llevar a cabo el presente estudio, ampliando y cumpliendo como guía de la investigación e inspirando por medio del estudio de los teóricos y otras investigaciones, nuevas orientaciones o aportación, que sin duda generan un cúmulo de pensamientos, que permiten la interpretación, el análisis y las futuras contribuciones para una mejora del objeto de estudio.

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

Presentación del capítulo

El capítulo presenta los procedimientos y enfoques sobre la cual está realizada la investigación, la metodología de recolección de datos e información, documentos de recolección de datos y la metodología usada para el procesamiento de la información recogida.

La investigación estará centrada en el análisis del aprendizaje andragógico, lo que clasifica al estudio en curso en la categoría de aprendizaje orientando para jóvenes mayores de 18 años y adultos. El concepto de Andragogía, es un término muy poco utilizado en Chile o relacionado directamente a las capacitaciones con fines empresariales.

Por tanto, el estudio aquí expuesto será del tipo exploratorio y descriptivo, ya que es una situación específica en un contexto acotado, nunca antes estudiado, y descriptivo ya que permitirá conocer por medio de la observación de las acciones y el discurso de los sujetos, lo que será detallado y considerado para su análisis.

1. Enfoque de Investigación

La investigación es de corte cualitativo, por medio de la observación en el campo de estudio con la finalidad de obtener registros narrativos de los fenómenos que son estudiados, mediante la técnica de la observación participante directa y grabaciones de audio, más las anotaciones de campo.

Se establece un escenario definido, por tanto, no existen modificaciones; se estudia el fenómeno tal y como se desarrolla en su ambiente natural, con el sentido de no alterar las condiciones de la realidad.

“La frase metodología cualitativa se refiere en su más amplio sentido a la investigación que produce datos descriptivos_” las propias palabras de las personas, habladas o escritas, y la conducta .observable. Como lo señala Ray Rist (1977), la metodología cualitativa, a semejanza de la metodología cuantitativa, consiste en más que un conjunto de técnicas para recoger datos”. (Taylor y R. 2000, p.7.)

Estrategia de Investigación

La investigación se enfoca desde el paradigma cualitativo etnográfico, en donde es entendida como:

“el método de investigación por el que, se aprende el modo de vida de una unidad social concreta. A través de la etnografía se persigue la descripción o reconstrucción analítica de carácter interpretativo de la cultura, formas de vida y estructura social del grupo investigado. Pero también, bajo el concepto etnografía, nos referimos al producto del proceso de investigación: un escrito etnográfico o retrato del modo de vida de una unidad social”. (Rodríguez, Gil y García 1999, p.44)

El estudio por su tamaño y la delimitación de la unidad social estudiada clasifica como micro-etnografía, interesada por una situación social en particular, que es el contexto aula del módulo de trabajo en equipo y liderazgo del Centro de Formación Técnica Esperanza Joven.

El objeto de la investigación se desenvuelve en un contexto educativo, en el que tiempo, lugar y participantes desempeñan un papel fundamental; por tanto, la observación directa y las grabaciones de las situaciones in situ, son el medio imprescindible para recoger información y la triangulación constituye el proceso básico para la validación de los datos.

Los registros de las observaciones y la encuesta inicial aplicada son la base del trabajo etnográfico. Es por ello que la observación participante y la entrevista, conforman los instrumentos esenciales para la obtención de información.

Metodología de la investigación

En consecuencia con el objetivo de la investigación, se ha definido la etnografía, como la metodología a utilizar, por ser concebida como el conjunto de técnicas y métodos que nos permiten la descripción de las formas de vida y estructura social del grupo investigado.

Es por lo anterior, que se han recogido las “descripciones de las clases”, como técnica etnográfica a utilizar, ello principalmente porque nos permite obtener lo que buscamos, el texto narrativo de lo observado en primera persona, como participante directo de la realidad del grupo curso.

“Como tercera condición de una buena etnografía educativa encontramos la necesidad de contar con un gran volumen de datos registrados. El papel del observador en este sentido será fundamental, recogiendo todo tipo de información a través de notas de campos, o utilizando los recursos tecnológicos disponibles en la actualidad tales como grabaciones en audio y vídeo, películas, fotografías, etc. Además el etnógrafo debe ser un buen recopilador de artefactos, productos, documentos, o cualquier otra cosa u objeto que esté relacionado con el objeto de estudio”. (Rodríguez, Gil y García 1999, p.45)

A modo de resumen, la investigación ha seguido un patrón cíclico de investigación cualitativa, en donde el primer paso corresponde a la selección del proyecto; paso 2: formulación de interrogantes; paso 3:

recopilación de la información; paso 4: elaboración de registros; paso 5: análisis de la información y paso 6: redacción del informe.

Para desarrollar el plan de acción se realizaron las siguientes actividades para trabajar en el campo de estudio:

- Selección del curso informante.
- Recopilación de documentación previa del objeto de estudio, tales como planes y programas del módulo a observar.
- Recopilación de fuentes bibliográficas de la temática a tratar.
- Visitas previas para el reconocimiento y adaptación del campo y sus actores.
- Ajuste del dispositivo de observación.
- Creación de encuesta inicial para la contextualización de los estudiantes, con una actividad recreativa previa para generar espacios y ambientes de relaxo y aceptación de preguntas.

1.1.1 **Cronograma de actividades**

El cronograma de investigación en el campo de estudio, consiste en asistir a las clases para realizar las observaciones en el lugar, con espacio suficiente para la obtención de un gran volumen de datos que serán registrados en el período que va desde el 25 de septiembre hasta el 23 de octubre del año en curso, con un tiempo total de 5 semanas seguidas de observaciones, las que se detallan a continuación:

Cuadro N°5: Cronograma proyecto recolección de datos

MES	DIA	HORA	MODULO	CONTENIDO
Septiembre	25	19:00 a 20:30	Trabajo en equipo y liderazgo	Comunicación inter personal
Octubre	2	19:00 a 20:30	Trabajo en equipo y liderazgo	Concepto de Paradigmas
Octubre	9	19:00 a 20:30	Trabajo en equipo y liderazgo	Repaso Paradigmas
Octubre	16	19:00 a 20:30	Trabajo en equipo y liderazgo	Repaso Paradigmas
Octubre	23	19:00 a 20:40	Trabajo en equipo y liderazgo	Trabajo en equipo

Fuente: Elaboración propia.

La investigación se apoya sobre la base de las observaciones obtenidas a tres clases de cinco visitas. La sucesión de estas clases, en la realidad corresponde a la segunda, tercera y cuarta clase observada y registrada por medio de audios y notas de campo, a modo de respaldo.

Metodología de recolección de información

1.1.2 Instrumentos de recolección de datos

Para la recolección de datos, se trabajaron 2 tipos de instrumentos primarios; pauta de observaciones de campo, y encuesta inicial para la contextualización de los estudiantes. Como instrumentos secundarios, se utilizarán registros por medio de grabaciones de audio de las situaciones

en contexto de aula y pauta de transcripción. (Cuestionario inicial y pauta de transcripción se adjunta en anexos número 3 y 4)

1.1.3 Utilización de los instrumentos

La pauta de observación de campo es un tipo de instrumento que será utilizado para las anotaciones de situaciones y acciones (que no pueden ser captadas por la grabadora de audio), la cual está basada principalmente en detallar patrones de interacción social, aprehendiendo y retratando el modo de vida en aula en concreto y la forma de enseñanza y aprendizaje, expresado por parte del facilitador y los participantes.

El cuestionario sirve como instrumento para recolectar datos, que ayudarán en la contextualización y definición del tipo de estudiante, la cual se realizará en una vez terminadas las observaciones, siendo posible la construcción de un instrumento acorde a la realidad observada del curso, es decir, un cuestionario que permitirá conocer el origen y las motivaciones de los estudiantes a investigar dentro del contexto mencionado.

El instrumento de grabación de la clase, es una grabadora de audio, que es ubicada en la sala, en el escritorio del docente, cuando él es centro de la clase y re-ubicada, cuando son los estudiantes los actores principales.

Finalmente se utiliza la pauta de transcripción de las grabaciones, donde además se traspasan las anotaciones de campo para complementar las narraciones de las clases que fueron observadas.

Se detalla en los anexos la encuesta de respuesta rápidas y una carta de presentación para los estudiantes, con la finalidad de dar a conocer los objetivos principales de la encuesta. También, se adjunta en los anexos la pauta de observación de campo.

Se adjunta más abajo pauta de transcripción de las clases grabadas y sus respectivas anotaciones de campo.

1.1.4 De los instrumentos de recolección de datos en el aula

A continuación se expone y justifican los instrumentos de recolección de datos, las pautas de observaciones y las pautas de transcripciones.

Las herramientas de análisis didáctico fueron proporcionadas y validadas por el docente señor Fernando Salvo Miranda, Técnico en Electromecánica y profesor de Ciencias de la Universidad de Santiago de Chile. Actualmente forma parte del cuerpo docente de la Universidad Católica Silva Henríquez y director académico del Centro de Formación Técnica Esperanza Joven, también posee un Magíster en Educación.

Los documentos utilizados, tanto, para el registro de observaciones de campo como el registro de observaciones narrativas (utilizado para

transcribir) fueron elaborados por el docente Sr. Salvo, producto de un cúmulo de experiencias adquiridas a lo largo de su trayectoria laboral y académica.

Los documentos antes mencionados, fueron modificados y adaptados por la investigadora, previa observaciones y aplicaciones a la primera clase observada, volviendo a aplicarse a la segunda clase.

La razón de su utilización, se centra en que el material es una buena fuente de análisis didáctico; primero porque está fundamentada en el Marco de la Buena Enseñanza; segundo su elaboración corresponde a un cúmulo de experiencias recogidas a lo largo de la carrera del creador y, tercero, su autoría corresponde a un profesional quien posee una formación técnica, la cual se ha ido especializando en el área de la educación técnica profesional.

Instrumentos Específicos, justificación de su uso y aplicación, según las pautas entregadas por el docente Señor Fernando Salvo Miranda, la cual es presentada completa a modo de anexo con la finalidad de proporcionar un material, que puede ser de mucha ayuda, para la reflexión.

----- ANÁLISIS DIDÁCTICO -----

Con la finalidad de levantar información, en cuanto a las variables de desarrollo del ejercicio docente, se elige como el más apropiado la herramienta de análisis didáctico, que permite el registro de mucha observación que se puede posteriormente sistematizar, que es asumido desde las perspectivas de lo establecido por el perfil profesional del docente técnico y por lo tanto de un análisis sobre la forma de relacionarse que tiene el desarrollo curricular, el docente y el alumno en un contexto definido y situado.

Para esto se asumen los siguientes principios orientadores de trabajo:

- El análisis didáctico es una herramienta que permite a los docentes explicitar la información contenida en los materiales curriculares, su organización y estructura y, a la vez, evidenciar los procedimientos utilizados por cada disciplina en la producción de conocimiento.
- El desarrollo curricular es el proceso a través del cual los profesores explicitan, articulan y dan significado a los marcos curriculares oficiales, reelaborando el curriculum de acuerdo a situaciones concretas de cada unidad educativa
- La didáctica está referida a quien enseña y a las necesidades de adecuación de los contenidos curriculares a los contextos donde serán enseñados. Esto implica re-significar la propuesta curricular para transformarla en proyectos de enseñanza y poner en un primer plano los conocimientos que portan los sujetos a quienes se les enseña.
- El registro de las acciones cotidianas permite objetivar y sistematizar las experiencias. El análisis reflexivo sobre la sistematización ayuda a tomar distancia y a poner en evidencia la racionalidad subyacente. El conjunto de estas evidencias va conformando una práctica pedagógica.
- Todo Profesor, en el transcurso de su ejercicio profesional, acumula experiencias y conocimiento. En su quehacer diario, recurre a acciones reiteradas, modos de hacer, pensar y valorar, que va configurando un tipo de práctica. El registro de esa práctica, para objetivarla, analizarla y compartirla con otros, está en la base de la construcción del saber profesional: el saber pedagógico.

Para el desarrollo de de esta tarea de análisis se consideran etapas de registro:

Registro de Observación Narrativo de Clases.

Registro Descriptivo de Clases

Registro Interpretativo o de Valoración de Actividad Didáctica

Fase Pre interactiva: Registro de Observación de la Planificación.

Fase Pre interactiva: Registro Interpretativo de la planificación.

Fase Post Interactiva Registro de Observación de la Evaluación

Fase Post Interactiva Registro Interpretativo de la Evaluación

Desarrollo Profesional Docente: Registro de Observaciones Narrativo

Metodología de Análisis y Tratamiento de la Información en la Investigación

El objeto será trabajar los datos de modo inductivo y colocarles en un proceso de triangulación. A continuación damos cuenta como surgen los indicadores, las categorías, las dimensiones y los dominios.

1.1.5 Procedimiento para la producción de resultados

Son cuatro los niveles de análisis que se trabajaron: el primer nivel de análisis, segundo nivel de análisis, tercer nivel de análisis y cuarto nivel. Lo que quiere decir, que se tomaron las narraciones y se realizaron desgloses a cada una de las acciones y/o discurso de los actores, enumerándolas, etiquetándolas y relacionándolas entre sí para poder realizar las triangulaciones y así construir los resultados de esta investigación

Primer Nivel de Análisis

Con el objeto de estructurar la información, se diseñó una “Pauta de transcripción de clases observadas”, como instrumento que sirve para registrar las narraciones de las clases y a su vez como guía para la administración de los datos. Las grabaciones realizadas a las clases fueron transcritas, a esta pauta, incluidas las observaciones de campo.

Una vez transcritas las clases y pasando por tres revisiones de las narraciones, se comienza a elaborar los niveles de análisis que darán pie a los resultados.

Para realizar los análisis se tomo para fines de muestra sólo tres clases de un total de cinco. Una vez transcritas las grabaciones de las clases segunda, tercera y cuarta, se etiquetan y enumeran los discursos y acciones, tanto del docente como de los participantes de las clases narradas y estos pasan a transformarse en indicadores. Todo este

proceso se hace en forma individual con cada una de las clases.

Segundo Nivel de Análisis

En el segundo nivel de análisis se asociaron los indicadores obtenidos en el primer nivel de análisis, reuniéndose las que tenían relación entre sí o se asociaban de alguna forma según las acciones descritas o discurso de los actores. De la unión de indicadores que se realiza en forma individual para cada clase, los resultados obtenidos se pasan a llamar categorías.

Tercer Nivel de Análisis

Para la realización del tercer nivel de análisis, se trabaja con las categorías del segundo nivel de análisis. Se realiza la primera triangulación. La unión y cruce de categorías, creando dimensiones por cada clase trabajada, es decir, de forma individual.

Posteriormente se hace un cruce de dimensiones por clase, obteniendo dimensiones por grupos de clases, acá se efectúa la primera triangulación.

Cuarto Nivel de Análisis

El cuarto nivel de análisis, corresponde a la conformación de los dominios una vez que las dimensiones fueron trianguladas con todas las clases.

A partir de la triangulación que se realizó en forma grupal, se genera la segunda triangulación entre las dimensiones para finalmente obtener los dominios.

El cruce de información es entre lo expuesto por los actores y el planteamiento de los autores, rescato del cuadro teórico.

Este es el momento en el que se producen los dominios, que serán analizados e interpretados como una forma de producir conocimiento y validar el proceso investigativo.

Proceso en niveles de análisis: A continuación presentamos el proceso seguido en los distintos niveles de análisis

Resultados

Primer nivel de análisis:

Etiquetación de palabras claves, frase y/o conceptos que dan cuenta del discurso y la observación. En este momento se otorga nombres a las clasificaciones de las narraciones de las clases, las que se adjuntan en la sección de los anexos.

Observación Primera Clase
1: La clase
2: La clase
3: La clase
4: Reconocimiento de los estudiantes
5: Comunica labores administrativas asociadas a las académicas
6: La clase
7: Atención
8: Labores administrativas
9: La clase
10: Aplicación de la reglamentación
11: Responsabilidades
12: Informativa
13: Estímulo para mejorar los objetivos
14: Estímulo para mejorar la evaluación
15: Labores administrativas
16: Comunicación de la actividad
17: La clase
18: Informativa resultados académicos
19: La clase
20: Labores administrativas de coordinación
21: Cooperación
22: Ganando la atención
23: Estímulo para participar
24: Guía del proceso
25: La clase
26: Guía del proceso
27: Estimulando la participación
28: Dinámica motivacional
29: Interacción entre estudiantes
30: Rol activo de los estudiantes
31: Guía del proceso
32: Rol activo de los estudiantes
33: La clase
34: Guía del proceso
35: La clase
36: Guía del proceso
37: La clase
38: La clase

39: Deseos por mejorar
40: Labores administrativas
41: Docente pasivo
42: Guía del proceso
43: Guía del proceso
44: Rol activo de los estudiantes
45: Rol activo de los estudiantes
46: Guía del proceso
47: Resolución de problemas
48: Guía del proceso
49: Rol activo de los estudiantes
50: Estímulo por cumplimiento de los objetivos
51: Feedback de la actividad
52: Interacción y reconocimiento de los estudiantes
53: Labores administrativas relacionadas a las académicas
54: La clase
55: Indagación de las actividades acordadas
56: Introducción al tema
57: Introducción al tema
58: Conexiones
59: Clase expositiva
60: Orientación de los aprendizajes al diario vivir
61: Guía del proceso
62: Rol activo participativo guiado por el docente
63: Estimulo para mejorar el aprendizaje
64: La clase
65: La clase
66: La clase

Observación Segunda Clase
1: La clase
2: La clase
3: La clase
4: Observación
5: Estimulo para mejorar los objetivos
6: Respuesta a estímulo por mejorar los objetivos
7: La clase
8: Informa
9: Estímulo para mejorar
10: Informativa
11: Atención
12: Estímulo por mejorar
13: Informativa
14: Estímulo por mejorar los aprendizajes
15: Clase expositiva
16: Orientación del conocimiento
17: Orientación del conocimiento
18: Clase expositiva
19: Estimulando los recuerdos
20: Atención
21: Empatía del docente
22: Ejemplifica con ideas
23: Cierre de la clase expositiva
24: Estímulo para mejorar el aprendizaje
25: Refuerza ideas

26: Guía del proceso
27: Guía del proceso
28: Guía del proceso
29: Obstáculo
30: Guía del proceso
31: Rol activo de los estudiantes
32: Guía del proceso
33: Guía del proceso
34: Rol activo de los estudiantes
35: Rol activo de los estudiantes
36: Guía del proceso
37: Rol activo de los estudiantes
38: Guía del proceso
39: Rol activo de los estudiantes
40: Rol activo de los estudiantes
41: Guía del proceso
42: Reconocimiento de los pares
43: Feedback
44: Motivando
45: Guía de proceso
46: Rol activo de los estudiantes
47: Informativa
48: La clase

Observación Tercera Clase
1: La clase
2: La clase
3: La clase
4: Labores administrativas
5: Informativo
6: Responsabilidad
7: Informativo
8: Deseos por mejorar los resultados académicos
9: Estímulo para mejorar los objetivos
10: Estímulo para mejorar las metas
11: Deseos por mejorar
12: La clase
13: Informativa
14: La clase
15: Informativa
16: La clase
17: Respeto por el compañero
18: Guía del proceso
19: Rol activo de los estudiantes
20: Deseos por mejorar
21: Reconocimiento
22: Interacción
23: Feedback
24: Guía del proceso
25: La clase
26: La clase
27: La clase
28: Guía del proceso

29: Rol activo de los estudiantes
30: Rol activo de los estudiantes
31: Rol activo de los estudiantes
32: La clase
33: La clase
34: La clase
35: Guía del proceso
36: Guía del proceso
37: Rol activo de los estudiantes
38: Obstáculos
39: Obstáculos
40: Resultados
41: Labores administrativas
42: Informativa
43: Clase expositiva
44: Estímulo para mejorar los resultados
45: La clase

Segundo nivel de análisis: Unión de indicadores (cruzados o triangulados)

Asociación de categorías por funciones, en este momento se inicia el conteo de las clasificaciones que tuvieron su génesis en el discursos y las acciones descritas en la pauta de observaciones (transcripciones).

Observación Primera Clase

N°	Categorías	Etiquetación numeradas
I	Ambiente de aula	1+2+3+6+7+9+17+19+25+33+35+37+38+41+54+64+65+66
II	Reconocimiento entre actores	4
III	Acción Informativa	10+12+18+55
IV	Labores administrativas	8+5+15+20+40+53
V	Responsabilidad	11
VI	Motivación	13+14+23+27+28+50+63
VII	Cooperación	21
VIII	Momento de inicio	16+22
IX	Rol del docente	24+26+28+31+34+36+42+43+46+48+61+62
X	Interacción entre pares	29+52
XI	Rol activo de los estudiantes	30+32+44+45+47+49+62
XII	Deseos por mejorar	39
XIII	Momento del Desarrollo	56+57+58+59+60
XIV	Momento del cierre	51+52

Observación Segunda Clase

N°	Categorías	Etiquetación numeradas
I	Ambiente de aula	1+2+3+7+11+20+48
II	Reconocimiento entre actores	4+42

III	Empatía docente	21
IV	Motivación	5+6+9+12+19+24
V	Acción informativa	8+10+13+47
VI	Momento de desarrollo	15+16+17+18+22+23+25
VII	Momento del inicio	14
VIII	Rol del docente	26+27+28+30+32+33+36+38+41+45
IX	Auto estima - obstáculo	29
X	Rol activo de los estudiantes	31+34+35+37+39+40+46
XI	Momento del cierre	43+44+47

Observación Tercera Clase

N°	Categorías	Etiquetación numeradas
I	Ambiente del aula	1+2+3+12+14+16+25+26+27+32+33+34+45
II	Reconocimiento de los estudiantes	17+21
III	Labores administrativas	4+41
IV	Acción informativa	7+13+15+42
V	Momento de inicio	5
VI	Responsabilidades	6
VII	Deseos por mejorar	8+11+20
VIII	Motivación	9+10+44
IX	Rol del docente	18+24+28+35+36
X	Rol activo del estudiante	19+29+30+31+37
XI	Interacción entre los actores	22
XII	Momento de desarrollo	23+43
XIII	Autoestima – Obstáculo	38+39
XIV	Momento del cierre	40

Tercer nivel de análisis: Dimensiones por clases y grupos de funciones (Primera triangulación) Las dimensiones conformadas en este apartado son las características observables y agrupadas según las acciones o diálogos descritos en la pauta de observaciones

Observación Primera Clase

N°	Categorías	Dimensiones
1	I+III+IV	La clase
2	II+VII+X+XI	Relación entre iguales
3	V+XII	Deseos por mejorar de los estudiantes
4	VI	Motivación
5	VIII+IX+XIII+XIV	Acción Didáctica

Observación Segunda Clase

N°	Categorías	Dimensiones
1	I+V	La clase
2	II+III+X	Relación entre iguales
3	-	Deseos por mejorar de los estudiantes
4	IV+IX	Motivación
5	VI+VII+VIII+XI	Acción Didáctica

Observación Tercera Clase

N°	Categorías	Dimensiones
1	I+II+IV	Ambiente de aula
2	II+X+XI	Relación entre iguales
3	VI+VII	Deseos por mejorar de los estudiantes
4	VIII+XIII	Motivación
5	V+IX+XII+XIV	Acción Didáctica

Cuarto nivel de análisis (Segunda triangulación)

Formación de las Dimensiones: Unión de las clases que dan forma al concepto general que agrupa las diversas dimensiones que surgen en el estudio producto de las categorías extraídas de cada clase.

Letra	Dimensiones	Clases presentes
A	Ambiente de aula	C-1 = I+III+IV C-2 = I+V C-3 = I+III+IV
B	Relación entre iguales	C-1 = II+X+XI+VII C-2 = II+III+X C-3 = II+X+XI
C	Deseos por mejorar de los estudiantes	C-1 = V+XII C-2 = - C-3 = VI+VII
D	Motivación	C-1 = IV C-2 = IV+IX C-3 = VIII+XIII
E	Acción didáctica	C-1 = VIII+IX+XIII+XIV C-2 = VI+VII+VIII+XI C-3 = V+IX+XII+XIV

Conformación de los Dominios: Agrupación de las dimensiones

N°	Dominios	Dimensión
I	La clase y el ambiente de aula	A
II	Horizontalidad	B
III	Deseos por mejorar y aprender	C
IV	Acción didáctica	D+E

Esquema N°2: Proceso para la clasificación de los datos

Niveles de Análisis	Proceso o pasos a trabajar	Resultados
Primer Nivel Indicadores	1- Transcripción grabaciones y cuaderno de campo en pauta de observación 2- Revisión transcripciones 3- Etiquetación o clasificación del discurso y las acciones	Indicadores por clases
Segundo Nivel Categorías	1- Unión de los indicadores	Categorías por clases
Tercer Nivel Dimensiones	1- Cruce o unión de categorías por clase	Dimensiones por clases Primera Triangulación
Cuarto Nivel Dominios	1- Agrupación de las Dimensiones	Dominios Segunda Triangulación

Resumen del capítulo

En este capítulo se ha cumplido con la finalidad de clasificar las acciones y diálogos de las clases que fueron observadas en el campo de investigación.

Una vez transcritas las clases; diálogos y acciones, son etiquetados y unificados en categorías para transformarse posteriormente en dimensiones creadas de acuerdo a las etiquetas correlacionadas entre ellas o que posean temas afines para el desarrollo de la investigación.

Una vez generadas las dimensiones por cada una de las clases, se triangulan para que cada dimensión agrupe las categorías de todas las clases existentes. Creando de esta forma los dominios que serán analizados.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Presentación del capítulo

El siguiente capítulo se trabaja sobre los resultados de los dominios conformados una vez originadas las dimensiones, las cuales tiene su génesis en las categorías producidas de las etiquetaciones del discurso y sus acciones. Por tanto, acá, el cruce de información es entre las acciones observadas y el discurso de los actores y el planteamiento de los autores.

Es en este momento cuando el trabajo comienza a producir descripciones, nuevos análisis e interpretaciones, con la finalidad de validar la información y el proceso investigativo.

1. Análisis de la interpretación de los Dominios (Tercera Triangulación)

En este apartado se presentan los resultados de la investigación realizada, su conformación y clasificación, como también la exposición de las descripciones, análisis e interpretaciones contrastadas con las teorías y autores que sustentan, conformar y contribuyen al concepto de la educación de adultos, llamada andragogía.

La investigación se apoya sobre la base de las observaciones obtenidas a tres clases de cinco visitas. La sucesión de estas clases, en la realidad corresponde a la segunda, la tercera y la cuarta y quinta clase observada y registrada por medio de audios, fotografías y notas de campo, a modo

de respaldo.

Una vez transcritas las grabaciones de las clases segunda, tercera y cuarta, se etiquetan los discursos y acciones, tanto del docente como de los participantes de la clase. Finalizada la etiquetación del discurso, las observaciones y narraciones de los actores, se construyen las categorías por cada una de las clases. Es decir, clase 1 con un total de 66; clase 2 con 48 y clase 3 con 45 etiquetaciones, correspondientes a la tercera, cuarta y quinta clase observada, según lo descrito anteriormente.

La asociación de las etiquetas, da iniciación a las categorías, con un total de 40 presente en todas las clases.

5 son las dimensiones que tienen su génesis desde la agrupación de las categorizaciones y, finalmente se conforman los 4 Dominios, correspondiente a toda la investigación.

Los análisis y el cruce de información obtenidos en la recogida de datos desde el campo investigativo, permiten trabajar la relación entre los sujetos y objetos de estudio.

El cruce de información es entre las acciones observadas, el discurso de los actores y el planteamiento de los autores, en este momento el trabajo comienza a producir descripciones, nuevos análisis e interpretaciones, con la finalidad de validar la información y el proceso investigativo.

Análisis de los dominios: Descripciones, análisis, autores e interpretaciones

1.1.1 Dominio I: *La clase y el ambiente del aula*

Este dominio está constituido por 1 dimensión:

- Dimensión 1: Ambiente de aula

La dimensión “ambiente de aula, surgió de las conformación de las siguientes categorías:

1- La clase + Labores administrativas + Acciones informativas

Descripción:

El ambiente de aula en esta investigación, está orientado a lo que sucede en la sala de clases una vez que los estudiantes ingresan. Se observan situaciones ligadas a los horarios de llegadas, saludos y socialización entre los actores; estudiantes y docente. Las acciones informativas de reglamentación y normativas, como las labores administrativas con las que el docente debe cumplir como parte de su labor.

Categoría: La clase

La clase se sitúa en un lugar físico, que está ubicado en un contexto institucional, a la cual asiste un grupo humano que lo ocupa con la finalidad de que se dé una situación de enseñanza aprendizaje con roles, deberes, obligaciones, normas y reglas propias de los grupos de personas.

Clase 1:

“19:00 Hora de inicio de la clase. Existen 7 personas en la sala de clases que conversan mientras esperan al docente”. (1)

“19:22 En este momento existen 13 alumnos en la sala, quienes fueron ingresando junto al docente. Algunos de ellos se saludan, conversan, mientras otros toman asiento y esperan”. (3)

“19:26 Los alumnos conversan entre si y se comienzan a formar grupos durante este tiempo. La sala de clases se hace más ruidosa, ya que se paran y se trasladan hacia donde quieren conversar y el tono de voz comienza a subir al igual que las risas”. (9)

“21:30 Hay quienes se despiden de sus compañeros y de la observadora y abandonan la sala para retirarse. Otro grupo se queda para la siguiente clase que será con otro docente y no salen de la sala”. (66)

Clase 2:

“19:00 Ingreso a la sala de clases. Los estudiantes ingresan a la sala de clases cuando ven llegar a la observadora. El docente aún no llega”. (1)

“19:20 Estudiantes conversan entre ellos y ríen. Hay quienes se ponen al corriente de otras actividades académicas”. (2)

Clase 3:

“19:00 – 19:30 Hay varios estudiantes en la sala en espera de la llegada del docente. Entre ellos conversan, se ríen y repasan para las disertaciones que deberán exponer”. (1)

“19:36 Profesor comienza a instalar los equipos para presentar las diapositivas, estudiantes conversan entre sí”. (12)

“19:58...sale de la sala con los 3 líderes para darle instrucciones. Con la finalidad que el resto del curso no escuche las instrucciones”. (26)

“20:13 Finaliza la dinámica del primer grupo, los estudiantes que participaron están relajados y conversan, el resto del curso está a la expectativa. El ejercicio se basa en la seguridad y confianza. Se escuchan comentarios de los alumnos sobre el ejercicio y realizan gestos como si estuvieran ejercitando la recepción del cuerpo del líder”. (33)

Categoría: Labores administrativas

Para el docente en un contexto de aula, además de cumplir con su labor de enseñanza, debe entre otras actividades, desarrollar la capacidad para realizar las tareas denominadas administrativas, que hacen referencia al registro de actividades y asistencias, el ingreso de notas, la organización

de la clase in situ y la utilización de los equipos y la implementación, para generar ambientes propicios para un ambiente de aprendizaje acorde a las exigencias de hoy.

Clase 1:

“19:24 ... Luego, informa al curso que, las notas de las pruebas de la semana anterior fueron enviadas por correo”. (5)

“19:26 Docente comienza a pasar asistencia”. (8)

“19:31 El docente empieza a instalar los equipos para utilizar sus recursos tic”. (15)

“19:35 Consulta a sus alumnos si alguien tiene computador con internet para llevar mañana a clases y ver una película relacionada con la materia que se está pasando”. (20)

“19:53 El docente mientras los estudiantes, realizan sus actividades, comienza a trabajar en su libro de clases y llenar datos”. (40)

“20:18 Profesor anota los apellidos, dejando registrados para colocar las notas según grupo. (53)

Clase 3:

“19:31 Comienza a pasar la asistencia”. (4)

“20:27 El docente anota a los que estuvieron en el ejercicio para la nota”. (41)

Categoría: Acción informativa

La siguiente categoría relata un ambiente de aula, donde el diálogo fluido se da para la entrega de información a los estudiantes, a través de diferentes vías como las orales y presenciales, por medio del uso de las nuevas tecnologías, entre ellos los mails. Manteniendo informados a los estudiantes de sus situaciones personales y académicas, tales como las notas, atrasos, inasistencias, reglamentación, normas y acuerdos, fechas de pruebas, disertaciones y entregas de trabajos ya acordados, etc.

Clase 1:

“19:28 El docente pregunta y argumenta “¿qué va a pasar con

los alumnos que tienen nota 1 por faltar?, según la reglamentación puedo tomar la prueba ahora o se quedaran con el 1". (10)

"19:29 El docente lee las notas y los alumnos escuchan atentamente". (12)

"19:33 Luego informa al curso los nombres que por inasistencia tienen nota 1 o no tienen nota". (18)

"...Pregunta cómo están con el libro la Paradoja y que tienen tiempo hasta 18 octubre para finalizar la lectura". (55)

Clase 2:

"19:29 El docente informa que revisó los ensayos del tema "Paradigma". (8)

"19:30 El profesor entrega las notas de algunos alumnos..." (10)

"20:29 Termina el ejercicio y el profesor indica que se cumplieron los objetivos del juego al final y, que mañana verán el trabajo en equipo". (47)

Clase 3:

"19:31 Profesor se dirige a una estudiante, y le recuerda que tiene que exponer hoy". (5)

"19:33 El docente pregunta al curso si les llegaron las notas". (7)

"19:37 El docente llama a estudiante le da a conocer el tema a exponer para la próxima clase". (13)

"Otras estudiantes le contestan que no hay dudas, mientras otras estudiantes vuelven consultar por notas y prueba. El docente responde todas las preguntas realizadas". (15)

"Luego indica que van a ver rápidamente el tema de mañana y les comunica que a fin de mes tendrá las pruebas". (42)

Análisis de la Dimensión

Como se puede leer, de las observaciones extraídas de todas las clases, el ambiente de aula propicia la oportunidad de socializar por medio del diálogo y la interacción.

La importancia del diálogo en todo momento es fundamental para cada uno de los integrantes de la clase, unos más que otros, en distintos momentos y tiempos de espacio, pero la mayoría realiza la acción del

diálogo, el diálogo libre. Desde el facilitador hasta el participante, entre participantes y, facilitador con participante, el diálogo es el primer encuentro que se da en un contexto de aula.

El grupo clase o curso hace uso de la necesidad básica del ser humano, la que le permite la construcción social del conocimiento. Es en esta dimensión donde se ve que el aprendizaje se produce por la inter-acción que se da entre personas, y se pueden apreciar claramente momentos de estudios, instancias de relajación y diálogos de querer conocer la situación de los otros, de dar a conocer las propias miradas y opiniones.

Como segundo punto importante también se puede apreciar instancias que permiten establecer ambientes de aula propicios para la actividad didáctica a desarrollar o mejor conocido como momentos para el aprendizaje, es por ello que el docente prepara los implementos para un mejor ambiente y guía a los estudiantes por medio del diálogo para que las actividades se puedan concretar.

Esta situación de enseñanza aprendizaje se observa, cuando el docente abandona la sala de clase, el lugar físico, con un pequeño subgrupo de estudiantes para dar las instrucciones y luego vuelve con el resto del curso para aplicar la actividad acordada.

La acción de dialogar posibilita la formación de grupos, el socializar, conocer y compartir, dar a conocer normas y reglamentaciones propias de la institución y entregar información acorde a la realidad y escenario de cada individuo.

Se destaca en esta dimensión, la indiferencia que se da frente a la situación de espera de los estudiantes para con el facilitador, sin demostrar incomodidad o deseos de retirarse a pesar del tiempo de espera observado. Como también la inexistencia de reclamos por parte del estudiantado al momento de llegada o comienzo de la clase. Lo que se podría interpretar como la oportunidad de socializar y aprovechar los tiempos de espera como un factor positivo para ocuparse de las tareas pendientes y ser utilizado como un espacio productivo por los participantes.

Exposición de los autores

El ambiente de aula, posee varios significados entre ellos, los que se ajustan a un ambiente propicio para la enseñanza y el aprendizaje y otros para la sociabilización.

“...la clase nos remite al grupo de alumnos y profesores que se agrupan en este ámbito, en una relación de mayor complejidad, de diagnóstico y de interacción dinámica de tipo psicosocial. Así las clases son, se comportan y evolucionan, según el tipo de relaciones que se den entre los sujetos y entre los pequeños subgrupos dentro de ella. En esa acepción las características físicas del espacio y las reglas de su funcionalidad pasan a un segundo plano sin que ello signifique ignorarlas. Lo que esta acepción denota es la preocupación por comprender la relación profesor-alumno y el alumnado entre sí, para tratar de diagnosticar e incidir en los distintos estados y estadios relacionales dentro del grupo. Lo que permite explicar, en definitiva, las reglas de funcionalidad dentro del espacio de aula como una construcción y un producto de las relaciones humanas que acoge”. (Rue Domingo, 1999, p. 101)

El mismo autor expone como otro significado de aula o clase como:

“...el ambiente de aprendizaje... todo lo que sucede allí se encuentra en un ambiente de reciprocidad, los aspectos físicos con los institucionales y con las relaciones del grupo humano todo ello influenciando la calidad de los aprendizajes que allí se realizan”. (Rue Domingo, 1999, p.101)

Según Sebastián Sanchez, en su libro “Paulo Freire; una pedagogía para el adulto” hace mención al significado que Freire le da al diálogo en contexto educacional:

“...para Freire el diálogo constituye una de las notas propias de la ciencia crítica. Constantemente hace referencia al diálogo como medio de realización y transformación del hombre y del mundo”. (Sanchez, 1993, p.23)

Análisis del Dominio I: La clase y el ambiente de aula

Desde la práctica misma del ambiente de aula, los actores y autores, se enfatiza en la analogía que se da entre la teoría y la práctica. Desde el diálogo, las acciones informativas y administrativas, como el constructo que se origina desde la interacción entre seres adultos, vemos como todos estos acciones se conjugan para hacer de la teoría una realidad, la cual está fundamentada y sostenida en las teorías que sustentan los ambientes de aula, sea el contexto que sea, pedagogía o andragogía, con la diferencia que la última situación le da un toque más personalizado, identificando a cada uno de los actores que determinan o da forma al ambiente de la clase y le dan un sello al grupo curso, en donde además el docente debe considerar las experiencias y situaciones acordes a la realidad de cada uno de sus participantes.

Interpretación del Dominio I: La clase y el ambiente de aula

En el aula se dan varias situaciones en donde facilitador y participantes, se hacen actores principales y pasan de ser objetos, a ser sujetos con

deseos personales y aspiraciones propias de crecimiento, innatas en el ser hombre. En donde el primero, aspira a traspasar sus conocimientos por medio del diálogo, mezcla de saber y hacer de sus experiencias laborales, con la finalidad que el participante extraiga de él, conocimientos que puedan utilizar y aplicar en sus vida social, ya sea laboral y/o personal.

Según los autores y sus descripciones, tanto el aula como el diálogo, permiten el desarrollo y crecimiento de los seres que allí se conjugan sobre la base a una sola meta, aprender del otro, en libertad y socialización.

En un contexto de enseñanza superior de carreras técnicas, el diálogo y la socialización cumplen un papel fundamental para el desarrollo y crecimiento del ser humano, tanto individual como colectivo, ya que ambos actores, facilitador y participantes, aspiran a alcanzar sus metas.

Frente a los tiempos de espera se observa que se ha convertido en una instancia para socializar y muy productiva para quienes aprovechan el momento para actualizar las tareas de este o cualquier otro modulo, repasar e interactuar entre ellos con la finalidad de compartir y conocerse en temas que van más allá del aula.

Síntesis y conclusión del Dominio I: La clase y el ambiente de aula

A modo de síntesis, la unión de las tres categorías; La clase, labores administrativas y acciones informativas, conforman la dimensión ambiente

de aula, que plasma tanto en las observaciones como en el papel, como la teoría va de la mano con la práctica. En un contexto de aprendizaje entre adultos, la acción del diálogo permite la interacción entre pares y docente, fijando una sola línea de interacción entre los distintos roles.

Si bien el docente se retrasa en la hora de llegada, los estudiantes aprovechan positivamente este momento apropiándose de él para desarrollar sus propias actividades.

1.1.2 Dominio II: Horizontalidad

Este dominio está constituido por 1 dimensión:

- Dimensión 1: Relación entre iguales

La dimensión “Reconocimiento entre los actores”, tiene sus génesis al unir las siguientes categorías:

- 1- Interacción entre los actores + Rol activo de los estudiantes + Reconocimiento entre actores + Cooperación + Empatía del docente

Descripción:

La siguiente dimensión se refiere a la relación que se da entre los actores, en donde se destacan la individualización de los actores, por medio de la observación, la aceptación y los sentimientos que se generan

hacia el otro, el ser humano, con el cual se interactúa, por medio del diálogo y se identifican rasgos propios y comunes, tanto de los compañeros como los propios, los personales. Desde el rol del facilitador y de los estudiantes, se pueden apreciar situaciones de respeto, cooperación, empatía e interacción en donde nuevamente el diálogo y la interacción son elementales para un aprendizaje significativo.

Categoría: Interacción entre los actores

La socialización, acción propia de personas en un contexto educacional, se ha categorizado en este apartado, principalmente por la necesidad de relacionarse con otros y por reconocer entre ellos cualidades, virtudes y habilidades e indagar en las percepciones que se construye y que se dan en una situación de aprendizaje entre adultos.

Clase 1:

“19:37 Los estudiantes se empiezan agrupar para comenzar con el taller”. (29)

“20:14 Los alumnos, comenzaron a responder activamente a cada pregunta, indicando que todos habían ayudado, mientras otros destacaban las habilidades de liderazgos de las secretarias y los compañeros ubicados más cerca de las secretarias”. (52)

Clase 3:

“Profesor pregunta si les quedó alguna pregunta o duda. El curso contestan que no. (22)

Categoría: Rol activo de los estudiantes

Los participantes son seres con sus propias concepciones de quiénes son, poseen la capacidad de auto-dirigirse, deseos de imponer sus voluntades y deseos de participación, de mejorar y aprender con la finalidad de

construir aprendizaje significativos en un ambiente de aula donde el diálogo y la interacción son fundamental, como también de sustraerse si así lo deciden o les acomoda.

Clase 1:

“19:39 Finalmente se forman grupos organizados en; primer grupo de 3 hombres y 3 mujeres y otro de 4 mujeres y 2 hombres. Una secretaria por cada grupo”. (30)

“20:07 Los grupos comienzan a apurarse entre ellos para terminar pronto”. (44)

“20:08 El primer grupo finaliza y le indican al docente que ya han terminado”. (45)

Clase 2:

“19:53 El alumno empieza con el ejercicio; parte dando las instrucciones para poder participar, luego les comienza a expresar los movimientos o acciones que deben hacer...” “Los alumnos obedecen y siguen las instrucciones de su líder, hasta que el docente indica que ha terminado su tiempo. (34)

19:58 Pasa una segunda estudiante, el docente realiza la misma secuencia, al igual que la estudiante anterior, con la diferencia que ésta emite instrucciones con mayor seguridad. El curso realiza las órdenes entregadas por la compañera”. (35)

Clase 3:

“19:42 La estudiante que expondrá se coloca al frente del curso y comienza con la disertación dando a conocer a sus compañeros el nombre del tema”. (19)

“20:12 El líder que ya ha recibido las instrucciones cierra los ojos”. (29)

“El docente toca su hombro derecho y ella se deja caer en esa dirección.Parte del grupo se acerca a la líder para recibirla, el resto del grupo reacciona tarde, aunque es bien recibida”. (30 y 31)

“Hay silencio y luego se escuchan las reacciones de los alumnos”. (37)

Categoría: Reconocimiento entre actores

El reconocimiento entre actores, en esta división hace referencia a la identificación entre facilitador y participantes, como se han ido familiarizando y personalizando los individuos, rescatando de cada uno de ellos rasgos propios que son identificados en una situación de aprendizaje.

- Clase 1:*
"19:24 El docente saluda y pregunta a sus estudiantes como están" (4)
- Clase 2:*
"19:26 Profesor empieza a ver que alumnos llegaron a clases" (4)
- Clase 3:*
"Luego se hacen callar entre ellos para escuchar a su compañera que va a exponer". (17)
- "19:48 La expositora finaliza su presentación y sus compañeros la aplauden". (21)

Categoría: Cooperación

La cooperación es una señal que se da dentro de un contexto educacional, más entre personas adultas, en donde el estudiantado toma decisiones y se hace responsable de sus acciones y dichos.

- Clase 1:*
"Un estudiante le confirma al docente que él puede llevar su equipo". (21)

Categoría: Empatía del docente

Dentro de los rasgos propios de un grupo de personas, que se ha consolidado destacan los roles, las virtudes y defectos, bajo esta premisa se destaca la relación cercana que se da entre docentes y estudiantes y como el primero, por medio de sus experiencias personales lo transfiere a un contexto real y personal, descubriéndose más humano frente al grupo curso.

- Clase 2:*
"19:40 El docente cuenta su experiencia personal en un trabajo que realizó y lo relaciona con el tema". (21)

Análisis de la Dimensión

La dimensión nos ofrece la oportunidad de analizar el trabajo individual y además el grupal o colectivo, a través de las observaciones levantadas. El concepto de horizontalidad engloba las categorías de la interacción entre los actores, el rol activo del estudiante, el reconocimiento de las personas, con demostraciones claras de cooperación y empatía hacia el otro.

La importancia de la construcción del aprendizaje significativo, se funda sobre la interacción entre todos los actores, en donde participan frente a las dinámicas propuestas para el desarrollo de la clase y la internalización de los conceptos de trabajo en equipo.

Es en este contexto, donde efectivamente el docente ofrece la oportunidad a los educando, de continuar con el diálogo, pero con un diálogo que se desarrolla en un intercambio de ideas y pensamientos, en donde se pone a trabajar la tolerancia y el respeto por el sentir del otro. Es en este momento donde el reconocimiento y la cooperación, son características comunes de autenticidad, igualdad, ética y respeto mutuo, que se han conformado.

El análisis descubre como el adulto en proceso de aprendizaje requiere de otro adulto en igualdad de condiciones, para aprender, dando paso a la interacción, la participación y verse o reconocerse en el otro.

Exposición de los Autores

La literatura andragógica, señala la importancia que tiene la interacción social en donde el aprendizaje se construye en compañía de otro adulto, es así como en una investigación bibliográfica, llevada a cabo por la Universidad Nacional abierta de Venezuela el año 2004, expone entre sus resultados, que;

“La participación es un principio que ha sido debidamente estudiado por los andragogos: Adam, Knowles y Savicevic, entre otros. Si el participante siente que existe una situación de aceptación por parte de los otros compañeros, entonces la praxis educativa se desenvolverá de manera agradable, sincera y armónica, estableciéndose comunicaciones directas, auténticas, orientadas a una actitud de liderazgo compartido donde la vinculación se transforma en una interacción efectiva entre los participantes y el facilitador. En la educación de adultos, el intercambio de información se traduce en provecho de todo el grupo enriqueciendo su experiencia e incrementando la fuente de productividad en la situación de aprendizaje”. (Damaso, 2005, p.11)

Compartir experiencias en una situación andragógica es pieza clave, así lo expresa Malcom S. Knowles, en su libro “Andragogía; el aprendizaje de los adultos, en donde da a conocer los resultados obtenidos en investigaciones realizadas por Lindeman (1926), quien identificó ciertos supuestos.

“...y que han sido sostenidas por investigaciones posteriores y constituyen el fundamento de la teoría del aprendizaje para adultos:

- 1 Los adultos se motivan a aprender cuando experimentan necesidades e intereses que el aprendizaje satisfará.*
 - 2 La orientación de los aprendices hacia los aprendizajes se centra en la vida*
 - 2 La experiencia es el recurso más rico para el aprendizaje de los adultos.*
 - 4 Los adultos tienen una profunda necesidad de auto-dirigirse.*
 - 5 Las diferencias individuales entre la gente se incrementan con la edad”.*
- (Knowles et al, 1926, p.44)

Análisis del Dominio II:

Desde la interacción y la participación, el facilitador da el espacio y genera actividades con la finalidad de hacer participar a los estudiantes. Se observa que durante las tres clases tanto facilitador como participante interactúan en apoyo de un aprendizaje significativo por medio de la socialización, en aceptación, de forma agradable y en comunicaciones directas.

Interpretación del Dominio II:

En la categoría “empatía docente”, se destaca el sello personal del profesional no pedagogo, el cual está dispuesto a expresar y dar a conocer sus experiencias sin prejuicios ni tapujos, con una única finalidad, el aprendizaje por medio de la experiencia, humanizando nuevamente la clase, en donde todos los sujetos escuchan aciertos y desaciertos de una profesional que ya ha estado inserto en el mundo laboral con todas sus oportunidades y amenazas, aterrizando completamente los contenidos entregados.

Desde la interacción y la participación, todos se esfuerzan por cumplir los objetivos propuestos por el docente, en donde se espera y se cumple con la finalidad de transformar a los participantes de meros depositadores y seres activos y críticos de sus propios resultados.

La cooperación, se ve reflejada en el pasaje extraído de la clase 1, pero sin duda, se aprecian durante todas las clases situaciones muy similares

entre los participantes, tanto en la ayuda y colaboración para retirar e instalar equipos, entre otras situaciones.

Síntesis y conclusión del Dominio II:

Si bien el docente se retrasa en la hora de llegada, los estudiantes aprovechan positivamente este momento apropiándose de él para desarrollar sus propias actividades.

Lo rescatable de este dominio, tiene relación con el diálogo que se da entre los actores, facilitador y participante, se muestran de igual a igual, humanizando la relación.

A modo de síntesis, todas las dimensiones que conforman el dominio, se explican y se visualizan por el sólo hecho de existir un aprendizaje entre adultos, ya que las situaciones de participación se dan en pleno, precisamente por la motivación que trae consigo cada uno de los actores, el estado de madurez de los mismos, en comparación con niños o adolescentes y el por el deseo de mejorar y aprender.

Por parte del docente, su acción frente a la oportunidad que brinda a los estudiantes de participar, también es fundamental su actuar, ya que genera ambientes propicios para el aprendizaje y la socialización entre iguales.

4.1.1 Dominio III: Deseos por mejorar y aprender

Este dominio está constituido 1 dimensión:

- Dimensión 1: Deseos por mejorar de los estudiantes

La dimensión “Deseos por mejorar de los estudiantes”, tiene sus génesis al unir las siguientes categorías:

1- Deseos por mejorar + Responsabilidad

Descripción:

La siguiente dimensión describe los pasajes donde se presentan puntos claves para mejorar, acá la autoestima de los aprendices puede jugar un rol que marcara la diferencia entre lo positivo y lo negativo, a su vez las responsabilidades son asumidas, considerando deberes y obligaciones.

Categoría: Responsabilidades

Los estudiantes llegados el momento deciden sobre sus propios actos y frente a ellas asumen responsabilidades.

Clase 1:

“Los estudiantes (2), optan por hacer la prueba enseguida”. (11)

Clase 3:

“La estudiante contesta que sí, que viene preparada”.(6)

Categoría: Deseos por mejorar

La presente categoría hace referencia al deseo innato de mejorar que tiene toda persona, el que a su vez se entremezcla con la disposición por aprender y ser mejores.

Clase 1:

“Ambos grupos en distintos momentos de sus actividades solicitan a la observadora leer algunos puntos, aclarando dudas para luego regresar a sus equipos”. (39)

Clase 3:

“Los estudiantes preguntan por notas y trabajos, también aprovechan de pedir al profesor las fechas y temas de las disertación”. (11)

“La expositora, habla fluido y se ve muy segura del tema, complementa mostrando imágenes y finaliza con ejemplos”. (20)

Análisis de la Dimensión

Al analizar las categorías de responsabilidad y deseos por mejorar, se observa una coherencia entre una categoría y la otra, en donde, la acción de la responsabilidad en el periodo de estudio se convierte o alimenta positivamente el deseo por mejorar.

Se aprecia como los estudiantes optan por hacer la prueba que tenían sin rendir, asumiendo en la acción misma la responsabilidad por cumplir con el reglamento y las condiciones establecidas desde el principio del semestre. El deseo por mejorar, es el que permite que el estudiante esté presente en las clases, lo que lo transforma en un ser responsable de sus actos, nuevamente.

Cabe destacar, que en el contexto de aprendizaje de adultos, éstos al

decidir matricularse, ya se hacen responsables de sus actos y realizan este trámite con la finalidad de mejorar su actual situación.

Exposición de los Autores

En el modelo andragógico, existen seis premisas que la sustentan, entre ellas tres que clasifican en esta dimensión para su análisis y fundamentación teórica.

“El auto concepto de los estudiantes, los adultos tienen un auto concepto de seres responsables de sus propias acciones, de su propia vida...”
“Disposición por aprender, los adultos están dispuestos a aprender lo que necesitan saber y sean capaces de hacer...”
“Orientación de los aprendizajes,...los adultos se motivan a aprender en la medida que perciban que el aprendizaje les ayudara en su desempeño y a tratar con los problemas de la vida” (Knowles et al, p.70, 71, 72)

Ludojoski propone una descripción del adulto en relación a la responsabilidad:

“La acepción de responsabilidades según la cual el rasgo mas notable de personalidad del adulto es su capacidad y sentido de responsabilidad frente a los hechos de la vida. En función de ello se esfuerza para actuar para siempre en conocimiento de causa, tras una reflexión y cálculo de las consecuencias de lo que decide y realiza, sin atribuirlos a los demás o a las circunstancias incontrolables.” (Monclús, 1997. p. 55)

Análisis del Dominio III:

Al analizar las dimensiones en conjunto con la literatura expuesta, se pone de manifiesto como las premisas que sustentan el modelo andragógico, se unifican entre la literatura y la práctica, lo que sucede en un contexto real de aprendizaje voluntario, donde los estudiantes, llegan a estas instancias

con la convicción que pueden mejorar su proyecto de vida, aprender o desenvolverse de mejor forma dentro de su actual realidad.

Interpretación del Dominio III:

Los fundamentos descritos por la andragogía, nos elevan a un estado de madurez superior por parte de los participantes, quienes asumen para sí, la responsabilidad de sus decisiones y acciones, haciéndose cargo de ellas y asumiendo que estas son personales e intransferibles.

Síntesis y conclusión del Dominio III:

Carl Rogers señala en su libro “Psicoterapia centrada en el cliente” la frase *“no podemos enseñarle a una persona directamente, solo podemos facilitar su aprendizaje”*, de la misma forma podemos sintetizar este dominio; las responsabilidades y los deseos son parte del constructo individual que posee cada individuo de su realidad y momentos de la vida, ya que éste es un ser capaz de orientar su vida sobre la base de sus habilidades, comportamientos experiencias, cultura y hábitos.

4.1.2 **Dominio IV: Acción Didáctica**

Este dominio está constituido 1 dimensión:

- Dimensión 1: Motivación
- Dimensión 2: Acción didáctica

La dimensión “Motivación”, nace de la siguiente categoría:

- 1- Motivación + Auto-estima y obstáculo

Descripción:

En este apartado veremos como el rol del profesor puede generar condiciones favorables o muy desfavorables para el bienestar de sus estudiantes. Y como los estudiantes desde su rol, se informan de sus actividades.

Categoría: Motivación

La motivación es un factor intra-personal, que se ve reflejado en esta categoría en donde es el facilitador quien protagoniza las acciones descritas.

Clase 1:

“Refuerza la información relacionada con quienes no se presentaron a la prueba inicialmente y aclara que, una segunda oportunidad da derecho a nota máxima 6 y no 7”. (13)

“Seguido de estas aclaraciones, el profesor, consulta la opinión del tipo de prueba que les realizó, da la opción de mejorar la prueba y, como opciones, que éstas sean de desarrollo”. (14)

“...el grupo ganador tendrá nota 7, el segundo lugar, tendrá 6 de nota”. (27)

“Docente, indica que la nota 7 corresponde al primer grupo y la nota 6 para el segundo grupo”. (50)

“21:28 El profesor finaliza su clase diciendo que mañana seguirán con el tema de los paradigmas y que verán un video, para entender mejor”. (63)

Clase 2:

“Pregunta que les pareció el juego que realizaron a última hora en el taller. (5)

“...realizar un repaso urgente, ya que al parecer no quedaron muy claros los conceptos. (9)

“19:31 Profesor indica que repasarán los paradigma y luego realizarán una actividad”. (14)

“19:48: El docente indica que desarrollaran un ejercicio de liderazgo, evaluará habilidades de creatividad en la realización la actividad”. (24)

“Luego pregunta al curso: ¿alguien que no haya salido, cree que pueda hacerlo mejor?”. (44)

Clase 3:

“19:34 El docente llama a otra estudiante para informar que en los talleres de comunicación ha mejorado sus notas, seguido de esto le da el promedio”. (9)

“Continua avisando a todos que es importante le envíen un correo cuando no puedan asistir a clases o cuando hay un trabajo con nota y no puedan llegar, ya que entiende que muchos trabajan y no siempre pueden cumplir”. (10)

“20:36 Facilita los temas que entrarán en la prueba, revela “lo que se tienen que aprender para la prueba” (44)

Categoría: Autoestima-obstáculo

La autoestima y el obstáculo son factores intra-personales, que se ven reflejado en esta categoría por parte directa del participante, el cual afecta claramente los resultados de los protagonistas, ya sean en positivo o en negativo.

Clase 2:

“Los estudiantes, dan diversos nombres, pero ninguno de ellos se autodesigna”. (29)

Clase 3:

“20:22 La líder de este grupo se coloca nerviosa, por tanto, el ejercicio se hace más lento”.

Finaliza el ejercicio sin que la actividad se desarrollo como se había efectuados las otras”. (38 y 39)

Análisis de la Dimensión

El análisis de esta dimensión se divide en dos tipos de motivaciones; las del facilitador y la de los participantes.

La motivación que el facilitador lleva a la práctica en una situación de aprendizaje, se ven expresadas por las ideas que el docente tiene acerca de sus estudiantes, de su profesión, de su trabajo y de sí mismos, de lo

que valora, lo que busca y de los objetivos que tiene para enseñar.

De las clases se puede destacar la actitud del docente en reforzar las condiciones de los estudiantes a base de calificaciones por participar en las actividades, asistir a clases y rendir las pruebas. En conocer sus opiniones acerca del tipo de prueba y dar información de sus notas y situaciones. La aplicación de las estrategias para generar aprendizajes y las veces que el docente indica que debe reforzar para comprender mejor los contenidos y fomentar la participación entre los estudiantes. Con todo lo descrito anteriormente, la mayor motivación la ejecuta el docente.

Desde el estudiantado, las motivaciones se ven reflejadas en la participación de las actividades que son activas, las cuales han sido enunciadas en el apartado del dominio horizontalidad; rol activo de los estudiantes. En esta dimensión se rescata las interacciones de consultas de actividades propias de los participantes. Sin embargo, la motivación en una situación andragógica, topa con obstáculos, los que se traducen en conceptos negativos de los estudiantes.

Es por ello, la importancia del concepto de autoestima-obstáculo que se ha visto reflejada por parte de algún estudiante, y que deben ser consideradas a la hora de planificar las actividades.

Exposición de los Autores

La andragogía explica sobre la motivación que:

“... los motivadores más potentes son las presiones internas (el deseo de incrementar la satisfacción laboral, la autoestima, la calidad de vida, etc.). Tough (1979), descubrió en sus investigaciones que todos los adultos normales tienen la motivación de seguir creciendo y desarrollándose, pero que con frecuencia topa con obstáculos, como un concepto negativo del alumno, por la inaccesibilidad de oportunidades o recursos, limitaciones de tiempo o programas que infringen los principios del aprendizaje de adultos”. (Knowles et al, 2001, p.73)

Según la andragogía respecto de la motivación, en este mismo texto expone:

“El primer principio de la andragogía establece que los adultos necesitan saber por qué deben aprender algo antes de disponerse a aprenderlo, saber por qué necesitan aprender algo es la clave para dar a los adultos sentido de liberación sobre su aprendizaje. El sexto principio establece que los motivadores más poderosos son los internos: por ejemplo, la calidad de vida, la satisfacción y la autoestima”. (p. 166)

Los factores del aprendizaje, según indica la literatura, está compuestos por los factores externos y los internos. De los externos nos encontramos con las características del profesor, lo cual determinará la forma de interactuar con sus estudiantes, en donde los conceptos del ser profesor, favorecerá o no el bienestar de los estudiantes. Carmen Rosa en su guía de estudio de la actividad curricular de Construcción pedagógica del aprendizaje, expone lo siguiente;

“Que el profesor se conozca a sí mismo, que tome conciencia de sus preconcepciones, de sus estilos personales de enseñar, etc., ayudará a corregir, mejorar e innovar en sus prácticas pedagógicas. En ese sentido, es bueno que el profesor se pregunte: ¿Me gusta hacer clases?, ¿Creo que mis estudiantes pueden aprender siempre?, ¿De quién depende que ellos aprendan?, ¿Tengo claro cuáles son las características psicológicas evolutivas, que me permitan diferenciar comportamientos propios del desarrollo de aquellos problemáticos?, ¿Cómo puedo mejorar lo que estoy haciendo?, ¿Creo que yo sirvo para esto?

Respuestas como estas permiten aumentar la claridad que todo docente debe tener acerca de sí mismo, tomar conciencia de cómo enfrentar las tareas diarias, de qué manera favorece o destruye la autoestima del estudiante, le demuestra confianza en sus capacidades...” (Rosas G, 2011, p.7)

Desde el estudiante y sus motivaciones

“Autoestima, está formada por el auto-concepto; como soy, cuales son mis debilidades y fortalezas, sirvo o no para determinadas materias, es una descripción personal de sí mismo; un segundo componente es la autovaloración, me gusta o no ser como soy, me da lo mismo ser bueno o malo para matemáticas o me importa y quisiera ser el mejor del curso en eso, cuanto me valoro en mis características personales; el tercer componente es el auto-ideal, como quiero llegar a ser, siendo de qué forma, teniendo qué habilidades y logros me sentiría feliz conmigo mismo. Si yo tengo claro hacia donde quiero ir, si siento que tengo la capacidad de hacerlo, y sí no la tengo, creo que puedo lograrlo con esfuerzo y perseverancia, mi autoestima es positiva y me ayuda en este proceso de aprender. Pero si yo creo que no soy capaz de superar mis dificultades, que voy a seguir siendo “malo para...”, significa que mi autoestima está reducida y juega una mala pasada a la posibilidad de aprender. El rol del profesor es central en fortalecer con realismo la autoestima del estudiante; hacerle ver sus reales capacidades, la importancia del esfuerzo y levantarse mil veces ante un presunto fracaso, que no atribuya a la suerte los buenos resultados, sino a sus avances y propia capacidad”. (Rosas G, 2011, p.7)

Interpretación de la Dimensión

Lo que se puede deducir de las transcripciones de las clases y la literatura, resulta preocupante hasta cierto punto, ya que el docente motiva a sus participantes a base de calificaciones y premios, que se pueden catalogar de corto plazo. Se enfatiza en las actividades que el docente incorporar a sus clases, en donde él considera y da valor a las opiniones de los participantes, respecto a pruebas y participación, pero en otras no ha considerado las características individuales de cada integrante del curso para poner en práctica las estrategias a trabajar, con resultados no esperados para la actividad.

Otras características propias de la motivación, es canalizar los deseos por aprender orientados a la vida personal, social y laboral de los participantes, con la finalidad que estos las puedan transferir a sus realidades de manera significativas. El facilitador, si bien ha logrado tener

empatía con los estudiantes al compartir sus experiencias personales o de contexto laboral (correspondiente al Dominio II denominado Horizontalidad, de la dimensión Relación entre iguales, correspondiente a la categoría empatía del docente), no ha logrado, de lo que se observó, conectar las situaciones de aprendizaje al porque le sirve esto o cual para la vida del estudiante.

Síntesis y conclusión de la Dimensión

De lo anterior, se podría interpretar que el facilitador no posee los conocimientos y habilidades necesarias para llegar a las emociones de sus estudiantes, desconociendo a la persona que es cada uno de ellos. Desde la literatura o la teoría se podría percibir, que el docente sin los conocimientos necesarios, se le dificultará conectarse con los motivadores intra-personales de sus estudiantes, generando probablemente y en algunos casos ambientes inconsistentes para el aprendizaje.

La motivación y las necesidades de aprender de los estudiantes, suponen un proceso psicológico que implica la activación de procesos cognitivos, afectivos y emocionales, los cuales dirigen y orientan los deseos de cada persona por alcanzar sus metas propuestas, es por ello la responsabilidad y urgencia que el docente sea fortalecido es este aspecto.

- Dimensión 2: Acción didáctica

La dimensión “Acción didáctica”, surge de las siguientes categorías

agrupadas:

- 1- Rol del docente + Momento de inicio de la clase +
Momento de desarrollo de la clase + Momento de
cierre de la clase

Descripción:

La acción didáctica, es la acción o práctica de intentar transmitir conocimientos, bajo esta simple definición, veremos como en las clases observadas se realizan diversos quehaceres que facilitan la entrega de los conocimientos. Se destaca desde el rol de docente, el transmisor de los contenidos, como plasma en sus acciones, el desarrollo de una clase, captando la atención de los estudiantes para introducirlos a los contenidos desarrollados, en donde se conectan y orientan los contenidos al mundo laboral y personal logrando finalmente una retroalimentación de la clase.

Categoría: Rol del docente

El rol del docente en la clase es de guía del proceso, ya que es quien ordena e informa lo que se deberá realizar y cómo se deberá ejecutar cada situación de participación.

Clase 1:

“Pide anoten en sus cuadernos las instrucciones para el taller” (24)

“Les solicita que formen dos grupos de 6 integrantes...” (26)

“Profesor entrega la última información para el ejercicio y repasa instrucciones para el grupo que se atrasó en escribir. (19:47 termina de dictar”. (34)

“Desarrolla un ejercicio en el pizarrón e invita a sus alumno pasen al pizarrón a solucionar el acertijo” (61)

“20:25 Tres estudiantes que pasaron a la pizarra, intentan resolver el ejercicio, pero solo uno de ellos logra solucionar el problema, en compañía del docente”. (62)

Clase 2:

“Solicita que deben ir identificando, entre ellos, a los líderes que hay en el curso”. (26)

“Les recuerdan que ellos después tienen que evaluar al líder”. (32)

“20:01 Profesor les recuerda al curso lo importante es que vayan analizando como lo hicieron los 2 compañeros”. (36)

“20:14 Profesor para la actividad y solicita tomar asiento. Pregunta sobre la actividad; opinión del desempeño de los 4 líderes, similitudes y diferencias”. (41)

“El docente lee las instrucciones en voz alta a la estudiante que se ofrece y a todo el curso”. (45)

Clase 3:

“El docente da las instrucciones a quien expondrá y le recuerda que tiene 10 minutos máximos para presentar su tema”. (18)

“Solicita al resto del grupo 1 que se coloquen detrás de la líder 1 y que cuando él toque a la líder ésta deberá dejar caer su cuerpo en la dirección que fue tocada, de esta forma el resto del grupo debe recibirla cuando el docente lo indique. Todas las instrucciones él las da en voz baja para que la líder no escuche el detalle del momento de ser recibida”. (28)

Categoría: Momento de inicio de la clase

Ganar la atención para comenzar una actividad o introducir a los contenidos a enseñar es pieza fundamental. El docente busca generar un ambiente de participación presentando la actividad de forma diferente.

Clase 1:

“19:36..., el docente invita a los estudiantes a organizarse para realizar el taller “Carreras de Autos, el cual cuenta con nota acumulativa” (22)

La introducción a los contenidos, no es más que la presentación de los contenidos que serán desarrollados en la clase.

Categoría: Momento de desarrollo de la clase

Se presentan situaciones de clases que son expositivas en donde el rol del docente es activo y los estudiantes son oyentes de los conocimientos a entregar.

Clase 1:

“20:21 Profesor hace mención de la hora y empieza con la introducción al tema “Los paradigmas”. (56)

“Comenta que; “Paradigma es un término muy utilizado, pero no está bien clara la definición”. Indica que mañana van a aclarar el concepto de paradigma”. (57)

“20:22 Desarrolla el resumen de los paradigmas expuestas en la presentación power point”. (59)

Clase 2:

“19:31 El docente comienza a leer el power, revisando nuevamente las definiciones. Los estudiantes prestan atención. El docente da ejemplo, los explica, hace alusión a un video visto anteriormente. Para finalizar realiza un resumen”. (15)

“Ejemplifica, explica, hace alusión a un ejercicio hecho en la clase anterior. Sigue con definición de paradigma, y...” (18)

“19:46 Concluye indicando que eso faltaba de los paradigmas”. (23)

Clase 3:

“20:30 Comienza con una lectura rápida del power, da ideas generales del tema”. (43)

Los ejemplos e historias que apoyan los contenidos a desarrollar para la adquisición de los contenidos, son parte importante a destacar en las observaciones, ya que estas acciones permiten facilitar el aprendizaje sobre la base de la orientación y guía hacia un contexto más real, aterrizando así los conocimientos.

Clase 1:

“Luego comienza contando una historia asociada para ejemplificar. También hace referencia de la importancia que se da a los paradigmas en el mundo laboral. Seguido lee la historia de unos monos utilizados en un experimento”. (58)

“Analiza situaciones del diario vivir”. (60)

Clase 2:

“El docente toca su hombro derecho y ella se deja caer en esa dirección.Parte del grupo se acerca a la líder para recibirla, el resto del grupo reacciona tarde, aunque es bien recibida”. (30 y 31)

“19:36 Luego comenta que van a analizar el tema desde una mirada empresarial y que los nuevos conocimientos les permitirán romper paradigmas”. (16 y 17)

“Luego lee definiciones de otros autores, da ejemplos...” (22)

“Seguido refuerza la idea haciendo alusión a un ejercicio hecho en una clase anterior”. (25)

Clase 3:

“El docente toca su hombro derecho y ella se deja caer en esa dirección.Parte del grupo se acerca a la líder para recibirla, el resto del grupo reacciona tarde, aunque es bien recibida”. (30 y 31)

Categoría: Momento de cierre de la clase

En esta categoría se destaca el nivel de retroalimentación que se da entre facilitador y participantes, presente en cada clase, la que se realiza una vez finalizadas las actividades solicitadas por el docente.

Clase 1:

“El docente indica el ejercicio correcto y que lo importante es cómo llegaron a eso. Empieza a preguntarles como lo hicieron, como se organizaron, si participaron todos, y quien de cada grupo encabezó todo, actitudes de los participantes, si todos aportaban”. (51)

“20:14 Los alumnos, comenzaron a responder activamente a cada respuesta, indicando que todos habían ayudado, mientras otros destacaban las habilidades de liderazgos de las secretarías y los compañeros ubicados más cerca de las secretarías”. (52)

Clase 2:

“El docente, les indica diferencias entre ellos, errores cometidos, Pide que sigan analizando a los compañeros que hicieron de líderes y anota en la pizarra”. (43)

Clase 3:

“20:26 El docente comenta y explica que se cumplió en un 70% el ejercicio, debido a los nervios de la última compañera”. (40)

Análisis de la Dimensión

Para una clase el rol del docente es fundamental, de éste dependerá el manejo de la clase, ya que aún se considera al docente como un intermediario entre los que aprenden pasando por la realización de estrategias y actividades, con la finalidad de la divulgación y posible obtención del conocimiento.

Acá se puede observar el rol del docente como guía de todo el proceso de enseñanza aprendizaje, en donde sus instrucciones van desde lo más básico, como pedir que tomen nota en sus cuadernos, instrucciones y acompañar en la realización de una actividad centrada en los estudiantes.

En el Momento del inicio de la clase se puede observar que el docente cuenta con ciertas directrices que permiten que éste logre captar la atención de sus educando. Lo cual se manifiesta por la invitación que realiza a los participantes para las actividades planificadas.

En el momento de desarrollo de la clase el docente despliega sus conocimientos teóricos para dictar sus clases logrando la atención total de los escucha. La clase es en base a la exposición de los contenidos, en donde se ejemplifica y hace una reminiscencia de lo visto en clases anteriores para acudir a las experiencias de sus estudiantes, además la realización de actividades grupales que permiten la interacción entre los actores.

Para redondear lo expuestos en la clase el docente realiza actividades de feedback, preguntando como ejecutaron las actividades, cuáles fueron las formas de organizarse del grupo y las actitudes que permitieron la finalización de las actividades. Además indica los resultados obtenidos para finalmente dar la nota a cada grupo por la ejecución y participación

Exposición de los Autores

Desde el rol del docente andragógico los autores Tovar y Briceño, exponen lo siguiente:

“El rol que debe jugar el profesor, es el de asesor en los procesos de aprendizaje, investigación y trabajo práctico que se desarrollen en el ambiente de estudio con la participación de todos los estudiantes. En este sentido, el profesor tiene también el papel de estudiante, investigador y participante de los proyectos, pero con la experiencia y las herramientas de su profesión que le permitirán hacer importantes aportes como guía de la clase que tiene a su vez una responsabilidad mayor en el estudio, preparación, búsqueda de información, bibliografías y metodologías que aportar a la clase, que deberá ser construida colectivamente con los aportes de las experiencias, creatividad y reflexiones de los estudiantes...” (Tovar & Briceño, 2011, p.82-83)

La literatura indica que el diseño de la enseñanza es,

“El modo particular como cada docente ‘ateriza’ - lleva a la práctica – la planificación, considerando las particularidades de cada curso, atendiendo a su cultura; las características de los alumnos, sus necesidades, contexto, conocimiento y experiencias anteriores”. (Galaz, 2008, p. 52)

Se entiende, entonces, que el análisis didáctico busca descubrir la intencionalidad y la racionalidad que se articula en la práctica. Desde acá y como se ha mencionado anteriormente, se tomará para analizar los distintos momentos que componen una clase; el momento de inicio, desarrollo y final.

“La propuesta de Diseño se ordena en tres momentos: inicio, desarrollo, cierre. Cada uno de estos momentos tiene un sentido; sin embargo, en su conjunto, la clase debe dar cuenta de un continuo. La distinción entre uno u otro momento es para enfatizar su intencionalidad pedagógica y didáctica. Cuando se diseña, hay que considerar que en cada momento debieran estar claras: las estrategias y los materiales que se utilizarán, los que serán acordes con la finalidad de cada momento y la estrategia elegida”. (Galaz, 2008, p. 53)

La literatura elaborada por el Ministerio de Educación de Chile, describe a través de su autor Jorge Galaz, los tres momentos de la clase en donde expone sobre los momentos de inicio, desarrollo y final lo siguiente:

[Momento del inicio de la clase] “Es un momento especialmente destinado a rescatar e identificar los aprendizajes y experiencias previas relacionadas con el tema, tópico o aprendizaje que se espera lograr en esa clase”. (Galaz, 2008, p. 53)

[Momento del desarrollo de la clase] “Las acciones (actividades) que se desarrollen en este momento deben dar oportunidad para que los alumnos pongan en práctica, ensayen, elaboren, construyan y/o se apropien del aprendizaje y contenidos de la clase. A través de estas acciones se deberán crear situaciones que desafíen a los alumnos a poner en juego sus habilidades cognitivas y sociales”. (Galaz, 2008, p. 54)

[Momento del cierre de la clase] “El propósito principal de este momento es fijar los aprendizajes. Junto con ello, se puede aprovechar la instancia para redondear las ideas o puntos centrales del trabajo realizado; revisar el conjunto del proceso y destacar las partes y/o aspectos importantes; establecer las bases de la continuidad de los aprendizajes y los pasos a seguir; reforzar aquellos aprendizajes que el docente considera claves; aclarar dudas y/o ampliar la información y, también para valorar, estimular e incentivar a los estudiantes destacando los aspectos positivos del trabajo realizado”. (Galaz, 2008, p. 55)

Interpretación de la Dimensión

Tal como se aprecia en las observaciones el rol del docente es activo, la clase cuenta con un docente que centra su enseñanza en los contenidos y en el desarrollo de las actividades, siendo el participante un depositario de los contenidos y un participante activo de la clase en los momentos de actividades y en las situaciones informativas. Como se puede apreciar en la literatura, el docente y los participantes, tienen sus roles muy definidos a

la hora de interactuar. La construcción se realiza por medio del diálogo y las actividades a desarrollar, pero no logra un nivel superior en la búsqueda, de análisis y procesamiento de los conocimientos para ser aplicados a un contexto real logrando las transferencias de estos.

Así como el análisis didáctico permite descubrir la intencionalidad y la racionalidad que se da en la práctica misma de una clase, de la misma forma el estudio debe ser consciente y responsable de cómo se desarrollan los tres momentos de la clase

Si bien el docente presenta los temas y logra captar la atención de sus estudiantes invitándolos a participar, no explicita los aprendizajes esperados, ni el por qué o el para qué o donde podrán ser aplicados o utilizados, olvidando entonces, el objetivo del inicio de una clase en situación de aprendizaje.

No se logra determinar, en las tres clases observadas, el momento en que el docente hace hincapié a las experiencias previas que toda persona posee, desestimando así, la riqueza del conocimiento de cada uno de los estudiantes, producto de una carga de experiencias personales, laborales y académicas.

Del momento de desarrollo de la clase, falta, desde la perspectiva andragógica, dar a los estudiantes mayor libertad para potenciar el auto-aprendizaje, basado en las necesidades de aprendizaje de cada integrante.

No obstante, logra planificar actividades que permiten interactuar y

generar actividades que dan paso a la socialización, a la construcción por medio del diálogo y con ello a la aprehensión y cumplimiento de lo diseñado en las planificaciones y/o explicitado en los programas de estudio.

El cierre de la clase, destaca por las actividades de feedback y comunicación de los resultados obtenidos, por la participación y ejecución de las tareas asignadas a trabajar. Por tanto, se recalca el nivel de retroalimentación que se da entre facilitador y participantes, presente en las clases, la que se realiza una vez finalizadas las actividades solicitadas por el docente.

La aplicación de evaluaciones durante este momento de la clase, se evidencian por medio de la comunicación y conversación de los resultados obtenidos, para finalmente dar la nota a cada grupo por la ejecución y participación, trabajando así la motivación, pero a cambio de una calificación, es decir, la motivación extrínseca.

Sin embargo, estas acciones no se ven reflejadas en todas las clases observadas o son solamente desarrolladas sobre las actividades que se ejecutan en la clase, no así en los contenidos entregados a modo de conversaciones que permitan aclarar dudas de lo expuesto en clase o a transferir los nuevos conocimientos a otros contextos.

Síntesis y conclusión de la Dimensión

A modo de síntesis, se puede indicar que el rol del docente en la clase, sumado a todo lo expuesto en la dimensión, describe el papel tradicional

de los educadores, en un contexto de aula, tan cotidiano, en donde es muy posible, que las experiencias personales y colectivas pasen a un segundo plano.

Por tanto, desde una mirada andragógica, se concluye que, al docente le falta desarrollar, conocer y aplicar los principios que se debieran dar en una situación de aprendizaje andragógico.

Análisis del Dominio IV:

El análisis de este dominio señala, lo íntimamente relacionado del rol del docente con las motivaciones que éste tiene sobre sus educandos y como los concibe.

Respecto del docente, las habilidades y conocimientos de la pedagogía y de las teorías, entendiéndose bien, como el conocimiento y comprensión del aprendizaje humano y de las motivaciones propias de las personas en la vida, es que este docente en particular, posee debilidades que van en desmedro del potencial desarrollo de los estudiantes. Sin embargo, se ha demostrado por medio de las observaciones, pasajes claros que exteriorizan algunos de los principios de la andragogía

Interpretación del Dominio IV:

Finalmente, se interpreta del presente dominio que el docente requiere de capacitación en el área de la pedagogía, para aprender a distribuir sus

tiempos, planificar sus clases y realizar actividades que sean acorde a los contenidos. Si bien, el análisis se realizó sobre los momentos de la clase; inicio, desarrollo y cierre, se deduce de lo expuesto en las narraciones de las clases, la falta de metodologías y técnicas de enseñanza para alcanzar los objetivos del aprendizaje. El bajo conocimiento que el docente posee sobre sus estudiantes y por ende, lo delicado que le resulta canalizar las motivaciones hacia sus estudiantes, para que éstos, aprendan a aprender para la vida.

Sería pernicioso interpretar que este profesional no pedagogo, desconoce los principios de la pedagogía o la andragogía, ya que el solo hecho que le da el ejercer como docente sin ser pedagogo le entrega herramientas para lograr de su quehacer una buena labor, producto de la relación que se da entre los actores, personas en situación de enseñanza aprendizaje entre adultos.

Síntesis y conclusión del Dominio IV:

El dominio aquí expuesto, se ha dividido en motivación y didáctica, en donde su finalidad, ha sido la descripción, el análisis y la interpretación separadas de cada dimensión, para luego analizar en su conjunto como una influye sobre la otra. Llegando finalmente a concluir que debe existir un traslape, entre el rol del docente y las motivaciones externas e internas con el conocimiento, desde su rol, del contexto de sus estudiantes.

A su vez este análisis del rol del docente en conjunto con el tipo de

motivaciones del docente y los participantes, permiten un análisis de los tres momentos de la clase y como estos son aplicados a la hora de desarrollar la clase.

Se fija la atención en las debilidades que posee el docente frente a la planificación de una clase, quedando palpable al instante de llevar a cabo la clase. Sin embargo, se plantea que el docente ha ido adquiriendo competencias que le permiten ser un buen docente, sumado a ello que la situación de aprendizaje andragógico, despliega por si misma algunos de los principios de la andragogía.

CUADRO RESUMEN

N°	Dominios	Dimensiones	Categorías	Descripción	Autores / Publicaciones	Síntesis
1	La clase y el ambiente de aula	1 La clase y el ambiente de aula.	1 La clase. 2 Labores administrativas. 3 Acciones informativas.	Orientado a lo que sucede en la sala de clases una vez que los estudiantes ingresan a ella.	Rue Domingo, Joan / La acción docente en el centro y en el aula. Sánchez, Sebastián / Paulo Freire; una pedagogía para el adulto.	Corresponde a la unión de las tres categorías; La clase, labores administrativas y acciones informativas conforman la dimensión ambiente de aula, que plasma tanto en las observaciones como en el papel, como la teoría va de la mano con la práctica. En un contexto de aprendizaje entre adultos, la acción del diálogo permite la interacción entre pares y docente, fijando una sola línea de interacción entre los distintos roles.
2	Horizontalidad	1 Relación entre iguales.	1 Interacción entre los actores. 2 Rol activo de los estudiantes. 3 Reconocimiento entre actores. 4 Cooperación. 5 Empatía docente.	Se refiere a la relación que se da entre los actores por medio de la observación, la aceptación y los sentimientos que se generan hacia el otro por medio del diálogo y la interacción. Acá el estudiante y el docente se muestran con todos sus valores y emociones.	Damaso, María Teresa / Estrategias para desarrollar la autodirección de los estudiantes de (...) Knowles, Malcom, et al. / Andragogía, el aprendizaje de los adultos.	Las dimensiones que conforman el dominio, se explican y se visualizan por el sólo hecho de existir un aprendizaje entre adultos, ya que las situaciones de participación se dan en pleno, precisamente por la motivación que trae consigo cada uno de los actores, el estado de madurez de los mismos, en comparación con niños o adolescentes y el por el deseo de mejorar y aprender.

3	Deseos por mejorar y aprender	1 Deseos por mejorar y aprender.	1 Deseos por mejorar. 2 Responsabilidad.	Se muestran situaciones claves de mejorar y las responsabilidades.	Knowles, Malcom, et al. / Andragogía, el aprendizaje de los adultos. Monclús, Antonio / Educación de adultos: Cuestiones de Planificación y Didáctica.	Este dominio presenta las responsabilidades y los deseos como parte del constructo individual que posee cada individuo de su realidad y momentos de la vida, ya que éste es un ser capaz de orientar su vida sobre la base de sus habilidades, comportamientos experiencias, cultura y hábitos.
4	Acción didáctica	1 Acción didáctica. 2 Motivación.	1 Motivación. 2 Auto-estima y obstáculo	Se destaca desde el rol del docente, como el transmisor de los contenidos. También esté ejecuta las divisiones de una clase; inicio, desarrollo y final	Knowles, Malcom, et al. Andragogía, el aprendizaje de los adultos. Rosas G, Carmen / Factores del aprendizaje. Tobar Oscadi y Briceño Elys / Perfil Docente desde la Praxis Andragógica (...) Galaz, Jorge / Planificación y Diseño de la Enseñanza.	El dominio es la suma de dos dimensiones; por una parte se analiza el rol del docente en conjunto con el tipo de motivaciones aplicadas al grupo curso y, por otra parte unida al desarrollo de los tres momentos de la clase y como estos son aplicados a la hora de ejecutar la clase en el aula.

Resumen del capítulo

La realización de este módulo ha permitido, luego de haber destrozado y reunido las grabaciones de la clase, un “hacer” o rehacer de la acción docente, descubriendo su contexto y analizando por medio de los autores su fundamentación e interpretando

El dominio de la clase describe muy bien la realidad de cualquier sala de clases, En un contexto de aprendizaje entre adultos, la acción del diálogo permite la interacción entre pares y docente, cumpliéndose así, por un lado con el principio de la horizontalidad y participación.

El segundo dominio que se trabajó y analizó, fueron los aprendizaje entre adultos, ya que las situaciones de participación se dan en pleno, precisamente por la motivación que trae consigo cada uno de los actores, el estado de madurez de los mismos, en comparación con niños o adolescentes y el por el deseo de mejorar y aprender. Desde acá también se puede deducir, que el ser humano requiere de la sociabilización y que expresa en sus acciones el deseo por aprender y por la participación.

Un tercer dominio habla de la participación, pero de la misma forma podemos sintetizar este dominio; las responsabilidades y los deseos son parte del constructo individual que posee cada individuo de su realidad y momentos de la vida, ya que este es un ser capaz de orientar su vida sobre la base de sus habilidades, comportamientos experiencias, cultura y hábitos.

El cuarto análisis, son la motivación y las necesidades de aprender de los estudiantes, los deseos de cada persona por alcanzar sus metas propuestas, es por ello la responsabilidad y urgencia que el docente sea fortalecido es este aspecto.

El quinto y último análisis, hace referencia a la ejecución de una clase, pero antes de ello su propuesta metodológicas y sus planificaciones, son las que le permitirán administrar bien los tiempos en sus clase. El docente acá debe, planificar bien sus clases considerando un traslape, entre el rol del docente y las motivaciones externas e internas más su conocimiento, desde el rol, del contexto, estudiante y el participantes

A su vez el trabajo se centra en las debilidades que posee el docente frente a la planificación de una clase, quedando palpable al instante de llevar a cabo la clase y sobre esto se pretende realizar una propuesta o sugerido para su mejoramiento.

CAPÍTULO V: PROPUESTA ANDRAGÓGICA

Presentación del capítulo

En el siguiente aparatado se ha trabajado, a modo de entregar sugerencias que permitan poner en práctica una metodológica didáctica, con una mirada andragógica, es decir, una mirada centrada en el ser estudiante y persona como un adulto.

Desde acá se produce un cambio en la forma de educar, el docente pasa de preguntarse ¿cómo hago mi trabajo para que aprendan o como enseño? A, como desde la andragogía, respondo las interrogantes del trabajo, ¿"Cómo aprenden, investigan y construyen mis estudiantes, que desean y necesitan saber para su fututo laboral?

1.1 Propuesta andragógica

Se ha trabajado con el material de la programación del módulo, el cual se ha modificado en tres partes; la primera, las interrogantes que debe hacer un docente a la hora de planificar sus clases; segundo los criterios de evaluación centrada en la construcción de material que permita entregar resultados propios de un contexto laboral en particular, con la finalidad que pueda desde lo que aprende, aterrizar y palpar los cambios y, un tercer punto, las actividades que se asocian directamente con la forma de generar resultados y que estos sean evaluados y autoevaluados por quienes aprenden.

Sugiriendo modificar las preguntas desde la planificación

La modificación de las preguntas de la programación, deben ser respondidas con el máximo de profesionalismo y responsabilidad social, ya que de esta forma afrontará la enseñanza, bajo un rol que debe asumir el docente como parte de un gran desafío, en donde él cumple, en definitiva un doble rol, enseñar y aprender, es en definitiva docente y estudiante.

Las preguntas se han modificado precisamente para que el docente centre todas sus fuerzas en planificar sus clases, no para enseñar, sino que para aprendan sus estudiantes y aprenda él de los participantes.

Sugiriendo modificar los criterios de evaluación

Los criterios de evaluación se modifican a modo de comprender como el docente debe orientar sus nuevos conocimientos y los participantes como ellos mismos se tendrán que empezar a evaluar.

Sugiriendo modificar las actividades a desarrollar en la clase

De la misma forma, el cambio de actividades, está directamente relacionado con lo que deberán hacer y aplicar a su realidad, por lo general, trasladada al mundo laboral o a las experiencias en sí.

Sugiriendo aplicar encuesta para conocer estilos de aprendizaje

La encuesta tiene un gran objetivo que si se aplica dará resultados para conocer a mayor profundidad al estudiante, permitiendo al docente, facilitar el aprendizaje según las características de sus estudiantes.

Conclusiones del capítulo

Contestar las preguntas, aplicar los cuestionarios, conocer las experiencias de los estudiantes y que entre ellos se conozcan es una gran actividad para la vida.

Llevar a la práctica lo que se ha ido aprendiendo para analizar, intervenir, conocer, y mejorar nuestra labor docente, es lo que se busca por medio de la propuesta presentada, ya que tanto facilitador como participante, deberán durante todo el período de las actividades, hacer muchas labores y funciones en conjunto.

A modo de resumen, no se trata de endosar las responsabilidades del aprendizaje al ser que desea aprender y al que enseña se desentienda, sino que en la medida que ellos aprenden, el docente deberá también ir investigando, hasta que se encuentren cada uno con sus crecimiento y los aprendizajes que fueron a buscar y que les serán útiles en sus vidas

Propuesta del módulo de Trabajo en Equipo y Liderazgo

Material del Centro de Formación Técnica Esperanza Joven:

Planificación: Consiste en la anticipación mental y provisional del enfrentamiento entre el alumno y el tema, en la cabeza y el corazón del maestro, antes que se produzca el encuentro real en la clase” Karl Stocker. La PROGRAMACIÓN de un proceso es una secuencia de actividades definidas por su nombre, responsable, información técnica, documentación asociada y verificación, ordenadas en el tiempo y orientadas a conseguir un fin.

Unidad Didáctica: Consiste en descomponer el programa de estudio modular bloques de actividades de tipo generadoras que contengan el desarrollo de los aprendizajes esperados/objetivos a través de los contenidos propuestos en los programas de estudio. Se plantea la evaluación como fuente de información del proceso de aprendizaje-enseñanza que finalizará en la obtención de una calificación sumativa.

El formato de planificación pretende resolver las siguientes interrogantes:

¿Con quiénes voy a trabajar y cuáles son sus experiencias previas?	Módulo/Duración temporal/Nivel/Docente/Participantes
¿Cómo vamos a desarrollar nuestras unidades didácticas y qué aprendizajes esperados necesitan alcanzar?	Distribución Temporal
¿Qué esperan y necesitan aprender? ¿Cómo adaptarla a sus necesidades?	Aprendizajes Esperados/contenidos
¿Qué actividades debemos desarrollar para aplicar los aprendizajes a la vida laboral y personal?	Metodología/Actividades
¿Qué procedimientos evaluativos elaboraremos para recabar información del proceso de enseñanza-aprendizaje?	Criterios de Evaluación planteados en el Programa /Procedimientos evaluativos para la obtención de calificaciones parciales.
¿Qué recursos aportaran los participantes?	Recursos materiales se utilizaran para el desarrollo de las actividades de la clase
¿Con qué material didáctico trabajaremos?	Material didáctico que servirá de apoyo para el logro de los aprendizajes de los estudiantes
¿Qué herramientas o equipos son necesarios para el desarrollo de la actividad?	Equipos y herramientas que se deben considerar para el desarrollo de la Unidad Didáctica que debemos solicitar o considerar en la programación de los recursos de la Sede

PLANIFICACION

MÓDULO: Trabajo en equipo y liderazgo	DURACIÓN: 150 horas
NIVEL:	CALIFICACIONES:
PROFESOR:	

APRENDIZAJE ESPERADO		CONTENIDOS	
a.2. Relacionarse efectivamente utilizando habilidades comunicacionales vinculadas al mundo laboral y la vida para trabajar coordinadamente con otras personas en la empresa.		<ul style="list-style-type: none"> • Elementos del proceso comunicacional • Comunicación interpersonal: <ul style="list-style-type: none"> – Fundamentos de la comunicación – Comunicación verbal y no verbal – Niveles de comunicación – Facilitadores de la relación – Obstaculizadores de la relación. – Técnicas de comunicación interpersonal: <ul style="list-style-type: none"> – Escucha activa – Dar y recibir retroalimentación ▪ Habilidades conversacionales: empezar, mantener y cerrar una conversación. ▪ Comunicación emocional: <ul style="list-style-type: none"> – Empatía: - Asertividad 	
CRITERIOS DE EVALUACIÓN	INDICADORES	ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE	
a.2.1. Demuestra sus habilidades comunicacionales y realiza un análisis de sus debilidades.	Debe ser completada por docente	Debe ser completada por docente	

a.2.2. Analiza las características comunicacionales en una situación real de la empresa donde trabaja o de sus experiencias laborales.	Debe ser completada por docente	Debe ser completada por docente
a.2.3. Recrean en equipo situaciones comunicacionales aplicando obstáculos y facilitadores.	Debe ser completada por docente	Debe ser completada por docente

APRENDIZAJE ESPERADO		CONTENIDOS	
a.3.Colaborar activamente con otros potenciando las fortalezas de cada miembro del equipo para cumplir con los objetivos de la empresa.		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Estilos de liderazgo ▪ Modelo de Comportamiento basado en compromiso: autoliderazgo y liderazgo ▪ Liderazgo en la dirección estratégica de personas: <ul style="list-style-type: none"> – Dirección – Inspiración y motivación – Trabajo de equipos – Credibilidad – Aceptación y legitimación – Competencias • El líder como agente de confianza 	
CRITERIOS DE EVALUACIÓN	INDICADORES	ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE	
a.3.1. Realiza análisis FODA sobre liderazgo en su trabajo, clasificándolos en los diferentes paradigmas. (u otro contexto, parroquias, institutos, familia, etc.)	Debe ser completada por docente	Debe ser completada por docente	
a.3.2. Describe las características y requisitos de los diferentes tipos de liderazgo y los relaciona a personajes conocidos o vinculados a su mundo laboral.	Debe ser completada por docente	Debe ser completada por docente	
a.3.3. Realiza una intervención sobre los resultados del FODA y efectos esperados en su organización en relación a cada modelo de liderazgo	Debe ser completada por docente	Debe ser completada por docente	

APRENDIZAJE ESPERADO		CONTENIDOS	
b.1. Resolver problemas de manera efectiva aplicando técnicas de manejo de conflictos para mejorar el desempeño laboral del equipo de trabajo al interior de la empresa.		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conocer los principales problemas que dificultan el trabajo en equipo, tanto de índole personal como grupal. ▪ Condiciones que generan confianza al interior de un equipo de trabajo ▪ Actitudes y aptitudes implicadas en el manejo del conflicto. ▪ Empatía y asertividad ▪ Conductas desadaptativas ▪ Ganancias ▪ Negociación ▪ Renegociación 	
CRITERIOS DE EVALUACIÓN	INDICADORES	ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE	
b.1.1. Realiza análisis sobre conflictos en la empresa y los clasifica en los diferentes paradigmas. (u otro contexto, parroquias, institutos, familia).	Debe ser completada por docente	Debe ser completada por docente	
b.1.2. Presenta un informe con estrategias para resolver conflictos, según los resultados de su análisis anterior con ventajas y desventajas en cada una de ellas	Debe ser completada por docente	Debe ser completada por docente	
b.1.3. Realiza una recreación teatral acerca de conflictos presente en una organización y la forma de conducirlos y/o administrarlos positivamente	Debe ser completada por docente	Debe ser completada por docente	

APRENDIZAJE ESPERADO		CONTENIDOS	
c.1. Planificar y coordinar sistemáticamente actividades del equipo de trabajo estableciendo instancias de comunicación y mecanismos de control y seguimiento.		Concepto de colaboración <ul style="list-style-type: none"> • Condiciones para facilitar la colaboración • Sinergia de un equipo de trabajo • Capacidades personales que contribuyen en la sinergia. • Loop de coordinación • Cliente Realizador • Pedido • Negociación • Realización • Evaluación • Redes de compromiso • Proyecto como coordinación de acciones 	
CRITERIOS DE EVALUACIÓN	INDICADORES	ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE	
<ul style="list-style-type: none"> • Desarrolla actividades en equipos de trabajo con grupos asignados por el profesor 	Debe ser completada por docente	Debe ser completada por docente	
<ul style="list-style-type: none"> • Realiza análisis acerca de los procesos de coordinación, colaboración y negociación en cada uno de los pasos de la actividad realizada 	Debe ser completada por docente	Debe ser completada por docente	
<ul style="list-style-type: none"> • Realiza informe de análisis de la experiencia donde señala el aporte de los otros, las estrategias para integrarlos al trabajo de equipo y evalúa el nivel de sinergia alcanzado. 	Debe ser completada por docente	Debe ser completada por docente	

<ul style="list-style-type: none">• Realiza ejercicios de trabajo grupal donde se comporta de manera asertiva en la crítica y el reconocimiento al trabajo del otro y es capaz de ceder en sus puntos de vista cuando el grupo ha llegado a consenso.	Debe ser completada por docente	Debe ser completada por docente
---	---------------------------------	---------------------------------

APRENDIZAJE ESPERADO		CONTENIDOS	
c.2. Definir de manera precisa los objetivos de trabajo distribuyendo tareas y roles al interior del equipo		Elementos que facilitan la construcción de objetivos grupales. <ul style="list-style-type: none"> • Concepto de “rol”, al interior de un equipo de trabajo. • Importancia de coordinarse y controlar el avance de las tareas, en pro de alcanzar los objetivos. • Condiciones de funcionamiento de una reunión, con vistas a optimizar sus resultados 	
CRITERIOS DE EVALUACIÓN	INDICADORES	ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE	
Realiza informe sobre estrategias para distintos niveles de escucha de los clientes. (aplicados a su trabajo u otro contexto, parroquias, institutos, familia)	Debe ser completada por docente	Debe ser completada por docente	
Presenta un informe con entrevistas a clientes en un nivel de escucha para las posibilidades. (aplicados a su trabajo u otro contexto, parroquias, institutos, familia)	Debe ser completada por docente	Debe ser completada por docente	
Entrega un listado de acciones a desarrollar para distintos clientes en la escucha para las posibilidades. (aplicados a su trabajo u otro contexto, parroquias, institutos, familia)	Debe ser completada por docente	Debe ser completada por docente	

DESCRIPCIÓN DE LA PROGRAMACIÓN COMPROMETIDA EN EL DISEÑO DE LA CARRERA

Aprendizaje Esperado	Tipos de Actividades a desarrollar
<p>a.2. Relacionarse efectivamente utilizando habilidades comunicacionales vinculadas al mundo laboral para trabajar coordinadamente con otros en la empresa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - El docente: <ul style="list-style-type: none"> - Explica la metodología de trabajo. - Contextualiza el trabajo dentro de los objetivos del módulo. - Construye las actividades en conjunto con sus estudiantes. - Acompaña e induce al análisis de las actividades. - El estudiante: <ul style="list-style-type: none"> - Analiza sus características personales descubriendo sus debilidades y fortalezas para afrontarse a ellas. - Analiza desde las teorías las características comunicaciones y las aplica a su contexto real más cercano. - Discute en grupo la aplicación de estos contenidos en su vida. - Discute en grupo sobre los aprendizajes adquiridos y cómo cree que serán utilizados en su contexto. - Realizan actividades de juego de roles para recrear situaciones comunicacionales. ▪ El docente facilita las prácticas aplicadas por los estudiantes, motivando y con miras al logro de objetivos finales en equipo.
<p>a.3. Colaborar activamente con otros potenciando las fortalezas de cada miembro del equipo para cumplir con los objetivos de la empresa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - El docente <ul style="list-style-type: none"> - Explica la metodología de trabajo. - Construye las actividades en conjunto con sus estudiantes. - Acompaña las actividades experienciales - Acompaña e induce al análisis de las actividades. - El estudiante: <ul style="list-style-type: none"> - Realiza análisis FODA a situaciones reales o diseñadas. - Desarrollo de panel de discusión.

	<ul style="list-style-type: none"> - Discute en grupo resultados obtenidos sobre la aplicación de los resultados. - Discute en grupo resultados de intervención aplicados a los aprendizajes. ▪ El docente facilita las prácticas aplicadas por los estudiantes, motivando y con miras al logro de objetivos en finales en equipo.
<p>b.1. Resolver problemas de manera efectiva aplicando técnicas de manejo de conflictos para mejorar el desempeño laboral del equipo de trabajo al interior de la empresa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - El docente <ul style="list-style-type: none"> – Facilita literatura de diversos paradigmas acerca del conflicto laboral. – Desarrolla actividades en común. – Acompaña e induce al análisis de las actividades. El alumno <ul style="list-style-type: none"> – Escoge y analiza de la literatura, estilos y modelos relacionados con el liderazgo, según sus necesidades y experiencias. – Realiza autoevaluación del estilo de liderazgo y de su iniciativa frente al autoliderazgo. – Analiza la relevancia y las condiciones específicas para aplicar estrategias. – Analiza en grupo acerca de las estrategias y habilidades comunicacionales vinculadas a las condiciones de la dirección estratégica. – Discute en grupo sobre la aplicabilidad y efectos de las características analizadas. ▪ El docente facilita las prácticas aplicadas por los estudiantes, motivando y con miras al logro de objetivos finales en equipo.
<p>b.2.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - El docente

<p>Planificar y coordinar sistemáticamente actividades del equipo de trabajo estableciendo instancias de comunicación y mecanismos de control y seguimiento.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Entrega una pauta para el desarrollo de un proyecto de trabajo en equipo - Asigna grupos de trabajo - El alumno <ul style="list-style-type: none"> - Investiga y analiza los conceptos involucrados en la coordinación de equipos. - Plantea una idea de actividad a realizar con un equipo de trabajo - Realiza una actividad coordinada con su equipo - Evalúa los procesos de coordinación en cada una de sus etapas - Realiza una muestra de la actividad - Evalúa con sus compañeros de equipo las coordinaciones realizadas en función del objetivo logrado - El docente refuerza las prácticas de coordinación del alumno y motiva al cumplimiento del objetivo del equipo
<p>c.1. Definir de manera precisa los objetivos de trabajo distribuyendo tareas y roles al interior del equipo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - El docente <ul style="list-style-type: none"> - Deriva las decisiones de conformar equipos de trabajo para trabajos finales - El alumno <ul style="list-style-type: none"> - Investigan y explican el procedimiento para realizar ejercicios destinados a escuchar clientes, desde el ámbito personal al laboral - Orientan el proceso de escucha de acuerdo a las distinciones sobre la escucha de clientes - Entrevistan a clientes en distintos ámbitos - Presentan informes sobre las entrevistas, clasificando si las conversaciones son para el presente, futuro cercano o futuro lejano - Elabora informes con planteamientos de posibilidades para hacerse cargo de cada cliente, basado en la preocupación de éste. <ol style="list-style-type: none"> 1 El docente facilita las prácticas aplicadas por los estudiantes, motivando y con miras al logro de objetivos finales en equipo.

Otras propuesta de metodologías de la enseñanza a utilizar como recurso para el aprendizaje

Métodos de proyecto:

- Objetivo: Acercar una realidad concreta a un ambiente académico por medio de la realización de un proyecto de trabajo.
Ventaja: Se convierte en incentivo, motiva a aprender estimulando el desarrollo de las habilidades para resolver situaciones reales.

Métodos de casos:

- Objetivo: Acerca una realidad concreta a un ambiente académico por medio de un caso real o diseñado.
Ventaja: Se convierte en un incentivo, motiva a aprender, desarrollando la habilidad para análisis y síntesis. Permitiendo que el contenido sea más significativo para los estudiantes.

Métodos de preguntas:

- Objetivo: Con base en preguntas llevar, a los estudiantes a la discusión y análisis de información pertinente a la materia.
Ventaja: Promueve la investigación, estimulando el pensamiento crítico. Desarrolla habilidades para el análisis y síntesis de información. Los estudiantes aplican verdades “descubiertas” para la construcción del conocimiento y principios.

Panel de discusión:

- Objetivo: Dar a conocer a un grupo diferentes orientaciones con respecto al tema
Ventaja: Se recibe información variada y estimulante para el pensamiento crítico y la motivación.

Lluvias de ideas:

- Objetivo: Incrementar el potencial creativo en un grupo. Recabar mucha y variada información para resolver problemas.
Ventaja: Favorece la interacción en el grupo, promoviendo la participación y creatividad, siendo muy fácil de aplicar.

Simulación y juegos:

- Objetivo: Aprender a partir de la acción, tanto sobre contenido como sobre el desempeño de los estudiantes ante situaciones simuladas.
Ventaja: Promueve la interacción y la comunidad, es divertida y permite aprendizajes significativos.

Planificación de la primera clase introductora

SECUENCIA DE ACTIVIDADES

Clase: primera

Fecha:

Tiempo:

Contenidos a enseñar:

La primera clase, se utiliza como actividades de presentación y contextualización, en donde, facilitador como participantes tendrán que dar a conocer sus intereses y expectativas del curso, como a su vez la experiencia previa y motivaciones para pertenecer al grupo curso.

Se presenta el programa con los contenidos a aprender, para que los estudiantes conozcan qué entra en el curso e indiquen sus necesidades y aspiraciones, es decir, identifiquen la brecha de “donde estoy y a donde quiero llegar al finalizar el curso”.

Se aplica un cuestionario de estilos de aprendizaje, para identificar los estilos de cada uno de los participantes.

Objetivos de aprendizaje e indicadores de logro / Habilidades o competencia:

Contextualizar al grupo curso e identificar donde se encuentra hoy el estudiante y hacia donde pretende llegar, con una única finalidad, “conocer y conocerse”.

Momento de Inicio

El docente ingresa a la sala, saluda, les pregunta como están y se presenta a sus estudiantes y comienza a explicar la forma de aprendizaje que será llevado en el curso, el concepto y la importancia de “auto-aprendizaje”, como también, explica por qué y para qué serán definidos por ellos, al igual que los enfoques sobre los contenidos a aprender y por qué y para qué las actividades y los tipos de evaluaciones (30 minutos).

Se entrega una programación para cada estudiante.

Actividad:

Se solicita a los estudiantes que se presenten al curso y conversen sobre sus experiencias, las razones del por que están en la clase y lo que esperan del curso o la carrera. El docente, por su parte, también deberá presentarse y dar a conocer sus experiencias y llevar registros de cada estudiante y de lo que estos expondrán.

Momento de desarrollo

El docente presenta la programación al curso, con todos los contenidos que deben aprender durante el módulo o actividad académica, e informa que una vez visto los contenidos en detalle, conversan para programar las fechas, actividades y la forma de trabajar los contenidos.

El facilitador explica a los estudiantes que deben leer la programación y dar a conocer sus necesidades y expectativas, considerando además las experiencias previas que posee cada uno. De no tener una definición clara, se pide que trabajen sus expectativas del estar ahí y hacia donde desean llegar una vez finalizado el ciclo educacional.

Una vez finalizado el análisis descrito anteriormente, el facilitador presenta la programación mensual tentativa. Seguido de esto, se da una explicación de distintas posibilidades de actividades a desarrollar, se dan a conocer los distintos tipos de evaluaciones a los que se auto-expondrán.

Explica la importancia de responder el cuestionario y como esto ayuda a conocer sus estilos para que los consideren en su programación y al curso.

El docente debe ir en forma constante explicando el concepto de auto-aprendizaje y como les servirá en su futuro inmediato. El docente no podrá perder de vista que sus participantes, deberán cambiar hábitos de estilos de aprendizaje. (60 minutos)

Actividad:

Se entrega la programación de los contenidos: Los estudiantes escriben en sus hojas las necesidades de aprendizaje y cómo éstas necesidades se vinculan al mundo laboral o la experiencia que han ido adquiriendo durante las etapas de sus vidas, para que puedan trabajar los contenidos según sus necesidades.

Se generan instancias de diálogo entre los participantes y el facilitador sobre los contenidos que se necesitan aprender y se aclaran dudas ante el curso.

Se entrega cuestionario de estilos de aprendizajes a los participantes para desarrollar en clases, el cual se suma a los antecedentes recolectados por el docente

Se intenta llegar a un acuerdo para generar una planificación acorde a las necesidades de los estudiantes, como primera etapa.

El docente retira las hojas de las planificaciones individuales para incorporar los datos a sus registros, y en forma paralela al curso re-planifican actividades y formas de evaluar, considerando el nuevo escenario.

Momento de cierre

El docente pide vayan dando una última revisión y concluyendo las actividades para pasar a la propuesta. Finalmente el docente, indica que durante la semana enviará la nueva planificación para realizar en la próxima clase las modificaciones, en un lapso de no más de 10 minutos, por lo que deberán llegar muy claros con el análisis, respecto a las actividades y evaluaciones a las que se auto-someterán.

Actividad de cierre

Frente a este nuevo escenario los estudiantes, una vez analizado sus decisiones, exponen brevemente sus expectativas y la mejor forma de enfrentar el módulo.

Propuesta tipo de cuestionario para conocer los estilos de aprendizaje de los participantes

Extraído de “Manual de Estilo de Aprendizaje”, diseñado por la Dirección de Coordinación Académica de la Dirección General del Bachillerato, en diciembre del 2004. (DGB 2004, p. 91-98)

INVENTARIO DE FELDER (Modelo de Felder y Silverman)

INSTRUCCIONES

Encierre en un círculo la opción "a" o "b" para indicar su respuesta a cada pregunta. Por favor seleccione solamente una respuesta para cada pregunta.

• Si tanto "a" y "b" parecen aplicarse a usted, seleccione aquella que se aplique más frecuentemente.

1. Entiendo mejor algo

- a) si lo práctico.
- b) si pienso en ello.

2. Me considero

- a) realista.
- b) innovador.

3. Cuando pienso acerca de lo que hice ayer, es más probable que lo haga sobre la base de

- a) una imagen.
- b) palabras.

4. Tengo tendencia a

- a) entender los detalles de un tema pero no ver claramente su estructura completa.
- b) entender la estructura completa pero no ver claramente los detalles.

5. Cuando estoy aprendiendo algo nuevo, me ayuda

- a) hablar de ello.
- b) pensar en ello.

6. Si yo fuera profesor, yo preferiría dar un curso

- a) que trate sobre hechos y situaciones reales de la vida.
- b) que trate con ideas y teorías.

7. Prefiero obtener información nueva de
a) imágenes, diagramas, gráficas o mapas.
b) instrucciones escritas o información verbal.
8. Una vez que entiendo
a) todas las partes, entiendo el total.
b) el total de algo, entiendo como encajan sus partes.
9. En un grupo de estudio que trabaja con un material difícil, es más probable que
a) participe y contribuya con ideas.
b) no participe y solo escuche.
10. Es más fácil para mí
a) aprender hechos.
b) aprender conceptos.
11. En un libro con muchas imágenes y gráficas es más probable que
a) revise cuidadosamente las imágenes y las gráficas.
b) me concentre en el texto escrito.
12. Cuando resuelvo problemas de matemáticas
a) generalmente trabajo sobre las soluciones con un paso a la vez.
b) frecuentemente sé cuales son las soluciones, pero luego tengo dificultad para imaginarme los pasos para llegar a ellas.
13. En las clases a las que he asistido
a) he llegado a saber cómo son muchos de los estudiantes.
b) raramente he llegado a saber como son muchos estudiantes.
14. Cuando leo temas que no son de ficción, prefiero
a) algo que me enseñe nuevos hechos o me diga cómo hacer algo.
b) algo que me dé nuevas ideas en que pensar.
15. Me gustan los maestros
a) que utilizan muchos esquemas en el pizarrón.
b) que toman mucho tiempo para explicar.
16. Cuando estoy analizando un cuento o una novela
a) pienso en los incidentes y trato de acomodarlos para configurar los temas.
b) me doy cuenta de cuales son los temas cuando termino de leer y luego tengo que regresar y encontrar los incidentes que los demuestran.
17. Cuando comienzo a resolver un problema de tarea, es más probable que
a) comience a trabajar en su solución inmediatamente.
b) primero trate de entender completamente el problema.

18. Prefiero la idea de
a) certeza.
b) teoría.
19. Recuerdo mejor
a) lo que veo.
b) lo que oigo.
20. Es más importante para mí que un profesor
a) exponga el material en pasos secuenciales claros.
b) me dé un panorama general y relacione el material con otros temas.
21. Prefiero estudiar
a) en un grupo de estudio.
b) solo.
22. Me considero
a) cuidadoso en los detalles de mi trabajo.
b) creativo en la forma en la que hago mi trabajo.
23. Cuando alguien me da direcciones de nuevos lugares, prefiero
a) un mapa.
b) instrucciones escritas.
24. Aprendo
a) a un paso constante. Si estudio con ahínco consigo lo que deseo.
b) en inicios y pausas. Me llego a confundir y súbitamente lo entiendo.
25. Prefiero primero
a) hacer algo y ver que sucede.
b) pensar cómo voy a hacer algo.
26. Cuando leo por diversión, me gustan los escritores que
a) dicen claramente los que desean dar a entender.
b) dicen las cosas en forma creativa e interesante.
27. Cuando veo un esquema o bosquejo en clase, es más probable que recuerde
a) la imagen.
b) lo que el profesor dijo acerca de ella.
28. Cuando me enfrento a un cuerpo de información
a) me concentro en los detalles y pierdo de vista el total de la misma.
b) trato de entender el todo antes de ir a los detalles.
29. Recuerdo más fácilmente
a) algo que he hecho.
b) algo en lo que he pensado mucho.
30. Cuando tengo que hacer un trabajo, prefiero
a) dominar una forma de hacerlo.
b) intentar nuevas formas de hacerlo.

31. Cuando alguien me enseña datos, prefiero
a) gráficas.
b) resúmenes con texto.
32. Cuando escribo un trabajo, es más probable que
a) lo haga (piense o escriba) desde el principio y avance.
b) lo haga (piense o escriba) en diferentes partes y luego las ordene.
33. Cuando tengo que trabajar en un proyecto de grupo, primero quiero
a) realizar una "tormenta de ideas" donde cada uno contribuye con ideas.
b) realizar la "tormenta de ideas" en forma personal y luego juntarme con el grupo para comparar las ideas.
34. Considero que es mejor elogio llamar a alguien
a) sensible.
b) imaginativo.
35. Cuando conozco gente en una fiesta, es más probable que recuerde
a) cómo es su apariencia.
b) lo que dicen de sí mismos.
36. Cuando estoy aprendiendo un tema, prefiero
a) mantenerme concentrado en ese tema, aprendiendo lo más que pueda de él.
b) hacer conexiones entre ese tema y temas relacionados.
37. Me considero
a) abierto.
b) reservado.
38. Prefiero cursos que dan más importancia a
a) material concreto (hechos, datos).
b) material abstracto (conceptos, teorías).
39. Para divertirme, prefiero
a) ver televisión.
b) leer un libro.
40. Algunos profesores inician sus clases haciendo un bosquejo de lo que enseñarán. Esos bosquejos son
a) algo útiles para mí.
b) muy útiles para mí.
41. La idea de hacer una tarea en grupo con una sola calificación para todos
a) me parece bien.
b) no me parece bien.
42. Cuando hago grandes cálculos
a) tiendo a repetir todos mis pasos y revisar cuidadosamente mi trabajo.
b) me cansa hacer su revisión y tengo que esforzarme para hacerlo.
43. Tiendo a recordar lugares en los que he estado
a) fácilmente y con bastante exactitud.

b) con dificultad y sin mucho detalle.

44. Cuando resuelvo problemas en grupo, es más probable que yo

a) piense en los pasos para la solución de los problemas.

b) piense en las posibles consecuencias o aplicaciones de la solución en un amplio rango de campos.

HOJA DE CALIFICACIÓN

Asigne UN PUNTO en la casilla correspondiente de acuerdo con el número de la pregunta y su respuesta.

Pregunta N°	Act - Ref		Pregunta N°	Sens - Int		Pregunta N°	Vis - Verb		Pregunta N°	Sec - Glob	
	A	B		A	B		A	B		A	B
1			2			3			4		
5			6			7			8		
9			10			11			12		
13			14			15			16		
17			18			19			20		
21			22			23			24		
25			26			27			28		
29			30			31			32		
33			34			35			36		
37			38			39			40		
41			42			43			44		
	A	B		A	B		A	B		A	B
Total Columna											
Restar Menor											
al Mayor											
Asignar letra											
Mayor											

HOJA DE PERFIL

	11	9	7	5	3	1	1	3	5	7	9	11	
ACTIVO													REFLEXIVO
SENSORIAL													INTUITIVO
VISUAL													VERBAL
SECUENCIAL													GLOBAL

INSTRUCCIONES GENERALES PARA CALIFICAR EL INVENTARIO DE ESTILOS DE APRENDIZAJE DE FELDER

1) Tome el Inventario anterior y una Hoja de Calificación en blanco. Asigne UN PUNTO en la casilla correspondiente de acuerdo con el número de la pregunta y su respuesta. Por ejemplo: si su respuesta en la pregunta 5 fue A, coloque 1 en la casilla debajo de la letra A y al lado derecho de la pregunta 5.

2) Registre de esta manera cada una de las preguntas desde la 1 hasta las 44.

3) Luego, sume cada columna y escriba el resultado en la casilla TOTAL COLUMNA.

4) Mirando los totales de cada columna por categoría, reste el número menor al mayor.

5) Asigne a este resultado la letra en la que obtuvo mayor puntaje en cada categoría.

6) Ahora, llene la Hoja de perfil con estos resultados, teniendo en cuenta que la letra A corresponde al estilo situado a la izquierda y la letra B al estilo situado a la derecha.

7) Finalmente, la Hoja de interpretación permite interpretar los resultados obtenidos.

Puede ver a continuación un ejemplo de un caso hipotético, un alumno llamado Pablo:

Hoja del perfil individual del Inventario de Estilos de Aprendizaje de Felder
Resultados de Pablo

HOJA DE CALIFICACIÓN

Pregunta N°	Act - Ref		Pregunta N°	Sens - Int		Pregunta N°	Vis - Verb		Pregunta N°	Sec - Glob	
	A	B		A	B		A	B		A	B
1		1	2		1	3		1	4		1
5	1		6		1	7		1	8		1
9	1		10		1	11		1	12	1	
13		1	14		1	15	1		16		1
17		1	18		1	19	1		20		1
21		1	22		1	23	1		24		1
25		1	26		1	27	1		28		1
29		1	30		1	31		1	32		1
33		1	34	1		35		1	36	1	
37		1	38		1	39		1	40		1
41	1		42		1	43		1	44	1	
	A	B		A	B		A	B		A	B

	Act - Ref		Sens - Int		Vis - Verb		Sec - Glob	
Total Columna	3	8	1	10	4	7	3	8
Restar Menor al Mayor	5		9		3		5	
Asignar letra Mayor	5B		9B		3B		5B	

HOJA DE PERFIL

	11	9	7	5	3	1	1	3	5	7	9	11	
ACTIVO									X				REFLEXIVO
SENSORIAL											X		INTUITIVO
VISUAL								X					VERBAL
SECUENCIAL									X				GLOBAL

Si su puntaje en la escala está entre 1 - 3 usted presenta un equilibrio apropiado entre los dos extremos de esa escala. PABLO TIENE UN EQUILIBRIO ENTRE VISUAL Y VERBAL.

Si su puntaje está entre 5 - 7 usted presenta una preferencia moderada hacia uno de los dos extremos de la escala y aprenderá más fácilmente si se le brindan apoyos en esa dirección. PABLO ES MÁS REFLEXIVO QUE ACTIVO Y MÁS GLOBAL QUE SECUENCIAL.

Si su puntaje en la escala está entre 9 - 11 usted presenta una preferencia muy fuerte por uno de los dos extremos de la escala. Usted puede llegar a presentar dificultades para aprender en un ambiente en el cual no cuente con apoyo en esa dirección. PABLO ES MUCHO MÁS INTUITIVO QUE SENSITIVO.

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES FINALE

1. Conclusiones finales de la investigación

El presente trabajo de tesis ha centrado su investigación en la educación de adultos, en la modalidad de educación superior técnico del Centro de Formación Técnica Esperanza Joven.

Desde el cuadro problemático, que es el primer capítulo, se dio a conocer las razones de la importancia de realizar éste estudio, luego el cuadro teórico expone y fundamenta las teorías e investigaciones que permiten sustentar el trabajo. Una vez conformado los dominios, son presentados y analizados los resultados para finalmente entregar una propuesta, como forma de aportar a la problemática del sistema educacional superior chileno.

La problemática que da origen a este estudio se fundamenta sobre los datos entregados por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OECD), el año 2009, en su informe titulado; La Educación Superior en Chile, en donde expone que la educación aún es muy tradicional, además, que nuestros egresados del nivel terciario no salen bien preparados al mundo laboral de hoy debido a sus experiencias educativas. Por ende, esto nos permite preguntarnos y analizar si nuestra labor como docente está bien enfocada.

Como se ha explicado en otras investigaciones y expuesto por otros autores, la andragogía es la educación de adultos, por tanto, si la educación superior, se da entre adultos, estamos frente a un acto educacional de carácter andragógico, ¿Por qué entonces seguir solo con

herramientas pedagógicas pudiendo ser utilizadas ambas?, ya que es en este contexto donde se considera al docente como un facilitador del proceso de enseñanza aprendizaje y al estudiante como participante, pero un participante activo y reconocido como tal, según sus experiencias de vida, laborales, sociales y personales. Con opinión propia, con capacidad de escoger que estudiar y cuestionar. De guiar su vida e intereses. En estos roles, es donde la andragogía como tal, aporta a la formación y adquisición del conocimientos de ambos, facilitador y participante y la pedagogía sus metodologías educativas.

La andragogía, como ya se ha mencionado anteriormente, presenta seis principios que son fundamentales y que solo están presentes en la educación de adultos, tal como queda reflejado en este estudio. Por ser este un escenario acotado y la educación de adultos dinámica, podemos encontrar todos o solo algunos de los principios que se fundamentan. Bien, revisaremos a modo de conclusión aquellos que se manifiestan explícitamente en este estudio en una relación entre adultos, tanto entre compañeros, facilitadores y participantes.

1. La necesidad de saber: claramente en esta clase investigada los adultos necesitan saber por qué deben aprender para su vida laboral, su vida personal, el desarrollo económico, ser más eficientes en sus trabajos. Necesitan aprender para aprender a mejorar y movilizarse socialmente, conseguir mejores empleos y poder de esta forma utilizar los conocimientos adquiridos.

2. El auto-concepto del alumno: la responsabilidad es uno de los factores que se visualiza en parte de las clases, no obstante, el solo hecho de asistir al instituto y cumplir con las actividades académicas y personales nos permite interpretar que como auto-concepto de sí mismos, ellos son seres responsables de sus propias acciones y de sus vidas.

3. Experiencia de los estudiantes: Los adultos llegan a estas instancias con un mayor volumen y cantidad de experiencias distintas. Factores como la edad, el sexo, la escolaridad, el desarrollo laboral y los distintos cargos ocupados, como también las motivaciones que los impulsa a estar en clases, permiten esta gran base de datos que son cada uno de ellos y como la experiencias de unos son aprendizajes nuevos de otros, los cuales a su vez se despliegan y toman forma al momento de realizar actividades académicas, haciendo del concepto de horizontalidad y participación los pilares sobre los cuales efectivamente se expresan los principios de la andragogía.

4. Disposición por aprender: en la educación de adultos y sobre todo en esta clase, se explicita la disposición por querer aprender para la vida laboral y personal, acá los estudiantes están dispuestos a sacrificar momentáneamente sus horarios libres después del trabajo por asistir a clases y aprender lo que necesitan saber para enfrentarse a situaciones de la vida real. Todo esto se ve reflejado en las motivaciones, las responsabilidades de cumplir con horarios, estudios, trabajos, pruebas y asistencias.

5. Orientación del aprendizaje: los adultos se motivan a aprender en la medida que perciban el aprendizaje les ayudará en su desempeño y a tratar con la vida. El concepto de Horizontalidad, agrupa muy bien la orientación de los aprendizajes, ya que estos no solo deben llevarse al contexto del conocimiento, sino que a la vida misma. En la socialización entre otros y con otros, la interacción, la empatía, la cooperación habilidades claves para el mundo laboral de hoy, en donde además del conocimiento las habilidades blandas son de gran valor.

6. Motivación: los adultos responden mejor a motivadores externos, como mejores empleos, ascensos, remuneraciones, la satisfacción personal, la autoestima, la calidad de vida. Sin embargo, existen otros factores que son negativos y que también influyen en las motivaciones, tales como las inseguridades, una baja autoestima, el no haber desarrollado aun una madurez que permita reconocerse en sí sus propias fortalezas y debilidades. En este trabajo existen situaciones claras de problemas de motivación y en contraste grandes deseos por mejorar.

Se debe tener presente que las personas en la medida que maduran, van aumentando gradualmente sus deseos de independencia o la necesidad de auto-dirigirse, es decir, desde la infancia, pasando por la adolescencia y finalmente a la adultez. Por tanto, estos principios andragógicos encontrados en la investigación, unos más fuertes y otros más débiles, siempre estarán presentes en situaciones de aprendizajes entre adultos. La importancia de conocerlos permitirá realizar actividades dirigidas al

grupo curso en el cual estaremos insertos mientras existan participantes con deseos de aprender por aprender para la vida y durante la vida.

2. El proceso educativo a lo largo de la vida; Facilitadores y Participantes

Si nos situamos en una escuela básica o secundaria, el proceso de relación entre docente y estudiantes, se podría catalogar como relación pedagógica. Ahora, si nos situamos en una realidad de enseñanza terciaria, capacitaciones o de continuidad de estudios, la relación entre docente y estudiante correspondería a una situación de aprendizaje andragógico, ya que ambos son definidos como seres adultos, con experiencias y expectativas, metas y objetivos a alcanzar, con voluntad propia y deseos de independencias y crecimiento, entre otros factores, tales como la educación permanente, que no se visualizan en el proceso de enseñanza aprendizaje de la educación primaria y secundaria específicamente.

Esta investigación ha arrojado, que el contexto en particular estudiado, (mas no sabemos si otros son similares o no), nos da como aprendizaje, que hay mucho por mejorar desde la práctica pedandrogógica, es decir, si la pedagogía es la reflexión sobre la educación de los niños, pues, los pedandrogogos deben estar capacitados para educar a ambos, en conjunto con las prácticas que cada teoría postula y que pueden ser utilizadas de manera aleatoria o según el contexto y la realidad en la cual se encuentre el pedandragogía

A modo de aclaratorio, la pedandrogogía no se contradice, más bien, es el hilo conductor que debe poseer cada futuro profesor, ya que el adulto de hoy ayer fue niño y el niño de hoy mañana será adulto, entonces, el profesional del área educacional debe estar preparado para esta continuidad del proceso de enseñanza aprendizaje de niños, jóvenes hasta llegar a visionar a un adulto en un constante aprendizaje a lo largo de toda la vida.

Extraer de los estudiantes sus experiencias de vidas, para que se enfoquen los recursos y las metodologías hacia él, es la gran, pero la gran responsabilidad social que tiene el profesional de la educación sobre sus estudiantes, ya que de él dependerá hacer tomar conciencia que el aprendizaje es una decisión personal e intransferible, que cada uno de ellos poseen capacidades y habilidades distintas del otro y que todos con un poco de preocupación y esfuerzo puede lograr cambios significativos, sea este pedagogo o andragogo o como lo quiero llamar “pedandragogo”.

Las metas son los procesos que se deben seguir y terminar para poder llegar al objetivo final. Todo objetivo está compuesto por una serie de metas, que unidas alcanzan y conforman el objetivo. Para el docente sus metas se deberán desarrollar en el día a día de su trabajo, para alcanzar el gran objetivo final, del cual debe sentirse satisfecho un profesional de la educación, que es; lograr desarrollar el interés por el auto-aprendizaje, lo cual se puede percibir, ya que por ser una acción, es observable, medible y reconocida en los otros, por los otros y por el mismo estudiante quien en sus procesos cognitivos tendrá que ir aprendiendo por el solo hecho de hacerlo.

Para ello, el docente debe realizar actividades que le permitan conocer a sus estudiantes y desde este nuevo conocimiento del docente entregado por sus estudiantes, tendrá que llevar a cabo la tarea de diseñar propuestas metodológicas, que sean del interés de los aprendices, para que este nuevo aprendizaje sea significativo y un gran desafío para el docente, quien de cada nuevo curso aprenderá y obtendrá a cambio un cúmulo de nuevas experiencias para su vida laboral, profesional y familiar.

3. Interrogantes o líneas de acción a seguir

Finalmente, algunas de las interrogantes a plantear es, ¿estamos preparados para realizar esta gran labor? Si bien, contamos con la formación pedagógica necesaria para la reflexión de nuestra práctica docente, ¿estamos realmente preparados para dar este tremendo paso? Ya que no es lo mismo preparar el material para la enseñar de los estudiantes que, prepararse para lo que necesitan y deben aprender otros, sin caer en el delegar y desentenderse de esta gran responsabilidad.

La educación permanente que se da en el ámbito de la educación superior nos puede permitir desarrollar líneas de acciones investigativas por medio de los principios de Participación y Horizontalidad, cuyo proceso, puede ser orientar al Facilitador del aprendizaje y al Participante a incrementar el pensamiento crítico, la autogestión y el auto-aprendizaje. Mejorando el primero con la gestión su forma de hacer clases y su práctica docente y el segundo a asumir sus propias responsabilidades para alcanzar lo propuesto.

Una segunda línea de investigación sería llevar estos conceptos andragógicos a los estudiantes de carreras de pedagogías de nivel medio para que estos adquirieran el conocimiento que en un futuro ejercicio docente puedan aplicar a sus estudiantes, jóvenes que pronto serán adultos.

4. Reflexiones finales

Al comenzar a redactar las reflexiones finales, apareció en mi mente los recuerdos de los pequeños agricultores del Sector de La Chimba en Antofagasta, a quienes alcance a capacitar en dos ocasiones, solo días después de esta experiencia educacional surgió una gran inquietud o la necesidad por ayudar a aprender. Había descubierto que ellos tenían la necesidad de aprender, pedían ayuda, pero no cualquier ayuda, sino que necesitaban de otras personas para que les explicaran como hacer más eficiente su trabajo y poder llevar sus plantaciones de mejor forma. Curiosamente también eran adultos.

Al regresar a Santiago, busque donde estudiar, habían varias alternativas; obtener el título en Agronomía, Ingeniería en Administración de Empresas, etc., finalmente me di cuenta que, lo que me motivaba a seguir estudiando iba por otro camino, ya no era para mí, ya no era un logro personal. Quería hacer algo distinto, quería desarrollar aptitudes, habilidades y ser una aporte para la sociedad, tal como lo fui con los pequeños agricultores de La Chimba. Surgió entonces, la necesidad por estudiar pedagogía, ¿pero cómo ésta iba a complementar mi área productiva?

Afortunadamente encontré el lugar donde ambos sueños se podían hacer realidad, más aún, en mi primer semestre descubrí a Carl Rogers, quien dejó en mi el concepto de Auto-aprendizaje, para finalmente culminar mi tesis en un tema muy ligado de principio a final; educación de adultos – autoaprendizaje – educación para todos y durante toda la vida.

Mi estadía por la universidad y el proceso investigativo de la tesis, ha caído en tierra fértil. Sé que de todo lo aprendido durante la carrera ha derrumbado una serie de paradigmas en los cuales estaba inserta, ciega, impertérrita y ajena.

Ahora con las herramientas pedagógicas y andragógicas que un grupo de profesores muy humanos ha compartido, me siento, y estoy segura de volver a la génesis de mi sentir, es decir, estoy preparada para reencontrarme con cientos de agricultores como aquellos que conocí en La Chimba. Por mi parte, luego de este proceso, estoy apta no solo para enseñar, sino que además para facilitar el aprendizaje, tanto a jóvenes como a adultos, como son los estudiantes de enseñanza media, estudiantes de educación superior, personas con necesidad de capacitarse entre otras necesidades ligadas a la educación para la formación por competencias, que son los que tienen una necesidad de aprender por aprender para la vida.

Bibliografía

- Académica, L. (2009). *Diccionario Didáctico Avanzado del Español*. Santiago: Ediciones SM.
- Alcalá, A. (1997). *Postgrado.una.edu.ve*. (U. N. Abierta, Productor, & Dirección de Investigación y Postgrado) Obtenido de <http://postgrado.una.edu.ve/andragogia/paginas/alcala1997.pdf>
- Avolio de Cols, S., & Lacolutti, M. D. (2006). *Enseñar y Evaluar en Formación por Competencias Laborales* (Segunda ed.). (2, Ed.) Buenos Aires, Argentina: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Biblioteca Nacional, d. C. (1981). D. F. L. N° 24, 1981, MIN. EDUCACION. Santiago, Chile.
- CFTEJ. (2005). <http://www.cftej.cl/>. Obtenido de Centro de formación Técnica Esperanza Joven.
- Coll, C. (1996). *Aprendizaje Escolar y Construcción del Conocimiento*. Barcelona: Paidós Iberica.
- Comisión Nacional de Educación. (s.f.). <http://www.cned.cl/public/secciones/SeccionEducacionSuperior/contexto.aspx>. Obtenido de Consejo Nacional de Educación.
- Damaso, M. T. (2005). *Estrategias para Desarrollar la Autodirección de Estudiantes de la Universidad Tradicional Abierta en Condiciones de Reclusión*. Universidad Nacional Abierta, Caracas.
- DGB, D. d. (2004). *Manual de Estilos de Aprendizaje*. México.
- Fullat, O. (1992). *Filosofía de la Educación*. España: CEAC.
- G.K, V., & CNIC, S. E. (2009). *La Educación Superior en Chile*.
- Galaz, J. (2008). *Planificación y Diseño de la Enseñanza*. Santiago: Ministerio de educación.
- Irigoín, M., & Vargas, F. (2009). *Competencias Laborales*. Montevideo: Ceintefor.
- Knowles, M. S., Holton, E., & Swanson, A. (2001). *Andragogía el Aprendizaje de los Adultos*. México: Oxford University Press.

- MINEDUC. (s.f.). <http://www.mifuturo.cl/index.php/donde-y-que-estudiar/centros-de-formacion-tecnica-cft>. Obtenido de Mi futuro.
- Monclús, A. (1997). *Educación de Adultos: Cuestiones de Planificación y Didáctica*,. Fondo de Cultura Económica.
- Rodríguez, G., Gil, J., & García, E. (1999). *Metodología de la Investigación Cualitativa*. Málaga: Aljibe.
- Rosas G, C. (2011). Factores del Aprendizaje. Santiago: Guía de Estudio.
- Rue Domingo, J. (1999). *La Acción Docente en el Centro y en el Aula*. España: Síntesis.
- Sánchez, S. (1993). *Paulo Freire, Una Pedagogía para el Adulto*. Buenos Aires: Espacio.
- Sarramona, J. (2008). *Teorías e Instituciones Contemporáneas de la Educación* (Vol. 7). Barcelona: Ariel.
- Taylor, S. J., & R., B. (2000). *Introducción a los Métodos Cualitativos de Investigación* (Tercera ed.). Argentina: Paidós.
- Torres, M. F. (2000). La horizontalidad y la participación en la Andragogía. *Educere, ARTÍCULOS* (10).
- Tovar, O., & Briceño, E. (2011). Perfil Docente desde la Praxis Andragógica de los Profesionales en el Programa de Estudios Jurídicos, Misión de Sucre, Municipio La Trinidad, Estado Yaracuy. *Revista Científica Digital del Centro de Investigación y Estudios Gerenciales* (30), 82-83.
- UNESCO-UNEVOC. (2004). *Declaración de Bonn. Reunión Internacional de la UNESCO sobre Educación Técnica y Profesional*. Bonn: UNESCO.
- Wiltrock, M. (1989). *La investigación Sobre la Enseñanza*. Madrid: Paidós, M.E.C.

Anexos

Anexo 1: Pauta de observaciones de campo



UNIVERSIDAD CATÓLICA
SILVA HENRÍQUEZ

Facultad de Educación
Instituto Interdisciplinario en Pedagogía y Educación

REGISTROS DE OBSERVACIONES DE CAMPO / NARRATIVAS DE CLASE

Nombre de la Unidad
Actividad curricular: _____
Nivel/ Curso: _____
Fecha: _____ Duración: _____
Hora Inicio: _____ Hora Finalización: _____
Profesor: _____
Profesión: _____
Institución: _____
Carrera: _____
Investigadora: <u>Carolina Andrea Nempu Cisterna</u>

Contenidos a enseñar
Objetivos de aprendizaje e indicadores de logro/ Habilidades o competencia

SECUENCIA DE ACTIVIDADES
Clase a observar numero: Fecha: Tiempo:
Momento de Inicio
Actividad:
Momento de desarrollo
Actividad:
Momento de cierre
Actividad de cierre

Anexo 2: Narrativas de las 3 clases en pauta de Transcripciones. (Clasificación del discurso y las acciones)



Facultad de Educación
Instituto Interdisciplinario en Pedagogía y Educación

REGISTROS DE OBSERVACIONES NARRATIVAS DE CLASE

Nombre de la Unidad
Actividad curricular: <u>Trabajo en equipo y liderazgo</u>
Nivel/ Curso: <u>200</u>
Fechas: <u>2, 9 y 16 de Octubre de 2012</u>
Duración: <u>1.40 minutos</u>
Hora Inicio grabación: <u>7.00</u>
Hora Finalización grabación: <u>20:40</u>
Profesor: <u>Roberto Yáñez</u>
Profesión: <u>Periodista y Relacionador Publico</u>
Institución: <u>Centro de Formación Técnica Esperanza Joven</u>
Carrera: <u>Administración de Empresa</u>
Investigadora: <u>Carolina Andrea Nempu Cisterna</u>
Transcripciones: <u>Pammela Pérez Campos</u>
Revisiones: <u>Juan Carlos Poblete E. / Carolina Nempu Cisterna</u>

SECUENCIA DE ACTIVIDADES	
Narración del proceso por clase: Las narraciones se deben realizar por cada nueva actividad o idea que se comienza.	
Clase a observar número: 1 Fecha: 2 de octubre de 2012 Tiempo: 140 minutos	
Objetivo: Realizar actividad de trabajo en equipo y conocer el concepto de paradigma	
Contenidos a enseñar: Desarrollo de trabajo en equipo. "Conceptos de paradigmas"	
Momento de inicio	
<u>Ambiente inicial del aula:</u>	
19:00 Hora de inicio de la clase. Existen 7 personas en la sala de clases que conversan mientras esperan al docente.	Comentario [C R1]: La clase
19:02 El profesor ingresa a la sala de clases y cierra la puerta.	Comentario [C R2]: La clase
En ese momento existen 13 alumnos en sala, quienes fueron ingresando junto al docente. Algunos de ellos se saludan, conversan, mientras otros toman asiento y esperan.	Comentario [C R3]: La clase
19:04 El docente saluda y pregunta a sus estudiantes como están. Luego, informa al curso que, "las notas de las pruebas de la semana anterior fueron crónicas por como"	Comentario [C R4]: Desmotivación de los estudiantes Comentario [C R5]: Comenta sobre অভিনয়সহিতা সনুদিতা সনুদিতা সনুদিতা
Los estudiantes saludan y comienzan de a poco a hacer silencio.	Comentario [C R6]: La clase
¡¡¡¡ muchas sillas y hacen callar a sus compañeros y a ordenarse.	Comentario [C R7]: La clase
19:06 Docente comienza a pasar asistencia.	Comentario [C R8]: Coloca অভিনয়সহিতা সনুদিতা সনুদিতা
Los alumnos conversan entre sí y se comienzan a formar grupos durante este tiempo. La sala de clases se hace más ruidosa, ya que se paran y se trasladan hacia donde quieren conversar y el tono de voz comienza a subir al igual que las sillas.	Comentario [C R9]: La clase
19:08 El docente pregunta y argumenta "¿qué va a pasar con los alumnos que tienen nota 1 por falta?, según la reglamentación puede tomar la prueba ahora o se quedará con el 1".	Comentario [C R10]: Aplicación de la reglamentación
Los estudiantes (2), optan por hacer la prueba cruzada. El docente, se para a quienes darán la prueba y los llama a realizar la evaluación.	Comentario [C R11]: Responsabilidad
19:09 El docente lee las notas y los alumnos escuchan atentamente.	Comentario [C R12]: Informativa
Refuerza la información relacionada con quienes no se presentaron a la prueba inicialmente y advierte que, una segunda oportunidad da derecho a nota máxima 6 y no 7.	Comentario [C R13]: Dilema que mejora los objetivos
Seguido de estas aclaraciones, el profesor, consulta la opinión del tipo de prueba que les realizó, de la opción de mejorar la prueba y, como opciones, que estas sean de	

desarrollo.	
19:31 El docente empieza a instalar los equipos para utilizar sus recursos tic.	Comentario (ON1-4): Intente para mejorar la evaluación
Mientras se instalan e inician los equipos, el docente comienza a introducir a las instrucciones para la próxima actividad a desarrollar en clases.	Comentario (ON1-5): Labores administrativas
Los estudiantes, están en silencio en su mayoría, solo unos pocos conversan con un tono más bajo.	Comentario (ON1-6): Comunicación de la actividad
19:33 Luego informa al curso los nombres que por inasistencia tienen nota 1 o no tienen nota.	Comentario (ON1-7): Labores
Los estudiantes, están en silencio en su mayoría, solo unos pocos conversan con un tono más bajo.	Comentario (ON1-8): Informativa resultados exámenes
19:35 Consulta a sus alumnos si alguien tiene computador con internet para llevar mañana a clases y ver una película relacionada con la materia que se está pasando.	Comentario (ON1-9): Labores
Un estudiante le confirma al docente que él puede llevar su equipo.	Comentario (ON2-0): Organización
19:36 Con los equipos encendidos y funcionando, el docente invita a los estudiantes a organizarse para realizar el taller "Carreras de Autos",	Comentario (ON2-1): Gestión la atención
el cual cuenta con notas acumulativas	Comentario (ON2-2): Intente para participar
Pide anoten en sus cuadernos las instrucciones para el taller.	Comentario (ON2-3): Calidad proceso
Los estudiantes, algunos toman nota del pizarrón, otros conversan.	Comentario (ON2-4): Labores
Les solicita que formen dos grupos de 6 integrantes y que	Comentario (ON2-5): Calidad proceso
el grupo ganador tendrá nota 7, el segundo lugar, tendrá 6 de nota.	Comentario (ON2-6): Intente para la participación
19:37 El docente, empieza a dibujar en la pizarra formas de autos, uno al lado de otro e indica que debe escoger un secretario o secretaria.	Comentario (ON2-7): Calidad proceso
Momento de desarrollo	
Observación centrada en los estudiantes:	
19:37 Los estudiantes se empiezan a agrupar para comenzar con el taller.	Comentario (ON2-8): Interacción entre estudiantes
19:39 Finalmente se forman grupos organizados en; primer grupo de 3 hombres y 3 mujeres y otro de 4 mujeres y 2 hombres. Una secretaria por cada grupo	Comentario (ON2-9): Relación de los estudiantes
Profesor, lee las instrucciones del ejercicio e indica la problemática a resolver.	Comentario (ON3-0): Calidad proceso
19:42 Comienzan las secretarías de cada grupo a escribir las instrucciones dadas por el docente.	Comentario (ON3-1): Relación de los estudiantes
19:43 En ambos grupos hay gente distraída, los secretarios anotan.	Comentario (ON3-2): Labores
Profesor entrega la última información para el ejercicio y repasa instrucciones	

para el grupo que se atrasó en escribir. (19:47 termina de dictar)	Comentario [ON34]: Guía del proceso
Mientras docente dicta instrucciones, los estudiantes escriben y otros conversan. Existen dos estudiantes realizando las pruebas pendientes)	Comentario [ON35]: Lúdico
Profesor se acerca a una alumna que está dando prueba para aclarar dudas.	Comentario [ON36]: Guía del proceso
19:53 Ambos grupos se observan trabajar, ya han definido al líder.	Comentario [ON37]: Lúdico
Durante el tiempo se escuchan a los alumnos trabajar y discutir de las posiciones de los vehículos según las instrucciones dadas por el docente. Intercambian opiniones en el grupo, dibujan y colocan números.)	Comentario [ON38]: Lúdico
Ambos grupos en distintos momentos de sus actividades solicitan a la observadora leer algunos puntos, aclarando dudas para luego regresar a sus equipos.)	Comentario [ON39]: Guía por seguir
El docente mientras los estudiantes, realizan sus actividades, comienza a trabajar en su libro de clases y llenar datos.)	Comentario [ON40]: Libros administrativos
Después de un momento sale y entra a sala)	Comentario [ON41]: Lúdico
Luego comienza a preguntar cómo van y comenta que se están demorando demasiado)	Comentario [ON42]: Guía del proceso
20:07 Durante los últimos 5 minutos el profe pregunta 3 veces si los grupos terminaron, quienes contestan que no aún)	Comentario [ON43]: Guía del proceso
(Los grupos comienzan a separarse entre ellos para terminar pronto.)	Comentario [ON44]: Relativa de los estudiantes
20:08 El primer grupo finaliza y le indican al docente que ya han terminado.)	Comentario [ON45]: Relativa de los estudiantes
El profesor solicita a uno de ellos pase adelante (al secretario)	Comentario [ON46]: Guía del proceso
20:10 Pasan 2 integrantes adelante para dar respuestas del taller y escriben en el pizarrón las respuestas)	Comentario [ON47]: Investigación
El docente, le pregunta al segundo grupo si terminaron, consulta si han llegado a la misma conclusión)	Comentario [ON48]: Guía del proceso
20:12 El segundo grupo contesta inmediatamente que ha terminado y que les han dado los mismos resultados, dictados por el primer grupo)	Comentario [ON49]: Relativa de los estudiantes
Docente, indica que la nota 7 corresponde al primer grupo y la nota 6 para el segundo grupo)	Comentario [ON50]: Guía por cumplimiento de los objetivos
El docente indica el ejercicio correcto y que lo importante es como llegaron a eso. Empieza a preguntarles como lo hicieron, como se organizaron, si participaron todos, y quien de cada grupo encabezó todo, actitudes de los participantes, si todos aportaban)	Comentario [ON51]: Captura de la actividad
20:14 Los alumnos, comenzaron a responder activamente a cada pregunta, indicando que todos habían ayudado, mientras otros destacaban las habilidades de lideranzas de las secretarías y los compañeros ubicados más cerca de las secretarías)	Comentario [ON52]: Interacción y reconocimiento de los estudiantes

Observación centrada en el docente:

20:18 Profesor anota los apellidos, dejando registrados para colocar las notas según grupo.

Comentario [ONS 2]: Saludo al inicio de la clase.

Seguido indica que dará la introducción para el tema de mañana.

Comentario [ONS 4]: La clase.

Pregunta cómo están con el libro la Paradoja y que tienen tiempo hasta 18 octubre para finalizar la lectura.

Comentario [ONS 5]: Preguntas de los estudiantes.

20:21 Profesor hace mención de la hora y empieza con la introducción al tema "Los paradigmas".

Comentario [ONS 6]: Introducción al tema.

Comenta que: "Paradigma es un término muy utilizado, pero no está bien clara la definición". Indica que mañana van a aclarar el concepto de paradigma.

Comentario [ONS 7]: Introducción al tema.

Luego comienza contando una historia asociada para ejemplificar. También hace referencia de la importancia que se da a los paradigmas en el mundo laboral. Seguido lee la historia de unos monjes utilizados en un experimento.

Comentario [ONS 8]: Historia.

Momento de cierre

20:22 Desarrolla el resumen de los paradigmas expuestas en la presentación por el profesor.

Comentario [ONS 9]: Resumen.

Analiza situaciones del diario vivir.

Comentario [ONS 10]: Ejemplos de situaciones del diario vivir.

Desarrolla un ejercicio en el pizarrón e invita a sus alumnos pasen al pizarrón a solucionar el acertijo.

Comentario [ONS 11]: Ejercicio pizarrón.

20:25 Tres estudiantes que pasaron a la pizarra, intentan resolver el ejercicio, pero solo uno de ellos logra solucionar el problema, en compañía del docente.

Comentario [ONS 12]: Resolución del ejercicio.

21:28 El profesor finaliza su clase diciendo que mañana seguirán con el tema de los paradigmas y que verá un video, para entender mejor. Se despide y sale de la clase.

Comentario [ONS 13]: Saludo para cerrar la clase.

Los estudiantes, se despiden del docente.

Comentario [ONS 14]: La clase.

Ambiente final del aula:

21:30 Algunos estudiantes, comienzan a guardar sus cuadernos y pertenencias, otros sale de la sala dejando sus cosas en sus puestos.

Comentario [ONS 15]: La clase.

Hay quienes se despiden de sus compañeros y de la observadora y abandonan la sala para retirarse. Otro grupo se queda para la siguiente clase que será con otro docente y no salen de la sala.

Comentario [ONS 16]: La clase.

SECUENCIA DE ACTIVIDADES	
Narración del proceso por clases:	
Las narraciones se deben realizar por cada nueva actividad o idea que se comienza.	
Clase a observar número: 2 Fecha: 9 de octubre de 2012 Tiempo: 1,40 minutos	
Objetivo: Repaso "Paradigma"	
Contenidos a enseñar: "Paradigma"	
Momento de inicio	
Ambiente inicial del aula:	
19:00 [Ingreso a la sala de clases. Los estudiantes ingresan a la sala de clases cuando ven llegar a los observadores. El docente aún no llega.]	Como inicio [CN6 7]: Lección
19:20 [los estudiantes conversan entre ellos y ríen. Hay quienes se poseen al momento de otras actividades académicas.]	Como inicio [N°48]: Lección
19:24 Profesor llega, saluda al curso	
[Un alumno responde al profesor y lo coloca al tanto de la situación del CFI]	Como inicio [CN6 9]: Lección
19:26 Profesor empieza a ver que alumnos llegaron a clases.	Como inicio [CN7 9]: Observación
[Pregunta que les pareció el juego que realizaron a última hora en el taller.] [Solo un estudiante contesta.] [los otros siguen conversando entre sí]	Como inicio [CN7 1]: Examen para mejorar las habilidades
	Como inicio [CN7 2]: Recuento e informe por grupos de alumnos
	Como inicio [CN7 3]: Lección
19:29 [El docente informa que revisó los ensayos del tema "Paradigma" y que va a tallar un espacio urgente, ya que al parecer no quedaron muy claros los conceptos]	Como inicio [CN7 4]: Examen
	Como inicio [CN7 5]: Examen para mejorar
19:30 [El profesor entrega las notas de algunos alumnos.] el curso comienza a callar y a poner más atención.]	Como inicio [CN7 6]: Informativa
	Como inicio [CN7 7]: Atención
[Un alumno le pregunta por la fecha de las disertaciones.] el profesor busca entre sus apuntes y le muestra la fecha acordada]	Como inicio [CN7 8]: Campa. de inicio
	Como inicio [CN7 9]: Informativa
19:31 Profesor indica que repasarán los paradigmas y los go realimentar una actividad]	Como inicio [CN8 9]: Informativa sobre actividades
Momento de desarrollo	
19:32 [El docente comienza a leer el power, revisando nuevamente la definición. Los estudiantes prestan atención. Da ejemplos, los explica, hace alusión a un video visto anteriormente. Da un resumen]	Como inicio [CN8 1]: Clase magistral

<p>19:36 Luego comenta que van a analizar el tema desde una mirada comparativa y que los nuevos conocimientos les permitirán romper paradigmas.</p>	<p>Comentario [CNB 2]: Observación del comentario.</p>
<p>Ejemplifica, explica, hace alusión a un ejercicio hecho en la clase anterior. Sigue con definición de paradigma, y recuerda un video visto en clase anteriormente.</p>	<p>Comentario [CNB 4]: Con ejemplos.</p>
<p>Los alumnos en completo silencio.</p>	<p>Comentario [CNB 5]: Comentario del comentario.</p>
<p>19:40 El docente cuenta su experiencia personal en un trabajo que realizó y lo relaciona con el tema.</p>	<p>Comentario [CNB 7]: Trabajo del docente.</p>
<p>Luego lee definiciones de otros autores, da ejemplos.</p>	<p>Comentario [CNB 8]: Ejemplos de otros.</p>
<p>19:46 Concluye indicando que eso faltaba de los paradigmas.</p>	<p>Comentario [CNB 9]: Retorno de la clase anterior.</p>
<p>19:48 El docente indica que desarrollaran un ejercicio de liderazgo, evaluará habilidades de creatividad en la realización la actividad.</p>	<p>Comentario [CNB 8]: Objetivo para mejorar el aprendizaje.</p>
<p>Seguido refuerza la idea haciendo alusión a un ejercicio hecho en una clase anterior.</p>	<p>Comentario [CNB 4]: Refuerza idea.</p>
<p>Solicita que deben ir identificando, entre ellos, a los líderes que hay en el curso.</p>	<p>Comentario [CNB 2]: Identical process.</p>
<p>19:49 Les explica los objetivos que persigue el ejercicio; uno de los estudiantes, sea el líder y el resto del curso deberá seguir las instrucciones. Finalmente el docente solicitará que sean evaluados.</p>	<p>Comentario [CNB 2]: Identical process.</p>
<p>19:51 El docente pregunta si hay alguien voluntario.</p>	<p>Comentario [CNB 4]: Identical process.</p>
<p>Los estudiantes, dan diversos nombres, pero ninguno de ellos se quiere digno.</p>	<p>Comentario [CNB 5]: Objetivo - el estudiante.</p>
<p>Como no hay voluntario, el profesor comienza a preguntar individualmente si quieren ser voluntario, finalmente sale uno.</p>	<p>Comentario [CNB 6]: Identical process.</p>
<p>Los recuerda que ellos después tienen que evaluar al líder.</p>	<p>Comentario [CNB 7]: Evaluación de los estudiantes.</p>
<p><u>Observación centrada en los estudiantes:</u></p>	<p>Comentario [CNB 8]: Identical process.</p>
<p>19:52 El docente, le pide al estudiante que se acerque a su escritorio, le entrega un papel con las instrucciones y en voz muy baja aclara las dudas para realizar el ejercicio frente al curso.</p>	<p>Comentario [CNB 6]: Identical process.</p>
<p>19:53 El alumno empieza con el ejercicio; parte dando las instrucciones para poder participar, luego les comienzan a escribir los movimientos o acciones que debe hacer.</p>	<p>Comentario [CNB 00]: Retorno de los estudiantes.</p>

El estudiante parece no seguir un patrón específico.	
[Los alumnos obedecen y siguen las instrucciones de su líder, hasta que el docente indica que ha terminado su tiempo.]	
19:58 Para una segunda estudiante, el docente realiza la misma secuencia, al igual que la estudiante anterior, con la diferencia que esta emite instrucciones con mayor seguridad. [El curso realiza las órdenes entregadas por la compañera.]	Comentario [ONS01]: Relativo de los estudiantes.
20:01 Profesor les recuerda al curso lo importante es que vayan analizando como lo hicieron los 2 compañeros.]	Comentario [ONS02]: Qué del proceso.
[Sale un tercero a desempeñar el papel. El curso continúa obedeciendo con las instrucciones entregadas por la líder.]	Comentario [ONS03]: Relativo de los estudiantes.
20:08 Finalmente el docente solicita una última persona. Pero esta vez es elegida por un número al azar, el cual es buscado en la lista de asistencia.]	Comentario [ONS04]: Qué del proceso.
20:11 [Una última líder pasa adelante y da las instrucciones entregadas por el docente.]	Comentario [ONS05]: Relativo de los estudiantes.
20:12 Se observa que la última estudiante, también ha mejorado las instrucciones y da órdenes en donde los compañeros parecen disfrutar, ya que ríen y bromean más. Sin embargo, la intervención dura menos tiempo.]	Comentario [ONS06]: Relativo de los estudiantes.
Momento de cierre	
20:14 Profesor para la actividad y solicita tomar asiento. Pregunta sobre la actividad opinión del desempeño de los 4 líderes, similitudes y diferencias.]	Comentario [ONS07]: Qué del proceso.
[Los estudiantes, participan de manera activa y dan sus opiniones críticas, pero con respeto.]	Comentario [ONS08]: Responderle a los alumnos.
El docente, les indica diferencias entre ellos, errores cometidos. Pide que sigan analizando a los compañeros que hicieron de líderes y a nota en pizarra.]	Comentario [ONS09]: Explicar.
[Luego pregunta al curso: ¿alguien que no haya salido, como que pueda hacerlo mejor.]	Comentario [ONS10]: Motivación.
El docente lee las instrucciones en voz alta a la estudiante que se ofrece a realizar el ejercicio y a todo el curso.]	Comentario [ONS11]: Qué del proceso.
[La estudiante realiza la actividad al curso, quienes le obedecen. Finalmente, la estudiante da instrucciones más claras y con todas las observaciones solicitadas por el docente antes de comenzar la actividad. La actividad es desarrollada con más detalles que las anteriores.]	Comentario [ONS12]: Relativo de los estudiantes.
<u>Ambiente final del aula:</u>	
20:29 Termina el ejercicio y profesor indica que se cumplieron los objetivos del juego al final y que mañana vean el tablero en equipo.]	Comentario [ONS13]: Cierre.
20:30 Los estudiantes se retiran de la sala, mientras el docente guarda sus pertenencias, al retirarse se despide de quienes quedan en la sala.]	Comentario [ONS14]: Saludo.

SECUENCIA DE ACTIVIDADES	
Narración del proceso por clase:	
Las narraciones se deben realizar por cada nueva actividad o idea que se comience.	
Clase a observar número: 3 Fecha: 16 de octubre de 2012 Tiempo: 1,40 minutos	
Objetivo: Sin declarar	
Contenidos a enseñar: repaso de los contenidos vistos.	
Actividad a realizar: disertación individual y ejercicio de trabajo en equipo	
Momento de Inicio	
<u>Ambiente inicial del aula:</u>	
19:00 – 19:30 Hay varios estudiantes en la sala en espera de la llegada del docente. Entre ellos conversan, se ríen y repasan para las disertaciones que deberán exponer.	Comentario [CN1.15]: Lección
<u>Observación centrada en la relación estudiante-profesor</u>	
19:30 [Llega el profesor y los alumnos lo saludan, este contesta y comenta que hay poco de ellos]	Comentario [CN1.16]: Lección Comentario [CN1.17]: Lección
[Comienza a pasar la asistencia.]	Comentario [CN1.18]: Clase sin actividades
19:31 [Profesor se dirige a una estudiante, y le recuerda al curso que hoy expone la compañera, le da las indicaciones para que se prepare y le pide silencio al curso para que la compañera exponga.]	Comentario [CN1.19]: Clase sin actividades en la clase
[La estudiante contesta que sí, que viene preparada.]	Comentario [CN1.20]: Clase sin actividades
19:33 [El docente pregunta al curso si les llegaron las notas.]	Comentario [CN1.21]: Clase sin actividades
[Los estudiantes responden afirmativamente y preguntan por otras notas pendientes.]	Comentario [CN1.22]: Clase para mejorar resultados académicos
19:34 [El docente llama a otra estudiante para informar que en los talleres de comunicación ha mejorado sus notas, seguido de esto le da el promedio.]	Comentario [CN1.23]: Clase para mejorar los resultados
[Continua avisando a todos que es importante le envíen un correo cuando no puedan asistir a clases o cuando hay un trabajo con nota y no puedan llegar, ya que entiende que muchos trabajan y no siempre pueden cumplir.]	Comentario [CN1.24]: Clase para mejorar los resultados
[Los estudiantes preguntan por notas y trabajos, también aprovechan de pedir al profesor las fechas y temas de las disertaciones.]	Comentario [CN1.25]: Clase para mejorar
19:36 [Profesor comienza a instalar los equipos para presentar las dispositivas, estudiantes conversan entre sí.]	Comentario [CN1.26]: Lección

19:37 El docente llama a estudiante le da a conocer el tema a exponer para la próxima clase.	Comentario [Chi 17]: Interacción
Pregunta a todos si alguien tiene dudas o reclamos sobre las exposiciones.	Comentario [Chi 18]: Lector
Otras estudiantes le contestan que no hay dudas, mientras otras estudiantes vuelven consultar por notas y prueba. El docente responde todas las preguntas realizadas.	Comentario [Chi 20]: Interacción
Momento de desarrollo	
19:41 Se escucha a alumnos conversar suavemente y profie contestando preguntas.	Comentario [Chi 20]: Lector
Luego se hacen callar entre ellos para escuchar a su compañera que va a exponer.	Comentario [Chi 21]: Reacción por el compañero
El docente da las instrucciones a quien expondrá y le recuerda que tiene 10 minutos máximos para presentar su tema.	Comentario [Chi 22]: Evaluación
19:42 La estudiante que expondrá se coloca al frente del curso y comienza con la disertación dando a conocer a sus compañeros el nombre del tema.	Comentario [Chi 22]: Reacción de los estudiantes
La expositora, habla fluido y se ve muy segura del tema, complementa mostrando imágenes y finaliza con ejemplos.	Comentario [Chi 24]: Comentarios
19:43 La expositora finaliza su presentación y sus compañeros la aplauden.	Comentario [Chi 25]: Comentarios
Profesor pregunta si les quedó alguna pregunta o duda. El curso contesta que no.	Comentario [Chi 26]: Interacción
19:50 El docente al ver que nadie tiene dudas, dice que él hará una pregunta. La expositora le responde y luego le comunica que la nota será enviada por correo.	Comentario [Chi 27]: Comentario
19:52 Profesor comienza con los ejercicios habituales, nombra a 3 líderes y designa los grupos. Indica que el siguiente ejercicio tiene que ver con el trabajo en equipo.	Comentario [Chi 28]: Evaluación
19:54 Los estudiantes conversan entre ellos, el profesor espera que se ordenen.	Comentario [Chi 29]: Lector
19:58 Sale de la sala con los 3 líderes para darle instrucciones. Con la finalidad que el resto del curso no escuche las instrucciones.	Comentario [Chi 40]: Lector
20:01 Comienza el ejercicio de liderazgo, ingresa a la sala el docente con los 3 líderes, luego da las indicaciones al curso.	Comentario [Chi 41]: Lector
Solicita a al resto del grupo l que se coloquen detrás de la líder l y que cuando el toque a la líder esta deberá dejar caer su cuerpo en la dirección que fue tocada, de esa forma el resto del grupo debe recibirla cuando el docente lo indique. Todas estas instrucciones él las da en voz baja para que la líder no escuche el detalle del momento de ser recibida.	Comentario [Chi 42]: Evaluación
20:12 El líder que ya ha recibido las instrucciones cierra los ojos.	Comentario [Chi 43]: Reacción de los estudiantes
El docente toca su hombro derecho y ella se deja caer en esa dirección.	Comentario [Chi 44]: Reacción de los estudiantes
Parte del grupo se acerca a la líder para recibirla, el resto del grupo reacciona tarde,	

aunque es bien recibida.	Comentario [QNI 45]: reactiva de los estudiantes
Los participantes se ríen y la actividad se desarrolla nuevamente con las instrucciones de tocar espalda, frente y hombros de la líder para que se deje caer.	Comentario [QNI 46]: Le gusta
20:13 Finaliza la dinámica del primer grupo, los estudiantes que participaron están relajados y conversan, el resto del curso está a la expectativa. El ejercicio se hace en la seguridad y confianza. Se escuchan comentarios de los alumnos sobre el ejercicio y realizan gestos como si estuvieran ejercitando la recepción del cuerpo del líder.	Comentario [QNI 47]: Le gusta
20:14 Inicia la actividad el segundo grupo. El docente toca los hombros, la frente y la espalda para que se desarrolle el ejercicio como se hizo anteriormente.	Comentario [QNI 48]: Que sea presion
20:16 Finaliza el segundo grupo y comienza el tercer grupo. El docente da las instrucciones.	Comentario [QNI 50]: Que sea presion
Hay silencio y luego se escuchan las reacciones de los alumnos.	Comentario [QNI 54]: reactiva de los estudiantes
20:22 La líder de este grupo se coloca nerviosa, por tanto, el ejercicio se hace más lento.	Comentario [QNI 52]: estudiantes
Finaliza el ejercicio sin que la actividad se desarrolle como se había efectuado las otras.	Comentario [QNI 53]: que sea presion
Momento de guerra	
20:26 El docente comenta y explica que se cumplió en un 70% el ejercicio, debido a los nervios de la última compañera.	Comentario [QNI 54]: reactiva de
20:27 El docente abraza a los que estuvieron en el ejercicio para la zona.	Comentario [QNI 55]: palabras administrativas
Luego indica que van a ver rápidamente el tema de mañana y les comunica que a fin de mes tienen prueba.	Comentario [QNI 56]: informando
20:30 Comienza con una lectura rápida del <u>poner</u> , da ideas generales del tema.	Comentario [QNI 57]: Buen momento
20:35 Luego de 5 minutos finaliza el repaso	
20:36 Facilita los temas que entraran en la prueba, revela "lo que se tienen que aprender para la prueba"	Comentario [QNI 58]: comenta para mejorar los resultados
<u>Ambiente final del aula:</u>	
20:40 Finaliza la clase. El profesor señala que se pueden retirar y los estudiantes comienzan a despedirse y tomar sus pertenencias para irse.	Comentario [QNI 59]: Le gusta

Anexo 3: Presentación del material original del Centro de Formación Técnica Esperanza Joven



CONCEPTUALIZACIÓN

Planificación: Consiste en la anticipación mental y provisional del enfrentamiento entre el alumno y el tema, en la cabeza y el corazón del maestro, antes que se produzca el encuentro real en la clase” Karl Stocker. La PROGRAMACIÓN de un proceso es una secuencia de actividades definidas por su nombre, responsable, información técnica, documentación asociada y verificación, ordenadas en el tiempo y orientadas a conseguir un fin.

Unidad Didáctica: Consiste en descomponer el programa de estudio modular bloques de actividades de tipo generadoras que contengan el desarrollo de los aprendizajes esperados/objetivos a través de los contenidos propuestos en los programas de estudio. Se plantea la evaluación como fuente de información del proceso de aprendizaje-enseñanza que finalizará en la obtención de una calificación sumativa.

El formato de planificación pretende resolver las siguientes interrogantes:

¿Dónde voy a Trabajar?	Módulo/Duración temporal/Nivel/Docente/
¿Cuándo voy a desarrollar mis unidades didácticas y los aprendizajes esperados?	Distribución Temporal
¿Qué voy a enseñar?	Aprendizajes Esperados/contenidos
¿Qué deben hacer mis alumnos para alcanzar los aprendizajes?	Metodología/Actividades
¿Qué procedimientos evaluativos utilizaré para recabar información del proceso de enseñanza-aprendizaje?	Criterios de Evaluación planteados en el Programa /Procedimientos evaluativos para la obtención de calificaciones parciales.
¿Qué recursos/Infraestructura utilizaré?	Que recursos materiales utilizaré para el desarrollo de las actividades de los alumnos
¿Qué material didáctico utilizaré?	Qué material didáctico servirá de apoyo para el logro de los aprendizajes de los alumnos.
¿Qué herramientas o equipos son necesarios para el desarrollo de la actividad?	Qué equipo y herramientas considero para el desarrollo de la Unidad Didáctica que debo solicitar o considerar en la programación de los recursos de la Sede

DISTRIBUCIÓN TEMPORAL DE UNIDADES DIDÁCTICAS.

CARRERA: Comercio Exterior MODULO : Trabajo en equipo y liderazgo N° DE HORAS: 150 horas	PROFESOR:																			
	Clases																			
APRENDIZAJE ESPERADO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
a.2. Relacionarse efectivamente utilizando habilidades comunicacionales vinculadas al trabajo para trabajar coordinadamente con otros en la empresa.																				
a.3. Colaborar activamente con otros potenciando las fortalezas de cada miembro del equipo para cumplir con los objetivos de la empresa.																				
b.1. Resolver problemas de manera efectiva aplicando técnicas de manejo de conflictos para mejorar el desempeño laboral del equipo de trabajo al interior de la empresa.																				
b.2. Planificar y coordinar sistemáticamente actividades del equipo de trabajo estableciendo instancias de comunicación y mecanismos de control y seguimiento.																				
c.1. Definir de manera precisa los objetivos de trabajo distribuyendo tareas y roles al interior del equipo.																				

PLANIFICACION

MODULO: Trabajo en equipo y liderazgo		DURACIÓN: 150 horas	
NIVEL:		CALIFICACIONES:	
PROFESOR:			
APRENDIZAJE ESPERADO		CONTENIDOS	
a.3. Relacionarse efectivamente utilizando habilidades comunicacionales vinculadas al trabajo para trabajar coordinadamente con otros en la empresa.		<ul style="list-style-type: none"> • Elementos del proceso comunicacional • Comunicación interpersonal: <ul style="list-style-type: none"> - Fundamentos de la comunicación - Comunicación verbal y no verbal - Niveles de comunicación - Facilitadores de la relación - Obstaculizadores de la relación. - Técnicas de comunicación interpersonal: <ul style="list-style-type: none"> - Escucha activa - Dar y recibir retroalimentación ▪ Habilidades conversacionales: empezar, mantener y cerrar una conversación. ▪ Comunicación emocional: <ul style="list-style-type: none"> - Empatía: - Asertividad 	
CRITERIOS DE EVALUACIÓN		INDICADORES	
a.2.4. Ejemplifica las habilidades comunicacionales.	1. 2.		
a.2.5. Analiza las características comunicacionales en una situación ficticia.	1. 2.		
a.2.6. Recrea situaciones comunicacionales que ejemplifiquen obstáculos y facilitadores.	1. 2.		
ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE			

APRENDIZAJE ESPERADO		CONTENIDOS	
a.4. Colaborar activamente con otros potenciando las fortalezas de cada miembro del equipo para cumplir con los objetivos de la empresa.		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Estilos de liderazgo ▪ Modelo de Comportamiento basado en compromiso: autoliderazgo y liderazgo ▪ Liderazgo en la dirección estratégica de personas: <ul style="list-style-type: none"> – Dirección – Inspiración y motivación – Trabajo de equipos – Credibilidad – Aceptación y legitimación – Competencias • El líder como agente de confianza 	
CRITERIOS DE EVALUACIÓN	INDICADORES	ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE	
a.3.4. Realiza un informe sobre liderazgo desde diferentes paradigmas organizacionales.	1. 2. 3. 4.		
a.3.5. Describe las características y requisitos de los diferentes tipos de liderazgo.	1. 2. 3. 4.		
a.3.6. Realiza un análisis sobre los efectos esperados en una organización en relación a cada modelo de liderazgo	1. 2. 3. 4.		
APRENDIZAJE ESPERADO		CONTENIDOS	
b.2. Resolver problemas de manera efectiva aplicando técnicas de manejo de conflictos para mejorar el desempeño laboral del equipo de trabajo al interior de la empresa.		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conocer los principales problemas que dificultan el trabajo en equipo, tanto de índole personal como grupal. ▪ Condiciones que generan confianza al interior de un equipo de trabajo ▪ Actitudes y aptitudes implicadas en el manejo del conflicto. ▪ Empatía y asertividad 	

		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conductas desadaptativas ▪ Ganancias ▪ Negociación ▪ Renegociación
CRITERIOS DE EVALUACIÓN	INDICADORES	ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE
b.1.4. Realiza una presentación con paradigmas acerca de conflictos	1. 2. 3. 4.	
b.1.5. Presenta un informe con estrategias para resolver conflictos con ventajas y desventajas en cada una de ellas	1. 2. 3. 4	
b.1.6. Realiza una recreación teatral acerca de conflictos presente en una organización y la forma de conducirlos y/o administrarlos positivamente	1. 2. 3. 4	

APRENDIZAJE ESPERADO		CONTENIDOS	
c.1. Planificar y coordinar sistemáticamente actividades del equipo de trabajo estableciendo instancias de comunicación y mecanismos de control y seguimiento.		Concepto de colaboración <ul style="list-style-type: none"> • Condiciones para facilitar la colaboración • Sinergia de un equipo de trabajo • Capacidades personales que contribuyen en la sinergia. • Loop de coordinación • Cliente Realizador • Pedido • Negociación • Realización • Evaluación • Redes de compromiso • Proyecto como coordinación de acciones 	
CRITERIOS DE EVALUACIÓN	INDICADORES	ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE	
<ul style="list-style-type: none"> • Desarrolla actividades en equipos de trabajo con grupos asignados por el profesor 	1. 2. 3.		
<ul style="list-style-type: none"> • Realiza análisis acerca de los procesos de coordinación, colaboración y negociación en cada uno de los pasos de la actividad realizada 	1. 2. 3.		
<ul style="list-style-type: none"> • Realiza informe de análisis de la experiencia donde señala el aporte de los otros, las estrategias para integrarlos al trabajo de equipo y evalúa el nivel de sinergia alcanzado. 	1. 2. 3.		
<ul style="list-style-type: none"> • Realiza ejercicios de trabajo grupal donde se comporta de manera asertiva en la crítica y el reconocimiento al trabajo del otro y es capaz de ceder en sus puntos de vista cuando el grupo ha llegado a consenso. 	1. 2. 3.		

APRENDIZAJE ESPERADO	CONTENIDOS	
c.2. Definir de manera precisa los objetivos de trabajo distribuyendo tareas y roles al interior del equipo	Elementos que facilitan la construcción de objetivos grupales. <ul style="list-style-type: none"> • Concepto de “rol”, al interior de un equipo de trabajo. • Importancia de coordinarse y controlar el avance de las tareas, en pro de alcanzar los objetivos. • Condiciones de funcionamiento de una reunión, con vistas a optimizar sus resultados 	
CRITERIOS DE EVALUACIÓN	INDICADORES	ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE
.Realiza informe sobre de estrategias para distintos niveles de escucha de los clientes	1. 2. 3. 4. 5.	
Presenta un informe con entrevistas a clientes en un nivel de escucha para las posibilidades	1. 2. 3. 4. 5.	
Entrega un listado de acciones a desarrollar para distintos clientes en la escucha para las posibilidades	1. 2. 3. 4. 5	

Descripción de la programación comprometida en el diseño de la carrera

Módulo: Trabajo en equipo y liderazgo

Aprendizaje Esperado	Criterios de Evaluación
<p>a.2. Relacionarse efectivamente utilizando habilidades comunicacionales vinculadas al trabajo para trabajar coordinadamente con otros en la empresa.</p>	<p>a.2.7. Ejemplifica las habilidades comunicacionales. a.2.8. Analiza las características comunicacionales en una situación ficticia. a.2.9. Recrea situaciones comunicacionales que ejemplifiquen obstáculos y facilitadores.</p>
<p>a.3. Colaborar activamente con otros potenciando las fortalezas de cada miembro del equipo para cumplir con los objetivos de la empresa.</p>	<p>a.3.7. Realiza un informe sobre liderazgo desde diferentes paradigmas organizacionales. a.3.8. Describe las características y requisitos de los diferentes tipos de liderazgo. a.3.9. Realiza un análisis sobre los efectos esperados en una organización en relación a cada modelo de liderazgo</p>
<p>b.1. Resolver problemas de manera efectiva aplicando técnicas de manejo de conflictos para mejorar el desempeño laboral del equipo de trabajo al interior de la empresa.</p>	<p>b.1.7. Realiza una presentación con paradigmas acerca de conflictos b.1.8. Presenta un informe con estrategias para resolver conflictos con ventajas y desventajas en cada una de ellas b.1.9. Realiza una recreación teatral acerca de conflictos presente en una organización y la forma de conducirlos y/o administrarlos positivamente</p>
<p>b.2. Planificar y coordinar sistemáticamente actividades del equipo de trabajo estableciendo instancias de comunicación y mecanismos de control y seguimiento.</p>	<p>b.2..1. Desarrolla actividades en equipos de trabajo con grupos asignados por el profesor b.2..2. Realiza análisis acerca de los procesos de coordinación, colaboración y negociación en cada uno de los pasos de la actividad realizada b.2..3. Realiza informe de análisis de la experiencia donde señala el aporte de los otros, las estrategias para integrarlos al trabajo de equipo y evalúa el nivel de sinergia alcanzado. b.2..4. Realiza ejercicios de trabajo grupal donde se comporta de manera</p>

	asertiva en la crítica y el reconocimiento al trabajo del otro y es capaz de ceder en sus puntos de vista cuando el grupo ha llegado a consenso.
c.1. Definir de manera precisa los objetivos de trabajo distribuyendo tareas y roles al interior del equipo.	c.1..1. Realiza informe sobre de estrategias para distintos niveles de escucha de los clientes c.1..2. Presenta un informe con entrevistas a clientes en un nivel de escucha para las posibilidades c.1..3. Entrega un listado de acciones a desarrollar para distintos clientes en la escucha para las posibilidades

Aprendizaje Esperado	Contenidos
a.2. Relacionarse efectivamente utilizando habilidades comunicacionales vinculadas al trabajo para trabajar coordinadamente con otros en la empresa.	<ul style="list-style-type: none"> • Elementos del proceso comunicacional • Comunicación interpersonal: <ul style="list-style-type: none"> – Fundamentos de la comunicación – Comunicación verbal y no verbal – Niveles de comunicación – Facilitadores de la relación – Obstaculizadores de la relación. – Técnicas de comunicación interpersonal: <ul style="list-style-type: none"> – Escucha activa – Dar y recibir retroalimentación ▪ Habilidades conversacionales: empezar, mantener y cerrar una conversación. ▪ Comunicación emocional: <ul style="list-style-type: none"> – Empatía: – Asertividad
a.3. Colaborar activamente con otros potenciando las fortalezas de cada miembro del equipo para cumplir con los objetivos de la empresa.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Estilos de liderazgo ▪ Modelo de Comportamiento basado en compromiso: autoliderazgo y liderazgo ▪ Liderazgo en la dirección estratégica de personas: <ul style="list-style-type: none"> – Dirección – Inspiración y motivación – Trabajo de equipos – Credibilidad – Aceptación y legitimación – Competencias • El líder como agente de confianza
b.1. Resolver problemas de manera efectiva aplicando técnicas de manejo de conflictos para mejorar el desempeño laboral del equipo de trabajo al interior	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conocer los principales problemas que dificultan el trabajo en equipo, tanto de índole personal como grupal. ▪ Condiciones que generan confianza al interior de un equipo de trabajo ▪ Actitudes y aptitudes implicadas en el manejo del conflicto.

de la empresa.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Empatía y asertividad ▪ Conductas desadaptativas ▪ Ganancias ▪ Negociación ▪ Renegociación
b.2. Planificar y coordinar sistemáticamente actividades del equipo de trabajo estableciendo instancias de comunicación y mecanismos de control y seguimiento.	<p>Concepto de colaboración</p> <ul style="list-style-type: none"> • Condiciones para facilitar la colaboración • Sinergia de un equipo de trabajo • Capacidades personales que contribuyen en la sinergia. • Loop de coordinación • Cliente Realizador • Pedido • Negociación • Realización • Evaluación • Redes de compromiso • Proyecto como coordinación de acciones
c.1. Definir de manera precisa los objetivos de trabajo distribuyendo tareas y roles al interior del equipo.	<p>Elementos que facilitan la construcción de objetivos grupales.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Concepto de “rol”, al interior de un equipo de trabajo. ▪ Importancia de coordinarse y controlar el avance de las tareas, en pro de alcanzar los objetivos. ▪ Condiciones de funcionamiento de una reunión, con vistas a optimizar sus resultados

Aprendizaje Esperado	Tipos de Actividades a desarrollar
a.2. Relacionarse efectivamente utilizando habilidades comunicacionales vinculadas al trabajo para trabajar coordinadamente con otros en la empresa.	<ul style="list-style-type: none"> - El docente <ul style="list-style-type: none"> - Explica la metodología de trabajo. - Contextualiza el trabajo dentro de los objetivos del módulo. - Guía las actividades experienciales - Dirige actividades de relajación. - Acompaña e induce el análisis posterior. - El alumno <ul style="list-style-type: none"> - Experimenta los ejercicios dirigidos. - Analiza textos sobre contenidos - Discute en grupo la aplicación de estos contenidos en su vida - Discute en grupo sobre los aprendizajes adquiridos. ▪ El docente refuerza las prácticas del alumno.
a.3. Colaborar activamente con	<ul style="list-style-type: none"> - El docente <ul style="list-style-type: none"> - Explica la metodología de trabajo.

<p>otros potenciando las fortalezas de cada miembro del equipo para cumplir con los objetivos de la empresa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Contextualiza el trabajo dentro de los objetivos del módulo. - Guía las actividades experienciales - Acompaña e induce el análisis posterior. - El alumno <ul style="list-style-type: none"> - Experimenta los ejercicios dirigidos. - Analiza textos sobre contenidos - Discute en grupo la aplicación de estos contenidos en el desempeño laboral y trabajo de equipo. - Discute en grupo sobre los aprendizajes adquiridos. ▪ El docente refuerza las prácticas del alumno
<p>b.1. Resolver problemas de manera efectiva aplicando técnicas de manejo de conflictos para mejorar el desempeño laboral del equipo de trabajo al interior de la empresa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - El docente <ul style="list-style-type: none"> - Expone sobre los contenidos y realiza análisis basados en ejemplos. - Desarrolla actividades de puesta en común. - El alumno <ul style="list-style-type: none"> - Analiza distintos paradigmas, estilos y modelos relacionados con el liderazgo. - Realiza autoevaluación del estilo de liderazgo y de su iniciativa frente al autoliderazgo. - Analiza la relevancia y las condiciones específicas para realizar una dirección estratégica. - Analiza en grupo acerca de las estrategias y habilidades comunicacionales vinculadas a las condiciones de la dirección estratégica. - Discute en grupo sobre la aplicabilidad y efectos de las características analizadas. - El docente refuerza las prácticas en cada uno de los ejercicios
<p>b.2. Planificar y coordinar sistemáticamente actividades del equipo de trabajo estableciendo instancias de comunicación y mecanismos de control y seguimiento.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - El docente <ul style="list-style-type: none"> - Explica la metodología de trabajo y los objetivos de las actividades de coordinación - Entrega una pauta para el desarrollo de un proyecto de trabajo en equipo - Asigna grupos de trabajo - El alumno <ul style="list-style-type: none"> - Investiga y analiza los conceptos involucrados en la coordinación de

	<p>equipos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Plantea una idea de actividad a realizar con un equipo de trabajo - Realiza una actividad coordinada con su equipo - Evalúa los procesos de coordinación en cada una de sus etapas - Realiza una muestra de la actividad - Entrega un informe de la actividad y los procesos de coordinación y descoordinación vividos - Evalúa con sus compañeros de equipo las coordinaciones realizadas en función del objetivo logrado <p>- El docente refuerza las prácticas de coordinación del alumno y motiva al cumplimiento del objetivo del equipo</p>
<p>c.1. Definir de manera precisa los objetivos de trabajo distribuyendo tareas y roles al interior del equipo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - El docente <ul style="list-style-type: none"> - Explica el procedimiento para realizar ejercicios destinados a escuchar clientes, desde el ámbito personal al laboral - Orienta el proceso de escucha de acuerdo a las distinciones sobre la escucha de clientes - El alumno <ul style="list-style-type: none"> - Analiza las estrategias para la escucha de clientes para las posibilidades - Entrevista a clientes en distintos ámbitos - Presenta informes sobre las entrevistas, clasificando si las conversaciones son para el presente, futuro cercano o futuro lejano - Entrega un informe con planteamiento de posibilidades para hacerse cargo de cada cliente, basado en la preocupación de éste <p>- El docente refuerza las prácticas de escucha del alumno</p>

Metodología

Técnicas expositivas: Exposiciones del docente sobre informaciones, explicaciones conceptuales y teóricas de los contenidos involucrados en las competencias incluidas en el módulo, apoyadas por medios y recursos

audiovisuales como: transparencias, presentaciones en power point, esquemas, láminas, etc.

Trabajo en grupo: para discutir resultados obtenidos en las investigaciones y trabajos individuales realizados, de manera de llegar conclusiones.

Juego de roles: El alumno en una situación particular simulada y bajo ciertas condiciones relacionadas con los temas tratados, en un clima protegido y de confianza, actúa como lo haría en la situación si fuese real. Uno de sus objetivos es practicar las habilidades aprendidas y requeridas, comprendiendo los puntos de vista y los sentimientos de los otros para empatizar con las personas y las situaciones. Otro de los objetivos es entregar una retroalimentación inmediata al alumno de su desempeño, en los distintos saberes, estimulando además la comprensión de actitudes y comportamientos de sí mismos y de los otros.

Resolución de problemas: se trata de proponer a los alumnos situaciones problemáticas, relacionadas con los temas a tratar, que debe resolver aplicando conceptos, informaciones, normas y procedimientos aprendidas previamente. El objetivo es que al alumnos ejercite la metodología de resolución de problemas guiándolo en cada una de las etapas y retro alimentarlo.

Ejercicios de relajación: el docente induce estados de relajación dirigiendo ejercicios específicos, a fin de generar una ambiente grupal y un estado personal que facilite la toma de conciencia y desarrollo de habilidades individuales y relacionales. Este tipo de actividades precisa del uso de música ad hoc.

Anexo 4: Cuadernillo encuesta inicial



Cuestionario para la recolección de datos iniciales

Santiago, 30 de septiembre de 2012.

Estimado(a) Estudiante:

Junto con saludar, les informamos que estamos trabajando en un estudio de tesis, y quisiéramos pedir tu ayuda para contestar el siguiente cuestionario. El cuadernillo que tienes en tus manos, cuenta con doce preguntas de alternativas, que deberán responder de manera confidencial y con un propósito específico, la realización de un estudio de tesis educacional, el cual busca levantar datos relevantes de los estudiantes respecto a sus experiencias de vidas vinculadas al ámbito laboral y académico por el cual están cursando.

El siguiente cuestionario es de carácter confidencial y los antecedentes obtenidos serán analizados con el solo fin de contextualizar la realidad del grupo curso a investigar.

Agradecemos la participación y colaboración de cada uno de ustedes.

Carolina Nempu Cisterna

Estudiante de Pedagogía en Educación Técnica y Formación Profesional

Instrucciones para responder el cuestionario

Lea atentamente las preguntas que están en la hoja y conteste encerrando en un círculo la letra correspondiente a su realidad.

En aquellas preguntas que usted considere más de una alternativa como respuesta, marque las letras que se acerquen más a su situación.

La encuesta cuenta con una hoja en blanco para que escriba lo que considera necesario, aclarar, complementar u opinar.

Las respuestas obtenidas serán sumadas y reportadas como dato general para la tesis, con la finalidad de perfilar al grupo curso.

En caso de dudas consulte a la encuestadora.

Y RECUERDE:

El siguiente cuestionario es de carácter confidencial y los datos obtenidos serán analizados con el solo fin de contextualizar la realidad del grupo curso a investigar.

Muchas gracias por su participación



RECOLECCIÓN DE DATOS INICIALES
Encuesta

Fecha:

Seudónimo _____

Femenino

Masculino

Contesta las siguientes preguntas encerrando en un círculo la letra correcta.

<p>1 Sexo F Femenino M Masculino</p>
<p>2 Perfil etario del estudiante: A Edad igual o inferior a 20 años B Edad entre los 21 a 25 años C Edad entre los 26 a 30 años D Edad igual o superior a 31 años</p>
<p>3 Trayectoria Educativa A Modalidad de estudio de enseñanza media HC B Modalidad de estudio de enseñanza media TP C Modalidad de estudio de enseñanza media de adulto HC D Modalidad de estudio de enseñanza media de adulto TP</p>
<p>4 Si egresaste de EMTP, indica la especialidad A Maderero B Agropecuaria C Alimentación D Construcción E Metalmecánica F Electricidad G Marítimo H Gráfica I Confección J Administración y Comercio K Programas y Proyectos Sociales L Química M Hotelería y turismo N No aplica</p>
<p>5 Situación previa al ingreso de la carrera en el Centro de Formación Técnica. A Ingreso al CFT habiendo finalizado el cuarto medio el año anterior a este B Ingreso al CFT habiendo finalizado el cuarto medio hace mas de un año</p>

- C Ingrese al CFT habiendo finalizado el cuarto medio hace más de tres años
- D Ingrese al CFT habiendo finalizado el cuarto medio hace más de cinco años

6 Actividad que ha realizado previo al ingreso al CFT, con mas de una año una vez finalizada la enseñanza media.

- A Solo trabajo
- B Practiva profesional de EMTP
- C Trabajo y estudio en otro CFT
- D Trabajo y estudio en IP
- E Trabajo y estudio en Universidad
- F Trabajo y estudio en capacitación laboral
- G Estudio en otro CFT
- H Estudio en IP
- I Estudio en universidad
- J Sin actividad laboral ni académica
- K Otros

7 Experiencia Laboral actual

- A Trabaja jornada completa
- B Trabaja media jornada o part- time
- C Trabaja solo fines de semana
- D Trabaja esporádicamente u ocasionalmente
- E Cesante
- F No trabaja, solo estudia

8 Financiamiento de los estudios

- A Remuneración laboral
- B Aporte familiar
- C Créditos
- D Becas
- E Otros
- F Alternativas

9 Motivos para escoger la carrera

- A Satisfacción personal
- B Prestigio asociado a la carrera
- C Futuro económico asociada a la carrera
- D Futuro de oportunidad laboral asociada a la carrera
- E Sugerencias de familiares/amistades/laboral/ otros
- F Carrera asociada a la formación inicial en EMTP
- G Carrera vinculada a la experiencia o trayectoria laboral
- H Razones económicas de matrícula, arancel y cantidad de años de la carrera
- I Sin motivos particulares
- J Otros

Principales problemas identificados en la experiencia de ser estudiante

10 trabajador

vespertino del Centro de Formación Técnico Esperanza Joven

Financiar los costos asociados a estudiar (arancel, pasajes, libros, materiales,

- A etc).
- B Dificultad de trabajar y estudiar.
- C Dificultad de estudiar y llevar vida familiar.
- D Dificultad de los contenidos de la carrera.

- E Dificultad para relacionar con los compañeros.
- F Ninguna
- G Otros

11 Principales fuentes de apoyo para la continuidad de estudios superiores

- A Motivación personal
- B Motivación familiar
- C Motivación Laboral
- D Otras motivaciones
- E Otros

12 Nivel educacional de los padres

- A Padres con estudios superiores
 - B Padres con estudios técnicos
 - C Padres con estudios medios
 - D Padres con estudios básicos
 - E Padres sin estudios
 - F Otros
-

Anexo 5: Resultados de cuestionario inicial (planilla resumen y gráficos)

RESULTADOS CUESTIONARIO INICIAL

Fecha de aplicación

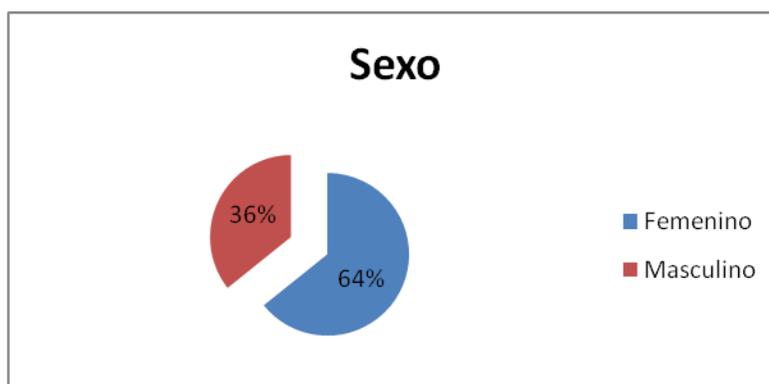
1 Sexo	
F Femenino	9
M Masculino	5
2 Perfil etario del estudiante:	
A Edad igual o inferior a 20 años	1
B Edad entre los 21 a 25 años	1
C Edad entre los 26 a 30 años	2
D Edad igual o superior a 31 años	10
3 Trayectoria Educativa	
A Modalidad de estudio de enseñanza media HC	6
B Modalidad de estudio de enseñanza media TP	5
C Modalidad de estudio de enseñanza media de adulto HC	1
D Modalidad de estudio de enseñanza media de adulto TP	2
4 Si egresaste de EMTP, indica la especialidad	
A Maderero	0
B Agropecuaria	0
C Alimentación	0
D Construcción	0
E Metalmecánica	0
F Electricidad	0
G Marítimo	0
H Gráfica	0
I Confección	0
J Administración y Comercio	4
K Programas y Proyectos Sociales	2
L Química	0
M Hotelería y turismo	0
N No aplica	8
5 Situación previa al ingreso de la carrera en el Centro de Formación Técnica.	

A	Ingreso al CFT habiendo finalizado el cuarto medio el año anterior a este	1
B	Ingreso al CFT habiendo finalizado el cuarto medio hace mas de un año	0
C	Ingreso al CFT habiendo finalizado el cuarto medio hace más de tres años	1
D	Ingreso al CFT habiendo finalizado el cuarto medio hace más de cinco años	12
6	Actividad que ha realizado previo al ingreso al CFT, con mas de una año una vez finalizada la enseñanza media.	
A	Solo trabajo	4
B	Práctica profesional de EMTP	1
C	Trabajo y estudio en otro CFT	0
D	Trabajo y estudio en IP	2
E	Trabajo y estudio en Universidad	2
F	Trabajo y estudio en capacitación laboral	2
G	Estudio en otro CFT	1
H	Estudio en IP	2
I	Estudio en universidad	0
J	Sin actividad laboral ni académica	0
K	Otros	0
7	Experiencia Laboral actual	
A	Trabaja jornada completa	9
B	Trabaja media jornada o part- time	1
C	Trabaja solo fines de semana	0
D	Trabaja esporádicamente u ocasionalmente	1
E	Cesante	0
F	No trabaja, solo estudia	3
8	Financiamiento de los estudios	
A	Remuneración laboral	7
B	Aporte familiar	0
C	Créditos	0
D	Becas	7
E	Otros	0
F	Alternativas	0
9	Motivos para escoger la carrera	
A	Satisfacción personal	2
B	Prestigio asociado a la carrera	0
C	Futuro económico asociada a la carrera	7
D	Futuro de oportunidad laboral asociada a la carrera	0

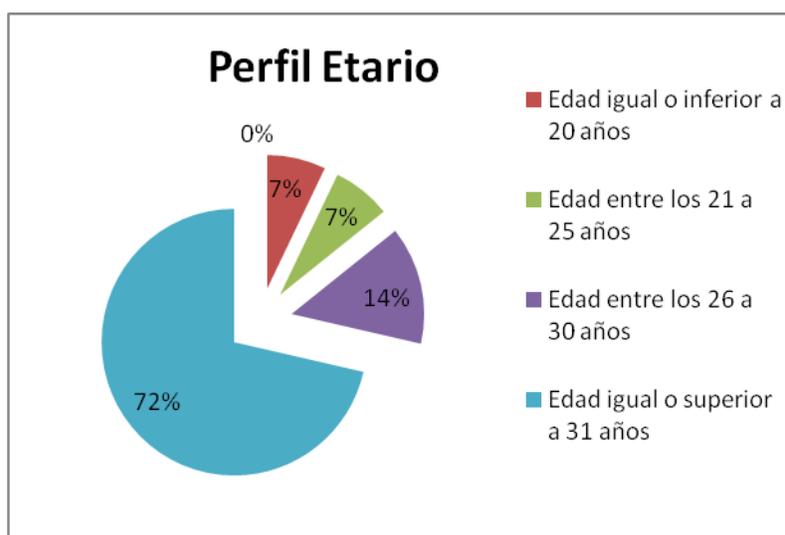
E	Sugerencias de familiares/amistades/laboral/ otros	0
F	Carrera asociada a la formación inicial en EMTP	1
G	Carrera vinculada a la experiencia o trayectoria laboral	4
H	Razones económicas de matrícula, arancel y cantidad de años de la carrera	0
I	Sin motivos particulares	0
J	Otros	0
10	Principales problemas identificados en la experiencia de ser estudiante trabajador vespertino del Centro de Formación Técnico Esperanza Joven Financiar los costos asociados a estudiar (arancel, pasajes, libros, materiales, etc).	
A		1
B	Dificultad de trabajar y estudiar.	7
C	Dificultad de estudiar y llevar vida familiar.	2
D	Dificultad de los contenidos de la carrera.	0
E	Dificultad para relacionar con los compañeros.	0
F	Ninguna	4
G	Otros	0
11	Principales fuentes de apoyo para la continuidad de estudios superiores	
A	Motivación personal	7
B	Motivación familiar	2
C	Motivación Laboral	4
D	Otras motivaciones	1
E	Otros	0
12	Nivel educacional de los padres	
A	Padres con estudios superiores	1
B	Padres con estudios técnicos	4
C	Padres con estudios medios	5
D	Padres con estudios básicos	3
E	Padres sin estudios	0
F	Otros	1

Anexo 6: Gráficos: Resultados del cuestionario

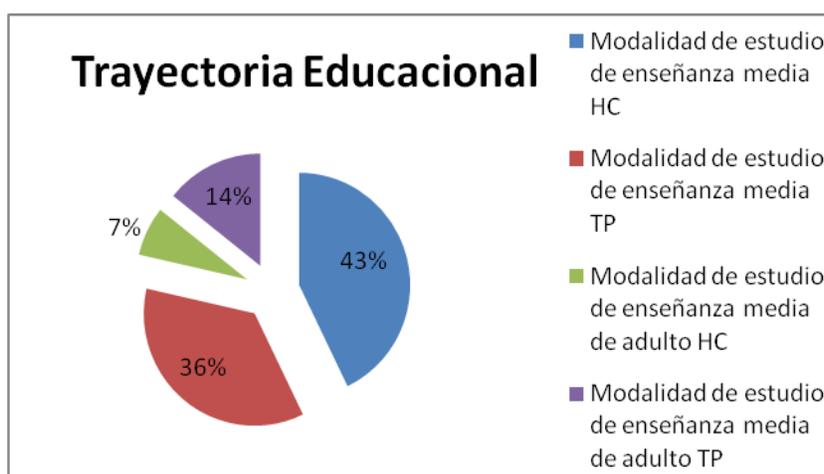
1- Sexo de los estudiantes



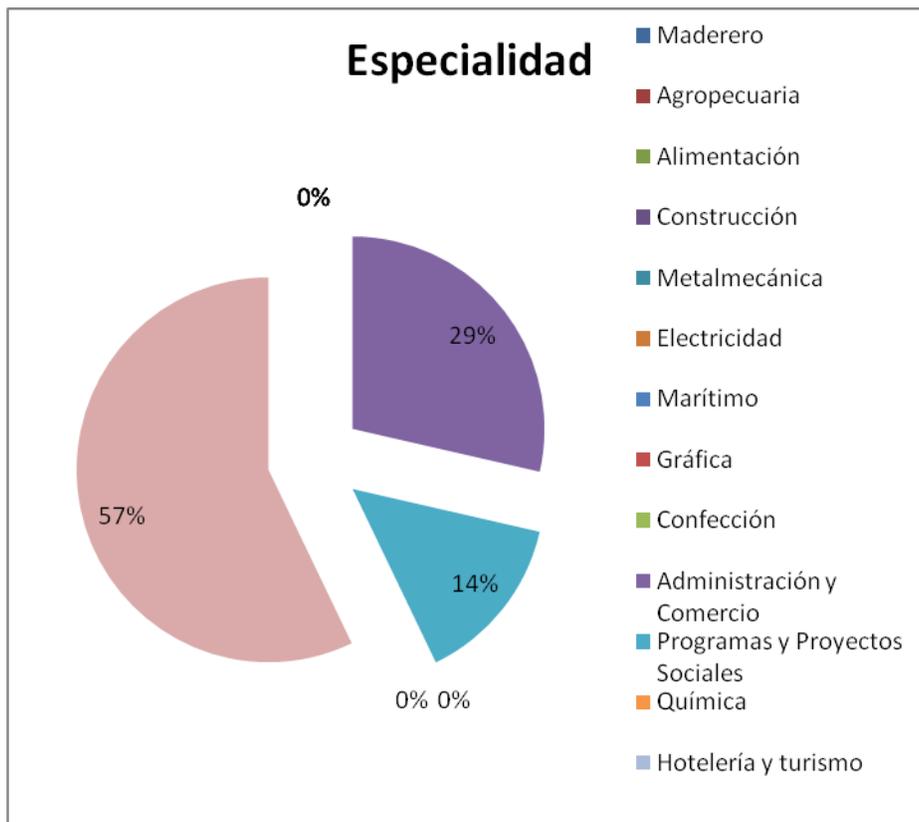
2- Perfil etario de los estudiantes



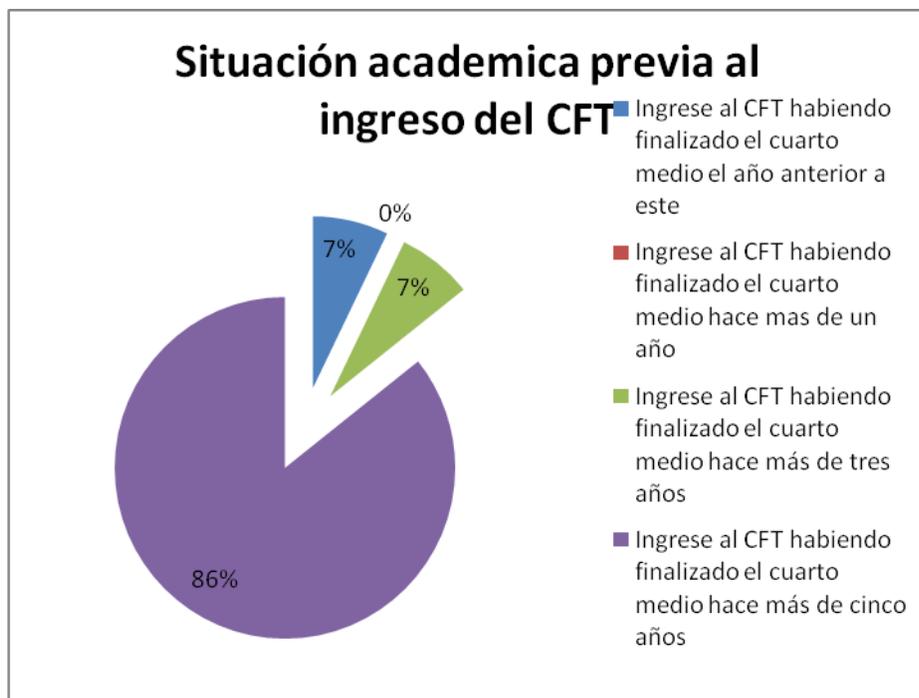
3- Trayectoria Educativa



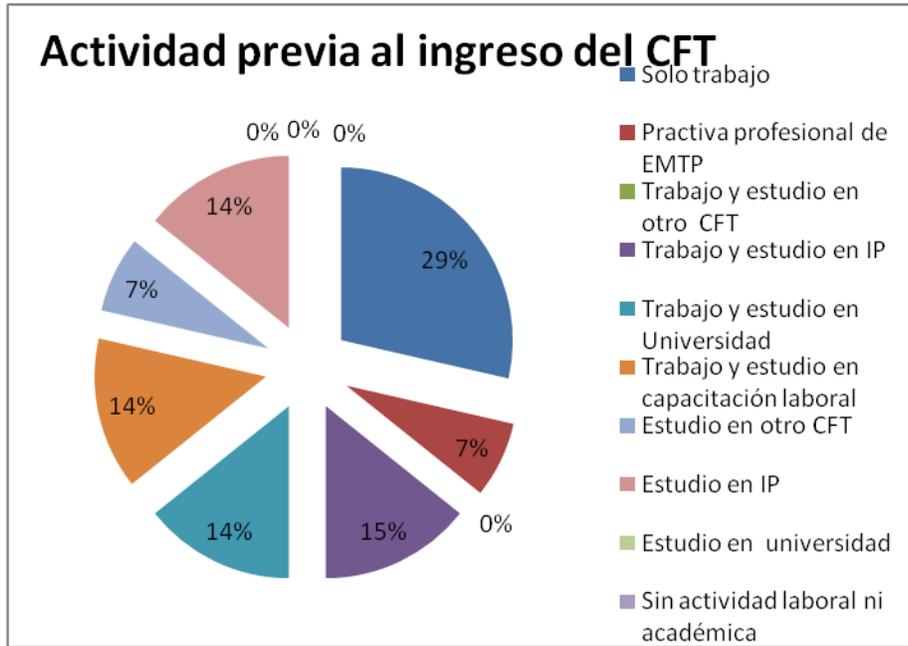
4- Si egresaste de EMTP, indica la especialidad



5- Situación previa al ingreso de la carrera en el Centro de Formación Técnica



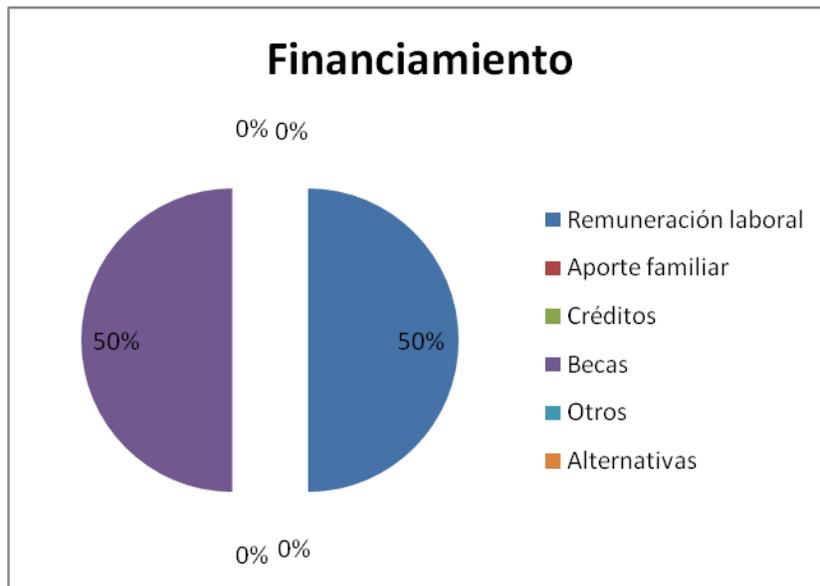
6- Actividad que ha realizado previo al ingreso al CFT, con mas de una año una vez finalizada la enseñanza media.



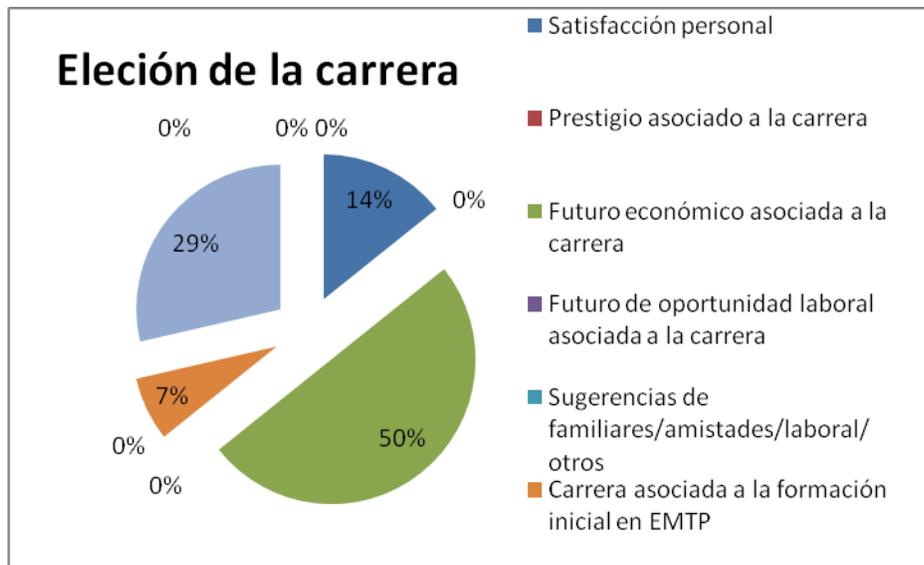
7- Experiencia Laboral actual



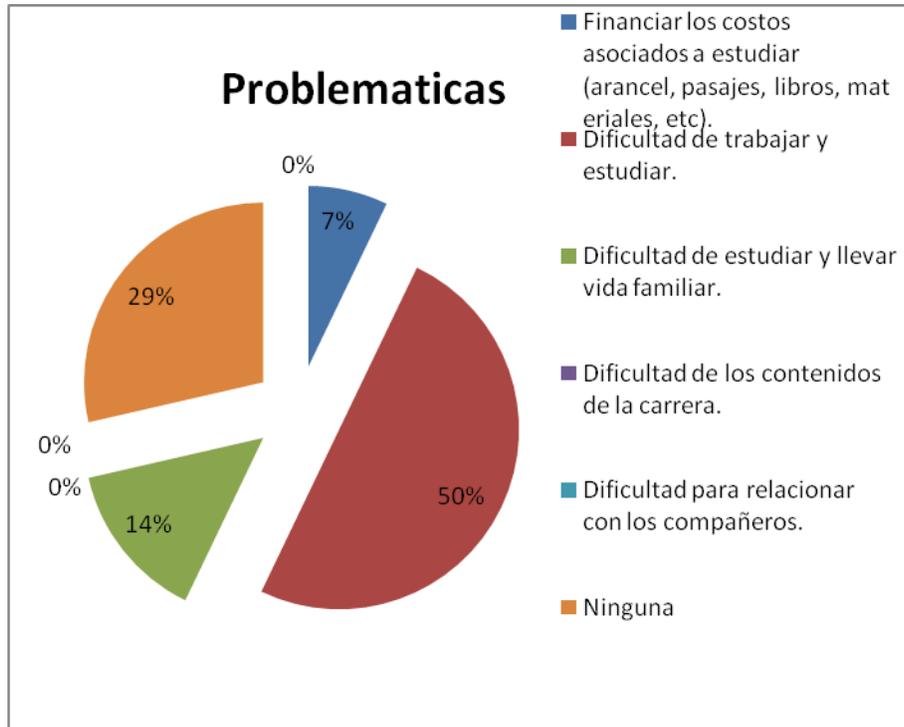
8- Financiamiento de los estudios



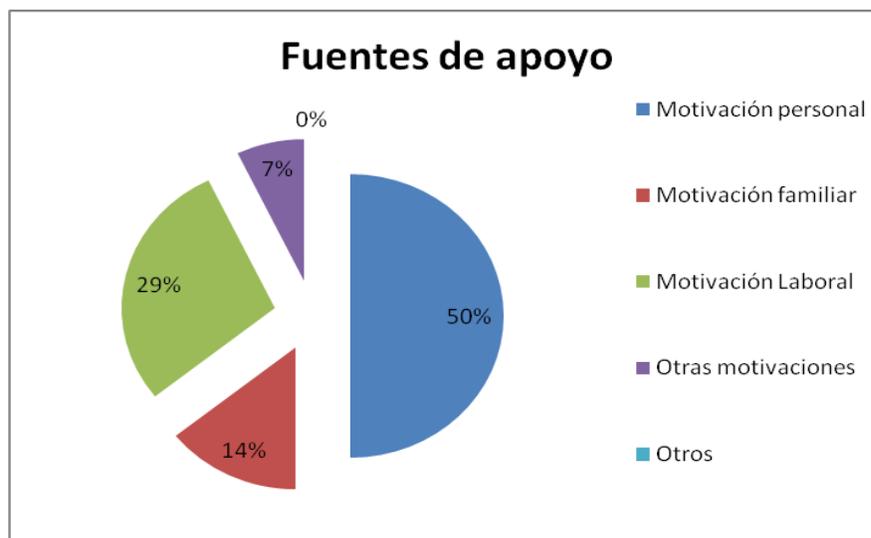
9- Motivos para escoger la carrera



10- Principales problemas identificados en la experiencia de ser estudiante trabajador vespertino del Centro de Formación Técnico Esperanza Joven



11-Principales fuentes de apoyo para la continuidad de estudios superiores



12- Nivel educacional de los padres

