



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
SILVA HENRÍQUEZ

FACULTAD DE EDUCACIÓN  
ESCUELA DE EDUCACIÓN EN CIENCIAS  
DEL MOVIMIENTO Y DEPORTE

# **CONOCER EL ROL DEL PROFESOR EN LAS CLASES DE EDUCACION FISICA PARA LA CREACION DE UN BUEN CLIMA DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE.**

**SEMINARIO PARA  
OPTAR AL GRADO DE  
LICENCIADO EN  
EDUCACION Y TÍTULO  
DE PROFESOR DE  
EDUCACIÓN MEDIA EN EDUCACIÓN  
FÍSICA.**

**INTEGRANTES:**

**CARMONA CARMONA ALEJANDRA.  
ESPINOZA BARRAZA CRISTOPHER.  
GALLARDO OSORIO SEBASTIAN.  
SEGURA DURAN CLAUDIO.  
PUEBLA DIAZ JAVIER.**

**DIRECTOR DE SEMINARIO:**

**DR. ALFONSO  
FERNANDEZ URRUTIA**

**SANTIAGO, 2016**

## Índice

RESUMEN.....	4
INTRODUCCION.....	5
<i>Capítulo I: Planteamiento del problema.....</i>	<i>7</i>
1.1 Justificación.....	8
1.2 Objetivo general.....	11
1.3 Objetivos específicos.....	11
<i>Capítulo II: Marco teórico.....</i>	<i>12</i>
2.0 Clima.....	13
2.1 Clima Organizacional .....	14
2.2 Clima de Aula .....	16
2.3 Clima en las Clases de Educación Física.....	18
2.4 Factores que determinan un buen clima de clase.....	21
2.5 Clima Motivacional .....	23
3.0 Cultura organizacional .....	24
3.1 Cultura organizacional en educación física .....	25
4.0 Motivación.....	26
4.1 Teorías Motivacionales .....	27
4.2 Motivación en la Escuela .....	28
4.3 Motivación en la Educación Física.....	29
4.4 Motivación: Dirigida al Clima de Educación Física .....	30
4.5 Tarea y Ego .....	30
5.0 Liderazgo.....	31
5.1 Corrientes teóricas del liderazgo .....	33
5.2 Tipos de liderazgo .....	36
5.3 Estructura organizacional en unidades de liderazgos .....	37
5.4 Liderazgo en el Contexto Escolar .....	39
5.5 Liderazgo y Clima en Educación Física.....	39
6.0 Comunicación.....	41
6.1 Comunicación en la escuela.....	42
6.2 Comunicación en el Aula .....	42
6.3 Comunicación en la Educación Física.....	43
6.4 Feedback .....	44
7.0 Conflicto .....	45

7.1 Tipos de Conflicto .....	45
7.2 Incidente Crítico.....	46
<b>Capítulo III: Marco Metodológico.....</b>	<b>48</b>
8.0 Enfoque Metodológico .....	49
8.1 Diseño de investigación.....	49
8.2 Instrumento de investigación.....	50
8.3 Población y Muestra.....	51
<b>Capítulo IV: Presentación y análisis de datos.....</b>	<b>53</b>
9.0 Presentación de datos .....	54
9.1 Análisis de las categorías.....	57
9.2 Distribución de las frecuencias.....	58
9.3 Análisis de Datos.....	58
<b>Capítulo V: Conclusiones y discusiones.....</b>	<b>61</b>
10.0 Conclusiones .....	62
11.0 Discusiones .....	64
12.0 Proyecciones .....	68
<b>Capítulo VI: Bibliografía .....</b>	<b>70</b>
13.0 Referencias Bibliográficas.....	71
<b>Capítulo VII: Anexos .....</b>	<b>80</b>
14.0 Anexos.....	81
14.1 Instrumento de investigación.....	81
14.2 Entrevistas. ....	82

## **RESUMEN**

El clima ha sido considerado por muchos estudios como favorable para las organizaciones, su buen desarrollo se relaciona con buenos niveles de desempeño y productividad. La misma perspectiva podemos compartirla con las organizaciones educativas, donde el desarrollo de un buen clima se traduciría en buenos niveles de aprendizaje. Este estudio pretende entender el cómo los profesores llevan a cabo el desarrollo de un buen clima en sus clases para favorecer el proceso de enseñanza aprendizaje. Para ello se entrevistó a profesores, de distintas dependencias administrativa acerca de cómo trabajaban el clima en sus clases, para posteriormente agrupar y categorizar las dimensiones de la gestión que más se presentaron. Los resultados nos permiten entender el clima de aula en la educación física desde su particular perspectiva porque si bien podemos encontrar estudios sobre el clima en el aula, la situación de clases en esta área es distinta y merece ser entendida desde la mirada de los profesionales que la imparten.

Palabras Claves: Clima de aula, Educación Física, Motivación, Comunicación y Liderazgo.

## **ABSTRACT**

The environment has been considered favorable for organizations by many researches. Its good development is related to good levels of performance and productivity. The same perspective can be shared with educational organizations, where the development of a good environment would be translated into good levels of learning. This survey pretends to understand how teachers carry out a good environment in order to stimulate the teaching-learning process. For this, we interviewed teacher from different administrative units about how they work with the environment in their classes, then we group and categorize the dimensions of management that presented the most. The results allow us to understand the environment within a Physical Education class from a particular perspective, even though we can find different surveys about the environment inside the classroom, the situations in classes from this area are different and they deserve to be comprehended from the view from professionals that teach it.

Key words: Environment in the classroom, Physical Education, Motivation, Communication and Leadership.

## **INTRODUCCION**

En la presente investigación se dará a conocer un paralelo entre la teoría de las organizaciones con las instituciones escolares, contemplando el clima como un factor fundamental dentro de esta para beneficiar el desarrollo de sus objetivos y metas. Variados autores tratados durante el desarrollo de esta investigación, postulan al clima como un factor dentro de la organización, que si es íntegramente desarrollado, asegura el enriquecimiento de esta.

Al considerar un buen clima dentro de una organización, este afectara a los miembros que la conformen, es por eso el objetivo de la siguiente investigación es conocer el clima que gestiona el profesor de educación física en sus clases, se dará a conocer su importancia y puntos de vista desarrollados hacia la materia, para esto la investigación se desarrolla en siete capítulos.

El capítulo número uno, da a conocer el planteamiento de nuestro problema, donde se establece el por qué decidimos realizar esta investigación, junto con la justificación y nuestros objetivos que dan la orientación de esta investigación.

En el capítulo siguiente se presentan los sustentos teóricos de la investigación, el cual orienta la comprensión de nuestro foco investigativo, profundizando desde la mirada de diferentes autores.

En el capítulo número tres se presenta el marco metodológico de la investigación, en donde se da a conocer la fundamentación metodológica y como esta se desarrolla para la obtención de datos.

El capítulo cuatro se presentan los datos recogidos a través de una entrevista semiestructurada, realizando la categorización de estos, buscando beneficiar

el análisis de los datos obtenidos. En el capítulo siete se adjunta el instrumento de investigación y las entrevistas realizadas.

En el quinto capítulo se presenta las conclusiones y discusiones desarrolladas en base al análisis de los datos recogidos, también las conclusiones por objetivos considerados y discusiones que entregan la relación o discrepancia entre los datos entregados por los profesores y lo teóricamente planteado durante la investigación.

En el penúltimo capítulo se encuentra la bibliografía consultada para apoyar esta investigación.

Junto con todo esto destacar finalmente la contemplación de las instituciones escolares como una organización que debe esforzarse por cumplir sus objetivos y metas, repercutiendo en los miembros que la conformen.

# **Capítulo I: Planteamiento del problema**

## 1.1 Justificación

Las organizaciones están compuestas por personas, una estructura y metas en común, las cuales se desarrollan y relacionan en un determinado ambiente para cumplir sus objetivos. El clima es entendido como el área de sucesos y condiciones que van a condicionar el comportamiento de un sistema, concepto que se ha estudiado desde un ámbito de organizaciones escolares, administrativas y salas de clases, con el fin de mejorar los logros obtenidos por cada uno de estos. “El clima resultante induce a los individuos a tomar determinados comportamientos. Estos inciden en la actividad de la organización y, por tanto, en su sentido de pertenencia, la calidad de los servicios que prestan, así como en su efectividad, eficiencia, eficacia, impacto social y en el desempeño general de la organización.” (Salazar Estrada JG, Guerrero Pupo JC, Machado Rodríguez YB, Cañedo Andalia R. 2009). Dichos elementos son clave para el desarrollo de cualquier tipo de organización, para generar homeostasis en el funcionamiento de cada una de ellas, cultivando un clima de aprendizaje y enseñanza integral. Generar este equilibrio dentro de los centros educativos es importante, ya que se deben contemplar como una organización que vela por el correcto funcionamiento de sus dimensiones, para la obtención de logros, ya que como menciona Murillo, P. (2003. p. 19) “Todas las entidades sociales, sin excepción, manifiestan algún tipo de organización”. Y el tipo de organización que se busca analizar, es un subsistema presente dentro de las instituciones escolares, que son las clases desarrolladas por los profesores-estudiantes, considerando su composición, la cual cuenta con individuos que se desempeñan laboralmente y cognitivamente dentro de una estructura determinada y que persiguen un objetivo en común, a través de un determinado método.

Entendemos a los establecimientos educativos como organizaciones sociales cuya meta específica es entregar y promover educación, en busca de la inclusión social y la equidad. Esta apreciación se extiende a la educación superior, Jiménez Silva (2008) considera a las universidades como organizaciones importantes que deben poseer una buena gestión para poder desempeñarse de mejor manera, sugiriendo estrategias sistemáticas para que estas organicen sus acciones hacia el diseño y concreción de sus objetivos a mediano y largo plazo. En vista de lo anterior nos gustaría considerar, también, a los centros educativos formales como organizaciones importantes que podrían beneficiarse, o más bien requieren de una buena gestión, para llevar a cabo su labor educativa, la cual se puede resumir en la producción de aprendizaje.

Si bien al interior de una organización escolar existen muchos elementos humanos que contribuyen al buen funcionamiento del recinto y al logro del aprendizaje, la instancia de aprendizaje más directa y/o intencionada se da en la clase, donde se encuentra el docente, quien hace uso de estrategias y metodologías para generar aprendizaje en sus estudiantes durante la clase. Para esto el profesor debe llevar a cabo un proceso de gestión sobre sus actividades al seleccionarlas y desarrollarlas, además de evaluar su pertinencia con los objetivos de aprendizaje propuestos. Esto conlleva el cumplimiento de los objetivos de clases, ya que estos factores repercuten directamente en el clima la clase, y son factores que el docente debe desarrollar durante sus procesos pedagógicos. Creemos que es vital contemplar teóricamente a las escuelas como organizaciones, que buscan el logro de sus objetivos, en base a la sinergia de los departamentos presentes en esta. Desde nuestra vocación, la educación

física, que es uno de estos departamentos, que al igual que otras asignaturas y dependencias, debe lograr objetivos y metas en sus estudiantes durante sus clases, las cuales se desarrollan en un plano motor y lúdico, donde el profesor es parte fundamental de la creación de un buen clima, en busca de aprendizajes significativos.

He aquí el foco de esta investigación, en donde se analiza al docente respecto a las competencias, habilidades, metodologías, actitudes, entre otras, que este presente para generar un buen clima en sus clases de educación física para favorecer el proceso de enseñanza-aprendizaje.

## **1.2 Objetivo general**

- ✓ Conocer la gestión del profesor en las clases de educación física para la creación de un buen clima que favorezca el proceso enseñanza aprendizaje

## **1.3 Objetivos específicos**

- ✓ Identificar los factores que el profesor de educación física considera relevantes para la creación de un buen clima de clases.
- ✓ Identificar las estrategias utilizadas por el profesor de educación física para generar un buen clima de aula durante sus clases.
- ✓ Distinguir las metodologías utilizadas por el profesor de educación física para resolver las situaciones que perjudican el buen clima.
- ✓ Categorizar los factores y estrategias que los profesores de educación física utilizan en sus clases para favorecer el buen clima de aula.

## **Capítulo II: Marco teórico**

## 2.0 Clima

El concepto clima puede ser entendido de diferentes maneras, por lo cual, para dejar claridad en la utilización de estos durante la investigación, es necesario entender el concepto de clima o ambientes de clases, considerando lo que determinan Villa y Villar (1992); y Toledo (1999), que se pueden utilizar de forma sinónima los conceptos “Clima de aula” y “Ambiente de aula”. Desde ahí en adelante ambos conceptos fueron considerados homólogos.

A continuación presentamos una definición de clima recogida desde la Introducción a los Conceptos Básicos de la Teoría General de Sistemas, la cual da claridad del concepto a un nivel macro, dice:

“Se refiere al área de sucesos y condiciones que influyen sobre el comportamiento de un sistema”. (Arnold y Osorio 1998).

De acuerdo a la definición presentada y enfocándola al ámbito educativo, más específicamente la sala de clases, el clima sería creado y percibido por el área de sucesos y condiciones influyentes. Sucesos manejados por el docente y otros que surgen de situaciones de improviso durante las clases, como conflictos, frustraciones de los estudiantes, grupos disruptivos, tiempos, materiales, instrucciones, etc. Y condiciones que relacionamos con el espacio físico que la institución entrega, cultura y clima organizacional presente en ellas y como el docente gestiona su clase contemplando reglas, normas, actividades, metodologías, estilos de liderazgo, comunicación entre iguales y profesor/estudiante, características de los estudiantes, entre otros. Por otra parte el sistema el cual se vería condicionado por estos sucesos y condiciones es el grupo curso junto con el profesor.

“El clima del aula ha despertado gran interés tanto en los docentes como en los investigadores educativos, en la medida en que los resultados de las

investigaciones indican que un clima positivo del aula produce mejores resultados en los aprendizajes de los estudiantes”. (Anderson, (1982); Sánchez, Rivas y Trianes, (2006).

Apoyando lo postulado en este tipo de investigaciones, que un clima positivo beneficia el aprendizaje de nuestros estudiantes, es lo que nos motiva a focalizar nuestra investigación en el clima, específicamente en las clases de educación física, con el fin de analizar la labor docente y desarrollar un mejor aprendizaje motriz y cognitivo de nuestros estudiantes. En base a esta obtención de logros, es en donde el docente como se verá en el desarrollo de esta investigación tiene un rol fundamental, para desarrollar los aspectos mencionados con anterioridad.

## **2.1 Clima Organizacional**

El concepto de clima organizacional ha sido muy utilizado en áreas de administración con fines de estimular a sus trabajadores, obtener mayores ingresos y en general lograr un desempeño positivo de todo lo que integra una organización. Desde que una persona entabla una conversación con otra se necesita de organización, sea simplemente para comunicarse o cumplir algún objetivo, como menciona Murillo (2003. P.19)

“Todas las entidades sociales, sin excepción, manifiestan algún tipo de organización, entonces no se puede construir una teoría de las organización, ubicando en el centro sus estructuras reguladoras formales. Si allí donde hay interacción humana, sociedad, hay organización, entonces solo podemos construir una teoría útil sobre la organización, haciéndola descansar sobre el análisis de las relaciones sociales”

El clima organizacional no se aborda tanto desde un ámbito educativo, entendiendo como organización a cualquier institución escolar presente en nuestra sociedad, con fines y objetivos claros, que sin duda no logran éxito sin el trabajo colectivo y participativo de todos sus agentes. Una definición de clima organizacional que nos entrega Caligiore y Díaz, (2003) indica lo siguiente:

“El clima organizacional es un componente multidimensional de elementos que pueden descomponerse en términos de estructuras organizacionales, tamaño de la organización, modos de comunicación, estilos de liderazgo de la dirección, entre otros. Todos los elementos mencionados conforman un clima particular donde prevalecen sus propias características, e influye en el comportamiento de los individuos en el trabajo.”

Como se aprecia en la definición entregada, la multidimensionalidad de elementos que conforman el clima organizacional influirá netamente en el comportamiento de los individuos y en el clima que se genera en la institución conforme a cómo se organiza cada dimensión (departamentos de asignaturas, motivación, tamaño de la organización, comunicación, estilos de liderazgo, entre otros).

En nuestro caso, interpretaremos el clima organizacional de los establecimientos escolares como un aspecto que influye en la creación de un buen ambiente de las clases. De acuerdo con la bibliografía consultada, hoy en día la importancia de un clima organizacional dentro de las instituciones escolares es bastante positiva, con el fin de mejorar nuestra educación, como menciona López (2003:13),

“Dirigir un colectivo social es una actividad compleja. Dirigir centros educativos entraña además una gran responsabilidad por la importancia social del

proceso nuclear que debe ser dirigido en el contexto de la institución escolar: la enseñanza y el aprendizaje. Pese a ello, la tarea de dirigir organizaciones escolares no recibe la atención teórica ni la rodea el mismo glamur que rodea a la dirección de las empresas y de las organizaciones industriales”

Por lo tanto darle una atención teórica e importancia a generar un clima organizacional en la escuela repercutirá en el ambiente que se genere en las diferentes clases que se realicen, un clima organizacional enriquecido en sus dimensiones, da como resultado un trabajo final más integral por lo entendido y consultado en la literatura. Dando una orientación desde la educación física, una cultura deportiva en donde se valore la práctica de actividad física y la importancia que esta tiene, nivel de comunicación óptimo, aptitudes de los profesores de liderar y cautivar al estudiante, si es que estos captan el interés de los alumnos, brindaran un aporte significativo al proceso enseñanza aprendizaje y al clima generado en las clases de educación física.

## **2.2 Clima de Aula**

Al desarrollar en primera instancia el concepto de clima y clima organizacional, se da a conocer la orientación de nuestra investigación, que busca dejar claridad del concepto de clima o ambiente, para luego entregar una visión e importancia desde las instituciones escolares como organizaciones que deben contemplar la creación de un buen clima como factor motivador de logro. El clima organizacional tendrá directa influencia con el clima de clases que se presente. Por lo cual nosotros queremos enfatizar más precisamente en el ambiente que será creado a nivel de aula durante las clases de educación física. Se analizara la labor del profesor como beneficiador de la creación de un buen ambiente de enseñanza aprendizaje, para dar cabida e importancia al rol de este, ya que el aula en las clases de educación física es bastante

diversas en todos sus sentidos y debemos predominar como docentes en generar y controlar un buen clima para nuestros estudiantes.

De acuerdo con lo desarrollado entendemos clima de aula como un conjunto de dimensiones que interactúan entre sí, para formar un área de sucesos y condiciones que se generan dentro del espacio educativo condicionando el comportamiento de quienes lo integran.

Según Martínez (1996), “Definimos pues el clima atmósfera o ambiente del aula como una cualidad relativamente duradera, no directamente observable, que puede ser aprehendida y descrita en términos de las percepciones que los agentes educativos del aula van obteniendo continua y consistentemente sobre dimensiones relevantes de la misma como son sus características físicas, los procesos de relación socio afectiva e instructiva entre iguales y entre estudiantes y profesor, el tipo de trabajo instructivo y las reglas, y normas, que lo regulan. Además de tener una influencia probada en los resultados educativos, la consecución de un clima favorable constituye un objetivo educativo por sí mismo”.

Por otra parte Fernández Díaz y Asensio Muñoz (1989. p.67), definen clima de aula como: “El conjunto de características psicosociales de un centro educativo o aula que son el resultado de la interrelación de todos los elementos estructurales, personales y funcionales que generan un determinado estilo o ambiente de aprendizaje que condicione los resultados educativos”

La manera de evidenciar el proceso de conformación del clima en el aula, es notar los aspectos que configuran el desarrollo este, formado y guiado por un líder, que en este caso es el profesor de educación física, que articula la conducción del proceso enseñanza aprendizaje durante sus clases, comprendiendo contextos sociales en los cuales está inserto, experiencias

personales y entregadas por sus estudiantes, los constantes intercambios de información entre pares, relación profesor alumno, considerando aspectos del liderazgo, agentes de motivación y comunicación, normas y reglas.

Cada individuo presente dentro del ambiente es relevante para el desarrollo de este mismo, pero sin duda el profesor debe orientar como mencionamos anteriormente, en base de sus procesos didácticos el desarrollo de un buen ambiente. El clima de aula además de ser un concepto que es formado por los sujetos participantes de él dentro de las organizaciones, se ve condicionado por factores que pueden encaminar su proceso o disminuir su desarrollo óptimo.

Durante el desarrollo del término clima o ambiente, podemos notar la similitud de conceptos y dimensiones que se presentan desde una mirada macro del término a una visión micro, lo que determina la importancia de un buen clima ya sea en la organización o en el aula para generar un proceso de enseñanza aprendizaje óptimo. Lo cual analizar el ambiente de las clases, dentro de una institución escolar es vital, donde queda precisamente abordado que desde entablar una simple conversación con una persona hay creación de un clima organizado para informar o producir un aprendizaje, es la importancia de esto, ya que por lo desarrollado en nuestra investigación queda evidenciado el grado de valor que este tiene para generar aprendizaje en nuestros estudiantes.

### **2.3 Clima en las Clases de Educación Física**

Desarrollado uno de los aspectos principales de nuestra investigación, que es el clima, abordaremos este de forma más precisa con nuestra área de desenvolvimiento que es la educación física. Para la creación de un buen ambiente en las clases, sostenemos que el docente es parte importante para la creación de este, como menciona Sureda (2002): "Cada vez más se

reconoce el papel relevante que éste desempeña en tanto que es facilitador de información y de experiencias de aprendizaje, como planificador de las mismas, como evaluador del rendimiento de los alumnos, como organizador del entorno de aprendizaje.” Como profesores debemos estar alerta a los aspectos mencionados para poder lograr un desarrollo de clase eficaz y no, por el contrario, dejar a libre albedrío el conocimiento que adquieren nuestros estudiantes en las clases.

Siempre debemos orientar este conocimiento, ya que la educación física es un medio muy beneficioso para desarrollar actitudes de cooperación, integración e inclusión, autoconocimiento, autonomía, respeto por el entorno y sí mismo, entre un sinnúmero de cualidades que enriquecen al ser humano.

Como menciona Contreras (1998. P.54), “Especialmente notoria es la diferencia entre la enseñanza de la Educación Física y el resto de las asignaturas que integran el currículum”. Por lo cual como profesores del área debemos crear actividades que cautiven el interés de los estudiantes y considerar metodologías más variadas con tal de lograr un aprendizaje en los estudiantes, considerando aspectos de liderazgo, comunicación, resolución de problemas, organización del espacio, interrelaciones entre profesor/estudiante y compañeros, motivación, entre otros.

El clima que se desarrolla en las clases de educación física se ve condicionado de los siguientes factores, como menciona Sáenz-López (1997):

- Mayor dinamismo: tanto del alumnado como del docente.
- Mayor implicación motriz: dado que los alumnos/as y el docente están en continuo movimiento durante todas las sesiones.

- Mayor implicación psicosocial: al existir relaciones fluidas y continuas entre los alumnos/as entre sí, y de estos con el docente.
- Mayor libertad de movimientos: no estando sentados en la silla en ningún momento del tiempo que dura la clase, sino que están en continuo movimiento por todo el espacio (patio-gimnasio).
- Mayores complicaciones organizativas: a la hora de realizar las actividades.
- Mayor comunicación verbal y no verbal: entre todos los participantes del proceso educativo.
- Mayor relación social: del alumno/a con sus compañeros y con el docente.
- Mayor relación de comunicación: del docente con el alumnado y del alumnado entre sí.
- Mayor número de correcciones: del docente hacia el alumnado.

Factores que se presentan en un aula que va más allá de una simple sala de cuatro paredes y de la estructura típica de estas, sino que son más específicos de la educación física y que condicionaran el ambiente de las clases. Por lo cual para que este tipo factores puedan ser desarrollados con eficacia, el profesor debe contemplar factores y criterios que son determinantes para la creación de un buen clima en las clases de educación física, y que estos factores no pasen a ser aspectos que entorpezcan nuestra labor como profesores.

“Existe una didáctica específica en Educación Física, debido, entre otras cosas, a que existe un carácter lúdico y experimental en las actividades, mayores interacciones interpersonales, una organización específica y una gran importancia a la motivación.” (Delgado, 1991). En conclusión la clase de

educación física es totalmente diferente a las demás. Es esto lo que nos lleva a investigar acerca de la gestión del profesor de educación física para la creación de un buen clima.

#### **2.4 Factores que determinan un buen clima de clase**

Sabiendo la importancia que el clima de clases tienen para cumplir objetivos y alcanzar logros, y como el profesor tiene un rol importante y directamente relacionado con la creación de este, debemos determinar los factores que crean un buen clima de clases, para poder realizar nuestro análisis dirigido a la labor docente en las clases de educación física.

Para establecer los factores de un clima de aula positivo usaremos los expuestos por Sánchez (2009), en su tesis doctoral, los cuales son resultados del contraste de un análisis desde la perspectiva de diferentes autores como:

- Cid (2001), el cual postula tres dimensiones: La dimensión contextual-situacional, la cual contempla el entorno en el cual nos encontramos, una dimensión socio afectiva o el clima social del aula y la dimensión comunicativa.
- Gómez (2005), propone los siguientes factores: Físicos, Psicológicos, Didácticos, Sociológicos
- Marchena (2005), postula que el clima está compuesto por dos sistemas, sistema social, el cual incluye la interacción entre los protagonistas de una clase, a nivel de profesor/alumno y entre pares. Y el sistema cultural que incluye todas las situaciones que derivan de la orientación y el énfasis que ponen los estudiantes para hacer las tareas de la clase.
- Green y Hamilton (1993; citados en Woods, 1995, p. 89), postulan cuatro aspectos: Prestar atención a la interacción entre las personas y sus medios, considerar la enseñanza como procesos interactivos, incluir los contextos en

que se está inmersa el aula y por último los datos no observables deben tenerse en cuenta (percepciones, sentimientos, o actitudes de los participantes).

- Cerezo (2001, plantea cuatro factores: La interacción verbal y no verbal, el discurso del profesor, el estilo motivacional y la respuesta ante la conducta disruptiva.
- Cava y Musitu (2002), postulan dos elementos: Funcionamiento y Comunicación.

En base a estos autores Sánchez (2009), determina los siguientes factores para el análisis del clima de aula:

**Tabla Nº 1: Factores para el análisis del clima de aula.**

<b>Contexto físico y social</b> que rodea a la clase que va a ser objeto de estudio.
<b>Funcionamiento de la clase:</b> orden en clase, normas de clase, cumplimiento de normas, sanciones, conductas disruptivas, etc.
<b>Interacciones sociales</b> entre el docente y el alumnado y entre estos entre sí.
<b>Interacción comunicativa</b> entre docente y discentes, y entre estos entre sí.
<b>Interacción didáctica:</b> metodología del docente, forma de motivar al alumnado, expectativas de éxito ante sus alumnos/as, etc.
<b>Elementos no observables:</b> sentimientos, pensamientos y percepciones de los agentes de interacción social en clase.
<b>Características</b> del docente y del alumnado.

Los cuales abordan aspectos tratados en el desarrollo de esta investigación como el clima, motivación, comunicación y liderazgo, que deben ser desarrollados y puestos en práctica por parte del docente para generar aprendizajes y un proceso de enseñanza óptimo.

## **2.5 Clima Motivacional**

Relacionaremos la dimensión motivacional con lo que es el clima en el aula, para ello hablaremos de Clima Motivacional, lo que vendría siendo un “conjunto de señales implícitas y/o explícitas, que el sujeto percibe del entorno, a través de las cuales se definen las claves de éxito y fracaso”. (Ames, 1992, citado por Moreno-Murcia, Zomeño, Marín de Oliveira, Ruiz, Cervelló, 2013). Considerando al estudiante como aquel sujeto y sin olvidar lo ya expuesto

sobre clima de aula, dichas señales son el producto de profesor y compañeros. El nivel de influencia de estos elementos estaría definido según la teoría motivacional sobre la cual se trabaja.

### **3.0 Cultura organizacional**

Para que un clima organizacional sea integral, debe tener insertos aspectos culturales beneficiosos para la creación de este. Entendemos cultura como un sistema de vida que opta llevar un determinado número de seres humanos, en base a valores, costumbres e intereses en común. Por lo tanto la cultura organizacional se refiere a los intereses o tendencias en común que tenga una organización.

Cabe recalcar que la organización se entiende como una estructura entre dos o más individuos, en donde establecen fines y metas a lograr dentro de esta. Por lo tanto el término de cultura organizacional es un factor muy amplio y en constante actualización, pero siempre estará ligado al bien común.

Este concepto se ha consolidado a finales de los años setenta por Pettigrew (1979, p. 574), quien la describe como "El sistema de significados públicamente y colectivamente aceptados operando para un grupo determinado en un tiempo dado".

Diez años más tarde existe una actualización del concepto en manos de Deshpande y Webster (1989) donde plantea que la cultura organizacional es un "Patrón de valores y creencias compartidas que ayudan a las personas a entender el funcionamiento organizacional y así darles normas de comportamiento en la organización".

Mientras que Liviu & Corina (2008, p. 322) lo plantea como un "Conjunto relativamente estable de creencias, valores y comportamientos comúnmente aceptados".

Yazici (2009) dice que es un "conjunto de valores, creencias y normas de conducta que guían a los miembros de la organización sobre cómo realizar el trabajo".

Por tanto la cultura organizacional estará presente dentro de cada organización que nazca. Sea buena o mala la organización siempre estará presente la cultura que se quiera llevar a cabo, con el fin de obtener un bien común para todos los miembros de la organización, y de esta forma poder seguir avanzando y rigiéndose en base a la adaptación social para poder funcionar de mejor forma, y así obtener el desempeño deseado de todos los miembros de la cultura organizacional.

### **3.1 Cultura organizacional en educación física**

Como se menciona anteriormente todas las entidades sociales, sin excepción, manifiestan algún tipo de organización. (Murillo, 2003, p.19)

Entonces como toda entidad revela una organización, nos enfocaremos en la cultura organizacional de las clases de educación física, en donde cada una de estas se compone por diferentes miembros, los cuales adquieren costumbres, metas y objetivos que cumplir para obtener el fin deseado.

Tal como lo menciona Gairín (1998) "La situación de las organizaciones suele ser diferente aunque nos movamos en un mismo contexto socio-cultural. La incidencia que tiene el entorno, la especial manera como se relacionan sus componentes, la acción diferenciada de la dirección, la forma como se aplica el proceso organizativo, la propia historia institucional y sus inquietudes en

relación a la mejora, configuran diferencias y dan una personalidad única y particular a cada institución"

Por lo tanto esta cultura organizacional será diferente en cada una de las aulas de educación física, ya que a pesar de que se obtengan los mismos objetivos en un mismo nivel de enseñanza, este se irá construyendo clase a clase a través de la gestión que el docente realice para generar un buen clima en sus clases, teniendo siempre en cuenta el factor participativo de los educandos, y de esta forma obtener resultados favorables en el proceso de enseñanza – aprendizaje.

#### **4.0 Motivación**

Es difícil establecer una definición global de motivación, ya que es en busca de satisfacer nuestros intereses que orientamos nuestras acciones hacia su obtención (Maslow, 1943). Estos intereses cobran sentido en su contexto, por lo que debemos especificar en qué ambiente nos estamos desarrollando para que la motivación tome sentido.

Motivación y aprendizaje:

La motivación se encuentra presente en los procesos de aprendizaje y su significado cobra sentido a medida que el sujeto va generando interés o afinidad con los contenidos o las actividades de mediación del aprendizaje, en palabras de Díaz y Hernández, (2002) citado por Abarca Galaz y Gonzales (2014) motivar significa “estimular la voluntad por aprender” y es el profesor quien proyecta esta motivación, estimulando a los estudiantes con su desplante, conocimiento y especialmente sus actividades en el caso de la educación física. Dicha voluntad sería además la que moviliza los recursos

cognitivos de los estudiantes como la atención y la memoria hacia la adquisición del conocimiento (Valenzuela, 2007).

Como hemos podido apreciar, la motivación en el ámbito educativo es considerada influyente en el proceso de enseñanza aprendizaje y le es atribuible el éxito del aprendizaje, sin embargo haremos énfasis en lo expuesto por Ángel Guijarro citando a Mora (2007) sobre lo importante que es entenderla no como una técnica o un recurso, si no como un factor que está presente de manera transversal en este proceso, ya que el catalogarlo como tal lo delimitaría en un espacio y cometeríamos el error de omitirlo o ignorarlo cuando hablemos del clima de aula o considerarla como una dimensión que trabaja de manera aislada e independiente.

#### **4.1 Teorías Motivacionales**

Como es de suponerse, existen muchas teorías con respecto a la motivación en el área educativa y si bien su foco es y ha ido variando mencionaremos aquellas que nos ayuden a confeccionar un paradigma de motivación que permita acercarnos hacia el objetivo de esta investigación.

Teoría de la motivación intrínseca: Las conductas son impulsadas por el interés personal, sin necesidad de una recompensa externa. En el contexto educativo hablaremos de una motivación que busca satisfacer el interés por aprender que posee el estudiante, sin verse influenciado por algún tipo de recompensa como la nota. (Deci y Ryan, 1985).

Teoría de la Expectativa por valor: Meece, Anderman y Anderman, (2006), plantean que el sujeto se proyecta frente a una tarea y se visualiza a si mismo dominándola en un grado de complejidad y/o la recompensa o beneficio que

significara el dominarla, esta expectativa orientaría y definiría la intensidad de la motivación del estudiante.

#### **4.2 Motivación en la Escuela**

Valenzuela (2006), plantea dentro de su teoría una serie de motivos por los cuales un estudiante querría aprender aquello que la escuela propone como contenido de aprendizaje. Dentro de los cuales se encontramos:

Motivos de desarrollo personal: Hace referencia a una búsqueda de realización personal, donde el estudiante ve la posibilidad de ser mejor persona y aprovechar sus propias capacidades.

Motivo de Supervivencia: Plantea que el estudiante considera que la institución educativa a la cual pertenece le entrega las herramientas mínimas para integrarse en la sociedad y en el mundo laboral.

Motivos hacia el Mal menor: En este motivo el estudiante ve el aprender como un puente de acceso hacia otros fines que no tienen que ver necesariamente con el ámbito académico, como lo pueden ser el conseguir premios, regalos, permisos, facilidades con los padres o evitar castigos.

Auto eficiencia: Se refiere a una apreciación de sus propias habilidades y en cómo esta despierta una sensación de capacidad frente a la actividad, el caso contrario es la sensación de incapacidad que se traduce en barreras autoimpuestas. (Bandura, 1977).

Como se aprecia, las distintas formas de cómo se desarrolla la motivación en la escuela, en el cual, el rol varía entre profesores y estudiantes para poder lograr aprendizajes, pero que sin duda el docente debe estar atentos a cuales se presentan, para poder tratar aquellas situaciones y aprovecharlas con tal de producir aprendizajes.

### **4.3 Motivación en la Educación Física**

Las Teorías de Metas de Logro (Nicholls, 1989): Si bien esta teoría no es aplicable exclusivamente al área mencionada, es innegable la importancia de esta teoría en el desarrollo de investigaciones sobre la actividad física, ya que muchas de estas se han fundamentado en la teoría de Nicholls para su desarrollo.

Las metas de logro postulan que el sujeto posee criterios para definir tanto su éxito como su fracaso que están orientados por su interés personal y sus capacidades, es decir, bajo estos aspectos el sujeto establece sus objetivos con los cuales posteriormente evalúa su desempeño.

Esta perspectiva abarca tanto a nivel educativo como deportivo, sin embargo en el área de la educación física la teoría adquiere especial significado, ya que según Nicholls, el objetivo de un sujeto en el contexto de logro es esforzarse para mostrar capacidad o competencia. Ahora, si interpretamos este enunciado en un contexto físico deportivo, donde el desempeño sobre las actividades resulta mucho más sencillo de percibir, y por ende la evaluación del sujeto acerca de sus metas es más evidente y/o fugaz, lo cual para efectos de investigación resulta mucho más sencillo de evaluar o medir, ya que para el sujeto es más sencillo.

#### **4.4 Motivación: Dirigida al Clima de Educación Física**

Siguiendo con la Teoría de las Metas de Logro distinguiremos tres elementos presentes en ella que nos serán de ayuda para entender el clima motivacional.

Concepto de Capacidad: El concepto de habilidad que posee el sujeto acerca de sus capacidades puede dirigirse en dos sentidos: Maestría y Competitividad.

La tendencia que posee el sujeto hacia una de estas hará que demuestre su habilidad en cuanto más se sienta cómodo con la actividad y sus condiciones

Constructo Multidimensional: Se compone de parámetros personales, sociales, contextuales y de desarrollo. Aquí entra en juego en la dimensión personal las teorías motivacionales ya abordadas como la expectativa por valor, desarrollo personal, y el auto eficiencia entre otras; y en la dimensión contextual si bien hay aspectos motivacionales también, consideraremos al entorno, profesor y actividades dentro de esta.

Las Metas: Constituyen el eje de la conducta del sujeto, definen los objetivos y los medios para conseguirlos. El sujeto se verá entre la maestría y la competitividad para demostrar habilidad, pero serán las características personales las que lo harán más propenso a una que a otra.

#### **4.5 Tarea y Ego**

Abordaremos explícitamente esta dualidad que se ha ido tratando durante el desarrollo de las Metas de Logro. Maestría y Competitividad son los polos a los que se orienta el sujeto para demostrar sus capacidades, en donde las diferencias individuales determinan una tendencia hacia una de estas, dándose así la orientación hacia la Tarea y el Ego.

Orientación hacia la Tarea: El sujeto se establece así mismo como referente para medir sus logros. Su éxito es determinado según el nivel de progreso en el desempeño de la tarea y este depende de su propio progreso.

Orientación hacia el Ego: El sujeto establece como referente para medir sus logros a los otros, contextualizando, a sus compañeros. Su nivel de éxito está dado por comprobar sus capacidades contrastándose con otros. Evalúan sus competencias antes de enfrentarse a la tarea, se motivan ante un éxito seguro, se desalientan ante la posibilidad de fracasar y prefieren no llevarla a cabo.

Finalmente agregaremos que existen estudios como el de “Influencia de padres y profesores sobre las orientaciones de meta de los adolescentes y su motivación intrínseca en educación física” que hablan de una alta correlación entre la orientación de meta que poseen los profesores y la de sus estudiantes. Lo que sugiere una importante influencia del desempeño del profesor en la motivación de sus estudiantes.

## **5.0 Liderazgo**

En la actualidad el liderazgo se ha convertido en un punto relevante dentro de diferentes áreas, desde un ámbito empresarial, para guiar al sistema industrial al cumplimiento de sus metas y objetivos, como también desde un punto de vista educacional, donde se aprecia en todo tipo de entidades que son parte del sistema escolar.

Desde nuestra investigación entenderemos el liderazgo, donde el rol de líder es llevado a cabo por el profesor. Si bien es cierto en épocas remotas existieron grandes líderes que marcaron la historia, no es hasta el siglo XX en que se inicia el estudio científico del liderazgo (Castro, Lupano, Benatuil & Nader, 2007).

La popularización del concepto de liderazgo tiene como uso menos de tres siglos y el *líder* es descrito desde un paradigma tradicional, como aquél que entrega visiones y metas, organiza actividades, desarrolla e impone normas y dirige las actividades de otros (Zalles, 2004). Dichas acciones van dirigidas hacia una comunidad o seguidores, quienes comparten intereses o metas incluyendo al líder.

El desempeño de un líder se conoce como liderazgo, en palabras de Lussier y Achua (2005) este es un proceso donde un líder influye sobre sus seguidores y viceversa para el logro de un objetivo. Por lo tanto todas las organizaciones compartirían esta dinámica, donde una persona con un perfil específico adoptaría la postura de líder para guiar y dirigir a la comunidad a la que pertenece a cumplir sus metas.

La influencia de un líder sobre la comunidad a la que pertenece no es de menor importancia, sus acciones repercuten en el desarrollo de la organización y en su identidad. Hay estudios como el de Cortes (2009) quien en su investigación explica que “el análisis del liderazgo en el estudio del clima organizacional es de gran importancia, ya que un análisis de este ayuda a lograr buenos indicadores de eficacia y competitividad, además de que ayuda a la organización a mejorar su dinámica grupal y un mejor comportamiento de esta”. Complementándolo con lo expuesto por Pérez de Maldonado (2006) quien señala que existe una relación directa entre liderazgo y clima organizacional; es decir, cuanto más positiva se percibe las cualidades de liderazgo, más positiva será la percepción del clima total de la organización, repercutiendo como se menciona anteriormente en la investigación, en el cumplimiento de los objetivos. Queda en evidencia entonces, la importancia de un líder para las

organizaciones y como sus acciones y decisiones influyen en cómo desarrollaran y cumplirán sus metas y objetivos.

### **5.1 Corrientes teóricas del liderazgo**

Con estas corrientes podemos mencionar cualidades que debe presentar el profesor a la hora de llevar a cabo sus clases. Enfoques que nos orientaran a analizar la predominancia de liderazgos utilizados por los docentes.

Enfoque de rasgos: Según Yukl (1992) este tipo de enfoque permite saber el tipo de persona más idónea para un cargo, pero no predecirá si tendrá éxito o no. Estos rasgos pueden ser según Bass (1990), Kirkpatrick& Locke (1991) y Yukl (1992): Alto nivel de energía, Tolerancia al estrés, Integridad, Madurez emocional, Autoconfianza.

Enfoque conductual: Este enfoque se centra en el análisis de la conducta del líder y la relación entre ellas más el liderazgo efectivo. Los seguidores perciben la conducta de su líder en relación con dos categorías independientes (Lupano & Castro, 2005):

Iniciación de estructura: Son conductas orientadas a la consecución de la tarea e como por ejemplo: organizar el trabajo, dar estructura al contexto laboral, definir roles y obligaciones, entre otras.

Consideración: Son conductas que tienen como fin el mantenimiento o mejora en las relaciones entre el líder y los seguidores. Incluyen 0 respeto, confianza y creación de clima de camaradería.

Algunos investigadores sostienen que ambas categorías son necesarias para que un líder sea efectivo (Larson, Hunt&Osborn, 1976; Nystrom, 1978). Además los líderes efectivos saben seleccionar las conductas adecuadas según el tipo de contexto (House& Mitchell, 1974 &Yukl, 1992).

Cada enfoque se caracteriza por tener cualidades muy distintas el uno del otro, pero que en resumen siempre buscan beneficiar el entorno en donde se presente este líder.

Enfoque situacional: Se basa en diferentes patrones de conducta que pueden ser efectivos en diferentes situaciones. A continuación se presentan algunas teorías situacionales:

Teoría de la contingencia: Sostiene que existen tres variables situacionales que influyen en el hecho de poder lograr un liderazgo efectivo, tales como las relaciones entre el líder y los seguidores, la estructura de tareas y el poder ejercido por el líder.(Fiedler, 1978)

Teoría de las metas: House (1974) se refiere a que los líderes son capaces de motivar a sus seguidores para esforzarse y así lograr resultados valiosos.

Teoría de los recursos cognitivos: Examinan la posibilidad de que determinadas variables situacionales como el estrés interpersonal, el apoyo grupal y la complejidad de las tareas, influyen en el hecho de que algunos recursos cognitivos (inteligencia, experiencia, pericia técnica) afecten el desempeño del grupo. (Fiedler, 1987)

Teoría de la interacción: Este busca ingresar de manera más directa a los grupos que se lideren, influido por cuatro variables: habilidad para realizar las tareas, motivación hacia las tareas, roles claros y apropiados, y presencia o ausencia de limitaciones ambientales (Wofford, 1982)

Enfoque transformacional: Bass (1998) plantea que estos líderes permiten a sus seguidores afrontar con éxito a diferentes situaciones de conflicto, brindando tolerancia y seguridad. Normalmente este estilo se presenta en situaciones de cambio. Los efectos de estos líderes provocan cambios en sus seguidores, concientizándolos de sus tareas una vez lograda, además los incita a que sus intereses personales trasciendan a los objetivos de la organización, generando confianza y respeto.

Como podemos apreciar cada uno de ellos, anda en búsqueda permanente de un buen desempeño, desarrollo personal y de la obtención de logros, entonces no podemos dejar de considerar el liderazgo como un aspecto fundamental para la creación de aprendizajes a través de un buen clima y como una cualidad que debe presentar el profesor.

Cada enfoque se caracteriza por tener cualidades muy distintas el uno del otro, pero que en resumen siempre buscan beneficiar el entorno en donde se presente este líder.

## 5.2 Tipos de liderazgo

Contemplando las definiciones que entrega Gil (1990), sobre los siguientes tipos de liderazgo:

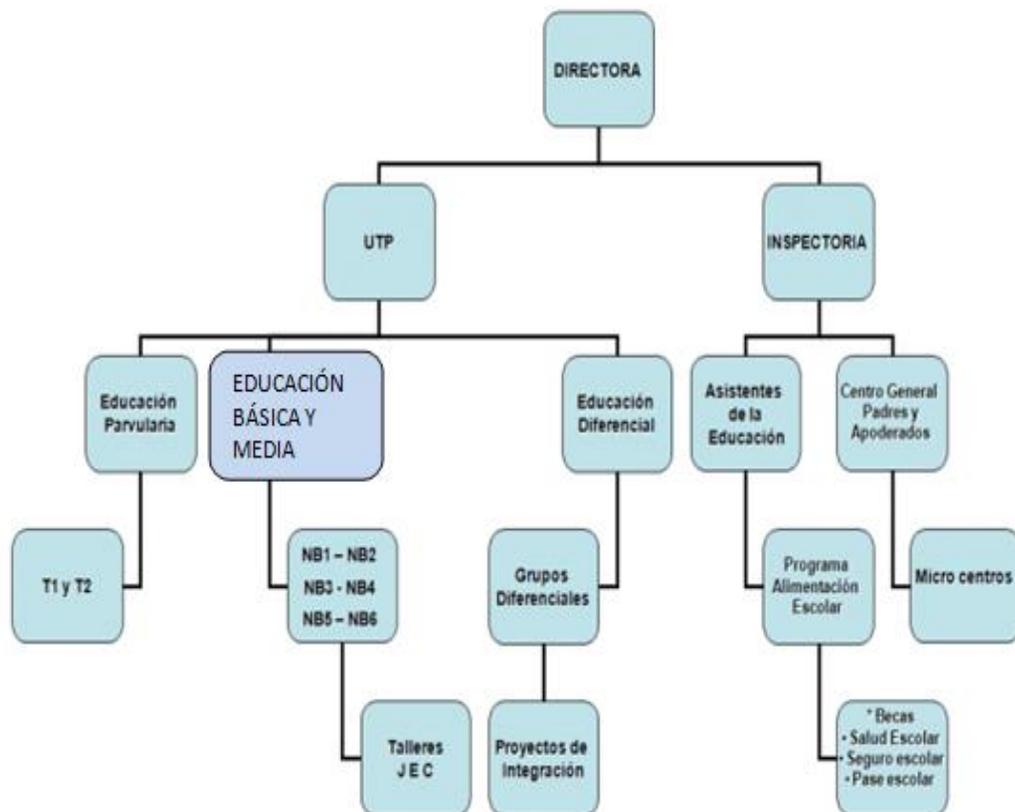
**Tabla nº 2: Tipos de liderazgo**

Característica	Autocrático	Democrático	Carismático	Laisser faire
<b>Área Gestión:</b>	Asume toda responsabilidad de tomar decisiones de inicio a las acciones, que dirige, motiva y controla a los subalternos. Se considera un componente de capacidad de asignar posición función.	Utiliza la consulta para practicar el liderazgo delegado. Su derecho es tomar decisiones finales que señalan directrices específicas a sus alternos que inician funciones de participación eficaz, analítica que también aprender a escuchar diversidad de opiniones de avance para contribuir el funcionamiento sistemático.	Este líder asigna los trabajos de manera grupal, encontrando patrones normativos a un estilo determinado al cual funcionar y accionar labores asignadas.	Delega en sus alternos la autoridad para tomar decisiones que tienen los subalternos que asuman la responsabilidad por su propia motivación guiada y controlada. Excepto por la estimulación este tipo de liderazgo proporciona muy poco contacto y apoyo a sus componentes alternos.
<b>Área Pedagógica:</b>	Este líder posee el poder absoluto, sobre los estudiantes en cada actividad clase a clase.	Este tipo de liderazgo invita a participar en conjunto a todos estudiantes a contribuir con ideas en las tareas en clases, con el fin de motivar el trabajo en equipo.	Es un profesor entusiasta y enérgico que promueve las tareas en colaboración asignando equipos de trabajo en clases.	Este estilo de profesor conduce las tareas por un estilo y proceso de enseñanza por descubrimiento, que les delega un trabajo, y los deja que interactúen por su propia cuenta.
<b>Estilo de enseñanza:</b>	Estilo mando directo	Estilo de enseñanza constructivista	Estilo de enseñanza recíproca.	Estilo de enseñanza por descubrimiento

En base a lo expuesto en la tabla nº 2, creemos que es vital que un profesor sepa ejercer un tipo de liderazgo determinado en el momento oportuno, considerando el contexto y entorno en el cual se encuentre , ya que en primera instancia beneficia a los profesores desde su autonomía, en como el buscara generar aprendizajes guiando a grupos totalmente heterogéneos implantando un estilo y tipo conocido por sus estudiantes, y por otro lado, dimensión beneficiadora de la creación de un buen clima de aula, que como ya hemos mencionado, ayuda a un mejor desarrollo de aprendizajes.

### **5.3 Estructura organizacional en unidades de liderazgos**

Cada organización presenta una estructura determinada donde cada sujeto tiene un rol y tarea que debe cumplir, por ejemplo en un establecimiento educacional el director es el líder, es quién toma decisiones que dirigen al colegio a cumplir sus metas y logros, pero no tan solo es él quien debe cultivar esta estructura organizacional hacia obtener un buen clima considerando el liderazgo, sino que la homeostasis que debe presentar la escuela, nos deja en claro que cada una de los elementos que la componen deben funcionar de manera correcta, para esto se necesitan líderes. Basándose en los fundamentos de Arnold y Osorio (1989) podemos describir el siguiente esquema de estructura organizacional de liderazgo en el establecimiento educacional:



**Figura 1: Estructura organizacional en unidades de liderazgos.**

Con estos diferentes roles y funciones que están establecidos dentro de un establecimiento escolar podemos decir que la estructura organizacional es fundamental para coordinar las funciones de liderazgo de cada área de aprendizaje, contemplando la dimensión del liderazgo en cada uno de los subsistemas que la conforman, potenciando la búsqueda del logro de los objetivos.

Sin embargo, el liderazgo escolar como mencionamos con anterioridad, no es una característica exclusiva del director, sostenedor o agentes jerárquicamente hablando en posiciones más administrativas que practicas dentro de la escuela, más bien es deseable que todos los actores que asumen una responsabilidad sobre una tarea, acudan a realizarla de manera eficiente contemplando aspectos del liderazgo para el correcto funcionamiento y homeostasis del subsistema.

El liderazgo y la gestión son parte fundamental dentro de un sistema educativo, para así generar un buen clima tanto en el aula como institucional, que impacta de manera transversal en toda la organización.

#### **5.4 Liderazgo en el Contexto Escolar**

Con estos conceptos de liderazgo nos focalizamos hacia la realidad educativa, la cual como ya hemos mencionado, podemos considerar como una organización, cuyas metas van dirigidas hacia el logro del aprendizaje por parte de los estudiantes. Si bien toda la organización trabaja para dicha tarea, son los profesores el elemento humano que participa de manera más directa en el proceso de enseñanza. Suceso que se desarrolla durante las clases.

Las clases comprenden un espacio físico donde interactúan los estudiantes y el profesor, el fin de este suceso es que los alumnos logren un aprendizaje, el cual es guiado, orientado y gestionado por el profesor. El profesor cumple un rol importantísimo en este espacio de aprendizaje, dado que es él quien gestiona y determina las actividades a realizar, es él quien posee el conocimiento necesario que deben adquirir los estudiantes y es él quien decide cual es la mejor manera para conseguir que los estudiantes adquieran dicho aprendizaje. Por ende el profesor es quien cumple un rol de liderazgo en esta situación de aprendizaje.

#### **5.5 Liderazgo y Clima en Educación Física**

La importancia del liderazgo en la clase de educación física para un buen clima de aprendizaje según lo planteado por los diferentes autores (Fischman, 2011; Gil, 1990 & Martínez, 2006) dentro del aula es posible que se encuentre con diferentes tipos de liderazgo, que puede utilizar que el profesor para entregar una clase flexible, con diferentes métodos de liderazgo que interactúan de

manera recíproca con sus estudiantes para facilitar el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Además, debe tener vínculo grato en donde exista un lenguaje de comunicación clara y efectiva, que motive a cada estudiante a tener una adecuada conducta para el ejercicio del desarrollo de la clase.

Por ello debe dar la instancia durante la clase para simplificar los espacios y concienciar la reflexión para el aprendizaje. Por otro lado, dentro de un establecimiento educacional que desarrolla un rol corporativo como organización, tanto el director como los docentes, deben cumplir distintas funciones que acuden a lograr un equilibrio para generar un clima escolar apto que ayude al establecimiento a tener una coordinación general de las propiedades específicas del sistema educacional.

Con estos antecedentes podemos decir que el liderazgo es muy importante a la hora de accionar funciones dentro de un sistema organizacional para coordinar y gestionar una labor que flexibilice el desarrollo de cada trabajo con un cierto objetivo en común.

Los estilos de liderazgo pronuncian las formas de cómo encaminar un sistema y dentro de este ayudar a generar un clima propicio para garantizar un buen trabajo, en las salas de clases, quien cumple la función de liderazgo dentro del aula, es el profesor, quien debe generar un clima o ambiente adecuado donde exista la participación e inclusión de cada estudiante, considerando la comunicación, la cual condiciona un clima de aula en función de la relación existente entre el docente y sus estudiantes, que acude auxiliar en conjunto a los elementos mencionados anteriormente, en la conformación de un ambiente propicio para la enseñanza como para el aprendizaje.

## **6.0 Comunicación**

El fenómeno de la comunicación posee muchas interpretaciones a través del tiempo, ya resulta difícil hallar una definición global de esta ya que todas las definiciones contemporáneas tienen de alguna u otra manera una fuerte influencia epistemológica.

Como menciona Fernández (2013), "la comunicación debe ser entendida como el proceso de creación de significados, en el que participan coordinadamente al menos dos interlocutores humanos". Esta definición ayuda a situarnos en una dinámica de la comunicación que nos permite entender su relevancia a nivel de comunidad, dado que la construcción de significados guarda directa relación con los elementos presente en esta, ya sean palabras, señas, gestos, iconos, estructuras, esquemas, expresiones, modismos, etc. Todo esto producto de la interlocución de los entes humanos que conforman la comunidad.

Existen autores como López (2003), que consideran a la comunicación dentro de una organización necesaria para producirse a sí misma, dado que esta es la que construye las formas de convivencia e involucra a todos sus miembros. Es esta última, la convivencia el elemento que hace indispensable a la comunicación dentro de una organización, ya que esta "es un escenario de convivencia permanente" Mejías (2005:7).

El mismo autor plantea además que la mejor y más clara comunicación es aquella que considera a cada persona como un mundo particular y exclusivo, que hace a cada uno de ellos una pieza importante dentro del grupo social definido.

## **6.1 Comunicación en la escuela**

Podemos considerar a los establecimientos educativos como grupos sociales definidos por su fin de educar. Para concretar este fin estas organizaciones constan de muchos entes humanos presentes en los organigramas educativos, cada cual cumple una función específica y está guarda relación con sus semejantes. Dicha relación debe darse a través de la comunicación y esta debe ser lo más clara y transversal posible para que esta pueda cumplir con sus cuatro funciones (Robbins, 2003): Controlar, fomentar la motivación, expresión emocional e informar de esta manera los equipos de trabajo funcionaran bajo normas de conducta reguladas que favorezcan el clima organizacional; hallaran motivación en su trabajo al tener claridad de lo que se busca y de cómo mejorar para conseguirlo; un medio para expresar satisfacción o frustración con respecto a las practicas pedagógicas y finalmente informar, que toma lugar en los espacios educativos como el traspaso de conocimiento y la adquisición del aprendizaje a través de la entrega de conocimientos, habilidades y/o actitudes.

## **6.2 Comunicación en el Aula**

Como mencionamos anteriormente dentro del aula una de las funciones de la comunicación que más se trabaja es la de informar considerando que “el profesorado es fundamentalmente un profesional de la comunicación, ya que su función básica es transmitir un mensaje de contenido educativo” (González, 2010).

Visto desde una estructura más clásica de la comunicación se podría distinguir en el aula un emisor, un mensaje y un receptor. El profesor cumpliría el rol de emisor, siendo este quien transmite el mensaje, el cual sería el contenido que se transmite, este debe integrar aspectos específicos de la unidad pedagógica

realizada y finalmente el receptor, quien recibe el mensaje. Los estudiantes. Evidentemente consideramos a los elementos de esta estructura como dinámicos y que cualquiera de los sujetos mencionados anteriormente puede adoptar un rol diferente dependiendo de las circunstancias. Recordemos que los interlocutores presentes en el aula construyen los significados, por lo que el profesor debe desarrollar habilidades tanto para transmitir conocimiento como para escuchar a sus estudiantes, no olvidemos una de las funciones dadas por Robbins: La expresión emocional, ya que es a través de esta que los estudiantes pueden expresar su agrado con respecto a la clase, así como sus inquietudes y frustraciones. Si el docente sabe escuchar a sus estudiantes puede dar respuesta a estas inquietudes y fomentar la motivación en el grupo curso.

### **6.3 Comunicación en la Educación Física**

Para los profesores de educación física el elemento comunicativo adquiere otra perspectiva, dado que las actividades se ejecutan en un plano motriz, haciendo muy influyente la capacidad de expresión del profesor, ya que este al momento de desarrollar cualquier actividad de aprendizaje debe saber cómo transmitirla y darle relación con lo que él pretende enseñar, para esto debe expresarla en términos comprensibles para los estudiantes para que ellos puedan ejecutarla. Si la actividad es adecuadamente comunicada o expresada hacia los estudiantes se fomentara la motivación, al hallar útil el conocimiento o interesante. Al contrario, una actividad mal expresada, conlleva a una ejecución errada del ejercicio, lo que se transforma en un caos, ya que el grupo de estudiantes que no entendió las instrucciones ejecuta acciones que entorpecen el desarrollo de la actividad, esto perturba a los que si entendieron y frustra a aquellos que se han equivocado, lo que provoca un desinterés o

baja disposición hacia algunas actividades, repercutiendo directamente en el nivel de aprendizaje del grupo en general.

#### **6.4 Feedback**

Este es un recurso pedagógico es pertinente al momento de entregar un mensaje con contenido, que beneficia el proceso de enseñanza-aprendizaje, el cual se presenta en el punto de unión de estos dos procesos. Desde la Educación Física, Pieron (1999) postula que el feedback es “una información proporcionada al alumno para ayudarlo a repetir los comportamientos motores adecuados, eliminar los comportamientos incorrectos y conseguir los resultados previstos”. En análisis de lo postulado por Pieron, la retroalimentación o feedback, es un actor beneficiador para la enseñanza buscando orientar esta siempre hacia el desarrollo de aprendizajes, potenciando habilidades y competencias de los estudiantes, y erradicando comportamientos motrices incorrectos. De acuerdo a la orientación de nuestra investigación, este recurso repercutirá en los diferentes climas presentes en la clase, por parte del profesor, tomando la decisión de influir en el aprendizaje del estudiante e influyendo en la motivación de este hacia la tarea. Sin desconocer que los agentes comunicativos se nutrirán de una buena relación desarrollada por el docente gracias a esta retroalimentación.

Este autor distingue diferentes situaciones para que la retroalimentación del docente sea más efectiva. En primera instancia señala la observación del gesto motor e identificar correcciones y errores, la decisión de reaccionar o no cuando se constata una diferencia que no beneficia al estudiante, aspecto clave desde las actitudes del profesor, el cual debe tener la iniciativa de fomentar estos encuentros a través de una buena comunicación, tipo de retroalimentación, constatación de que el alumnado ha comprendido el

mensaje y por ultimo una nueva observación para comprobar en qué medida el alumnado ha utilizado la información recibida. Con estos aspectos el docente debe nutrir este momento de transmisión de información, para así poder considerar este recurso permanentemente en su enseñanza.

## **7.0 Conflicto**

El conflicto puede ser entendido como un desacuerdo. Una de las perspectivas que más prevalece es la weberiana, donde el conflicto es visto como un evento potencialmente destructor. Sin embargo últimamente se ha optado por no darle una connotación negativa al conflicto, sino como un proceso.

Robbins (1999) define al conflicto como “un proceso que empieza cuando una parte percibe que otra parte ha afectado, o está por afectar negativamente, algo que le importa a la primera parte” dicho proceso termina con una resolución, que puede ser satisfactoria o no.

### **7.1 Tipos de Conflicto**

Los conflictos pueden de concluir de manera funcional o disfuncional, dependiendo de lo favorable que sea el resultado para el desarrollo de la organización.

Si un conflicto es resuelto con una solución parcial que no atiende necesariamente al verdadero origen del conflicto, lo más probable es que este se vuelva a presentar y con mayor intensidad, al percibirse como una constante sin resolver, a lo que se le suma la insatisfacción del anterior acuerdo, en este caso hablamos de una resolución disfuncional.

Por otra parte si la solución resultante atiende de buena manera la verdadera naturaleza del conflicto esto disminuirá el riesgo de uno posterior de la misma

índole y el solucionarlo de buena manera entrega la sensación de unidad y comprensión para los miembros de la organización.

## **7.2 Incidente Crítico**

El término de incidente crítico hace referencia a aquellos conflictos que pueden ocurrir durante el transcurso de la clase y que pueden afectar la identidad profesional del profesor. La razón estaría dada por que el incidente sea emocionalmente desestabilizador; incapacite al profesor a dar una respuesta inmediata o apropiada; o que este represente un desafío hacia la autoridad o los roles.

Moreno (2010) establece una serie de posibles reacciones o posturas que puede tomar un docente ante un conflicto, como que los estudiantes manifiesten quejas hacia el profesor por no entenderle. Ante esto el profesor podría:

- El profesor argumenta que él cómo profesor debe exigir un determinado nivel y que son los estudiantes los que no están respondiendo bien.
- Dominar en él una sensación de injusticia, al considerar que se esfuerza por hacerse entender y que prepara bien sus clases. Esto lo lleva a defenderse mediante la distancia o argumentos de autoridad.
- Considerar que dicha dificultad se debe a la falta de estructuración de contenidos o su rapidez de exposición. Esto lo lleva a recurrir a estrategias para parcializar o estructurar el contenido sin disminuir su volumen
- Por último, el docente podría atribuir este conflicto a una carencia personal, es decir, que la dificultad del estudiante frente al contenido se debe a las dificultades del profesor para explicarlo ya que el mismo no posee un buen dominio sobre este.

- Dichas reacciones pueden interpretarse como resoluciones de tipo funcional o disfuncional, dependiendo de cómo estos favorecen o no al buen clima de aula que pueda traducirse en una redefinición de la identidad pedagógica del profesor o un refuerzo en la capacidad adaptativa de los estudiantes.

# **Capítulo III: Marco Metodológico**

## **8.0 Enfoque Metodológico**

En nuestra investigación utilizaremos el enfoque cualitativo, debido a que esta se direcciona en analizar y profundizar los fenómenos de la investigación, en este caso los participantes forman parte de un ambiente natural con muchas interacciones humanas y en relación con su contexto, por otra parte nos ayuda a comprender la perspectivas de los participantes de la investigación, en este caso los docentes, debido a la subjetividad que este enfoque presenta, profundizando en su experiencia, sus opiniones y significados. Entregando tal vez nuevos datos, nuevas consideraciones para la creación de un buen clima, metodologías, entre otros aspectos. Una de las características de este tipo de enfoque, es que gracias a la recolección de datos es el significado que tomaran nuestras conclusiones, hipótesis y preguntas de investigación. Las variables de investigación en esta metodología no son controladas ni manipuladas por ende se enfoca en emociones, vivencias y mecanismo de confrontación, características netas del enfoque a trabajar. En base a los datos que obtengamos, estos no se reducen a valores numéricos lo cual da espacio para la subjetividad que mencionamos anteriormente.

Los fenómenos apreciados y vividos a lo largo de la investigación serán interpretados para construir significados que cobraran sentidos dentro de la realidad contextualizada de los profesores.

Cabe destacar que las referencias teóricas para la selección de los aspectos mencionados anteriormente, fueron obtenidas del libro de Hernández, S. Metodología de la Investigación. 2010. Quinta edición.

## **8.1 Diseño de investigación**

Lo que se pretende en la investigación es tener una comprensión en una realidad compleja, en este las clases y la gestión del clima por parte del

profesor. Para esto hayamos oportuno el Estudio de Casos, porque según Mertens (2005) constituye un método para aprender respecto a una instancia compleja, basado en su entendimiento comprensivo como un “todo” y su contexto, mediante datos e información obtenidos por descripciones y análisis extensivos.

Para este estudio de casos se considera como unidad de análisis las dimensiones abordadas en el marco teórico: Motivación, liderazgo y comunicación. Y cualquier otra que se pueda presentar como efecto del enfoque metodológico utilizado.

## **8.2 Instrumento de investigación**

El instrumento a utilizar es una entrevista semi-estructurada, la cual se encuentra presente en los anexos. Dicha entrevista se basa según lo expuesto por Hernández Sampieri, R. Fernández Collado, C. Baptista Lucio, P (2010): “En una guía de asuntos o preguntas y el entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener mayor información sobre los temas deseados”. Ya que consideramos que el profesor como ente educador, puede presentar características para la creación del clima de aula que pudo no ser abordada dentro del marco teórico, dando está la posibilidad de poder abordarlos durante el momento preciso de la aplicación del instrumento. Permitiendo recolectar datos más diversos que nos permitan entender el contexto y de qué manera pueden o no relacionarse con lo planteado teóricamente.

Cabe señalar que la obtención de datos específicos del docente al momento de realizar la entrevista, buscan dar formalidad a esta y por otro lado respeto

hacia el entrevistado, la identidad de cada entrevistado no se dará a conocer en el desarrollo de la transcripción de nuestras entrevistas.

### **8.3 Población y Muestra**

Nuestra población comprende a profesores de educación física en enseñanza media, de distintos colegios de la Región Metropolitana, Chile, disponiendo de dos profesores en cuatro establecimientos y uno en el quinto de estos, obteniendo una población total de 9 profesores de educación física. Los establecimientos de los cuales forman parte los profesores son:

1. Liceo Polivalente Abdón Cifuentes.
2. Colegio Manquecura Ciudad del Este.
3. Liceo Juan Mackenna.
4. Liceo industrial y de minas Ignacio Domeyko.
5. Liceo Manuel Barros Borgoño.

Considerando nuestra población, la selección de la muestra se realizó contemplando los aspectos que menciona Hernández, S (2010), sobre la muestra no probabilística, la cual contempla que la elección de los elementos que conforman la muestra, no dependen de la probabilidad, sino de las características de la investigación o de quien selección la muestra.

Es un proceso que no es mecánico y tampoco en base a fórmulas de probabilidad, ya que depende del proceso de toma de decisiones de los investigadores en este caso, y que esta sea pertinente con la investigación. También postula que al desarrollar una investigación de tipo exploratorio y que tiene un enfoque cualitativo, esta muestra no será concluyente en base a la cantidad que se pretenda considerar, sino que su objetivo es documentar

experiencias y vivencias, considerando estos aspectos, es lo que nos lleva a contemplar como nuestra muestra a los nueve profesores que se presentan en la población. Ya que es un número que es posible abordar por medio de nuestras entrevistas.

# **Capítulo IV: Presentación y análisis de datos**

## 9.0 Presentación de datos

Los datos fueron adquiridos a través de una entrevista semi-estructurada con grabación de voz. Una vez realizadas las entrevistas, pasamos al proceso de transcripción textual de cada una de ellas, para mantener el anonimato de nuestros entrevistados estos se identificarán de la siguiente manera.

Tabla nº3: Identificación de los profesores.

Liceo Abdón Cifuentes	Colegio Manquecura Ciudad del Este	Liceo Juan Mackenna	Liceo industrial y de minas Ignacio Domeyko	Liceo Manuel Barros Borgoño
Profesor 1	Profesor 3	Profesor 5	Profesor 7	Profesor 9
Profesor 2	Profesor 4	Profesor 6	Profesor 8	Profesor 10

Ya realizada la transcripción textual de nuestras entrevistas, procedimos a analizar las respuestas dadas por los profesores, desglosándolas en frases y oraciones que dieran cuenta de algún aspecto de la gestión del clima, a medida que estas fueron tomando orientaciones definidas es que se constituyeron distintas dimensiones. Luego agrupamos las dimensiones que contemplaban un mismo tema y construimos categorías.

A continuación describiremos las dimensiones contempladas por los profesores entrevistados, producto de las respuestas obtenidas.

- **DM—CC** = Docente mediador - Control de la clase.

El docente cumple un rol de líder, reduciendo los elementos que atentan contra el buen clima de clases, tales como son los conflictos y los elementos distractores, en busca de un buen clima de clases.

➤ **P—M = Profesor Motivador**

El profesor es la principal figura que atiende a la motivación durante la clase, ya sea a través de su desplante, sus actividades, el dominio del contenido y su relación con los estudiantes.

➤ **P—OA = Planificación y Objetivo de aprendizaje**

Estructuración y selección de las actividades orientadas a conseguir los objetivos de la clase, abordando también las estrategias y metodologías empleadas para conseguir los aprendizajes propuestos.

➤ **AI—C = Alumno y Contexto**

Hace referencia a la información acerca de los estudiantes que el profesor considera para la realización de sus clases, tales como: Intereses de los estudiantes, aptitudes, comportamiento, edad y situación social.

➤ **M—A = Motivación y aprendizaje**

El profesor considera relevante que los estudiantes estén interesados por las actividades para que se desarrolle el aprendizaje.

➤ **C—AI = Comunicación – Alumno:**

Se refiere a que el docente debe ejercer una comunicación efectiva, ya sea al explicar las actividades de la manera más clara posibles, mantener un dialogo con los estudiantes, resolver dudas, retroalimentar los aprendizajes, entre otros.

- **E—M** = Espacio Físico - Materiales.

Hace referencia a los elementos sobre los cuales el profesor debe contemplar al momento de desarrollar sus clases, ya sea, el material del que dispone, la infraestructura y las condiciones climáticas.

- **DT** = Distribución del Tiempo:

Se refiere a delimitar los tiempos de trabajo, considerando la eficiencia de trabajo, reducir tiempos de espera y la monotonía durante la clase.

- **A—R** = Ambiente de Respeto

Hace referencia a un modo convivencia escolar que presenta situaciones de respeto, empatía, colaboración y tolerancia.

- **TC—P** = Trabajo colaborativo y profesores

Hace referencia a la integración de los otros entes educativos en apoyo del desarrollo del aprendizaje.

## 9.1 Análisis de las categorías

Tabla nº4: Distribución de las categorías.

Pregunta Profesor	1.- Estrategias	2.- Aspectos para desarrollar Aprendizaje	3.- Factores para la creación de un buen clima.	4.- Resolución de Conflictos
1	C—AI AI—C M—A P—M	P—OA	C—AI	DM—CC
2	E—M AI—C P—OA	DT C—AI		DM—CC
3	A—R M—A P—OA	P—M AI—C	A—R P—M P—OA	DM—CC
4	E—M P—M	AI—C P—OA DT E—M	AI—C DM—CC C—AI	TC—P DM—CC
5	TC—P AL—C P—OA E—M	DT AI—C P—OA E—M	E—M C—AI M—A	C—AI DM—CC
6	C—AI	AI—C	A—R	DM—CC
7	C—AI		C—AI	C—AI DM—CC
8	P—OA E—M DM—CC	A—R	DM—CC A—R	DM—CC C—AI
9	A—R DM—CC	P—OA TC—P	E—M DM—CC	DM—CC C—AI

## 9.2 Distribución de las frecuencias

**Tabla nº5: Distribución de la frecuencia de las categorías.**

Categoría Aspecto	Planificación				Motivación		Comunicación		DM— CC	TC— P
	P— OA	AI— C	E— M	DT	P— M	M— A	C—AI	A—R		
Estrategias	4	3	4	0	2	2	2	2	2	1
Desarrollo de Aprendizaje	4	4	2	3	1	0	1	1	0	1
Creación de buen Clima	1	1	2	0	1	1	4	3	3	0
Conflicto	0	0	0	0	0	0	4	0	8	1
Sub Totales	9	8	8	3	4	3	11	6	13	3
Total	28				7		17		13	3

## 9.3 Análisis de Datos

De la tabla anterior podemos acotar que las categorías de la gestión, anteriormente descritas, es la de Planificación la más amplia. Compuesta por 4 dimensiones que abarcan desde los recursos materiales, atraviesa por el contexto de los alumnos para finalmente conectarse con los objetivos de aprendizaje. Siendo esta la más presente como estrategia para generar un buen clima y como relevante para el desarrollo de aprendizaje.

De estos elementos de la gestión podemos mencionar que existe una relación entre:

- Las estrategias consideradas por los profesores para generar un buen clima de clases y las sub categorías: P—OA y E—M. Ambas de la categoría Planificación.

- Los aspectos que considera el profesor para el desarrollo de aprendizaje y las sub categorías: P—OA y AI—C. Ambas de la categoría Planificación.
- Los factores relevantes para el profesor y la creación de un clima de aula y la Comunicación.
- Finalmente destacamos una gran relevancia del Docente Mediador y Control de la Clase como metodología usada por los docentes para resolver los conflictos.
- Es importante mencionar además que de los profesores entrevistados solo se refirieron a conflictos entre estudiantes a pesar de que la pregunta contemplaba, además de ese, otros como entre profesor – alumno y profesor – profesor.
- La categoría de Comunicación Alumno fue la única que fue mencionada como relevante en todas las preguntas, es decir, tanto como estrategia para generar un buen clima; relevante para el desarrollo de aprendizaje y la creación de un buen clima de aula; y como metodología para resolver conflictos.

También:

- Destacamos que la Categoría DM – CC Si bien solo se presenta en una dimensión, esta puede relacionarse con lo que abordamos como Liderazgo en el Marco Teórico.
- La Categoría de Trabajo Colaborativo guarda relación con aspectos del clima, pero a nivel de organización. Lo cual no fue abordado a fondo,

pues el foco de la investigación estaba en el clima de clases y la gestión del profesor sobre este.

# **Capitulo V: Conclusiones y discusiones**

## 10.0 Conclusiones

A través de la entrevista pudimos acceder a mucha información valiosa acerca de los profesores y como estos gestionaban el clima en sus clases. Nos pudimos percatar que si bien los elementos y estrategias consideradas por los docentes respondían solo parcialmente con lo estipulado en nuestro marco teórico, dichas apreciaciones no diferían mucho entre sí, es decir, los profesores de educación física entrevistados, manifestaron opiniones similares que oscilaban dentro de un margen similar. Lo que nos permitió elaborar categorías bastante sólidas para el estudio de la gestión de aula en las clases de educación física, las cuales dieron respuestas bastante satisfactorias a nuestro Objetivos Específicos.

- ✓ *Identificar los factores que el profesor de educación física considera relevantes para la creación de un buen clima de clases.*

Los profesores presentaron un gran énfasis en la comunicación. Esta debía ser efectiva para permitirles **explicar actividades de forma clara**, resolver dudas y **retroalimentar el aprendizaje**. Este era, además, el medio utilizado por ellos para establecer **buenas situaciones de convivencia**.

Por otra parte, los docentes se consideraban a ellos como quien lidera en las situaciones de aprendizaje, **reduciendo los elementos distractores** y ser **intermediario** en las situaciones de **conflicto**.

- ✓ *Identificar las estrategias utilizadas por el profesor de educación física para generar un buen clima de aula durante sus clases.*

Para los profesores la mejor estrategia era estar preparado para la intervención pedagógica y esto lo hacía a través de la planificación, donde ellos establecían un **objetivo de aprendizaje**, desplegaban **distintas actividades** y

**metodologías** para que todos los estudiantes consiguiesen este aprendizaje, considerando además los **recursos** con los cuales disponía **para el desarrollo de la clase.**

- ✓ *Distinguir las metodologías utilizadas por el profesor de educación física para resolver las situaciones que perjudican el buen clima.*

Los profesores coincidieron en que lo principal era restarle importancia al conflicto (estudiante – estudiante) para que este **no interfiriese en el desarrollo de la clase.** Posterior a esto y en un **ambiente privado** se **conversaba** con los estudiantes, para entender las razones del conflicto y luego darle una solución, **evitando sanciones.**

- ✓ *Categorizar los factores y estrategias que los profesores de educación física utilizan en sus clases para favorecer el buen clima de aula.*

Las respuestas dadas por los profesores dieron origen a dimensiones las cuales posteriormente agrupamos en las siguientes categorías:

**Planificación:** Una actividad que implica un amplio reconocimiento de elementos relacionados con la clase, como lo son: el contexto y la motivación de los estudiantes; los recursos materiales e infraestructurales con los que cuenta el docente para trabajar y una evaluación de la distribución temporal de las actividades.

**Motivación:** Fluctuó en solo dos ejes. Uno donde el docente era un icono representativo de la actividad física, que debía transmitir confianza y credibilidad en sus estudiantes y así encantarlos con la actividad física. El otro eje se conformaba desde fuera, es decir, las motivaciones y aspiraciones de los estudiantes eran consideradas por el profesor y era este quien generaba la relación entre los conocimientos disciplinarios pedagógicos y esta motivación.

Comunicación: La base de un buen clima de aula está dado por las relaciones interpersonales, entre los elementos humanos que son partícipes de la clase. Los profesores encuestados consideraron a la comunicación como la principal herramienta para fomentar este tipo de relación, ya que a través de esta el docente podía conocer las inquietudes de sus estudiantes, sus aspiraciones, sus motivaciones. Por otra parte, algunos profesores mencionaron que para generar un buen clima de aprendizaje era necesario establecer normas de conducta, las cuales eran transmitidas de manera clara y precisa.

Finalmente destacamos que los profesores al momento desarrollar sus actividades procuraban informar al estudiante acerca del porque el desarrollo de la actividad, así como de su importancia en su formación.

### **11.0 Discusiones**

Durante las discusiones abordaremos tres dimensiones tratadas durante la investigación, analizando la concordancia o discrepancia entre las respuestas de los profesores y lo postulado por nosotros.

Pudimos inferir en el significado que tiene para los profesores un buen clima de aula. Dado que las preguntas abordaban el tema del buen clima en función de distintas situaciones.

La línea que oriento las respuestas de los profesores estaba dada por un interés en mantener la atención y generar o producir aprendizaje. Dichos elementos corresponden al indicador evaluativo de los profesores para determinar que el clima sea bueno. Uno de los elementos más mencionados por los docentes como dimensión facilitadora para la creación de un buen clima de aula fue la planificación, abordando aspectos que conforman esta, los cuales son: objetivos de aprendizajes, espacio físico y materiales, el estudiante

y su contexto y la distribución del tiempo. Aspectos que repercuten en las dimensiones tratadas durante la investigación, pero los profesores los contemplan como creación de un buen clima.

Para contrastar con lo postulado en nuestra investigación, utilizaremos la definición de clima, una dirigida a la organización y otra más específica del aula, en donde entendemos como clima en la organización como:

“El clima organizacional es un componente multidimensional de elementos que pueden descomponerse en términos de estructuras organizacionales, tamaño de la organización, modos de comunicación, estilos de liderazgo de la dirección, entre otros. Todos los elementos mencionados conforman un clima particular donde prevalecen sus propias características, e influye en el comportamiento de los individuos en el trabajo.”

En donde consideramos esta multidimensionalidad conformada por aspectos de la comunicación, liderazgo, motivación y la cultura presente en la organización, los cuales repercuten en los sistemas y subsistemas que la conforman, específicamente en las clases de educación física. Como podemos apreciar aspectos no tan relacionados administrativamente con la planificación, pero en donde está, aporta a la creación de un buen clima, ya que el docente debe contemplar aspectos comunicativos, de liderazgo y motivacionales para el desarrollo de esta.

En segunda instancia una definición de clima de aula, postulamos lo definido por Fernández Díaz y Asensio Muñoz (1989), que definen clima de aula como:

“El conjunto de características psicosociales de un centro educativo o aula que son el resultado de la interrelación de todos los elementos estructurales,

personales y funcionales que generan un determinado estilo o ambiente de aprendizaje que condicione los resultados educativos”

Elementos presentados anteriormente y que repercuten en toda la organización si esta vela por el correcto desarrollo y cumplimiento de estos.

En conclusión con este primer aspecto, existe una concordancia hacia la creación de un buen clima para generar aprendizajes, pero los docentes no contemplan directamente las dimensiones expuestas a lo largo de la investigación.

Analizando el aspecto de la motivación, creemos que hay una relación a partir de lo entendido y postulado en la investigación, en base a la respuesta de los docentes, en donde contemplan la motivación como un aspecto a considerar al momento de crear un buen clima y con esto producir aprendizajes.

Desde nuestro punto de vista la motivación es entendida por lo que postula Díaz y Hernández (2002), que hace referencia a que la motivación tiene relación con la estimulación hacia la voluntad por aprender. Motivación que se vio reflejada en las respuestas de los profesores desde aspectos personales, como agentes desarrolladores de esta, en base a sus competencias y condiciones. Y por otra parte una motivación orientada desde el alumno, reforzando la labor docente con esta. Al considerar estos datos entregados, creemos que las dos van dirigidos hacia el concepto de motivación, ya que buscan generar aprendizajes independientemente del agente motivador que se desarrolle, en donde la intención siempre fue cautivar al estudiante con el contenido de aprendizaje.

Contemplando la dimensión del liderazgo, esta no se presentó como un factor clave por parte de los profesores para la creación de un buen clima, pero como

mencionamos al principio de esta discusión, se contemplan aspectos que repercuten en esta, específicamente la planificación. Desde nuestra investigación tratamos esta dimensión desde un paralelo con los estilos de enseñanzas desarrollados por el profesor. De forma directa se vislumbra lo planteado por Fischman (2011) que postula: “Dentro del aula es posible que se encuentre con diferentes tipos de liderazgo, que puede utilizar el profesor para entregar una clase flexible, con diferentes métodos de liderazgo que interactúan de manera recíproca con sus estudiantes para facilitar el proceso de enseñanza y aprendizaje”.

En base a esto podemos acotar que en las respuestas de los profesores, si bien se mencionaban estrategias y metodologías de enseñanza no se especificó en ningún estilo de enseñanza.

Analizando la dimensión de la comunicación, las respuestas entregadas por los docentes apuntan a aspectos desarrollados en esta, más directamente contemplan este factor como facilitador de las relaciones entre profesor y estudiante, desarrollada en un ambiente de respeto. Creemos que tiene relación con lo investigado, ya que como expresa González (2010) el docente es fundamentalmente un profesional de la comunicación, ya que su función básica es transmitir un mensaje de contenido educativo. En donde el profesor debe contemplar estas dos categorías (comunicación alumno en un ambiente de respeto) y muchas más, como el contenido del mensaje, palabras y conceptos a utilizar, contexto donde se entrega el mensaje, entre otros. A pesar de solo ser dos categorías que conforman la comunicación, existe una relación de beneficiar el proceso de enseñanza aprendizaje, es por eso la existencia de la relación con nuestra investigación.

Por último discutiendo el conflicto desde los datos obtenidos, existe una relación con lo tratado en nuestra investigación desde una definición macro de esta, que es según Robbins (1999) “un proceso que empieza cuando una parte percibe que otra parte ha afectado, o está por afectar negativamente, algo que le importa a la primera parte”.

Siendo más específicos con la investigación, existe una relación desde el concepto, pero no desde los agentes relacionados en este conflicto, que desde el análisis de los datos obtenidos este se presenta como un conflicto en donde se ven afectados solo los estudiantes, y por lo postulado por nosotros, entendemos un conflicto generado hacia la relación del profesor con el alumno, discrepancia que a nuestro parecer no afecta directamente con considerar estas situaciones como conflictos diferentes.

## **12.0 Proyecciones**

Como proyección se podría obtener una muestra mayor, es decir, adquirir mayores recursos para nutrir nuestra investigación, de acuerdo a muchas más perspectivas que se podrían presentar hacia la creación de un buen clima de clases, desde la gestión del profesor de educación física. Pudiendo esto desarrollar las categorías presentadas por nosotros y las nuevas que se puedan ir conociendo.

Por otra parte esta investigación podría ser orientada a las organizaciones escolares en general y no directamente hacia las clases de educación física, ya que como hemos tratado durante la investigación estas deben contener el sustento teórico que cualquier organización debe contemplar para el logro de sus objetivos y metas. En base a este sustento teórico se podría investigar el nivel de efectividad que tiene el desarrollo de buen clima en las organizaciones escolares u organizaciones de modo general.



# **Capítulo VI: Bibliografía**

### 13.0 Referencias Bibliográficas

- Abarca, S, Galaz, G, González, G (2014). Relación entre la Percepción del Clima Motivacional Orientado a la Tarea y Ego de los alumnos, en la clase de Educación Física, y su posible influencia en la Práctica Deportiva Escolar en la escuela rural. (Tesis inédita de pregrado), Universidad Santo Tomas, Santiago.
- Anderson. Sánchez. Rivas y Trianes, (2006). Didáctica de la educación física. Madrid, ES: Ministerio de Educación de España, 2010. ProQuest ebrary. Web. 14 September 2016.
- Ames, C. (1992). Classrooms: Goals, structures, and student motivation. *Journal of Educational Psychology*, 84, 261-271. Extraído de Ángel Guijarro González.
- Arnold, M. & Osorio, F. (1989). Introducción a los Conceptos Básicos de la Teoría General de Sistemas. Recuperado de <http://www.facso.uchile.cl/publicaciones/moebio/03/frprinci.htm>[Consultado el 25 de septiembre del 2016]
- Bass, B. M. (1998). Transformational leadership: Industry, military and educational impact. Hillsdale: L Erlbaum.
- Bass, B. M. (1990). Handbook of leadership: A survey of theory and research. New York: Free Press.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: The Exercise of Control. New York: W. H. Freeman and Company. "Teoría de la Motivación Humana" (Maslow, 1943).

- Cantillo, J. (2013). Incidencia de la cultura organizacional en el desempeño. Revista Económicas CUC, Vol. 34, No. 1, pp. 131-152. Barranquilla, Colombia: Editorial Educosta.
- Castrillón, D. (2011, p.39). Liderazgo organizacional: revista científica Pensamiento y Gestión, No 31: Jul-Dic 2011, del líder al humano en la organización.
- Castro, A.; Lupano, M.; Benatuil, D. & Nader, M. (2007). Teoría y evaluación del liderazgo. Barcelona: Paidós.
- Caligiore, C y Díaz T. (2003). Clima Organizacional y Desempeño de los Docentes en la ULA. Estudio de un caso. Revista Venezolana de Gerencia (RVG). Año 8 N°24 Universidad del Zulia (LUZ) Maracaibo. Venezuela. pp. 644 – 656.
- Cava, M<sup>a</sup>. J. y Musitu, G. (2002). La convivencia en la escuela. Barcelona: Paidós.
- Cerezo, F. (2001). La violencia en las aulas: análisis y propuestas de intervención. Madrid: Pirámide.
- Cid, A. (2001). Observación y análisis de los procesos de aula en la universidad: una perspectiva holística. Enseñanza. 19, 181-208.
- Cortéz, N. (2009). Diagnostico del clima organizacional Hospital Dr. Luís F. Nachón Xalapa. Tesis para obtener el grado de maestra en salud pública. Universidad Veracruzana. Instituto de salud Pública.

- Contreras, O. R. (1998). Didáctica de la Educación Física. Un enfoque constructivista. Barcelona: Inde.
- Díaz Barriga, F. y Hernández, G. (2002). Estrategia Docentes para un aprendizaje significativo. Mc.Graw Hill. México.
- Deci, E, Ryan, R, (2000). La Teoría de la Autodeterminación y la Facilitación de la Motivación Intrínseca, el Desarrollo Social, y el Bienestar, American Psychological Association, Vol 55, N°1, 68-78.
- Delgado M. (1991b). Los estilos de enseñanza en Educación Física. Una propuesta para la reforma de la Enseñanza. Granada: I.C.E. Universidad de Granada.
- Deshpande, R. and F. E. Webster, Jr. (1989), "Organizational Culture and Marketing: Defining the Research Agenda," Journal of Marketing, 53(1), pp. 3–15.
- Deci, E L., & R y a n, R.M. (1985). Intrinsicmotivation and selfdetermination in human behavior. New York: Plenum. Extraído de Deci y Ryan (2000).
- Fernández Díaz, M.J.; Asencio Muñoz, I. (1989). «Concepto del clima institucional». Apuntes de Educación. Dirección y Administración, 32, p. 2-4.
- Fiedler, F. E. (1978). The contingency model and the dynamics of the leadership process. En Berkowitz (ED.) , Advances in experimental social psychology. New York: Academic Press.
- Fiedler, F. E., García, J. e. (1987). New approaches to leadership: Cognitive resources and organizational performance. New York: Wiley.
- Fischman, D. (2001). Libro Camino al Líder. Santiago: Aguilar Mercurio.

- GAIRÍN, J. (1998): Los estadios de desarrollo organizacional. En Contextos educativos, nº 1, págs. 125-154.
- Gil, F. (1990). Liderazgo, ED. Instituto de Capacitación Política; México D.F.
- Gómez, A. (2005). La enseñanza y el aprendizaje de los valores en la educación Deportiva. <http://www.cdeporte.rediris.es>. Revista Internacional de Medicina y Ciencias de la 379 Actividad Física y el Deporte.18. <http://www.cdeportes.rediris.es/revista/revista18/arteduvalores9.htm>
- González Arévalo, C. Lleixá Arribas, T. Blázquez Sánchez. D, Capllonch Bujosa, M. Contreras Jordán, O. García López, L, Gil Madrona, P. Hernández Álvarez, J. Huguet Mora, D. Pascual Baños, C. Obrador, E. Velázquez Buendía, R. (2010). Didáctica de la Educación Física. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=436983>
- Hernández Sampieri, R. Fernández Collado, C. Baptista Lucio, P. (2010). Metodología de la investigación. México: Mc Graw Hill.
- House, R. J, Mitchell T. R. (1974). Path-goal theory of leadership. Contemporary Business, 3, 81-98.
- House, R.J. & Mitchell, T.R. (1974). Path-goal theory of leadership. Journal of contemporary busines, 5, 81-94. recuperado de: <http://www.ite.educacion.es/formacion/materiales/89/cd/m3/anexo3.1.pdf>
- Jiménez Silva, D. (2008). Dirección Estratégica en el ámbito de la gestión. recuperado de <http://winred.com/management/direccion-estrategica-en-el-ambito-de-la-gestion/gmx-niv116-con7507.htm>

- Jossey Bass Publishers. (1995). Tomado del libro El camino al Líder de David Fischman (pag.67). "creatividad en aula" Journal, 40 (3), 14-33.
- Kirpatrick, S. A., Locke, E. A. (1991). Leadership: Do traits matter? The Academy of Management Executive, 5 (2), 48-60.
- Koestenbaum, P. (1999). Liderazgo. La grandeza interna. México: Prentice may Hispanoamericana.
- Kouzes, James M. Y Z. Posner, Barry. The Leadership Challenge: How to Keep Getting Extraordinary things done Organizations. San Francisco.
- Larson, L., Hunt, J. G., Osborn, R. N., (1976). The great hi-hi leader behavior myth: a lesson from Occam's razor. Academy of management Journal, 19, 628-641.
- Lewin, K. (1973). Teoría del campo y experimentación psicológica social. Cuaderno Nª 10 del instituto de sociología de la facultad de filosofía de la UBA.
- Lilian, D. (2002). Liderazgo creativo con inteligencia emocional. Accedido en Agosto (27, 2004). Definición de creatividad.
- Liviu, L. & Corina, G. (2008). The link between organizational culture and corporate performance – an overview. annals of faculty of economics, vol. 4, issue 1, pages 322-325.
- López, (2003: 147). "Comunicación" Tesis doctoral de redefinición de procesos y estructura organizacional. A través de la gestión del cambio en una institución educativa. Dr. Alfonso Fernández Urrutia, (2013).
- López, J. Sánchez, Murillo, P. Lavie, J. Altopiedi, M (2007). Dirección de Centros Educativo. Editorial Síntesis, Madrid.

- LupanoPerugini, M. L. & Castro Solano, A. (2005). Estudios sobre el liderazgo: teoría y evaluación. *Psicodebate*, 6, 107-122.
- Lussier, R. & Achua, C. (2005). *Liderazgo, Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades*. México: Thomson Learning.
- Maldonado, P. (2006). "Percepciones de estudiantes sobre la dinámica organizativa en el departamento de educación técnica de la UPEL-IPB". Trabajo de grado de maestría. Instituto Pedagógico de Barquisementó Luis Beltrán Prieto Figueroa.
- Marchena, R. (2005). El ambiente en las clases de Matemáticas y la respuesta a las diferencias individuales. *Bordón. Sociedad española de pedagogía*, 57 (4), 197-210.
- Martínez, M. (1996a). *La orientación del clima de aula. Investigación sobre el desarrollo de una investigación*. (Tesis doctoral). Barcelona.
- Martínez, M. (1996b). *El clima de la clase*. Barcelona: WoltersKluwer.
- Martínez, M. (2006). "Management: El éxito es de quienes pueden cambiar el clima". *Mujer y negocios*. Santiago: La Nación.
- Maslow, A. H. (1943). Theory of human motivation *psychological Review*, Vol 50(4), Jul 1943, 370-396.
- Meece, L., Anderman. E. y Anderman, L. (2006). Classroom goal structure, student motivation, and academic achievement. *Annual Review.Psychology*, 57, 487-503. Extraído de Ángel Guijarro González.
- Mertens, D.M. (2005). *Research and evaluation in education and psychology. Integrating diversity with quantitative, qualitative, and mixed methods (2nd edition)*. Thousand Oaks: Sage.

- Monereo, C. (2009). La formación del profesorado: una pauta para el análisis e intervención a través de incidentes críticos. *Revista iberoamericana de educación*, N° 53 (2010), pp. 149 - 178.
- Mora Vanegas, C. (2007). La motivación, aprendizaje y logros. Motivación e incentivación. *GestioPolis*. Extraído de Ángel Guijarro González.
- Murillo, P. (2003). Los procesos de cambio educativo en la sociedad actual: Resistencia y nuevos retos. Universidad de Chile, Santiago.
- Nicholls, J. (1989). *The competitive ethos and democratic education*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Nystrom, P. C. (1978). Managers and hi-hi leader myth. *Academy of management Journal*, 21, 325-331.
- Pérez de Maldonado, I., Maldonado Pérez, M. y Bustamante Uscátegui, S. (2006), Clima organizacional y gerencia: Inductores del cambio organizacional, *Investigación y Postgrado* 21 (2), 231-248.
- Pettigrew, A. (1979). On studying organizational cultures. *Administrative Science Quarterly*, 24, 570-581. Recuperado de [http://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios\\_gerenciales/article/view/1720/PDF](http://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios_gerenciales/article/view/1720/PDF)
- Pieron, (1999).

Recuperado: González Arévalo, C. Lleixá Arribas, T. Blázquez Sánchez. D, Capllonch Bujosa, M. Contreras Jordán, O. García López, L, Gil Madrona, P. Hernández Álvarez, J. Huguet Mora, D. Pascual Baños, C. Obrador, E. Velázquez Buendía, R. (2010). *Didáctica de la Educación Física*.

- Robbins, S. (1999). *Comportamiento Organizacional, teoría y práctica*. México: Prentice Hall.
- Sáenz-López, P. (1997). *Educación Física y su Didáctica. Manual para el profesor*. Sevilla: Wanceulen Editorial Deportiva, S.L.
- Salazar Estrada JG, Guerrero Pupo JC, Machado Rodríguez YB, Cañedo Andalia R. (2009). *Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral*.
- Sánchez, J, F. (2009). *Análisis del clima de aula en educación física. Un estudio de casos*. (Tesis inédita de doctorado, Universidad de Málaga, Málaga.
- Soto, J. (1996). *Calidad educativa, currículo del hogar y rendimiento académico*, (pp.146). definición de “auto estima”.
- SUREDA, I. (2002). *Estrategias psicopedagógicas orientadas a la motivación docente: revisión de un problema*, *Revista Española de Pedagogía*, 221: 83-98.
- Valenzuela, J. (2007). *Más allá de la tarea: Pistas para una redefinición del concepto de la motivación escolar*. *Educação e Pesquisa*, vol 33, 409-426.
- Valenzuela, J. (2006). *Enseñanza de Habilidades de Pensamiento y Motivación Escolar. Efectos del Modelo Integrado para el Aprendizaje Profundo (MIAP) sobre la Motivación de Logro, el Sentido del Aprendizaje Escolar y la Auto eficacia*. (Tesis Doctoral no publicada). Pontificia Universidad Católica de Chile, Santiago de Chile.
- Villa, A. y Villar, L. M. (1992). *Clima organizativo y de aula. Teoría y modelos e instrumentos para su medida*. Victoria-Gasteiz: Servicio central de publicaciones del Gobierno Vasco.

- Weber, M. (1969). *Historia y Sociedad*. México: FCE.
- Wofford, J. c. (1982). An integrative theory of leadership. *Journal of management*, 8, 27-47.
- Woods, P. (1995). *La escuela por dentro: la etnografía en la investigación educativa*. Barcelona: Paidós/MEC.
- Yazici HJ. (2009). El papel de la madurez de gestión de proyectos y la cultura organizacional en el rendimiento percibido. *Gestión de Proyectos*
- Yukl, G., Van Fleet D. (1992). En Dunnette, M. D., Hoveh, L. M. (1992). *Handbook of industrial and organizational psychology*. California: ConsultingPsychologistsPress.
- Zalles, JH. (2004). *Liderazgo: Un concepto en evolución Orígenes, evolución, manejo y resolución*. Publicado a fines de 2010. Artículos académicos sobre el manejo y la resolución de conflictos.

# **Capítulo VII: Anexos**

## 14.0 Anexos

### 14.1 Instrumento de investigación.

***“Análisis de la gestión del profesor en las clases de educación física para la creación de un buen clima de aula”***

Nombre del Establecimiento:

Nombre del Docente:

Edad:

Años de Docencia Escolar:

Fecha:

Hora de Inicio:

**Entrevista.**

¿Qué estrategias considera para generar un buen clima de clases en educación física?

¿Qué aspectos considera durante sus clases para desarrollar aprendizajes en los estudiantes?

¿Qué factores cree usted, que son relevantes para la creación de un clima de aula?

¿Qué metodologías utiliza al momento de solucionar un conflicto (estudiante- docente, estudiante-estudiante) dentro del aula?

## 14.2 Entrevistas.

A continuación se presenta la transcripción textual de la entrevista realizar al profesor 1:

Entrevistador: ¿Qué estrategias considera para generar un buen clima de clases en educación física?

Profesor 1: eeh...

Profesor 1: La principal estrategia es tener buena comunicación con los alumnos

Profesor 1: eeh saber sus intereses y sus aspiraciones, eeh no cabe nada hacer que todos los niños

Profesor 1: eeeh sepan eeeh, queremos no se po, que sepan que solamente jugar a, quieran jugar a la pelota, eeeh y uno quiera aplicar otra, otra, otro, otro deporte sin que ellos, sin que ellos sepan.

Profesor 1: tiene que haber una motivación personal en cada uno para poder hacer una buena, una buena clase, pero ahí también va la influencia del profesor en poner alguna estrategia metodología para poder estimular y.... a través de no se po a medida del proceso pedagógico darle alguna motivación para que siga con su progreso, mmm...

**Entrevistador:** La segunda pregunta dice, ¿Qué aspectos considera durante sus clases para desarrollar aprendizajes en los estudiantes?

**Profesor 1:** eeem...

**Profesor 1:** ¿A ver como es la pregunta?, me la puedes repetir

Entrevistador: Dice, ¿Qué aspectos considera durante sus clases para desarrollar aprendizajes en los estudiantes?

**Profesor 1:** ¿qué aspectos?...

**Profesor 1:** bueno...eeeh...

**Profesor 1:** bueno...

**Profesor 1:** bueno yo creo que el aspecto más bien va dirigido a la metodología, una buena metodología, que no se po, ejercicio que sean acordes a la unidad que estemos pasando, puede ser un, un buen comienzo para poder, a ver, para poder hacer un cambio en ellas y puedan participar más de educación física.

**Entrevistador:** ok, luego la tercera pregunta dice, ¿Qué factores cree Ud., que son relevantes para la creación de un clima de aula?

**Profesor 1:** relevantes...

**Entrevistador:** para la creación de un clima de aula

**Profesor 1:** yo creo que....

**Profesor 1:** siempre escuchar sus inquietudes,

**Profesor 1:** yo creo que...

**Profesor 1:** a veces no, no les llama la atención educación física por qué no lo ven importante...

**Profesor 1:** uno como profesor tiene que ponerle siempre énfasis en sus clases y por qué la importancia para sus vidas

**Profesor 1:** y...eso...jajajaja

**Entrevistador:** jaja, ok

**Entrevistador:** ya profe y la última pregunta dice, ¿Qué metodologías utiliza al momento de solucionar un conflicto, ya sea entre estudiante-docente, estudiante-estudiante dentro del aula?

**Profesor 1:** bueno, si ocurre algún problema yo creo que la mejor metodología es escuchar las dos partes

**Profesor 1:** y...

**Profesor 1:** llegar a un acuerdo puede ser

**Profesor 1:** y uno siempre profesor tiene que ser el intermediario

**Profesor 1:** lo mismo para metodología, si le cuesta quizás...

**Profesor 1:** alguna...algún ejercicio quizás...

**Profesor 1:** bajarle nivel un poco, a esa dificultad que el niño no puede hacer

**Profesor 1:** para que tampoco se halla un...no se po...haya como un bajón en ellos...

**Profesor 1:** y si...y si

**Profesor 1:** ¿como se llama la palabra?...

**Entrevistador:** se desmotiven

**Profesor 1:** se desmotiven...

**Entrevistador:** ya profesor, muchas gracias.

**Profesor 1:** ya...

**A continuación se presenta la transcripción textual de la entrevista realizar al profesor 2:**

**Entrevistador:** Ok, comenzaremos con la entrevista, la primera pregunta dice, ¿Que estrategias considera para generar un clima de clases en educación física?

**Profesor 2:** bueno eeem...

**Profesor 2:** en lo que...me...me enfoco...más que nada

**Profesor 2:** es primero que todo

**Profesor 2:** en el entorno, que sea un clima agradable, optimo, en donde no haya un... no se...

**Profesor 2:** una superficie que sea inestable que pueda provocar alguna lesión

**Profesor 2:** eeh si hay... si está sucia, trato de limpiarla, cosa que se genere un buen clima... en el aula, en este caso, en el, en el patio, gimnasio de nuestro establecimiento para la clase de educación física

**Profesor 2:** más me enfoco también, en ver la diversidad de las capacidades que tienen todos los alumnos, enfocándome básicamente en los objetivos de la clase y no perdiéndome de foco...en los objetivos

**Entrevistador:** Perfecto...la segunda pregunta dice, ¿Qué aspectos considera durante sus clases para desarrollar aprendizaje en los estudiantes?

**Profesor 2:** ya...

**Profesor 2:** de partida el tiempo es vital, así que el mensaje tiene que ser lo más conciso preciso no tanto...eeeh...explayarse tanto en explicar los ejercicios, sino que...eeh... quizás demostrándolos, se pueden obtener mejores aprendizajes que con...que con las instrucciones

**Profesor 2:** obviamente que estas instrucciones son....son importantes pero la demostración, más en el área de educación física, es primordial para mí.

**Entrevistador:** ok, tercera pregunta dice, ¿Qué factores cree usted que son relevantes para la creación de un clima de aula?

**Profesor 2:** ya...

**Profesor 2:** eeh...de partida integrar tecnologías, en este caso auditivas, como por ejemplo, incentivos a las clases con música, para comenzar

**Profesor 2:** eeh...material...eeeh...visual, en esta caso exposiciones, trabajos de investigación que también son importantes para el aprendizaje

**Profesor 2:** y...hacen que...los alumnos crean, crean nuevos conocimientos.

**Entrevistador:** En base a lo mencionado anteriormente, en base a eso es la creación de un buen clima entonces

**Profesor 2:** eeh...claro por qué...

**Profesor 2:** al llevarlo a un...a un ambiente que ellos no conocen o en este caso preparándose para lo que es la...la vida en sí, saliendo del colegio,

creo que desarrollar estas habilidades eeh...mejoraría...eeh los alumnos la disposición a las clases.

**Entrevistador:** ok, y por ultimo dice, última pregunta, ¿Qué metodologías utiliza al momento de solucionar un conflicto, ya sea entre profesor y estudiante o entre pares, dentro del aula?

**Profesor 2:** eeh...ya, primero que todo me aseguro de que si hay un conflicto...eeh...que no haya desorden en todo el contexto de la clase, en esta caso que los alumnos los de afuera queden eeh...realizando la...se queden en clases...

**Profesor 2:** y aparte estas situaciones

**Profesor 2:** los llevo a otro clima donde puedan solucionar sus problemas sin que los demás se den cuenta que está pasando algo ajeno a la clase.

**Entrevistador:** ¿Una especie de mediador?

**Profesor 2:** de mediador, exactamente

**Entrevistador:** Muchas gracias profesor.

**A continuación se presenta la transcripción textual de la entrevista del profesor 3:**

**Entrevistador:** ¿Qué estrategias considera para generar un buen clima de clases en educación física?

**Profesor 3:** En cuanto a las estrategias a considerar dentro de una clase de educación Física y en particular en todas las clases.

**Profesor 3:** Eehh... El aspecto más importante es el respeto mutuo que debe tener el profesor hacia sus estudiantes y de los estudiantes hacia su profesor.

**Profesor 3:** Yo creo que es la base fundamental para generar una buena clase.

**Profesor 3:** Obviamente considerando otros factores como la motivación y otros aspectos pero creo que es fundamental del clima de clase es el respeto mutuo y reciproco que debe existir entre el profesor y los alumnos y viceversa entre alumno y alumno y docente y docente.

**Profesor 3:** yo creo que lo más importante es eso.

**Profesor 3:** para alguna u otra forma trabajar de manera progresiva en todos los contenidos y los sistemas de trabajo propiamente tal de la clase.

**Entrevistador:** ¿algo más que acotar?

**Profesor 3:** no, nada mas

**Entrevistador:** pasamos a la siguiente pregunta entonces. ¿Qué aspectos considera durante sus clases para desarrollar aprendizajes en los educandos?

**Profesor 3:** En cuanto los aspectos que mencione anteriormente como por ejemplo es muy importante y relevante en la educación Física, el aspecto de la motivación, uno parte siempre sacando una foto general en cuanto a la diversidad de alumnos en cuanto a su carácter a su formas de ser y todo lo que tiene que ver con la personalidad en los niños.

**Profesor 3:** Yo creo que el tema de la motivación es súper importante mientras uno la mantenga y permanezca intacta eeh...creo que es súper positivo para el desarrollo en general en todas las partes de la clase.

**Profesor 3:** Ya sea la parte inicial, principal y final.

**Profesor 3:** Yo creo que los alumnos estén comprometidos, motivados y tengan una responsabilidad consciente de lo que tienen que aprender

**Profesor 3:** yo creo que es uno de los aspectos más relevantes en lo que es en las clases nuestras de educación física el tema de la motivación.

**Profesor 3:** De alguna u otra forma nosotros tenemos la responsabilidad de re encantar algunos alumnos que de alguna u otra forma no se llevan o no son a gusto con la actividad física y creo que mantener una motivación positiva en un alumno que tiene problemas de sedentarismo o de sobre peso yo creo que la propia motivación va hacer que este alumno se pueda mover y se pueda adaptar a los distintos contenidos que tiene acá en el colegio.

**Entrevistador:** ¿algo más en que aportar?

**Profesor 3:** no

**Entrevistador:** entonces pasamos a la siguiente pregunta. ¿Qué factores cree Ud., que son relevantes para la creación de un clima de aula?

**Profesor 3:** Aaah... ver volviendo a la pregunta uno, lo más importante es siempre es el respeto eeh... Cuando los niños perciben esto de alguna u otra forma hay un cambio de chip en algunos alumnos que son más revoltoso que otro.

**Profesor 3:** Y empezando sobre una base creo que el respeto eeh... la propia motivación el tema de la demostración del profesor hacia sus alumnos, el tema de la credibilidad cuando un profesor también mantiene un manejo ya sea de un vocabulario técnico o deportivo.

**Profesor 3:** en el cual los niños de alguna u otra forma creo que ir aprendiendo de esto y otra de las cosas también es ir variando las metodologías en las actividades.

**Profesor 3:** Donde no sean tan monótonas que de alguna u otra forma de repente eeh... cuanto se llama ir incorporando juegos para el tema de la entrega de contenidos el aspecto lúdico también para mantener a los niños siempre con un grado de satisfacción y de querer participar de una actividad.

**Entrevistador:** ok, pasamos a la siguiente y última pregunta, ¿Que metodologías utiliza al momento de solucionar un conflicto (estudiante-docente, estudiante- estudiante) dentro del aula?

**Profesor 3:** Aah... ver siempre suscita un conflicto por así decirlo eeh... primero uno como profesor debe estar atento al desarrollo de la clase.

**Profesor 3:** atento a los niños más disperso, atento a los niños más introvertidos y todas estas cosas creo que el profesor siempre tiene que ver como dijo yo ojos en la espalda.

**Profesor 3:** Entonces para solucionar de buena manera un conflicto uno siempre debe estar atento para saber que paso o registrar el paso a paso las distintas reacciones de los niños.

**Profesor 3:** Eso cuando de repente hay un conflicto sea el que sea uno tiene que ser un mediador de una u otra forma tiene que eeh... a ver sabido la situación a ver estado presente para poder actuar entonces de esa manera eeh... es una responsabilidad muy importante que el profesor tiene que estar atento siempre de eeh... del campo o el terreno de trabajo donde se están moviendo sus alumnos.

**Profesor 3:** Y eeh... las estrategias que yo utilizo normalmente es cuando se genera un conflicto llamo a terreno a las partes involucradas se analiza la situación se hace una reflexión se habla con ellos la idea no es llegar y dar una sanción directa eeh... me refiero a una notación en el libro o a un envío a inspección sino que generar una retroalimentación y que los niños vayan aprendiendo de que a lo mejor el actuar que ellos tienen o la reacción que tuvieron frente a sus pares no es la más indicada.

**Profesor 3:** ya cuando esta situación se repite segunda o tercera vez hay obviamente toma medidas disciplinarias que tienen que ver con el reglamento escolar interno.

**Profesor 3:** Pero a priori y en una primera instancia eeh... yo creo que es un tema más formativo es mas en base a la conversación a la explicación de la alguna situación o suceso para que los niños puedan de alguno u otra forma recepcionar esto de buena manera y no solamente que sea un castigo.

**Entrevistador:** ok, muchas gracias por su aporte en la entrevista que este muy bien.

**A continuación se presenta la transcripción textual de la entrevista del profesor 4:**

**Entrevistador:** ¿Qué estrategias considera para generar un buen clima de clases en educación física?

**Profesor 4:** La principal estrategia es primero preocuparse de la seguridad de los niños, que el entorno no haya nada que puedas distraerlos o que pueda provocar un accidente.

**Profesor 4:** Luego esta asegurar que los alumnos estén motivados para la clase, y finalmente tener una constante más que vigilancia es tener una constante atención frente a las respuestas que tengan los alumnos frente a la clase o a las situaciones que se van generando en cada uno de los ejercicios.

**Entrevistador:** ¿algo más que aportar?

**Profesor 4:** no

**Entrevistador:** aah... gracias, continuamos con la siguiente pregunta. ¿Qué Metodologías utiliza al momento de solucionar un conflicto (estudiante-docente, estudiante-estudiante) dentro del aula?

**Profesor 4:** Nuestro colegio tiene un protocolo para las diferentes situaciones de conflicto y convivencia o mal clima dentro de la clase.

**Profesor 4:** pero lo básico es detener inmediatamente la clase, eeh... informar en este caso a inspección o dirección de estudios.

**Profesor 4:** porque también no podemos dejar al curso solo, por lo tanto se pide ayuda y se informa de lo que está sucediendo cuando es algo de mayor importancia.

**Profesor 4:** Cuando es algo leve se detiene la clase o sino se saca a los alumnos involucrados y se conversa sobre la situación básicamente es primero tomar conocimiento e informar de lo que sucedió luego se reflexiona sobre la situación finalmente si es necesario se piden las disculpas entre los alumnos y se deja registro en el libro de clase.

**Entrevistador:** bien, ¿aportar algo más?

**Profesor 4:** no

**A continuación se presenta la transcripción textual de la entrevista realizar al profesor 5:**

**Entrevistador:** ¿Qué estrategias considera para generar un buen clima de clases en educación física?

**Profesor 5:** Eh... bueno para generar un buen clima de aprendizaje en educación física, he... lo primero que hago es recolectar información mediante mis colegas, conocer el curso, eh... ver bien el contexto donde estoy trabajando, sobre todo si es vulnerable el colegio o no, yo tengo las dos realidades, trabajo en colegios particulares y en colegios públicos, entonces analizo esas dos cosas; nivel cultural, y a través de eso selecciono actividades que me ayuden a mejorar el...que me ayuden a mantener el ambiente de aprendizaje, por decirlo así, dentro del aula. Por ejemplo si tengo un curso que es muy desordenado, eh netamente en la planificación, tengo que buscar estrategias que me ayuden a tener un buen ambiente con un curso que es desordenado po, no los voy a tener sentados por ejemplo escribiendo, tengo que tener algo más dinámico y todo eso eh simplemente con analizar el contexto, y analizar el y recolectar información mediante los trabajos colaborativos con los otros docentes, creo que esos son súper importantes, sobre todo con los que tienen más experiencia.

**Entrevistador:** Ya, ¿No tiene alguna duda, con respecto a la primera pregunta?

**Profesor 5:** ¿Tengo que nombrar las estrategias?

**Entrevistador:** ¿Pueden ser nombrar las estrategias? ¿Creo que me nombró más de tres o cuatro?

**Profesor 5:** Eh sipo, pero te puedo nombrar también, por ejemplo otra de las estrategias que uno genera es eh el tema de eh, no tanto de por los alumnos, sino también por un tema de, de cómo se llama de higiene también por parte del profesor, el saber utilizar los espacios, los materiales, súper importante, si tení diez balones, ocupai los diez balones, no ocupai dos, ni tres. El silbato, para dosificar la voz, además se puede generar, yo lo que yo genero con los silbatos, es generar distintos tipos de silbato, por ejemplo si toco 3, significa reunirnos, si toco dos significa avanzar más rápido y así, todo eso genera un buen ambiente, entonces son estrategias metodológicas que te ayudan, ósea si nos ponemos a sumar sería bueno, varias estrategias; la estrategias, la planificación, análisis del contexto, eh trabajo colaborativo, eh... recursos de los materiales infraestructura cierto y además metodologías, eh por decirlo así del auto cuidado, eso genera todo un buen ambiente.

**Entrevistador:** Ya gracias, entonces vamos con la pregunta número dos.

**Entrevistador:** ¿Qué aspectos considera durante sus clases para desarrollar aprendizajes en los educandos? En este caso los alumnos.

**Profesor 5:** Eh ya, cuales son los aspectos que considero en mis alumnos.

**Profesor 5:** Eh yo por ejemplo lo que más me importa para planificar esto, mis actividades, considero el número de alumnos, el número de alumnos que tengo, el tiempo, ehh también considero el, como se llama, el contexto

social, todas esas cosas considero que son súper importantes al momento de desarrollar una actividad, y lograr aprendizajes con los alumnos, porque si voy a hacer un actividad por ejemplo, donde voy a hacer un partido, y tengo una sola cancha, y tengo cuarenta alumnos, entonces no voy a hacer un partido de veinte contra veinte po , ósea ni siquiera en una multi-cancha de futbol puedo hacer eso, entonces es súper importante porque así tú vay seleccionando las actividades para que todos participen, la idea es que ellos se mantengan lo más activo posible en la clase de educación física, entonces es muy importante ver el número, eh ver he el contexto cultural que tienen ellos y también he ver el tema de cómo te decía la infraestructura y el tiempo, por ejemplo hay actividades que demandan más tiempo que otras, sobre todo si tu analizai el curso, de repente hay un curso que les cuesta mucho más el basquetbol , porque son todos “futboleros”, o puede ser viceversa, son todos basquetbolistas, y les cuesta mucho más el fútbol, entonces tú teni que saber destinar los tiempos adecuados para lograr los aprendizajes. A lo mejor el fútbol eh lo podi potenciar más, pero te va a ser mucho más fácil pasarlo si en un equipo teni cuarenta que jueguen o teni treinta y dos que juegan a la pelota.

**Entrevistador:** Ya, con respecto a la pregunta número tres; ¿Qué factores cree usted, que son relevantes para la creación de un clima de aula?

**Profesor 5 :** Que factores creo que yo que son relevantes; eh, bueno los que te he nombrado po , para generar un buen clima, en el aula tú tení que considerar estrategias metodológicas donde te ayuden a tener un buen

ambiente con los chicos, insisto ósea , teni diez balones, ocupa los diez balones y si solamente teni tres, tienes que inventar, “cranearte”, inventar una actividad que puedas potenciar con el curso, lograr el contenido, lograr el objetivo, mediante los recursos que tú tienes, la infraestructura, recursos y además el comportamiento de los chicos, ese también es otro de los factores que es súper impórtate, analizar cómo son ellos, socializando también, eso se ve mucho y como tú los haces, a través de la observación, tú a través de la observación vas a observar eso con los chicos, entonces por ejemplo si tú te das cuenta que los compañeros les gusta opinar, respetan las opiniones, tu puedes potenciar el trabajo en equipo, y es vital, ósea tu puedes potenciar mucho las habilidades a través del trabajo en equipo y de repente si tienes algunos que son por ejemplo más avanzados, y otros que no son tan avanzados, ya que están más abajo, eh tu podi nivelar esa brecha haciéndolos trabajar juntos, entonces tú haces ahí un buen ambiente, porque de repente hay algunos que dicen: - ¡No es que esto ya me lo sé! -bueno, te lo sabes, entonces puedes ser líder del grupo. Trabajo en equipo, y puede potenciar a los demás, entonces así a él no lo dejay fuera, porque él ya sabe, lo potenciai. Ósea tu detectas la fortaleza de ellos, lo detectas y la potencias, porque el enseñar algo, uno consolida el conocimiento, entonces potenciai al que sabe, y además logras potenciar al que no sabe, porque a través de un monitor y además un profesor, ósea se aborda mejor el contenido, trabajo grupal.

**Profesor 5:** Antes deberías poner, identificar fortaleza y potenciarlas.

**Profesor 5:** Y además incluir a los que están más bajos, que eso se da mucho mucho en la clase de educación física.

**Profesor 5:** Tratar de identificar a los que las tienen y ayudar a los que no las tienen, para lograr un avance

**Entrevistador:** ¿Cuándo me habla de fortaleza, la considera un factor relevante?

**Profesor 5:** -Si, obviamente es algo totalmente fundamental.

**Entrevistador:** Entonces vamos la pregunta cuatro; -¿Qué metodologías utiliza al momento de solucionar un conflicto (educando- docente, educando-educando) dentro del aula?

**Profesor 5:** Lo primero que hago yo, es identificar el problema cierto, uno lo observa, y uno lo que hace es empezar con el dialogo, con el alumno, a que se refiere, eh... a través de la retórica, a través de preguntas, tú voy orientando al chico, para que el identifique que fue lo que hizo mal, entonces a través de estas preguntas tú lo voy orientando y la idea que el encuentre sus propias respuestas ya, entonces al fin y al cabo este mismo error que el cometió, lo transformas en un aprendizaje.

**Profesor 5:** Porque si él tuvo una mala reacción y tú le enseñas que eso, o descubre que eso está mal, tu después lo orientas en cuál es la respuesta, entonces se logra el aprendizaje.

**Profesor 5:** He... se hace lo mismo cuando es entre alumno y estudiantes, se llama a los dos, ósea lo primero que uno hace, es ir al acto, identificar el problema, conversar con los dos, preguntar, orientar, buscar las respuestas, identificar cual fue el problema y llegar a la respuesta, para lograr el

aprendizaje. Y lo otro que en el caso, de que den repente, porque uno se va en los casos extremos, eh, si uno no encuentra una respuesta de parte de ellos y no quieren ceder, por decirlo así, y persiste el problema, ahí uno aplica el manual de convivencia del establecimiento.

**Profesor 5:** En el caso de que no tengamos una respuesta positiva al dialogo y a la retórica, que utilizamos con ellos.

**Entrevistador:** ¿Usted ha tenido algún caso de conflicto directo con algún alumno?

**Profesor 5:** Siempre, ósea en el aula siempre tenemos conflicto, ya sea tú con un alumno, un alumno contigo, o entre alumnos, esto es pan de cada día, de hecho, tú logras bastante aprendizaje mediante estos conflictos.

**Profesor 5:** Siempre uno lo que hace es conversar con ellos y los orientas a la respuesta correcta para que ellos aprendan, entonces es algo de vida, porque no solamente te sirve a ti como profesor, para tu clima de aprendizaje, no solamente te sirve a ti sino le sirve a ellos, les queda como una herramienta de vida, porque ellos aprenden que a través del dialogo, a través de los errores se puede aprender, se pueden solucionar las cosas, y se pueden sacar cosas positivas, que no siempre fracasar o equivocarse es todo negativa, ósea y esto sucede siempre, sobre todo en colegios eh súper venerables, que teni problemas más graves, pero al fin y al cabo sucede igual en los colegios particulares, solamente que son otro tipo de problemas.

**Entrevistador:** Bueno entonces, damos por finalizada la entrevista.

**Entrevistador:** Muchas gracias.

**Profesor 5:** De nada, Muchas gracias.

**A continuación se presenta la transcripción textual de la entrevista realizar al profesor 6:**

**Entrevistador:** ¿Qué estrategias considera para generar un buen clima de clases en educación física?

**Profesor 6:** Eh, ya, Ante esa pregunta, la normalizan, creo que es la, creo que es una buena estrategia, y obviamente desarrollar valores en los alumnos y principalmente el compañerismo, y el respeto hacia los demás.

**Entrevistador:** Ya, la segunda pregunta habla sobre; -¿Qué aspectos considera durante sus clases para desarrollar aprendizajes en los educandos?

**Profesor 6:** Principalmente eh, la evaluación diagnóstica.

**Profesor 6:** Para tener un conocimiento más detallado de la realidad del alumno y así poder utilizar estrategias que me permitan desarrollar estos aprendizajes que uno quiere entregar.

**Entrevistador:** ¿Qué factores cree usted, que son relevantes para la creación de un clima de aula?

**Profesor 6:** El respeto.

**Profesor 6:** El respeto creo es el factor más importante, para un buen desarrollo de clima de aula porque si hay respeto entre los compañeros, uno puede trabajar de buena manera.

**Entrevistador:** Ya, y la última pregunta, dice: -¿Qué metodologías utiliza al momento de solucionar un conflicto (educando- docente, educando-educando) dentro del aula?

**Profesor 6:** Por lo general, el alumno y el docente creo que es una buena metodología, y posteriormente resolver entre los alumnos el conflicto que se haya generado en la sala de clases.

**Entrevistador:** ¿Esas serían todas las metodologías que utilizaría?

**Profesor 6:** Si, solo esas serian.

**Entrevistador:** Ya profesor, muchas gracias.

**A continuación se presenta la transcripción textual de la entrevista realizar al profesor 7:**

**Entrevistador:** Ya mire la primera pregunta es, ¿Qué estrategias considera Ud., para generar un buen clima en clases de educación física?

**Profesor 7:** Mmm, primero que nada, ehh por lo general el orden de la clase, la estructura ehh, tener como, ser cercana también a los alumnos, ehh dar la posibilidad de que ellos pregunten, que se acerquen, ehh, esas son como las estrategias que uso yo como para tener un clima agradable y tranquilo como para, para generar la dentro de la clase.

**Entrevistador:** Ya, la número dos, ¿Qué aspectos considera durante sus clases para desarrollar aprendizajes en los estudiantes?

**Profesor 7:** Eh, por lo general, la retroalimentación de lo que se hizo la clase anterior, ehh, intentar hacerlo porque igual cuesta, ehh los cierres también de las clases también tratar de que ellos, sería lo ideal po, que llegaran a tener consciencia de lo que se pasó, eh, lo que, ehh lo que se vio para que sirvvvv, para que sirvió principalmente y, yyyy en realidad darle un porqué de las cosas que se hacen po no hacer por hacer , sino que, que lo que, cualquier actividad que ellos estén viveee, eh vivenciando dentro de la clase sea significativa, que tenga alguna significación para ellos.

Entrevistador: Ya, ósea que dentro, ósea un aspecto principal sería como la retroalimentación para poder generar un aprendizaje significativo?

**Profesor 7:** Mm si, siiii

**Entrevistador:** La tres es, ¿Qué factores cree Ud., que son relevantes para la creación de un clima de aula?

**Profesor 7:** Bueno la cercanía lo principal po, la cercanía, el... de repente si los alumnos lo, lo mal interpretan y se, y se toman de, de la, del que uno es cerca y se pasan como pa la punto po, pero siempre hay que dejar claro que uno es el profesor y ellos son los alumnos pero... pero con un clima agradable po, ósea eeh cordial eeh, principalmente escucharlos eeh, aprenderme los nombres de ellos, que eso también es un punto a favor.

**Entrevistador:** Y la cuatro sería, ¿Que metodologías utiliza al momento de solucionar un conflicto (estudiante- docente, educando-educando) dentro del aula?

**Profesor 7:** El dialogo po, el dialogo principalmente el dialogo y llevar ehh, hacer consciencia de que... lo que ocurrió, ehh tratar de ponerlo en el lugar del otro y, y que, y llevarlo a la reflexión y el dialogo po, de la situación

Entrevistador: Ósea, ¿lo principal es el dialogo antes de cualquier otra cosa, para solucionar algún conflicto?

**Profesor 7:** Si, sí.

**Entrevistador:** Ya profe.

**Profesor 7:** ...Crean sus propias, en la parte del aprendizaje que ellos generen sus propios aprendizajes. Uno da las indicaciones más que nada y que ellos sean los que desarrollen la actividad. La resolución de problemas y cosas así, que también es como súper... relevante para que sea más significativo, porque

si yo trabajo en algo y lo soluciono yo es m... más significativo que si te lo dan todo hecho.

cercanía, la individualidad.

Ósea, ser un profe ma... ma... más que lineal, un ser... un... ser un profe facilitador de la... de... de lo que se plantee po, de la unidad que tu querai explicar de lo que tu querai hacer, si eh lo... si le dai a ellos la resolución de la tarea, es distinta a que tú le des la tarea resuelta. Es más significativo y es más importante para ellos.

**Entrevistador:** No tiene nada más que acotar.

**Profesor 7:** No.

**A continuación se presenta la transcripción textual de la entrevista realizar al profesor 8:**

**Entrevistador:** Ya ¿Qué estrategias considera usted, para generar un buen clima en las clases de Educación Física?

**Profesor 8:** Eh... Bueno lo principal, es recolectar los recursos antes de la clase, porque uno... no puede dejar a los alumnos solos mucho tiempo... porque eso mismo... no es... entre ellos se generan problemático; entonces tener todo listo y además tener más eh... mas actividades de las que... uno considera que va a ocupar en el tiempo, porque a veces uno planifica lo lo mejor posible y una actividad no resulta con un curso, pero si resulta con otro, puta.. por eso siempre es importante tener algo de reserva.

**Entrevistador:** Ya... la dos dice ¿Qué aspectos considera usted durante sus clases para desarrollar un aprendizaje, significativo en lo educandos?

**Profesor 8:** Ya, independiente del contenido que uno esté tratando, siempre que... tiene que guiarse por... emmm... por la buena convivencia, que ellos tengan buena convivencia y... que trabajen valores, los objetivos transversales sobre todo son lo que hay que tener en cuenta para que el aprendizaje sea significativo y también va involucrado eso con el... con el clima en el aula.

**Entrevistador:** YA... la tres ¿Que factores cree usted, que son relevantes para la creación de un buen clima de aula?

**Profesor 8:** Eh... Las normas... si uno tiene normas en la clase eh... después uno se... con el tiempo uno ya se despreocupa de ciertos aspectos que son eh... inherentes al orden. Ya entonces... ahora se ocupa mucho que todos los cursos tienen que... o sea que todas laaaa... actividades tienen que ser bien normalizadas... pero no quiere decir que se le quite opinión a los chicos... sino que... normas claras, para establecer una buena convivencia, eso quería decir.

**Entrevistador:** Y la 4 dice: ¿Qué metodologías utiliza al momento de solucionar un conflicto ya sea educando/alumno o alumno – alumno...

**Profesor 8:** Ehh la metodología, primero hay que escuchar la-las dos versiones y ser empático en... en que uno no puede estar tampoco poniéndose a la altura de discutir con un alumno, si es que sea el caso que el problema sea alumno – profesor tiene que ubicarse y ponerse a la altura de la situación po, no puede estar rebajándose al pensamiento que tienen los alumnos, que muchas veces es muy inmaduro y también po si son entre alumno y alumno, escuchar las dos partes, porque siempre hay uno que... que va a tratar de inventar algo, así que siempre hay que escuchar las dos versiones y tener como un... una opinión neutral y consecuente.

**Entrevistador:** Ósea, a través del dialogo como que...

**Profesor 8:** Claro, a través del dialogo. No castigo inmediato porque eso no... no hay ningún aprendizaje.

**A continuación se presenta la transcripción textual de la entrevista realizar al profesor 9:**

**Entrevistador:** La primera pregunta sería: ¿Qué estrategias considera usted para generar un buen clima en clases de educación física?

**Profesor 9:** Un buen clima eeh... importante eeh... la estructura, las partes de la clase y tratar de ser firme, ¿ya? Mantener la disciplina, la disciplina de la clase para mí es fundamental.

**Entrevistador:** ¿Cuáles serían sus estrategias para mantener esa disciplina?

**Profesor 9:** Eeh... ¿Estrategias para mantener la disciplina? No sé, no me... ¿qué te puedo darte ahora? mantener la disciplina eeh mantener el silencio, pedir que se queden en silencio; orden, que tomen nota, que guarden celulares, que no hayan distractores que estén allí influyendo de alguna forma en la disciplina.

**Entrevistador:** Perfecto, segunda pregunta: ¿Qué aspectos considera durante sus clases para desarrollar aprendizaje en los estudiantes?

**Profesor 9:** ¿Cómo era?

Entrevistador: ¿Qué aspectos considera durante sus clases para desarrollar aprendizaje en los estudiantes?

**Profesor 9:** Que aspectos considero para desarrollar aprendizaje en los estudiantes... Primero la planificación po. ¿Ya? Lo que tengo en la planificación... eeh... y los principios que tenemos como departamento de educación física que es darle autonomía, que aprendan a trabajar en autonomía, generar hábitos de actividad física y que tenga un contenido de carácter cognitivo para que ellos puedan generar el, la... el aprendizaje.

**Entrevistador:** Tercera pregunta ¿Qué factores cree usted que son relevantes para la creación de un buen clima de aula?

**Profesor 9:** El orden... el orden eeh estructurar bien los espacios de trabajo, ordenar los espacios de trabajo, enseñar los espacios de trabajo ¿Ya? y explicarle las reglas desde el principio. Las reglas de las asignaturas o de la clase de educación física del espacio, del gimnasio, de la cancha, del camarín. Mostrarlas, enseñarlas y en base a eso ir... ser consecuente con tus hábitos, mantener la disciplina en ese sentido.