

**MEJORAR LAS PRÁCTICAS DE ENSEÑANZA DE INSTRUCTORES DEL SENA
REGIONAL LA GUAJIRA PARA FORTALECER EL PROCEDIMIENTO DE LA
EJECUCIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL**

JORGE JAVIER SAAVEDRA GÓMEZ

JOSÉ ALFONSO BOLÍVAR BRITO

CAMILO ANDRÉS MENDOZA AVENDAÑO

**UNIVERSIDAD DE LA SABANA
FACULTAD DE EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA. EXT. LA GUAJIRA
2018**

**MEJORAR LAS PRÁCTICAS DE ENSEÑANZA DE INSTRUCTORES DEL SENA
REGIONAL LA GUAJIRA PARA FORTALECER EL PROCEDIMIENTO DE LA
EJECUCIÓN DEL PROCESO DE FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL**

JORGE JAVIER SAAVEDRA GÓMEZ

JOSÉ ALFONSO BOLÍVAR BRITO

CAMILO ANDRÉS MENDOZA AVENDAÑO

Trabajo de grado para obtener el título de Magister en Pedagogía

Asesor

CARLOS HUMBERTO BARRETO TOVAR
Magister en Educación

UNIVERSIDAD DE LA SABANA
FACULTAD DE EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA. EXT. LA GUAJIRA
2018

DEDICATORIA

Como seres humanos inacabados siempre estamos en búsqueda de una perfección que sólo es obra de Dios. Hoy que culminamos esta grata experiencia no resta más que darle infinitas gracias al Todopoderoso por darnos la vida y la constancia durante estos dos años de triunfos y fracasos; a nuestras familias que sintieron la ausencia de unos padres cada vez más comprometidos con su formación en pedagogía, pero que fueron capaces de aprovechar al máximo cada minuto que nos hizo robar la maestría a nuestro mejores tesoros “Nuestras familias”.

Jorge J. Saavedra Gómez

José A. Bolívar Brito

Camilo A. Mendoza Avendaño

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad de La Sabana por la calidad de personas que con su dedicación y compromiso, compartieron con nosotros esta bella experiencia de vida tanto en nuestra formación profesional, así como personal.

Al SENA regional La Guajira por esta gran oportunidad y el incondicional apoyo que nos dio durante todo el tiempo de la maestría. Y a sus directivos por darnos la oportunidad de capacitarnos en nuestro quehacer como instructores y fortalecer las competencias profesionales, pedagógicas y personales.

A Carlos Humberto Barreto Tovar que por exigirnos al máximo y bajo su acompañamiento, tiempo y orientaciones, hizo posible este proceso de principio a fin. Gracias por su confianza.

A cada uno de nuestros compañeros funcionarios e instructores que con sus aportes nos motivaron siempre a no desfallecer de esta carrera que juntos emprendimos como instructores del SENA.

Y por último a nuestros aprendices que con sus actitudes y ganas de aprender siempre estuvieron dispuestos a participar y colaborarnos para que con este logro se pudiese construir un nuevo hacer y unos nuevos ciudadanos comprometidos con su región y su país a partir de los aportes de los instructores.

TABLA DE CONTENIDO

TABLA DE ILUSTRACIONES.....	10
RESUMEN	12
ABSTRACT	13
INTRODUCCIÓN	14
ANTECEDENTES DEL PROBLEMA	15
JUSTIFICACIÓN.....	34
PREGUNTA PROBLEMA	36
OBJETIVOS	36
OBJETIVO GENERAL.....	36
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	36
REFERENTES TEÓRICOS	37
FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL F.P.I.....	38
PRÁCTICA PEDAGÓGICA	39
PRÁCTICAS DE ENSEÑANZA.....	42
ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA.....	42
METODOLOGÍA.....	44
ENFOQUE CUALITATIVO	44
ESTUDIO LONGITUDINAL.....	44
ALCANCE DESCRIPTIVO	44
DISEÑO DE INVESTIGACIÓN ACCIÓN - REFLEXIÓN.....	45
FASES DE LA INVESTIGACIÓN	45
Fase de Observación.....	46
Fase de Desarrollo	46
Fase de Reflexión.....	46
Fase de Cierre	47
CONTEXTO	48
SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE – SENA	48
CENTRO INDUSTRIAL Y DE ENERGÍAS ALTERNATIVAS (CIEA).....	49
CENTRO AGROEMPRESARIAL Y ACUÍCOLA (C.A.A.).....	52
INSTRUCTOR - APRENDIZ	55

Instructor 1 ISBJ1.....	57
Instructor 2 ISSJ2	58
Instructor 3 ISMC3.....	59
CATEGORÍAS DE ANÁLISIS	61
FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL.....	61
• Procedimiento de la Ejecución de la F.P.I.	62
PRÁCTICA DE ENSEÑANZA.....	62
• Estrategias de Enseñanza	63
FUENTES E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	64
MATRIZ DE EVIDENCIAS	64
MATRIZ PLANEACIÓN - ACCIONES	67
MATRIZ ACCIONES – RESULTADOS DE APRENDIZAJE R.A.P.	68
OTRAS HERRAMIENTAS	68
DESARROLLO DE CICLOS DE REFLEXIÓN EN EL PROCESO DE	71
INVESTIGACIÓN – ACCIÓN.....	71
INSTRUCTOR 1	71
Ciclo 1 ISBJ1	72
Ciclo 2 ISBJ1	76
Ciclo 3 ISBJ1	83
INSTRUCTOR 2	88
Ciclo 1 ISSJ2	88
Ciclo 2 ISSJ2	92
Ciclo 3 ISSJ2	96
INSTRUCTOR 3	101
Ciclo 1 ISMC3.....	101
Ciclo 2 ISMC3.....	106
Ciclo 3 ISMC3.....	109
ANÁLISIS DE PUNTOS EN COMÚN DE LOS INSTRUCTORES	119
LOS ESTILOS DE APRENDIZAJE	119
VISIBILIZACIÓN DEL PENSAMIENTO	119
EL CONTEXTO	120
SISTEMATIZACIÓN DE LA PRÁCTICA.....	124

LA EVALUACIÓN CONTINUA	124
CONCLUSIONES	125
RECOMENDACIONES	126
IDENTIFICACIÓN DEL CONTEXTO DE LA FORMACIÓN	126
APROVECHAMIENTO DE HERRAMIENTAS COMO LOS ESTILOS DE APRENDIZAJE	126
SABERES PREVIOS	126
PLANEACIÓN POR EpC	127
EVALUACIÓN CONTINUA	127
REALIMENTACIÓN EFECTIVA	127
EQUIPO PEDAGÓGICO DE CENTRO:	127
BIBLIOGRAFÍA	129
ANEXOS	132

TABLA DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1 Instrucciones de la herramienta. Tomado del Sistema Integrado de Gestión y autocontrol - SIGA.....	16
Ilustración 2 Desarrollo de la herramienta Parte 1. Tomado del Sistema Integrado de Gestión y autocontrol - SIGA	17
Ilustración 3 Desarrollo de la herramienta Parte 2. Tomado del Sistema Integrado de Gestión y autocontrol - SIGA	17
Ilustración 4 Desarrollo de la herramienta Parte 3. Tomado del Sistema Integrado de Gestión y autocontrol - SIGA	18
Ilustración 5 Formato Plan de evaluación y seguimiento de etapa lectiva. Tomado del Sistema Integrado de Gestión y autocontrol - SIGA.....	19
Ilustración 6 Modelo acta equipo ejecutor. Tomado del Sistema Integrado de Gestión y autocontrol - SIGA.....	21
Ilustración 7 Guía de aprendizaje. Tomado del Sistema Integrado de Gestión y autocontrol - SIGA.....	25
Ilustración 8 Reporte juicios evaluativos. Tomado de senasofiaplus.edu.co.....	26
Ilustración 9 Formato Planeación pedagógica del proyecto formativo. Tomado del Sistema Integrado de Gestión y autocontrol - SIGA.....	28
Ilustración 10 Cuestionario. Elaboración propia.....	30
Ilustración 11 Lista de chequeo. Elaboración propia.....	31
Ilustración 12 Ficha de matrícula. Formato de coordinación académica.....	32
Ilustración 13 Componentes Generales del Modelo Pedagógico de la Formación Profesional Integral. Tomado de: P.E.I. SENA	37
Ilustración 14 La práctica pedagógica. Tomado de http://licenciatura1215.blogspot.com	41
Ilustración 15 Estructura C.I.E.A. Tomado de proceso de direccionamiento estratégico SIGA contexto interno y externos del CIEA 2017.....	50
Ilustración 16 Reporte de datos de formación profesional en Colombia (2016).....	52
Ilustración 17 Enfoques C.A.A. Tomado de proceso de direccionamiento estratégico SIGA contexto interno y externos del C.A.A. 2017.....	54
Ilustración 18 Estructura CAA. Tomado de proceso de direccionamiento estratégico SIGA contexto interno y externos del C.A.A. 2017.....	54
Ilustración 19 Reporte de datos de formación profesional en Colombia (2015). Tomado de proceso de direccionamiento estratégico SIGA contexto interno y externos del C.A.A. 2017.....	55
Ilustración 20 Matriz de competencias instructor SENA.....	56
Ilustración 21 Matriz de Evidencias. Elaboración propia	66
Ilustración 22 Matriz Planeación - Acciones. Elaboración propia	67
Ilustración 23 Matriz Acciones - Resultados. Elaboración propia	68
Ilustración 24 Formato diario de campo.....	69
Ilustración 25. Elaboración propia, Rutina Mi Carta de Estudio.....	73
Ilustración 26. Matriz de caracterización. Elaboración propia.....	74
Ilustración 27 Esquema ciclo de reflexión 1 del ISBJ1. Elaboración propia.....	75
Ilustración 28 Rutina de pensamiento Antes pensaba - Ahora pienso	77
Ilustración 29 Guía de aprendizaje elaborada por el instructor.....	78
Ilustración 30 Planeación enseñanza para la comprensión.....	81
Ilustración 31 Rutina de pensamiento	82

Ilustración 32 Lista de chequeo para evaluar exposiciones. Elaboración propia.	86
Ilustración 33 Modelo encuesta diligenciada por los aprendices a empresas del sector empresarial del Distrito de Riohacha.	87
Ilustración 34 Lista del resumen de las palabras	89
Ilustración 35 Diario de campo instructor ISSJ1	90
Ilustración 36 Planeación por E.P.C. instructor ISSJ2	95
Ilustración 37 Dimensión del pensamiento del aprendiz.....	97
Ilustración 38 Dimensión de la enseñanza	98
Ilustración 39 Dimensión del aprendizaje	99
Ilustración 40 Dimensión del pensamiento del instructor	100
Ilustración 41 Rutina de pensamiento mi biografía se realiza al inicio de la formación y permite evidenciar aspectos personales de cada aprendiz, sus intereses, sus motivaciones y su contexto ... ¡Error! Marcador no definido.	
Ilustración 42 Rutina de pensamiento para la contextualización del programa de formación y el fin del programa de formación. ¡Error! Marcador no definido.	
Ilustración 43 Rutina de pensamiento antes pensaba ahora pienso utilizada como herramienta para visibilizar el pensamiento antes y después de la sesión y evidenciar el aprendizaje en los aprendices del programa técnico en producción de Caprinos y ovino	¡Error! Marcador no definido.
Ilustración 44 Rutina de pensamiento antes pensaba ahora pienso utilizada como diagnóstico de saberes previos a aprendices del programa técnico en producción de Caprinos y ovinos municipio de Fonseca. ¡Error! Marcador no definido.	
Ilustración 45 Test de estilos de aprendizaje. ¡Error! Marcador no definido.	
Ilustración 46 Formato de guía de aprendizaje..... ¡Error! Marcador no definido.	
Ilustración 47 Planeación por EPC instructor ISMC3..... ¡Error! Marcador no definido.	
Ilustración 48 Actividades de aprendizajes frente al procedimiento de la ejecución de la FPI. Elaboración propia.....	123
Ilustración 49 Matriz compilación de antecedentes	143

RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo fortalecer el proceso pedagógico en el procedimiento de la ejecución de la Formación Profesional Integral de tres instructores del SENA regional La Guajira, a partir del mejoramiento de sus prácticas de enseñanza. Por lo anterior, se desarrolló una investigación con un enfoque cualitativo, donde se describió el contexto tanto de los aprendices, como de los instructores involucrados en este trabajo.

Para ello, en primer lugar se realizó el análisis del quehacer de cada uno de los instructores, registrando en diarios de campo y en una matriz de evidencias, el desarrollo de las sesiones de clases de cada uno buscando identificar situaciones que se pudieran considerar problemas en la formación; en segundo lugar, se trabajó sobre la planeación de las estrategias que los instructores implementaban en sus ambientes de formación, tomando importancia la Enseñanza para la Comprensión (EpC), así como el manejo de rutinas de pensamiento que permitieron la visibilización de este en los aprendices; finalmente, una vez registrada y sistematizada la información, se realizaron ciclos de reflexión-acción por parte de cada formador en sus acciones de formación, para luego analizar puntos en común que se presentaron en los tres instructores objeto del presente estudio.

De las conclusiones y recomendaciones de la investigación, se destaca la propuesta de una metodología con el fin de fortalecer el procedimiento de ejecución de la Formación Profesional Integral de los instructores del SENA, mediante la implementación de mejoras en las prácticas de enseñanza de tres instructores del SENA, Regional La Guajira.

Palabras claves: Práctica pedagógica, práctica de enseñanza, investigación-acción-reflexión, estrategias de enseñanza, instructor, F.P.I.

ABSTRACT

The objective of this research was to strengthen the pedagogical process in the procedure of the execution of Integral Professional Training of three instructors of the regional SENA La Guajira, from the improvement of their teaching practices. Therefore, an investigation was developed with a qualitative approach, where the context of both the apprentices and the instructors involved in this work was described.

For this, first of all, the analysis of the work of each one of the instructors was carried out, recording in field journals and in a matrix of evidences, the development of the class sessions of each one looking to identify situations that could be considered problems in the formation; Second, we worked on the planning of the strategies that the instructors implemented in their training environments, taking importance the Teaching for Understanding (EpC), as well as the management of thought routines that allowed the visibility of this in the apprentices ; finally, once the information was recorded and systematized, reflection-action cycles were carried out by each instructor in their training actions, to then analyze common points that were presented in the three instructors object of the present study.

From the conclusions and recommendations of the investigation, the proposal of a methodology with the purpose of strengthening the procedure of execution of the Integral Professional Training of the instructors of the SENA is highlighted, through the implementation of improvements in the teaching practices of three instructors of the SENA, Regional La Guajira.

Keywords: Pedagogical practice, teaching practice, investigation-action-reflection, teaching strategies, instructor, F.P.I

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo tiene como objeto a través de los ciclos de reflexión - acción determinar las estrategias de enseñanza que son utilizadas por tres instructores en sus prácticas para mejorar sus acciones pedagógicas dentro del procedimiento de la ejecución de la Formación Profesional Integral (F.P.I.) que ofrece el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) en la regional de La Guajira. Esta hace presencia en los 15 municipios de todo el departamento a través de dos Centros de formación reconocidos como: El centro Industrial y de Energías Alternativas (C.I.E.A), con sede principal en el municipio de Riohacha y el Centro Agroempresarial y Acuícola (C.A.A), con sede principal en el municipio de Fonseca, a través de los cuales se ofrecen programas de formación que apuntan a resolver necesidades y oportunidades de los diferentes sectores de la economía de la región.

En este trabajo se encontrarán apartes como: la introducción, los antecedentes, el marco teórico, la formulación del problema, la pregunta de investigación, así como los objetivos, la metodología, el avance de resultados, el análisis de los ciclos de reflexión de los tres instructores responsables de la presente investigación, y la bibliografía.

En los antecedentes se relacionan cada uno de los hallazgos encontrados en la práctica de los investigadores para el estudio en mención, en el marco teórico los conceptos estructurantes que soportan dicho estudio y que contrastan la opinión de los responsables frente a las teorías existentes para este caso, con ello se formula la pregunta de investigación. Los objetivos definen y delimitan las acciones que se pretenden realizar y alcanzar dentro del estudio; en la metodología se encontrará el tipo de enfoque, el tipo de estudio, el alcance y el tipo de investigación que para este caso se hizo a través de la investigación acción pedagógica, y por último la bibliografía a través de la cual se soportó el estudio.

Frente a los avances de resultados de los ciclos de reflexión acción, se realizó el análisis del antes y el después de las prácticas de enseñanzas de tres instructores del SENA, respondiendo al ¿qué hacer?, ¿el cómo hacer? y el ¿para qué?; así como la revisión de las acciones que se realizaron en su quehacer pedagógico durante su experiencia en una institución como esta; siendo interesante el hecho de que son de diversas áreas de formación tanto en lo disciplinar como en lo que cada uno de ellos imparte en la institución. Por ende, se pretende mejorar las prácticas de enseñanza de tres instructores, así como el fortalecimiento de las estrategias de enseñanza que pueden llegar a desarrollarse en la ejecución del proceso de formación profesional impartido en cada centro de aprendizaje; de manera que pueda llegar a multiplicarse a nivel regional y nacional.

ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

En el cumplimiento de la Formación Profesional Integral (F.P.I.) que imparte el SENA, son fundamentales los componentes de la enseñanza, el aprendizaje y la Evaluación, dentro de los cuales se desarrolla el quehacer institucional, estos componentes se entienden como "el conjunto de acciones y estrategias que realiza el sujeto de formación considerado individual y colectivamente con la gestión facilitadora y orientadora del docente para lograr los objetivos de dicha F.P.I" (SENA, 2012). El proceso de enseñanza y aprendizaje, por ejemplo, comprende entre otras fases: la organización del ambiente educativo, la inducción, la concertación del autodiagnóstico y el plan de mejoramiento (SENA, 2012). Ahora bien, para el caso de esta investigación se centró en las prácticas de enseñanzas de los tres instructores objetos del estudio; sin dejar de lado que a partir de los análisis de estas, los formadores puedan llegar a evidenciar los aprendizajes de los estudiantes, así como sus progresos en el proceso evaluativo.

Se partió entonces de la observación de las prácticas de enseñanzas de cada uno de los instructores, y las acciones que desarrollaron en sus ambientes de formación, para luego analizarlas y tener en cuenta qué puntos en común estaban directamente relacionados con la investigación. De acuerdo con lo anterior, las competencias abordadas por cada instructor fueron: Instructor 1, "Prestar el servicio a los clientes de acuerdo a los estándares establecidos por la organización" del Tecnólogo Gestión documental; Instructor 2, "Aplicar tecnologías de la información teniendo en cuenta las necesidades de la unidad administrativa" del Tecnólogo en Gestión Administrativa, ambos programas se ofrecen en la sede Comercio y servicios del Centro Industrial y de Energías alternativas C.I.E.A. y por último, Instructor 3, la competencia "Criar pequeño rumiante según parámetro técnico establecido" del programa de formación Técnico en Producción de Caprinos y Ovinos del Centro Agroempresarial y Acuícola C.A.A.

Los instructores durante el proceso de observación de su quehacer diario, en algunas ocasiones, encontraron situaciones en las cuales se vieron en la necesidad de hacer un alto en la formación y reflexionar acerca de lo que estaba sucediendo, teniendo que replantear estrategias que permitieran a los aprendices alcanzar los resultados de aprendizaje propuestos en cada competencia de aprendizaje, las cuales implicaban tiempo de más en la formación, por lo que se tenía que modificar la planeación que se había realizado para la sesión de clases. A continuación, se detallan las situaciones observadas en el proceso de la presente investigación:

- Desaprovechamiento de los instrumentos planteados por la institución en referencia a la identificación de los estilos de aprendizaje, los cuales deben ser diligenciados por cada aprendiz en la fase de inducción y cuyos resultados pueden llegar a fortalecer el proceso de enseñanza y aprendizaje, teniendo entre muchas funcionalidades: la conformación de mejores equipos colaborativos, el reconocimiento de mejores métodos de estudio, afianzar las técnicas de estudio, el tipo de evidencias a presentar; así como llegar a implementar estrategias de enseñanza y aprendizaje, acordes con las características individuales y del grupo.

El diligenciamiento de este instrumento se realizaba sólo como un simple requisito exigido por el mismo programa de inducción, durante la primera fase del proceso de formación,

donde las orientaciones consistían en seguir instrucciones tal como aparece en la *Ilustración 1 Instrucciones de la herramienta*:

“**INSTRUCCIÓN:** Debe completar los cuatro casilleros en cada fila sin repetir los números. Se incluye la valoración de manera horizontal. Atribuya un 4 a la que mejor describa su manera habitual de proceder cuando usted trata de aprender o resolver un problema y 1 a la que peor describa su manera habitual. Entre las dos alternativas que quedan, atribuya 3 a la que más se aproxima a su manera habitual de actuar y 2 a la que más se aleje de su forma habitual. Ninguna casilla de la encuesta debe quedar vacía. Es muy importante asignar un valor diferente para cada una de las 4 alternativas de respuesta de cada enunciado”

A continuación, se ilustra la herramienta utilizada, la cual se descargó de la plataforma CompromISO del SENA, la cual hace parte del Sistema Integrado de Gestión y autocontrol – SIGA, diseñada en un archivo de Excel, el cual es enviado por correo a los aprendices, quienes lo diligencian y envían nuevamente por correo.

IDENTIFICACION ESTILOS DE APRENDIZAJE			
Número de identificación	1124027844	Programa de formación	Gestión administrativa
Nombres completos	Pedro Javier Cárdenas Mendoza	Fecha:	10/10/2017
		Edad	26

Para evaluar su estilo de aprendizaje presentamos grupos de 4 conceptos en cada fila (horizontal), que deberá señalar así:

4	El estilo de aprendizaje que más se acerque al suyo
3	El estilo de aprendizaje que lo sigue en orden decreciente
2	El estilo de aprendizaje que lo sigue en orden decreciente
1	El estilo de aprendizaje que menos se acerca al suyo

INSTRUCCIÓN: Debe completar los cuatro casilleros en cada fila sin repetir los números. Se incluye la valoración de manera horizontal.

Atribuya un 4 a la que mejor describa su manera habitual de proceder cuando usted trata de aprender o resolver un problema y 1 a la que peor describa su manera habitual.

Entre las dos alternativas que quedan, atribuya 3 a la que más se aproxima a su manera habitual de actuar y 2 a la que más se aleje de su forma habitual. Ninguna casilla de la encuesta debe quedar vacía. Es muy importante asignar un valor diferente para cada una de las 4 alternativas de respuesta de cada enunciado

La pregunta a contestar es: ¿Cómo aprendo? Ó Cuando deseo aprender algo o resolver un problema, mis manera habitual de proceder podría calificarse de:

Ilustración 1 Instrucciones de la herramienta. Tomado del Sistema Integrado de Gestión y autocontrol - SIGA

	EXPERIENCIA CONCRETA	OBSERVACIÓN REFLEXIVA	CONCEPTUALIZACIÓN ABSTRACTA	EXPERIMENTACIÓN ACTIVA		Dimensiones del aprendizaje según David Kolb		
1	4 DICERNIMIENTO Procedo por eliminación, trato de distinguir cuidadosamente los elementos más pertinentes.	1 ENSAYANDO. Actúo por olfato, ensayo las cosas que se me ocurren, que se me vienen a la mente hasta que funciona	3 INVOLUCRÁNDOME. Me involucro a fondo, trabajo con ardor, pongo mucho interés y energía.	2 PRACTICANDO. Trato de hacerlo de manera satisfactoria, yendo de lo más corto, con un mínimo de tiempo y esfuerzo.		Experiencia Concreta y Conceptualización abstracta	 	Forma como el individuo organiza su trabajo
						Experimentación activa y Observación reflexiva		Manera como el individuo se relaciona con el objeto de aprendizaje
2	2 RECEPTIVAMENTE Estoy concentrado plenamente en lo que sucede y disponible para recoger la mayor cantidad de elementos posible.	1 RELACIONANDO. Trato de ubicarme correctamente con relación a la pregunta o al problema que se presenta.	3 ANALITICAMENTE. Analizo la situación, tomo en consideración, uno a uno, los diferentes elementos que pueda identificar.	4 IMPARCIALMENTE. Me esfuerzo por ser lo más objetivo posible, estudio la situación sin tomar partido ni prejuicios.				
3	2 SINTIENDO. Pongo atención a lo que siento espontáneamente y a lo que soy dentro de la situación.	4 OBSERVANDO. Observo atentamente lo que sucede y como se desarrolla	3 PENSANDO. Pienso y trato de comprender qué es lo que me presenta una dificultad, trato de encontrar una explicación a lo que me intrina	1 HACIENDO. Paso rápidamente a la acción, hago de todo para resolver inmediatamente y de manera práctica el problema presentado.				
4	1 ACEPTANDO Acepto la situación tal cual se presenta, admito incondicionalmente la realidad, parto de los hechos tal como son.	2 TOMANDO RIESGOS. Me involucro en buen grado en experiencias nuevas, tengo tendencia a salirme de los caminos convencionales.	4 EVALUANDO. En primer lugar y ante todo trato de evaluar seriamente el estado actual de las cosas, y apreciar su justo valor antes de efectuar cualquier cambio.	3 CON CAUTELA. Fijándome si las ideas con ciertas o correctas. Me mantengo alerta, con los ojos abiertos, trato de percibir lúcidamente todo lo que me concierne de cerca o de lejos al problema o a su				

Ilustración 2 Desarrollo de la herramienta Parte 1. Tomado del Sistema Integrado de Gestión y autocontrol – SIGA

5	1 INTUITIVAMENTE. Me fío a lo que surge espontáneamente de mi intuición, antes que recurrir al razonamiento lógico (inducción,	4 PRODUCTIVAMENTE. Me preocupó sobre todo por obtener resultados concretos, trato de alcanzar un producto útil o interesante.	2 LOGICAMENTE Trato de aplicar hasta el fin un razonamiento lógico (inductivo, deductivo, comparativo, etc.) riguroso.	3 CUESTINANDO. Me hago todo tipo de preguntas y trato activamente de buscar y aportar elementos de respuestas
6	1 ABSTRACTO. Tengo tendencia a referirme más, a los principios y conocimientos adquiridos antes que detenerme a analizar los hechos o las evidencias de la realidad.	3 OBSERVANDO. Examinando atentamente los detalles. Prefiero observar atentamente lo que sucede en lugar de tratar de buscar e imaginar diferentes explicaciones.	4 CONCRETO. Me intereso sobre todo en los aspectos concretos, materiales del problema, antes que en sus dimensiones conceptuales, teóricas.	2 ACTIVO. Prefiero antes que nada hacer activamente algo, hacer operaciones prácticas.
7	4 ORIENTADO HACIA EL PRESENTE. Tengo en cuenta antes que nada, lo que sucede en el momento presente, antes que concentrarme sobre algo que ha sucedido antes o que sucederá	2 REFLEXIVO. Pienso, reflexiono, el problema da vueltas en mi cabeza, lo "mastico mentalmente".	3 ORIENTADO HACIA EL FUTURO. Me preocupó sobretodo de las perspectivas del futuro, trato de prever y/o prevenir lo que podría eventualmente suceder con relación a ello.	1 PRAGMÁTICO. Buscando efectos o usos prácticos.. Antes de gastar energías, me preocupó primero de que va a servirme, qué aplicación práctica podría tener en la vida de todos los días.
8	2 APRENDIENDO MÁS DE LA EXPERIENCIA Me refiero principalmente al conjunto de mis experiencias vividas, o a lo que otros han encontrado.	3 APRENDE MÁS DE LA OBSERVACIÓN Mantengo mi atención sobre la situación, analizo y observo todo lo que concierna de cerca o de lejos.	4 APRENDE MÁS DE LA CONCEPCIÓN. Me las ingenio para elaborar una explicación teórica que muestre, de manera original, los diversos aspectos de la situación problemática.	1 DISEÑANDO FORMAS DE PROBAR LAS IDEAS Creo o provooco los acontecimientos o situaciones con el objetivo de estudiarlos metódicamente o controlar los aspectos

Ilustración 3 Desarrollo de la herramienta Parte 2. Tomado del Sistema Integrado de Gestión y autocontrol - SIGA

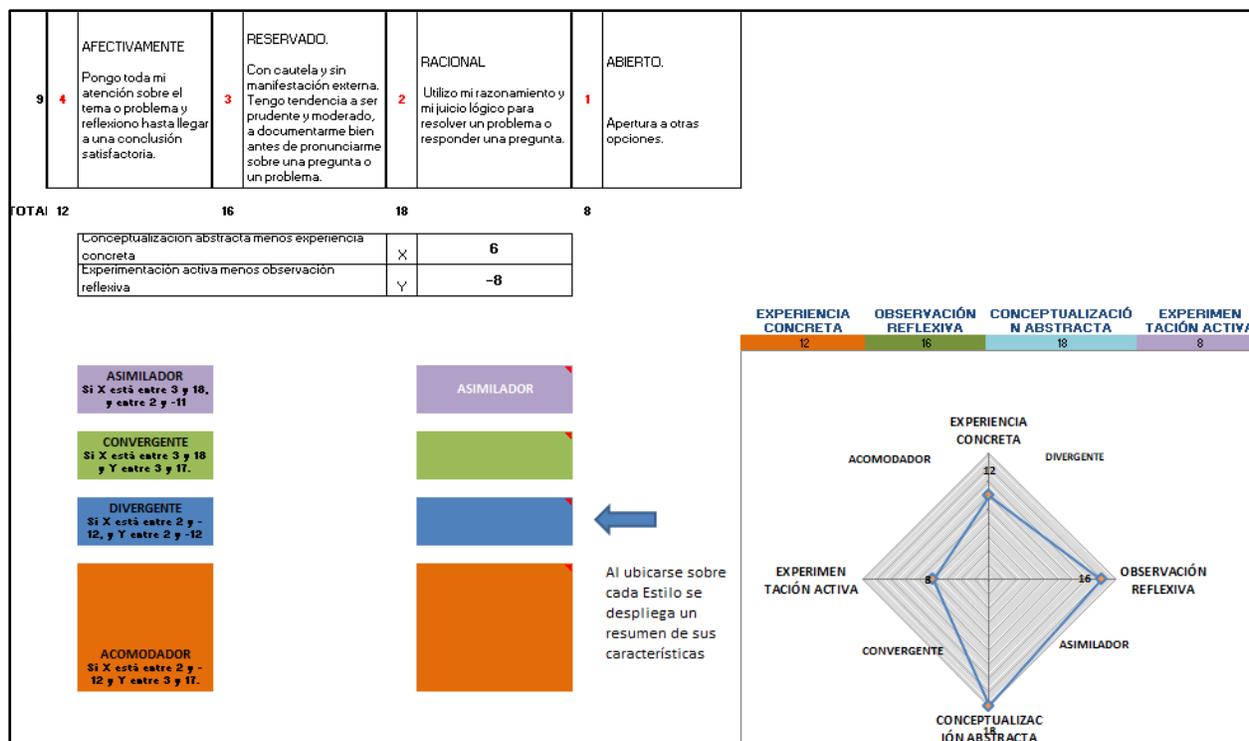


Ilustración 4 Desarrollo de la herramienta Parte 3. Tomado del Sistema Integrado de Gestión y autocontrol – SIGA

- Poco reconocimiento y valoración de los saberes previos de los aprendices, los cuales pueden servir de base a los contenidos que se trabajaban, esto traía como consecuencia disparidad en las velocidades de cada uno para alcanzar los resultados de aprendizaje. Por tanto, se trabajaba desde un nivel cero, manejando las temáticas por igual para todos, prueba de ello el formato de evaluación y seguimiento de la etapa lectiva, que de acuerdo a la *Ilustración 5 Formato Plan de evaluación y seguimiento de etapa lectiva*, se puede observar que en el “Plan de formación y evaluación” se definían las mismas actividades a desarrollar, así como las evidencias que se deben presentar.

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN Procedimiento Ejecución de la Formación Profesional Integral PLAN DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO - ETAPA LECTIVA										Versión: 02												
										Código: GFPI-F-022												
Programa de Formación:		GESTION ADMINISTRATIVA				Instructor:		JORGE J. SAAVEDRA														
Número de Ficha:		1096646		Proyecto:		BUENAS PRACTICAS ADMINISTRATIVAS PARA MIPYMES DEL SECTOR SERVICIOS EN DISTRITO RIOHACHA		Fase:		ANALISIS												
Aprendiz:		JUAN ELADIO FONSECA CANTILLO				Observaciones:																
Documento Identidad:		17902345																				
IDENTIFICACIÓN DE CARACTERÍSTICAS DEL APRENDIZ																						
Estilos y Ritmos de aprendizaje: DIVERGENTE			Estrategia metodológica de preferencia: TRABAJO COLABORATIVO				Características culturales y sociales: JOVENES EMPRENDEDORES															
PLAN DE FORMACIÓN Y EVALUACIÓN																						
N°	Resultados de Aprendizaje	Nombre de las actividades de aprendizaje por desarrollar	N° evidencia	Nombre de la evidencia ¿utilizó los ambientes de aprendizaje establecidos en el diseño curricular?. ¿Se emplearon los materiales de formación definidos?	Medio (1)		Tipo (2)		Tiempo de desarrollo (Establecido por Instructor)		Recolección de evidencias	Verificación y Valoración de Evidencias (3)				¿Logró el aprendizaje?						
					D	F	C	D	P	Fecha Inicio		Fecha Fin	Fecha (Acordada con el Aprendiz)		A		C		P		V	
													SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	OPERAR LOS RECURSOS TECNOLÓGICOS DE OFICINA DE ACUERDO CON LAS NECESIDADES Y POLÍTICAS DE LA ORGANIZACIÓN, LAS NORMAS DE GESTIÓN DE LA CALIDAD, DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL Y LA	INVESTIGAR E IDENTIFICAR HARDWARE (COMPONENTES Y PERIFERICOS ASOCIADOS AL EQUIPO DE COMPUTO) Y SOFTWARE (DE APLICACIÓN Y DE SISTEMAS) CON EL FIN DE OPERAR LOS EQUIPOS DE COMPUTO DE MANERA ADECUADA, YA SEAN PORTATILES O DE MESA.	1	CUESTIONARIO SOBRE HARDWARE Y SOFTWARE		X	X															
			2	ARCHIVO CON EL INFORME DE LA INVESTIGACIÓN	X				X													
2	GESTIONAR LOS SISTEMAS DE INFORMACIÓN DE ACUERDO CON LAS NECESIDADES DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA Y LAS POLÍTICAS DE LA ORGANIZACIÓN.	INVESTIGAR E IDENTIFICAR DIFERENTES TIPOS DE SOFTWARE DE APLICACIONES, USOS, MANUAL DE USUARIO Y TECNICO DEL ENTORNO LABORAL DE LA REGIÓN	1	ARCHIVO CON EL INFORME DE LA INVESTIGACION	X				X													
3	MANTENER EN USO LOS RECURSOS TECNOLÓGICOS DE OFICINA DE ACUERDO CON LAS POLÍTICAS DE LA ORGANIZACIÓN, LAS NORMAS DE GESTIÓN DE LA CALIDAD, DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL, Y LA TECNOLOGÍA EXISTENTE.	ANALIZAR E INTERPRETAR PLANES DE MANTENIMIENTO DE EQUIPOS DE COMPUTO Y ASI PODER PLANEAR MANTENIMIENTOS A LOS RECURSOS TECNOLÓGICOS, TENIENDO EN CUENTA EL CONTROL Y SEGUIMIENTO DE ESTOS Y PRESUPUESTO DISPONIBLE.	1	ARCHIVO CON PLAN DE MANTENIMIENTO Y LISTA DE CHEQUEO PARA CONTROL Y SEGUIMIENTO	X				X													
Para los casos en que la valoración de la evidencia no sea satisfactoria, se debe diligenciar el formato de actividades complementarias / Plan de mejoramiento										Firma del Aprendiz:												
										Firma de cada Instructor responsable.												

(1) Medio: (D) Digital / (F) Físico
 (2) Tipo: (C): Conocimiento / (D): Desempeño / (P): Producto
 (3) (A): Autenticidad / (C): Calidad / (P): Pertinencia / (V): Vigencia
 NOTA: El formato lo diligencia el aprendiz e instructor por fase del proyecto. Debe actualizarlo de forma permanente y hace parte del portafolio de

Ilustración 5 Formato Plan de evaluación y seguimiento de etapa lectiva. Tomado del Sistema Integrado de Gestión y autocontrol - SIGA

Dentro de este formato se hace relevante mencionar que para el caso de la identificación de los aprendizajes previos se destacan: las evidencias que el aprendiz debe presentar para lo cual debe tener en cuenta los resultados de aprendizajes esperados; siendo estos últimos confrontados con las actividades de aprendizajes que se desarrollan en el aula. De igual forma, la manera como se deben presentar las evidencias, ya sean de tipo digital o física y de acuerdo a los tiempos pactados con el instructor, así como la valoración de las mismas.

- Deficiente manejo del modelo de formación por competencias y la estrategia del aprendizaje basado en proyectos por parte de los instructores, pues a pesar de estar familiarizados con estos, no se llegaban a evidenciar en el ambiente de formación, lo que conllevaba a que estos trabajaran de forma individual y hubiese poco trabajo en equipo.

En esta estrategia por ejemplo, deben formularse proyectos formativos a través de los cuales se desarrollarán todas las actividades de aprendizaje, estos proyectos son realizados en su mayoría únicamente por los líderes de cada programa; pues, al no haber facilidades para la reunión de los equipos ejecutores para la planeación y seguimiento de la formación de cada programa, no hay socialización de estos, lo que conlleva a que cada instructor maneje la formación de su competencia de forma individual. Como se puede observar en la *Ilustración 6 Acta equipo ejecutor*, “En la sala de instructores el 20 de febrero del 2017 se reunió el equipo ejecutor del programa Contabilidad y Finanzas, solo asisten tres instructores a la reunión, donde deberían estar presente al menos 10 de los que participan en el proceso de formación.

		ACTA No. 01-17	
REUNION EQUIPO EJECUTOR			
CIUDAD Y FECHA: Riohacha, 20 de febrero de 2017		HORA DE INICIO: 8:00 a.m.	HORA FIN: 10:30 a.m.
LUGAR: Sala de Instructores		DIRECCIÓN GENERAL / REGIONAL / CENTRO Regional Guajira – Centro Industrial y de Energías Alternativas	
TEMAS: <ul style="list-style-type: none"> - Asignación de roles y tareas dentro del equipo ejecutor. - Cronogramas de tiempos para instructores de las áreas técnicas y transversales. - Socialización del orden cronológico para el desarrollo de las competencias del programa de formación. - 			
OBJETIVO(S) DE LA REUNIÓN: <ul style="list-style-type: none"> - Revisar el estado de la fichas 1096667 y juicios evaluativos pendientes. - Realizar ajustes a la planeación metodológica del proyecto. 			
DESARROLLO DE LA REUNIÓN			
<p>En la sala de instructores el 20 de Febrero del 2017 se reunió el equipo ejecutor del programa de Contabilidad y Finanzas: NICOLAS CORTES (Lider de Programa), NINA LUGO HERRERA y ROSMERY RIVADENEIRA.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Asignación de roles y tareas del equipo ejecutor El instructor líder de programa Nicolas Cortes, realiza un breve saludo y presentación, posteriormente cada uno de los asistentes: Nina lugo y Rosmery Rivadeneira; se presenta e indica que tipo de competencia va a orientar. 2. Verificación de documentos para la ejecución de la Ficha. Se pregunta y verifica con cada uno de los instructores participantes la ejecución en la ficha basado en Sofia. 3. Proponer fecha de próxima reunión por parte del equipo ejecutor. <p>De común acuerdo los del equipo ejecutor tomamos la decisión de la próxima reunión.</p>			
CONCLUSIONES			
<ul style="list-style-type: none"> - Continuar con reuniones periódicas del equipo ejecutor para verificar su adecuado desarrollo y detectar inconsistencias de tal manera que estas puedan ser subsanadas a tiempo. - Cada instructor asume el compromiso de asistir a dichos encuentros en las fechas que se establezcan para ello. - Realizar seguimientos a la ejecución y juicios evaluativos del grupo de contabilidad y finanzas de la ficha 1096667. 			

Ilustración 6 Modelo acta equipo ejecutor. Tomado del Sistema Integrado de Gestión y autocontrol - SIGA

- Carencia de sistematización de la prácticas de enseñanzas de los instructores ante situaciones que se presentaban una y otra vez cuando se enfrenta a la misma competencia con diferentes programas de formación de acuerdo a su contexto, las cuales en ocasiones son compartidas con otros compañeros, pero como se comentó anteriormente, hay pocas posibilidades y facilidades para reuniones de los equipos ejecutores o instructores, donde se puedan socializar las experiencias tenidas en cada ambiente de formación y que estas puedan ser aprovechadas por el colectivo de formadores; ahondando más en la sistematización de dichas prácticas.
- Revisión de los tres momentos de una sesión de clases (inicio, desarrollo y cierre). No se desarrollaban en la formación, por tanto, se limitaban al solo ejercicio de iniciar las actividades dispuestas en las guías de aprendizaje diseñadas. No se reflexionaba sobre el contexto y experiencia previa del aprendiz y sus expectativas, tampoco sobre lo que sucedía al inicio, durante, ni después de realizada la sesión de clases. En el formato que aparece en la Ilustración 7 Guía de aprendizaje, se demuestra en los elementos que contiene la guía de

aprendizaje: “Presentación, reflexión inicial, contextualización e identificación de conocimientos necesarios para el aprendizaje, formulación de las actividades de aprendizaje, ambiente requerido, actividades de evaluación, materiales y glosario de términos y referentes”.



1. IDENTIFICACIÓN DE LA GUÍA DE APRENDIZAJE

Programa de Formación	: GESTIÓN ADMINISTRATIVA
Código del Programa de Formación	: 1440535
Nombre del Proyecto	: ASESORÍAS ADMINISTRATIVAS A MIPYMES EN EL DISTRITO DE RIOHACHA
Fase del Proyecto	: PLANEACIÓN
Actividad de Proyecto	: APOYAR EN LA ELABORACIÓN Y ORGANIZACIÓN DE DOCUMENTOS ADMINISTRATIVOS DE ACUERDO CON LA INFORMACIÓN SUMINISTRADA POR LA UNIDAD ECONÓMICA TENIENDO EN CUENTA LA TECNOLOGÍA DISPONIBLE.
Competencia	: APLICAR TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN TENIENDO EN CUENTA LAS NECESIDADES DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA.
Resultados de Aprendizaje	: OPERAR LOS RECURSOS TECNOLÓGICOS DE OFICINA DE ACUERDO CON LAS NECESIDADES Y POLÍTICAS DE LA ORGANIZACIÓN, LAS NORMAS DE GESTIÓN DE LA CALIDAD, DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL Y LA TECNOLOGÍA EXISTENTE.
Duración de la Guía	: 50



2. PRESENTACION

Señor Aprendiz, para el modelo de formación por competencias laborales bajo la estrategia de formación por proyectos impartidos por el SENA; es decisivo el rol que usted debe asumir dentro del mismo como agente activo de este proceso, por lo que se espera; su alto grado de responsabilidad, compromiso, liderazgo y autonomía para el logro de los resultados esperados no sólo para usted o el centro de formación, sino también para el de una región próspera y llena de muchas oportunidades.

En esta guía están las actividades a desarrollar durante esta competencia; a través de las cuales se pretende que usted adquiera las habilidades y destrezas necesarias para su buen desempeño durante su etapa lectiva y fortalezas para su etapa productiva, contribuyendo con la competitividad de las empresas del sector productivo. Es importante poner a consideración del grupo los aprendizajes previos que usted posea de los temas en estudio; esto le permitirá tener una mejor y mayor apropiación de conocimientos.

Los recursos tecnológicos son base importante en las empresas de hoy en día. No hay oficina que no cuente con al menos equipos de cómputo, red, ya sea alámbrica o inalámbrica, conexión a internet entre otros. Por tanto, es una necesidad saber operar de manera adecuada este tipo de herramienta de la empresa moderna.

No solo se trata de conocer el computador y sus componentes, también hay que saber manejar lo referente al software que más comúnmente encontramos instalados en los equipos.

Entre los diferentes paquetes de software que encontramos en los equipos de cómputo de las empresas de hoy en día, aparece uno que es de vital importancia: El paquete ofimático. Software que indiscutiblemente se hace necesario hoy en día en cualquier tipo de oficina. Por tanto, se hará énfasis en dicho software, conociendo no solo el famoso Office de Microsoft, sino también, las diferentes alternativas, además de económicas, del mercado.

Reflexión inicial.

Algo que se presenta más comúnmente de lo que podríamos imaginar, es el desconocimiento en la operatividad de los equipos de cómputo, peor aún, periféricos como impresora o escáneres. Es increíble encontrarnos con que hay personas que piensan que nunca se van a enfrentar a este tipo de equipos en su quehacer diario. ¿Será que estas personas se encontraran debidamente capacitadas para el trabajo en una empresa, incluso con un nivel bajo de recursos tecnológicos? ¿Esta su región, su ciudad, usted, preparado para esto? ¿Consideras que al momento de utilizar un equipo de cómputo, estas aprovechando al máximo este componente?



Contextualización e identificación de conocimientos necesarios para el aprendizaje.

Contrario a lo que una persona, que no conoce o ha trabajado equipos de cómputo, puede pensar con respecto a los recursos tecnológicos se refiere, al momento de enfrentarse a ellos, esta al menos un poco preparada para ello. Cuando navega por el menú de su televisor, al momento de guardar un contacto o navegar por las opciones de su teléfono celular, esta frente a un recurso tecnológico.

Muchas cosas que manejas a diario te permiten tener ya un conocimiento de lo que es operar un equipo de cómputo. ¿Piensa, que otras cosas en tu diario vivir te permiten también esto?

3. FORMULACION DE LAS ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

➤ **ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE**

Conocer hardware (componentes y periféricos asociados al equipo de cómputo), para ello consultar y dar respuesta a:

Equipos de cómputo

- ✓ Conceptos
- ✓ Tipos
- ✓ Tendencias
- ✓ Partes

Hardware

- ✓ Conceptos
- ✓ Dispositivos de ENTRADA-SALIDA
- ✓ CPU - Componentes
- ✓ Unidades de almacenamiento
- ✓ Capacidad de unidades de almacenamiento
 - (CD, DVD, Memorias USB, discos duros internos y externos)

Así mismo, consultar sobre:

Software

- ✓ Conceptos
- ✓ Clasificación
 - Clases de sistemas operativos
 - Monousuario - Multiusuario
 - Sistema de archivos
- ✓ Licencias
- ✓ Extensiones de archivos (Música, video, texto, etc.)



- ✓ Cuáles son los diferentes programas que encontramos hoy en día en un paquete ofimático?
- ✓ Consultar otros paquetes ofimáticos diferentes al ya conocido Office.

Todo lo anterior conlleva a conocer a fondo el equipo y sus componentes con el fin de operarlos de manera adecuada y como veremos en los resultados de aprendizaje a trabajar más adelante, se aprenderá a controlar que estos estén en óptimas condiciones de trabajo.

Se generará un espacio para el intercambio de ideas enfocadas en la actividades de los participantes con el propósito de retroalimentar a través de un dialogo que permita el intercambio de idea, visiones, argumentos y opiniones.

La técnica es libre (Mesa Redonda, debate, socio drama método de preguntas, juego de roles.) Se recomienda el uso de imágenes o videos, ya que no se cuenta con componentes internos de un equipo de cómputo o poder desarmar alguno de los ubicados en el ambiente de formación.

➤ **AMBIENTE REQUERIDO**

Ambiente de formación con equipos de cómputo, acceso a internet y televisor o video **beam**.

➤ **MATERIALES**

No aplica.



4. ACTIVIDADES DE EVALUACIÓN

Evidencias de Aprendizaje	Criterios de Evaluación	Técnicas e Instrumentos de Evaluación
Evidencias de Conocimiento: Cuestionario de conceptos sobre hardware y software	<p>Aplica responsablemente los manuales de procesos y procedimientos, las normas de gestión de la calidad, de seguridad y salud ocupacional para el funcionamiento de los recursos tecnológicos de oficina.</p> <p>Instala responsablemente los recursos tecnológicos de oficina de acuerdo con las especificaciones técnicas, las normas de gestión de la calidad, seguridad y salud ocupacional y la normatividad legal vigente.</p> <p>Instala cuidadosamente las actualizaciones (update) requeridas por el sistema operativo.</p> <p>Configura de manera responsable los recursos tecnológicos de oficina disponibles en la unidad administrativa, tanto en hardware como en software.</p> <p>Brinda de manera diligente soporte técnico y operativo, a los usuarios, de los recursos tecnológicos de oficina.</p> <p>Programa de manera objetiva la utilización de los recursos tecnológicos de oficina, teniendo en cuenta las políticas de la organización, las funciones y necesidades de la unidad administrativa.</p>	<p>Técnica: Formulación de preguntas Instrumento: utilizando Cuestionario</p>
Evidencias de Producto: Archivo con el informe de la consulta realizada	<p>Instala de manera responsable el software aplicativo.</p> <p>Aplica de manera rigurosa las políticas de seguridad de la organización y la seguridad informática en el manejo de recursos tecnológicos de oficina y redes.</p> <p>Administra responsablemente los recursos tecnológicos de oficinas, los usuarios; y los archivos realizando backups en diferentes unidades de almacenamiento.</p>	<p>Técnica: Trabajo escrito Instrumento: Valoración de producto</p>

GFPI F 019 V3



5. GLOSARIO DE TERMINOS

CPU: La unidad central de procesado, CPU (por sus siglas del inglés Central Processor Unit), o, simplemente, el procesador. Es el componente en una computadora digital que interpreta las instrucciones y procesa los datos contenidos en los programas de computadora.

MEMORIA RAM: Se trata de una memoria de semiconductor en la que se puede tanto leer como escribir información. Se utiliza normalmente como memoria temporal para almacenar resultados intermedios y datos similares no permanentes. La información que se almacena en la RAM es de carácter volátil, dado que su almacenaje depende de si está recibiendo corriente o no.

ANTIVIRUS: Es un software que se instala en tu computador y que permite prevenir que programas diseñados para producir daños, también llamados virus, dañen tu equipo.

REFERENTES BIBLIOGRAFICOS

- http://www.epic.umich.mx/salvadorgs/compu1/contenido/U_UU1.html
- <http://es.wikipedia.org/wiki/Hardware>
- <http://www.monografias.com/Computacion/Hardware/>
- <http://es.wikipedia.org/wiki/Software>
- <http://www.monografias.com/trabajos15/software/software.shtml>
- <http://www.gulaclie.es/word-2010/index.htm>

7. CONTROL DEL DOCUMENTO

	Nombre	Cargo	Dependencia	Fecha
Autor (es)	Jorge Javier Saavedra Gómez	INSTRUCTOR	CIEA	Julio de 2017

8. CONTROL DE CAMBIOS (diligenciar únicamente si realiza ajustes a la guía)

	Nombre	Cargo	Dependencia	Fecha	Razón del Cambio
Autor (es)					

GFPI F 019 V3

Ilustración 7 Guía de aprendizaje. Tomado del Sistema Integrado de Gestión y autocontrol - SIGA

Como puede verse en la ilustración anterior, la formulación de las actividades de aprendizaje obedecían a una temática a desarrollar en cada competencia y que eran propuestas a partir de unos conocimientos, principios y teorías existentes, al logro de unos resultados esperados y a unos criterios de evaluación que se evidencian con “x” o “y” productos entregables por cada aprendiz; es decir se miraba el grupo como un todo, desconociéndose las particularidades entre los miembros del grupo y lo que es peor pasar por alto el análisis del contexto del ambiente de formación.

- Ausencia de evaluación diagnóstica continúa, limitándose a la sola evaluación final en donde se emite el juicio definitivo alcanzado por el aprendiz, que para este caso se describe como: Aprobado o (Apto) o No Aprobado (No apto), tal como aparece en la *Ilustración 8 Reporte juicios evaluativos* en la columna “Juicio de Evaluación”.

Para el SENA, la evaluación se concibe como: “el conjunto de juicios sobre el avance logrado por el aprendiz en la apropiación de conocimientos, habilidades de pensamiento, motrices y actitudes; esta será continua, integral y cualitativa y se expresará en informes descritos que respondan a estas características” (SENA, 1998). Dirección general. Manual para la evaluación de aprendizajes de los alumnos en el proceso de la F.P.I.). Sin embargo, la práctica demuestra que tanto al instructor como al aprendiz lo que le interesaba era la aprobación de los resultados de aprendizaje, sin tener en cuenta los logros que se hayan obtenido durante el desarrollo de una competencia de aprendizaje, lo que incidía en que el aprendiz se preocupara por el juicio de Aprobado; para no verse obligado a entrar a un plan de actividades complementarias de evaluación, plan de mejoramiento o a una cancelación de registro como consecuencia de su bajo rendimiento académico.

Reporte de Juicios de Evaluación									
Fecha del Reporte:		19/12/2017							
Fecha de Caracterización:		10/6/646							
Código:		12215							
Versión:		100							
Denominación:		GESTIÓN ADMINISTRATIVA							
Estado de la Ficha de Caracterización:		EN EJECUCION							
Fecha Inicio:		25/01/2016							
Fecha Fin:		25/01/2018							
Modalidad de Formación:		PRESENCIAL							
Regional:		44 - REGIONAL GUAJIRA							
Centro de Formación:		9222 - CENTRO INDUSTRIAL Y DE ENERGIAS ALTERNATIVAS							
Tipo de Documento	Número de Documento	Nombre	Apellidos	Estado	Competencia	Resultado de Aprendizaje	Juicio de Evaluación	Funcionario que registre el juicio evaluativo	
CC	1001867363	SANDRA MILENA	TORRILJO PEÑA	EN FORMACION	2311 - APLICAR TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN TENIENDO EN CUENTA LAS NECESIDADES DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA.	18271 - GENERAR SOLUCIONES DE INFORMACIÓN TENIENDO EN CUENTA LOS REQUERIMIENTOS DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA Y LOS RECURSOS TECNOLÓGICOS DE OFICINA, DISPONIBLES.	APROBADO	CC 79600598 - JORGE JAVIER SAAVEDRA GOMEZ	
CC	1001867363	SANDRA MILENA	TORRILJO PEÑA	EN FORMACION	2311 - APLICAR TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN TENIENDO EN CUENTA LAS NECESIDADES DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA.	4039 - DISEÑAR Y ADMINISTRAR BASES DE DATOS DE ACUERDO CON LAS NECESIDADES DE INFORMACIÓN DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA Y LAS POLÍTICAS DE LA ORGANIZACIÓN.	APROBADO	CC 84035338 - ALEXI JOSE MAESTRE MAGDANIEL	
CC	1001867363	SANDRA MILENA	TORRILJO PEÑA	EN FORMACION	2311 - APLICAR TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN TENIENDO EN CUENTA LAS NECESIDADES DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA.	4040 - OPERAR LOS RECURSOS TECNOLÓGICOS DE OFICINA DE ACUERDO CON LAS NECESIDADES Y POLÍTICAS DE LA ORGANIZACIÓN, LAS NORMAS DE GESTIÓN DE LA CALIDAD, DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL Y LA TECNOLOGÍA EXISTENTE.	APROBADO	CC 84035338 - ALEXI JOSE MAESTRE MAGDANIEL	
CC	1001867363	SANDRA MILENA	TORRILJO PEÑA	EN FORMACION	2311 - APLICAR TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN TENIENDO EN CUENTA LAS NECESIDADES DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA.	4041 - GESTIONAR LOS SISTEMAS DE INFORMACIÓN DE ACUERDO CON LAS NECESIDADES DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA Y LAS POLÍTICAS DE LA ORGANIZACIÓN.	APROBADO	CC 79600598 - JORGE JAVIER SAAVEDRA GOMEZ	
CC	1001867363	SANDRA MILENA	TORRILJO PEÑA	EN FORMACION	2311 - APLICAR TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN TENIENDO EN CUENTA LAS NECESIDADES DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA.	4042 - MANTENER EN USO LOS RECURSOS TECNOLÓGICOS DE OFICINA DE ACUERDO CON LAS POLÍTICAS DE LA ORGANIZACIÓN, LAS NORMAS DE GESTIÓN DE LA CALIDAD, DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL Y LA TECNOLOGÍA EXISTENTE.	APROBADO	CC 84035338 - ALEXI JOSE MAESTRE MAGDANIEL	
CC	1006576863	DALIN PAOLA	DURAN FONSECA	EN FORMACION	2311 - APLICAR TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN TENIENDO EN CUENTA LAS NECESIDADES DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA.	18271 - GENERAR SOLUCIONES DE INFORMACIÓN TENIENDO EN CUENTA LOS REQUERIMIENTOS DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA Y LOS RECURSOS TECNOLÓGICOS DE OFICINA, DISPONIBLES.	APROBADO	CC 79600598 - JORGE JAVIER SAAVEDRA GOMEZ	
CC	1006576863	DALIN PAOLA	DURAN FONSECA	EN FORMACION	2311 - APLICAR TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN TENIENDO EN CUENTA LAS NECESIDADES DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA.	4039 - DISEÑAR Y ADMINISTRAR BASES DE DATOS DE ACUERDO CON LAS NECESIDADES DE INFORMACIÓN DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA Y LAS POLÍTICAS DE LA ORGANIZACIÓN.	APROBADO	CC 84035338 - ALEXI JOSE MAESTRE MAGDANIEL	
CC	1006576863	DALIN PAOLA	DURAN FONSECA	EN FORMACION	2311 - APLICAR TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN TENIENDO EN CUENTA LAS NECESIDADES DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA.	4040 - OPERAR LOS RECURSOS TECNOLÓGICOS DE OFICINA DE ACUERDO CON LAS NECESIDADES Y POLÍTICAS DE LA ORGANIZACIÓN, LAS NORMAS DE GESTIÓN DE LA CALIDAD, DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL Y LA TECNOLOGÍA EXISTENTE.	APROBADO	CC 84035338 - ALEXI JOSE MAESTRE MAGDANIEL	
CC	1006576863	DALIN PAOLA	DURAN FONSECA	EN FORMACION	2311 - APLICAR TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN TENIENDO EN CUENTA LAS NECESIDADES DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA.	4041 - GESTIONAR LOS SISTEMAS DE INFORMACIÓN DE ACUERDO CON LAS NECESIDADES DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA Y LAS POLÍTICAS DE LA ORGANIZACIÓN.	APROBADO	CC 79600598 - JORGE JAVIER SAAVEDRA GOMEZ	
CC	1006576863	DALIN PAOLA	DURAN FONSECA	EN FORMACION	2311 - APLICAR TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN TENIENDO EN CUENTA LAS NECESIDADES DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA.	4042 - MANTENER EN USO LOS RECURSOS TECNOLÓGICOS DE OFICINA DE ACUERDO CON LAS POLÍTICAS DE LA ORGANIZACIÓN, LAS NORMAS DE GESTIÓN DE LA CALIDAD, DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL Y LA TECNOLOGÍA EXISTENTE.	APROBADO	CC 84035338 - ALEXI JOSE MAESTRE MAGDANIEL	

Ilustración 8 Reporte juicios evaluativos. Tomado de senasofiaplus.edu.co

- Realización de una planeación mecánica y rutinaria, la cual se debía realizar por cada fase del proyecto donde se alcanzaran los resultados de aprendizaje de la competencia que trabaja el instructor, lo que ocasionaba que se utilizara la misma de un programa de formación a otro y sólo se limitara a modificar aspectos sin importancia, dejando de lado el verdadero sentido de la enseñanza. Esto ocasionaba que esta planeación mecánica y rutinaria antes mencionada, se perpetuara en el tiempo; y no se actualizaran y dinamizaran las guías, las actividades de aprendizaje que se llevaban al ambiente de formación y que no se tuvieran en cuenta las características, ni el contexto de los nuevos individuos que accedían a los programas de formación, lo cual era evidenciable en los elementos de la planeación que aparecen identificados en columnas en la *Ilustración 9 Formato Planeación pedagógica del proyecto formativo*.

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN Procedimiento Ejecución de la Formación Profesional Integral PLANEACION PEDAGOGICA DEL PROYECTO FORMATIVO											Versión: 02	
											Código: GFPI-F018	
CENTRO INDUSTRIAL Y DE ENERGIAS ALTERNATIVAS				CIUDAD Y FECHA:		RIOHACHA, ENERO DE 2015						
GESTIÓN ADMINISTRATIVA				CÓDIGO DEL PROGRAMA		122115						
BUENAS PRACTICAS ADMINISTRATIVAS PARA MIPYMES DEL SECTOR SERVICIOS EN DISTRITO RIOHACHA.				CÓDIGO DEL PROYECTO:		1108230						
ANÁLISIS				EQUIPO EJECUTOR		Yacenis Solano - Ruben Deluque - Irlath Moreou - Alexis Maestre - Isadora Gamez - Yuliana Brito - Alexandra Mosquera - Erick Gaviria - Jose Bonilla - Nicolas Cortes - Jorge Oviedo - Javier Vargas - Noraimy Peralla - Julia Burgos - Osmar Ibarra - Bladimir Wild - Rosmary Rivadeneira - Jorge Saavedra - Elexneis Camacho - Jose Bonilla						
1096646				FECHA DE INICIO:		25/01/2016						
				FECHA DE TERMINACIÓN:		25/01/2018						
DURACIÓN ACTIVIDAD DE PROYECTO (HORAS)	COMPETENCIA	RESULTADOS DE APRENDIZAJE	ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE	DURACIÓN ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE (HORAS)	ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS ACTIVAS	AMBIENTES DE APRENDIZAJE TIFICADOS	MATERIALES DE FORMACIÓN		INSTRUCTORES RESPONSABLES	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DESCRIPCIÓN DE LA EVIDENCIA DE APRENDIZAJE	OBSERVACIONES
						ESCENARIO (Aula, Laboratorio, taller, unidad productiva) y elementos y condiciones de seguridad industrial, salud ocupacional y medio ambiente	DEVOLUTIVO (Herramienta - equipo)	CONSUMIBLE (unidades empleadas durante el programa)				
500	APLICAR TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN TENIENDO EN CUENTA LAS NECESIDADES DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA	OPERAR LOS RECURSOS TECNOLÓGICOS DE OFICINA DE ACUERDO CON LAS NECESIDADES Y POLÍTICAS DE LA ORGANIZACIÓN, LAS NORMAS DE GESTIÓN DE LA CALIDAD, DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL Y LA TECNOLOGÍA EXISTENTE.		30	EXPOSICIONES FOROS DE DISCUSIÓN WIKIS ESTUDIO DE CASOS	AMBIENTE DE FORMACION 204	EQUIPOS DE COMPUTO TELEVISOR O VIDEO BEAM	NO APLICA	JORGE SAAVEDRA	LOS MANUALES DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS, LAS NORMAS DE GESTIÓN DE LA CALIDAD, DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL PARA EL FUNCIONAMIENTO DE LOS RECURSOS TECNOLÓGICOS DE OFICINA.	QUESTIONARIO SOBRE HARDWARE Y SOFTWARE	
		BÁSICOS	RECONOCER HARDWARE Y SOFTWARE PARA LA OPERACIÓN DE EQUIPOS DE COMPUTO DE MANERA ADECUADA DE ACUERDO CON LA TECNOLOGÍA EXISTENTE EN LA REGIÓN.							INSTALA RESPONSABLEMENTE LOS RECURSOS TECNOLÓGICOS DE OFICINA DE ACUERDO CON LAS ESPECIFICACIONES TÉCNICAS, LAS NORMAS DE GESTIÓN DE LA CALIDAD, DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL Y LA NORMATIVIDAD LEGAL VIGENTE.	DE DESEMPEÑO	
		TRANSVERSALES								INSTALA CUIDADOSAMENTE LAS ACTUALIZACIONES (UPDATE) REQUERIDAS POR EL SISTEMA OPERATIVO.	DE PRODUCTO	
500	APLICAR TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN TENIENDO EN CUENTA LAS NECESIDADES DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA	GESTIONAR LOS SISTEMAS DE INFORMACIÓN DE ACUERDO CON LAS NECESIDADES DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA Y LAS POLÍTICAS DE LA ORGANIZACIÓN.		30	EXPOSICIONES VALORACION DE PRODUCTO	AMBIENTE DE FORMACION 204	EQUIPOS DE COMPUTO TELEVISOR O VIDEO BEAM	NO APLICA	JORGE SAAVEDRA	UTILIZA DE MANERA RESPONSABLE LOS RECURSOS TECNOLÓGICOS DE OFICINA, TENIENDO EN CUENTA LOS MANUALES DEL USUARIO Y DE OPERACIÓN, LAS POLÍTICAS DE LA ORGANIZACIÓN, EL MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS, LAS NORMAS DE GESTIÓN DE LA CALIDAD, SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL Y LAS FUNCIONES DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA.	DE CONOCIMIENTO	
		BÁSICOS	INVESTIGAR E IDENTIFICAR DIFERENTES TIPOS DE SOFTWARE DE APLICACIONES, USOS, MANUAL DE USUARIO Y TECNICO DEL ENTORNO LABORAL DE LA REGIÓN							OPERA RESPONSABLEMENTE EL SOFTWARE APLICATIVO, TENIENDO EN CUENTA LA CORRELACION DE CORRESPONDENCIA Y	DE DESEMPEÑO	
		TRANSVERSALES									DE PRODUCTO	ARCHIVO CON EL INFORME DE LA INVESTIGACION

Ilustración 9 Formato planeación pedagógica del proyecto formativo. Tomado del Sistema Integrado de Gestión y autocontrol – SIGA.

A partir de la observación y el análisis de la *Ilustración 9 Formato Planeación pedagógica del proyecto formativo*, se corrobora el hecho de que esta se hacía antes de iniciar el proceso de aprendizaje, y la cual sirve como insumo para la creación de la ruta de aprendizaje del programa de formación a trabajar. Se puede evidenciar que durante el tiempo que dura la formación en los ambientes de aprendizaje no hay lugar a imprevistos o al manejo de diferentes estrategias que lleven a la resolución de problemas o aprovechamiento del entorno; apuntando más a un procedimiento establecido, que a la realidad que se vive en el aula.

- Desconocimiento de estrategias de visibilización del pensamiento, implementando instrumentos de evaluación tipo cuestionario, lista de chequeo, exposiciones, entre otras, como los diseños de dos de los instructores que aparecen en la *Ilustración 10 Cuestionario* e *Ilustración 11 Lista de chequeo*. Este tipo de instrumentos pueden dificultar de manera significativa las destrezas y habilidades que debe desarrollar un aprendiz en su proceso de aprendizaje, no comprendiendo el papel que cumplen en la sociedad en la que se desenvuelven, y por ende tener dificultades en las competencias que hacen parte de su proceso de aprendizaje, el entorno y en especial con el sector productivo donde llegará como trabajador calificado, para una tarea específica.

Prueba de Servicio al Cliente; Tema Normas Técnicas de Calidad

Estructura: Producción de Información Administrativa

Módulo: Servicio al Cliente Cara a Cara.

Resultado: Comprender el manejo de los sistemas de gestión de la calidad y su aplicabilidad en el ámbito empresarial para su competencia como productor de información administrativa.

Señor Aprendiz (a); una vez documentados del tema en estudio (Normas Técnicas de Calidad) se pretende con el siguiente instrumento verificar la apropiación de conocimientos adquiridos de manera individual. Por lo tanto se le pide a usted contestar de manera precisa y acertada cada una de las preguntas que se detallan a continuación:

✓ La finalidad principal de las normas ISO son: Responda falso o verdadero ()

- Orientar
- Coordinar
- Simplificar
- Unificar los usos para conseguir menores costes y efectividad.

✓ Cada empresa está en potestad de definir su propio sistema de gestión de calidad ().

✓ La aplicación de las normas técnicas disminuyen ():

- Errores
- Defectos
- Atrasos
- Accidentes
- Desperdicios

✓ Qué entiende por:

- Calidad
- Sistema
- Norma
- Elementos

- Procedimiento
- Instrucciones
- Recursos

✓ ¿Cuál es el objetivo principal que busca una empresa a la hora de implementar un sistema de gestión de la calidad y una norma como la ISO 9000-9001-9002?, Argumente su respuesta.

✓ ¿Por qué es importante para una compañía implementar un sistema de gestión de la calidad?

✓ Dentro de la aplicabilidad de las normas ISO estas requieren de unos elementos identificados y anótelos:

- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____

✓ ¿Cómo se aplica el tema de estudio a su competencia como productor de información administrativa para una compañía?

Tiempo: 1 hora

Evidencia: Cuestionario de preguntas

Servicio Nacional de Aprendizaje
Regional la Guajira
Centro Industrial y de Energías Alternativas
Sede Comercio y servicios

Programa de formación: Tn. Gestión administrativa

Competencia: Facilitar el servicio a los clientes de acuerdo a los estándares establecidos por la organización..

Prueba de conocimiento.

Señor (a) Aprendiz su compromiso y responsabilidad en el proceso de aprendizaje es de mucha importancia para poder alcanzar los resultados que se desean; a continuación se le presenta una prueba donde usted debe responder según los conocimientos adquiridos en esta competencia.

- 1-. A partir de la observación del video presentado en la sesión del viernes titulado "CONSEJOS – TIPOS DE CLIENTES – INCURSIÓN EMPRESARIAL" y el cual tuvo una duración de 6:03 minutos, se le pide a usted elaborar un mapa mental donde se puedan evidenciar todos y cada uno de los temas presentados en este.
- 2-. A través de un ejemplo (Caso problema) determine la diferencia que existe entre servicio y atención al cliente.
- 3-. ¿Dentro de las cinco etapas que usted debe tener en cuenta cuál considera la más importante y por qué?
- 4-. Identifique los tres tipos de clasificación de clientes que dimos en clases, seleccione una de ellas y desarróllela según sus conocimientos.
- 5-. ¿Por qué es importante como asistente administrativo que usted conozca cada uno de los elementos que compone la cultura organizacional de la empresa donde va a desarrollar sus prácticas; y donde puede quedar laborando?

**Éxitos que el camino es largo y sólo lo terminará aquel que realmente se comprometa consigo mismo.*

Ilustración 10 Cuestionario. Elaboración propia.

	SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE CENTRO INDUSTRIAL Y DE ENERGIAS ALTERNATIVAS REGIONAL LA GUAJIRA	#2 Guía GA01 1 Página
	INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN Lista de Chequeo	

Programa de Formación : GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Código del Programa de Formación : 1440535

Nombre del Proyecto : ASESORÍAS ADMINISTRATIVAS A MIPYMES EN EL DISTRITO DE RIOHACHA

Fase del Proyecto : PLANEACIÓN

Actividad de Proyecto : APOYAR EN LA ELABORACIÓN Y ORGANIZACIÓN DE DOCUMENTOS ADMINISTRATIVOS DE ACUERDO CON LA INFORMACIÓN SUMINISTRADA POR LA UNIDAD ECONÓMICA TENIENDO EN CUENTA LA TECNOLOGÍA DISPONIBLE.

Competencia : APLICAR TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN TENIENDO EN CUENTA LAS NECESIDADES DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA.

Resultados de Aprendizaje : OPERAR LOS RECURSOS TECNOLÓGICOS DE OFICINA DE ACUERDO CON LAS NECESIDADES Y POLÍTICAS DE LA ORGANIZACIÓN, LAS NORMAS DE GESTIÓN DE LA CALIDAD, DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL Y LA TECNOLOGÍA EXISTENTE.

LISTA DE CHEQUEO				
Ítem	Variables/indicadores	Cumple		Observaciones
		Si	No	
1	Puntualidad en la entrega.			
2	Plantea clara y ordenadamente el tema y su importancia.			
3	La información está claramente relacionada con el tema principal y proporciona muchas ideas secundarias y/o ejemplos.			
4	La información cumple con el uso de las reglas ortográficas y acentuación.			
5	Tablas y gráficos se articulan bien con el texto y ayudan a comprender el			

	SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE CENTRO INDUSTRIAL Y DE ENERGIAS ALTERNATIVAS REGIONAL LA GUAJIRA	#2 Guía GA01 2 Página
	INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN Lista de Chequeo	

	contenido.		
6	La información está muy bien organizada con párrafos bien redactados y con subtítulos.		
7	La conclusión es clara, no deja lugar a dudas acerca de lo que se aprendió con el trabajo y se desprende del desarrollo		
8	Todas las fuentes de información están documentadas		

Juicio de evaluación			
Aprobado:		No aprobado:	

Firma del Instructor – Tutor

Firma del Aprendiz

Ilustración 11 Lista de chequeo. Elaboración propia.

- Desconocimiento del contexto del grupo de formación, por tanto, se abordaba por igual, dado que las actividades a realizar se diseñaban y planeaban para todo el grupo, esto debido a que el instructor también desconocía o no le daba importancia al contexto en el proceso de formación; así mismo, este conocimiento no hace parte del procedimiento de ejecución de la F.P.I. La información que se lleva del aprendiz la maneja coordinación académica por medio del formato que aparece en la *Ilustración 12 Ficha de matrícula*, en la cual sólo aparecen: “Datos del curso, Datos del aprendiz, Escolaridad y Caracterización de la población”.

Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
Sistema Integrado de Mejora Continua Institucional

FICHA DE MATRICULA
Versión 3
Código: F 07 1000 001

Nombre del Centro: **CIEA** Municipio: **Riohacha** Fecha: **01/20/04/2018**

Nombre del Curso: **Gestion Documental** ID Del Programa: _____

DATOS DEL APRENDIZ

Nombre de Identificación: **1-118.868.284** Fecha de Expedición: **06-Mayo-2016** Depto / Municipio de expedición: **Riohacha**

Primer Apellido: _____ Segundo Apellido: _____ Nombres: _____

Sexo: **X** Fecha de Nacimiento: **05/02/1998** Departamento de Nacimiento: _____ Municipio de Nacimiento: _____

Dirección de Domicilio: _____ Departamento: **Sucre** Municipio: **San Andrés**

Barrio / Vereda: **San Judas Tadeo** Teléfono: _____ Estrato: _____

Celular: **3119068435** Correo Electrónico: **Dmmalexe416@gmail.com**

Estado Civil: **Soltero** Tipo de sangre y RH: **A-** Libreta Militar: _____ Primera clase: _____ Segunda Clase: _____

SE ENCUENTRA AFILIADO A UNA EPS: **SI** NO: _____ CUAL: **R26Q - Salud**

Nombre de la institución donde cursó su último nivel de estudios: **Insevalcode**

Nivel Alcanzado: Básica Media Superior Universitaria

Tipo de Escolaridad: Académico Comercial Técnico Profesional Tecnología

Grado Obtenido: Anos Semestres Trimestres

Nombre y Apellidos del Contacto: **Jhon Jairo Montiel Moreno** Teléfono de contacto: **321 564 6563 - 314 662 3836**

INFORMACION DE LA EMPRESA

Nombre de la Empresa: _____ NE: _____ Dirección: _____ Teléfono: _____

Caracterización de la población

1	DESPLAZADOS POR LA VIOLENCIA	<input checked="" type="checkbox"/>
2	INDÍGENAS	<input type="checkbox"/>
3	ADOLESCENTE EN CONFLICTO CON LA LEY PENAL	<input type="checkbox"/>
4	NEGRITUDES	<input type="checkbox"/>
5	TERCERA EDAD	<input type="checkbox"/>
6	INPEC	<input type="checkbox"/>
7	REMITIDOS POR EL PAL	<input type="checkbox"/>
8	DISCAPACITADO LIMITACIÓN AUDITIVA O SORDA	<input type="checkbox"/>
9	DISCAPACITADO LIMITACIÓN FÍSICA O MOTORA	<input type="checkbox"/>
10	NINGUNA	<input type="checkbox"/>
11	INDÍGENAS DESPLAZADOS POR LA VIOLENCIA	<input type="checkbox"/>
12	MICROEMPRESAS	<input type="checkbox"/>
13	INDÍGENAS DESPLAZADOS POR LA VIOLENCIA CABEZA DE FAMILIA	<input type="checkbox"/>
14	DISCAPACITADO MENTAL	<input type="checkbox"/>
15	DISCAPACITADOS	<input type="checkbox"/>
16	AFROCOLOMBIANOS DESPLAZADOS POR LA VIOLENCIA	<input type="checkbox"/>
17	DESPLAZADOS DISCAPACITADOS	<input type="checkbox"/>
18	DESPLAZADOS POR FENÓMENOS NATURALES CABEZA DE FAMILIA	<input type="checkbox"/>
19	DESPLAZADOS POR FENÓMENOS NATURALES	<input type="checkbox"/>
20	JOVENES VULNERABLES	<input type="checkbox"/>
21	MUJER CABEZA DE FAMILIA	<input type="checkbox"/>
22	REINSERTADOS	<input type="checkbox"/>
23	ADOLESCENTE TRABAJADOR	<input type="checkbox"/>
24	SOLDADOS CAMPESINOS	<input type="checkbox"/>
25	DISCAPACITADO LIMITACIÓN VISUAL O CIEGA	<input type="checkbox"/>
26	SOBREVIVIENTES MINAS ANTIPERSONALES	<input type="checkbox"/>
27	EMPREENDEDORES	<input type="checkbox"/>
28	ARTESANOS	<input type="checkbox"/>
29	REMITIDOS POR EL CER	<input type="checkbox"/>
30	DISCAPACITADO COCONTIVO	<input type="checkbox"/>
31	AFROCOLOMBIANOS DESPLAZADOS POR LA VIOLENCIA CABEZA DE FAMILIA	<input type="checkbox"/>
32	DESPLAZADOS POR LA VIOLENCIA CABEZA DE FAMILIA	<input type="checkbox"/>
33	ADOLESCENTE DESVINCULADO DE GRUPOS ARMADOS ORGANIZADOS	<input type="checkbox"/>
34	INPEC	<input type="checkbox"/>
35		<input type="checkbox"/>

OBLIGACIONES DEL APRENDIZ

EL APRENDIZ (Cliente) DEL SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA SE OBLIGA A:

- Asumir la formación y superación personal, asistir a clase y participar en todas las actividades orientadas hacia el desarrollo del programa de formación elegido.
- Cumplir con el horario establecido y participar en las jornadas de inducción e información que se programen.
- Garantizar el cumplimiento irrestricto de todos los deberes consignados en el Manual de Convivencia.

Dagana Montiel

OBLIGACIONES DEL SENA

EL SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA SE OBLIGA CON SUS APRENDICES (CLIENTES) A:

- Brindar formación profesional integral sin ninguna discriminación de raza, sexo, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.
- Brindar formación profesional integral gratuita acorde con la misión y los programas establecidos.
- Garantizar el cumplimiento de todos los derechos de los aprendices contenidos en el Manual de Convivencia.

Firma del Instructor: _____

Este documento sólo es válido si tiene fotocopia del documento de identidad y EPS correspondiente.

Ilustración 12 Ficha de matrícula. Formato de coordinación académica.

Al momento de realizar todo lo referente a investigar antecedentes del problema, llamó la atención la poca bibliografía e investigaciones que estuviesen enmarcadas en el contexto del SENA, donde los instructores analicen sus prácticas de enseñanza para mejorar el aprendizaje de los aprendices. En los anexos *Ilustración 40 Matriz compilación de antecedentes*, se puede apreciar la consulta

realizada para el desarrollo de esta investigación donde se hace referencia a dos del SENA, pero no directamente relacionadas con el tema central de esta investigación (ver anexo 1).

Es así, como todo lo expuesto hasta ahora, sirvió como material de estudio y reflexión para la presente investigación. En los siguientes apartes se tratarán los capítulos donde se explica cómo se desarrollaron todos y cada uno de los antecedentes.

JUSTIFICACIÓN

El SENA implementa la formación profesional integral la cual se entiende como el proceso mediante el cual la persona adquiere y desarrolla de manera permanente conocimientos, destrezas y aptitudes e identifica, genera y asume valores y actitudes para su realización humana y su participación activa en el trabajo productivo y en la toma de decisiones. Lo anterior se desarrolla a través del proceso formativo, donde deben implementarse estrategias de enseñanza y aprendizaje que permitan alcanzar los logros esperados en cada programa de formación ofrecido por la entidad, teniendo en cuenta los criterios de evaluación para ello.

Con esta investigación, a través de la observación del quehacer diario, se lograron evidenciar, las transformaciones de las prácticas de enseñanza y aprendizaje de tres instructores, a partir del planteamiento e implementación de mejores estrategias de enseñanza a través de acciones como conocer el contexto de la población y los niveles de aprendizaje, teniendo en cuenta tanto la política institucional como el contexto nacional e internacional. Esto hará que a los aprendices se les reconozca como ser libres, pensadores, creativos y capaces de resolver los problemas que le plantean la vida y la sociedad; que aprendan y alcancen los resultados de aprendizaje propuestos en cada programa de formación de manera que los instructores puedan evidenciar sus competencias tanto generales como específicas, demostrando en las sesiones de clases cómo se promueven los resultados de aprendizaje y se desarrollan las competencias en los aprendices.

Frente al quehacer pedagógico del instructor y a la implementación de estrategias de aprendizaje que cada uno desarrolla en sus ambientes de formación, permite identificar y determinar que existen vacíos por parte de estos en lo que respecta al conocimiento profesional del instructor (pedagógico, didáctico, disciplinar y contextual). En este orden de ideas, una de las mayores fortalezas de los instructores está en el conocimiento disciplinar; dejando a un lado los demás conocimientos, es así como esta investigación permite que los instructores reconozcan estas falencias y realicen mejoras en sus prácticas de enseñanza.

La investigación permite identificar las deficiencias o dificultades que existen en el proceso de formación, las cuales no son única responsabilidad de los aprendices, es decir, que el instructor hace parte de ello, debido a que es la persona que determina las estrategias de enseñanza a ser implementadas en las sesiones de clases en el ambiente de formación y por ende, es esencial la mejora de sus prácticas de enseñanza. Los instructores mediante un proceso de acción y reflexión identificaron las estrategias de enseñanza y aprendizaje que propenden por el mejoramiento de la Formación Profesional Integral (F.P.I.) facilitada por el SENA, también se buscó minimizar la reducción de los niveles de deserción y el logro efectivo de los resultados de aprendizaje de los aprendices.

Dado todo lo anterior se mejoraría la calidad de los servicios ofrecidos por el SENA, contribuyendo así con la calidad de los aprendices y egresados de la institución; aportando con la competitividad de las empresas del sector productivo en esta región del país, minimizando el distanciamiento existente entre lo pedagógico y lo empresarial; así como fortalecer el desarrollo de la etapa práctica de los aprendices, dando como resultado las

buenas relaciones tripartitas entre los centros de formación, el área de relacionamiento corporativo de la regional y el sector empresarial.

Así pues, se hace necesario dar otra mirada al rol del instructor, el cual, debe recuperar el sentido de su quehacer frente al compromiso y la responsabilidad que tiene como servidor público frente a una sociedad que exige cada vez más individuos competentes que sean capaces de formar en el sentido de la vida y del trabajo. El instructor SENA, debe dar una mirada hacia su rol en el ambiente de formación y no dedicarse sólo a dictar temas u orientar competencias; es preponderante que este se haga detenidamente un examen riguroso de: ¿Cuál es el sentido de lo que orienta?, ¿Cuál es su verdadero papel como ser humano y como profesional?, ¿Qué sentido tiene el formar para la vida y el trabajo en una institución como el SENA?, ¿Qué hacer para mejorar sus prácticas de enseñanza?, ¿Cómo cambiar la imagen o idea que se tiene del aprendiz?, ¿Cuál es el compromiso frente a formar un talento humano para una comunidad como la de la Guajira? y ¿Cómo llegar a los ambientes de formación? conscientes de que los aprendices son un diamante en bruto, al cual se debe formar y afinar las estrategias de enseñanzas para que estos aprendan.

Por ende, la formación en la Maestría en Pedagogía ha brindado la oportunidad a tres instructores del SENA a romper el paradigma de lo que realmente deberá ser la formación del SENA, de asumir el reto de ser referentes no sólo a nivel institucional, sino también en el concierto local, regional y nacional, al aportar desde lo pedagógico y lo profesional al desarrollo del país, así como al enriquecimiento, a la dignidad, al respeto y a la valoración de una profesión como la de maestro, profesor o instructor. Esta formación ha dado las herramientas para poder construir país a partir de los conocimientos que se han adquirido, así como potencializó el interés de los formados en compartir las experiencias que se vivieron en el proceso de formación de la maestría con la Universidad de La Sabana.

PREGUNTA PROBLEMA

¿Cómo fortalecer el proceso pedagógico de tres instructores del SENA de la regional La Guajira, a partir del mejoramiento de sus prácticas de enseñanza-aprendizaje, dentro del procedimiento de la ejecución de la F.P.I.?

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Fortalecer el proceso pedagógico de tres instructores del SENA de la regional La Guajira, a partir del mejoramiento de sus prácticas de enseñanza-aprendizaje, dentro del procedimiento de la ejecución de la F.P.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Caracterizar las prácticas de enseñanza que cada uno de los tres instructores del SENA regional la Guajira desarrollan en sus ambientes de formación.
- Plantear, implementar y evaluar estrategias de enseñanza-aprendizaje mediante un proceso de acción y reflexión que contribuya a mejorar el procedimiento de la ejecución de la F.P.I. del SENA.

REFERENTES TEÓRICOS

A lo largo de este capítulo se abordarán conceptos que apoyan la investigación, los cuales son base fundamental en su desarrollo, considerando importante tener claro lo referente al proceso de la formación profesional integral que brinda el SENA, pasando luego a la práctica pedagógica, práctica de enseñanza y a las estrategias de enseñanza. Así mismo, en los anexos *Ilustración 40 Matriz compilación de antecedentes*, se encuentran referentes teóricos recientes que sirvieron de apoyo a la investigación.

Así pues, durante los sesenta años de existencia del SENA, siempre se ha buscado la manera eficaz de apuntar a las necesidades de los sectores de la economía; a través de la prestación de sus servicios en lo que respecta a la F.P.I. para beneficio de la calidad humana, técnica y social del país. (SENA, 2017). “El Modelo Pedagógico de la F.P.I., además de establecer las pautas generales en materia pedagógica y didáctica, enmarca los fines, contenidos, procesos y, en general todas las actividades de la comunidad educativa, dentro del marco de la dignidad humana. Igualmente, proporciona claridad y unidad conceptual y metodológica en temas tan importantes como puede ser el Enfoque para el Desarrollo de Competencias” (Modelo pedagógico de la F.P.I. del SENA, 2012).

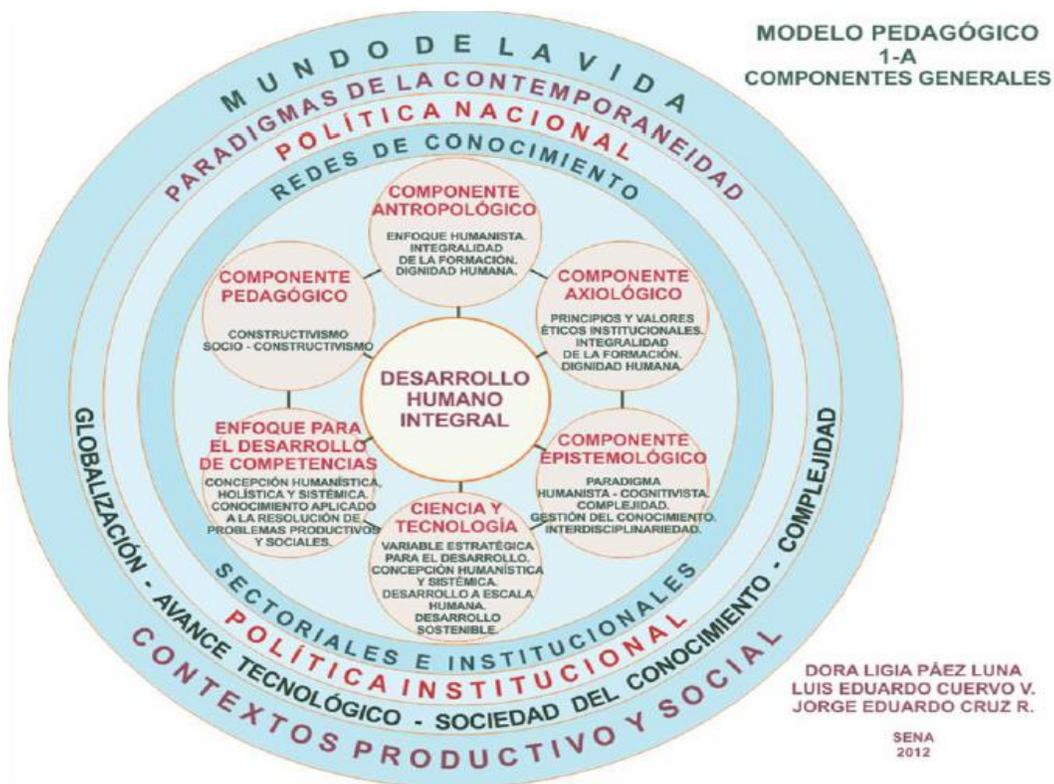


Ilustración 13 Componentes Generales del Modelo Pedagógico de la Formación Profesional Integral. Tomado de: P.E.I. SENA

A partir de lo anterior, “las competencias se desarrollan de manera permanente en el proceso de Enseñanza–Aprendizaje–Evaluación; su punto de partida lo constituye el Proyecto de Vida personal del Aprendiz, se contextualizan en el marco de un Programa de Formación y

se evidencian en los entornos sociales y productivos en donde el Aprendiz intervenga mediante sus desempeños” (Modelo pedagógico de la F.P.I. del SENA, 2012).

En el SENA las competencias se estructuran con base en tres aspectos: “El primero en relación con el Desarrollo Humano Integral (aprender a ser), el segundo aspecto hace relación con el proceso de construcción de conocimiento y el carácter social del mismo (aprender a aprender) y el tercer aspecto se refiere al trabajo como ambiente ideal para el desarrollo de las capacidades humanas y su puesta en acción (aprender a hacer)” (Modelo pedagógico de la F.P.I. del SENA, 2012). La interrelación sistémica de estos tres aspectos converge en el concepto de Competencia propia del SENA y enmarcada en los principios de la F.P.I.

FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL F.P.I.

Ahora bien ¿qué es entonces para una institución como el SENA, la Formación Profesional Integral? Se contempla en la Ley 119 de 1994 en su artículo tercero como objetivo “Dar formación profesional integral a los trabajadores de todas las actividades económicas, y a quienes, sin serlo, requieran dicha formación, para aumentar por ese medio la productividad nacional y promover la expansión y el desarrollo económico y social armónico del país, bajo el concepto de equidad social redistributiva”. Congreso de Colombia. (Diario Oficial No. 41.216, de 9 de febrero de 1994).

Esta se define en el P.E.I. como “un proceso educativo teórico-práctico de carácter integral, orientado al desarrollo de conocimientos técnicos, tecnológicos y de actitudes y valores para la convivencia social, que le permiten a la persona actuar crítica y creativamente en el mundo del trabajo y de la vida” (SENA. 2013, p. 15). Este proceso educativo teórico-práctico con currículos determinados por las necesidades y perspectivas de los sectores productivos y de la demanda social, son “estructurados a partir de diferentes niveles tecnológicos y de desarrollo empresarial, desde el empleo formal, hasta el trabajo independiente. El proceso de la F.P.I. del SENA comprende las siguientes fases: identificación de necesidades, diseño curricular, gestión y desarrollo, así como el seguimiento y la evaluación de procesos y resultados” (Estatuto Formación Profesional Integral, 1997).

A partir de lo anterior, y teniendo en cuenta el contexto pedagógico de la F.P.I.; “presenta un enfoque pedagógico institucional centrado en el desarrollo de competencias de carácter problémico, sistémico, integrador e interdisciplinario dentro de un marco socio-constructivista; orientado hacia la comprensión, el aprendizaje significativo, el aprender a aprender, el aprendizaje colaborativo, el desarrollo cognitivo y moral, el desarrollo de la autonomía, del espíritu crítico y de la dimensión praxeológica; es decir, hacia el Desarrollo Humano Integral cuyo fin último es la transformación de la realidad” (PEI, 2013).

Dentro de este proceso, aparece entonces una figura como la del **Instructor**; al cual, “le corresponde el rol de mediador de la cultura y promotor del aprendizaje y el desarrollo de los aprendices. El instructor en el SENA debe ser una persona reflexiva, autónoma, crítica, creativa, rigurosa y flexible, ser modelo y ejemplo de vida para los aprendices y una persona en permanente proceso de mejoramiento personal y profesional” (PEI, 2013).

Para diferenciar al instructor del docente y el profesor, términos utilizados indistintamente, se hará referencia a cada uno desde el punto de vista etimológico:

Instructor “proviene del latín instructor y significa “el que enseña”; sus componentes léxicos son el prefijo in (hacia adentro), *struere* (juntar, amontonar), más el sufijo tor (agente, el que hace la acción)” (www.dechile.net, 2018).

Docente “es el participio de presente del verbo latino *docēre* ‘enseñar’, una antigua formación causativa que significaba, literalmente, ‘hacer que alguien aprenda → enseñar’, derivada del verbo defectivo *decet* ‘es conveniente/apropiado’ «decente»”. (www.delcastellano.com, 2018).

Profesor “es un sustantivo de acción derivado del verbo *profitēri* ‘hablar delante de la gente’, compuesto por el proverbio pro- ‘delante de’ y el verbo *fatēri* ‘hablar’” (www.delcastellano.com, 2018).

Según el Pequeño Larousse, citado por (Rodríguez, 2016), instructor “se refiere a la persona que instruye, da lecciones, conocimientos; que al relacionársele con la instrucción eleva sus dimensiones, pues regularmente cuando se habla de instrucción se hace alusión a la educación: ambas tienen una continuidad lógica en lo conceptual que se plantea por pedagogos en cuanto a sus diferencias, interdependencias y relaciones”.

Así mismo, en referencia a instructor, Trosino dice que “es una persona que domina teórica y prácticamente una o varias especialidades u oficios, o una parte de ellos. Su propósito fundamental es transmitir sus conocimientos y experiencias a otras personas que los requieran para desempeñarse correctamente en su puesto de trabajo. Debe dominar metodologías de enseñanza-aprendizaje, acordes con el tipo de conocimiento a impartir y el tipo de capacitación sujeto al proceso formativo” (2000, p. 23). Entonces, se puede entonces decir que el valor adicional del instructor, y el que se toma en esta investigación, es el enseñar enfocado al desempeño del aprendiz en su puesto de trabajo.

Partiendo entonces de todo lo definido hasta ahora, se hace necesario tener en cuenta el quehacer diario del instructor; para lo cual es prescindible conocer el concepto de Práctica Pedagógica.

PRÁCTICA PEDAGÓGICA

La Práctica Pedagógica se constituye en un proceso de reflexión, conceptualización, sistematizada y de carácter teórico - práctico sobre la realidad educativa pedagógica y social. (Garrison, 2013). Así mismo, Zaccagnini (2008) dice que:

“las prácticas pedagógicas son aquellas productoras de sujetos a partir de otros sujetos, es decir, se trata de una mediación, el rol de un sujeto mediador (sujeto pedagógico), que se relaciona con otro sujeto (educando), de esta relación surgen situaciones educativas complejas las que encuadran y precisan una pedagogía. El

sujeto pedagógico se entiende como un ser histórico definido por la institución escolar, capaz de acercarse a esa complejidad de un universo sociocultural con una perspectiva más amplia que lo define con un sin número de articulaciones posibles entre educador, educando, saberes y la configuración de los espacios educativos que legitiman su propia pedagogía”.

Barriga, Frida y Hernández, Gerardo (1998) exponen que

“las estrategias pedagógicas son todas aquellas ayudas planeadas por el docente que se proporcionan al estudiante para facilitar un procesamiento más profundo de la información. Así mismo son todos aquellos procedimientos o recursos utilizados por quien enseña para promover aprendizajes significativos. Las estrategias de enseñanza deben ser diseñadas de tal manera que estimulen a los estudiantes a observar, analizar, opinar, formular hipótesis, buscar soluciones y descubrir el conocimiento por sí mismos; hay que organizar las clases como ambientes para que los estudiantes aprendan a aprender”.

En concordancia con lo anterior, (Zuluaga, 2011) dice “con respecto a la práctica pedagógica, esta es el escenario, donde el maestro dispone de todos aquellos elementos propios de su personalidad académica y personal, desde lo académico lo relacionado con su saber disciplinar y didáctico, como también el pedagógico a la hora de reflexionar de las fortalezas y debilidades de su quehacer en el aula.”

Por otro lado, ante la perspectiva de los cambios que presenta la sociedad actual y la influencia que tienen en la mente, la cultura y la educación de los jóvenes, se hace necesario repensar las prácticas pedagógicas y la elección de éstas, según Bruner (2000) “todas las elecciones de prácticas pedagógicas implican una concepción del aprendiz y con el tiempo pueden ser adaptadas por él o ella como la forma apropiada de pensar en el proceso de aprendizaje” (p. 81). “La elección de las prácticas pedagógicas y su aplicación en el contexto escolar potencia en los educandos el desarrollo de las habilidades cognitivas mejora las relaciones entre sus pares y contribuye a la construcción del conocimiento de los estudiantes” (Bruner, 2000). Chevallard (1998) la define como “la capacidad que tiene el docente en transformar el saber que posee (científico) al saber posible de ser enseñado, en el cual el docente realiza una despersonalización de su conocimiento de tal forma de que los educandos se apropien de él”.

“La práctica pedagógica implica aquellos procesos donde se desarrolla la enseñanza con la intención de favorecer el aprendizaje” (Castillo, 2008), ésta debe tener un fundamento pedagógico y teórico, donde exista alguien que tiene como propósito formarse como profesor. Yábar (2000) explica que “la práctica pedagógica debe comprenderse como toda orientación que, en un tiempo determinado, permite el progreso en el proceso de aprendizaje del estudiante, mediante la implementación de los medios disponibles para favorecer dicho proceso”.

Frente a estas dos concepciones se puede concebir la práctica pedagógica:



Ilustración 14 La práctica pedagógica. Tomado de <http://licenciatura1215.blogspot.com>

Esto se hace interesante porque la dinámica que se da en la institución respecto a cómo se concibe la práctica pedagógica en lo que respecta al espacio propicio para la postulación de alternativas pedagógicas y didácticas en procura de abrir nuevos espacios de aprendizaje, así como la puesta en escena de un saber adquirido, permite determinar tanto en dicha práctica pedagógica de cada instructor como en las estrategias de enseñanza que puedan llegar a desarrollar dentro de su proceso de enseñanza. Así, las estrategias de enseñanza permiten orientar de una mejor manera los procesos formativos con el fin de lograr un aprendizaje significativo en los aprendices.

Para poder entender de una mejor manera, se hace necesario aclarar los conceptos de Estrategia y Enseñanza. Según Monereo, *et al.* (1999), la estrategia es “tomar una o varias decisiones de manera consciente e intencional que trata de adaptarse lo mejor posible a las condiciones contextuales para lograr de manera eficaz un objetivo, que en entornos educativos podrá afectar el aprendizaje (estrategia de aprendizaje) o la enseñanza (estrategia de enseñanza). Se trata de comportamientos planificados que seleccionan y organizan mecanismos cognitivos, afectivos y motóricos con el fin de enfrentarse a situaciones problema, globales o específicas de aprendizaje”.

Dado lo expuesto hasta ahora, Parra (2003), dice que “las estrategias constituyen actividades conscientes e intencionales que guían las acciones a seguir para alcanzar determinadas metas de aprendizaje por parte del estudiante. Son procedimientos que se aplican de modo intencional y deliberado a una tarea y que no pueden reducirse a rutinas automatizadas, es decir, son más que simples secuencias o aglomeraciones de habilidades”.

Con respecto a la enseñanza se puede decir que es “la incesante búsqueda de posibilidades que orientan el proceso académico, donde la pregunta y la hipótesis, permiten profundizar en el desarrollo del pensamiento, donde lo vivido y experimentado (la realidad y el contexto),

coopera al momento de la construcción de conocimiento” (Parra, 2003). Según Astolfi (1997), “hay tres modelos o ideologías predominantes de enseñanza (transmitivo, de condicionamiento, constructivista), que sirven de base a las prácticas de los maestros consciente o implícitamente, cada uno dispone de una lógica y de una coherencia que habrá de caracterizarlo. Sobre todo, cada modelo responde a diferentes situaciones de eficiencia”.

PRÁCTICAS DE ENSEÑANZA

García, V. define las prácticas de enseñanza como “las disciplinas didácticas que en la formación del Magisterio trata de enlazar el conocimiento teórico del fenómeno educativo con el futuro ejercicio profesional.” (1970, p. 727). Por tanto, se puede decir entonces que, claramente, existe una relación entre la teoría y la práctica, donde se ve reflejada la misión del SENA al formar personas por medio de una F.P.I. para el trabajo.

Así mismo, Aiello, M. (2005) dice que “es ya recurrente considerar las prácticas de la enseñanza como una actividad intencional, caracterizada por su complejidad, multiplicidad, inmediatez, simultaneidad e impredecibilidad y que sólo cobra sentido en función del contexto en que se desenvuelve.” Continúa diciendo que “su estudio puede abordarse desde dos enfoques que provienen de los distintos paradigmas de investigación: a) El de categorías prefijadas y b) El de categorías emergentes”.

De acuerdo con lo anterior, se puede decir entonces que las prácticas de enseñanza dependen en primera medida, de lo que regularmente sucede en un ambiente formación, por tanto se planea de tal forma que esa planeación sea la misma para cualquier grupo de aprendices indistintamente del programa de formación al que hacen parte, desvalorizando factores que se llegasen a presentar fuera de lo planeado. Pero de acuerdo al segundo enfoque, se debe tener en cuenta la comprensión y significado, el contexto de los aprendices, así como aceptar que existe una realidad dinámica.

ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA

Díaz Barriga (2002) define las Estrategias de Enseñanza como "procedimientos que el agente de enseñanza utiliza en forma reflexiva y flexible para promover el logro de aprendizajes significativos en los alumnos. Son aliadas incondicionales del docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Es parte esencial en el proceso de enseñanza, pues el uso de estrategias adecuadas permite alcanzar los objetivos propuesto con más facilidad”.

Un elemento esencial, al momento de trabajar estrategias de enseñanza en el SENA, lo conforman los **estilos de aprendizaje**. Estos estilos que se identifican, de acuerdo con la teoría de David Kolb, son: 1. Acomodador (se desempeña mejor en la experiencia concreta (EC) y la experimentación activa (EA)); 2. Divergente (se desempeña mejor en cosas concretas (EC) y la observación reflexiva (OR)); 3. Convergente (su punto más fuerte reside en la aplicación práctica de las ideas. Esta persona se desempeña mejor en las pruebas que requieren una sola respuesta o solución concreta para una pregunta o problema); 4. Asimilador (predomina en esta persona la conceptualización abstracta (CA) y la observación

reflexiva (OR)). Los estilos de aprendizaje son identificados en el proceso de inducción que se aplica a todo grupo de aprendices de los programas de formación que ingresan al SENA, normalmente en la primera semana de trabajo.

Para una institución como el SENA, el Aprendizaje Basado en Problemas (ABP) definido por Garza, (2002) es un "método fundamentado en un enfoque constructivista donde el alumno parte de una experiencia, abstrae los conocimientos y puede aplicarlos a otra situación similar". Es imperante, pues los maestros consideran que el ABP une muchas estrategias que ellos han utilizado dentro del salón de clases tradicional, como actividades para resolver problemas, aprendizaje colaborativo, ejercicios de pensamiento crítico, estudio independiente, y las contextualizan de manera que el estudiante las encuentra significativas. Las actividades basadas en solución de problemas inducen a que el estudiante adquiera responsabilidad, reflexión, colaboración y permiten analizar situaciones. La solución de problemas es una oportunidad que se le da al estudiante de tener un programa organizado y sistemático en el que se enseña la capacidad crítica y el pensamiento creativo.

Es así como a lo largo de este capítulo se abordó la teoría de los conceptos claves que permiten comprender los procesos y procedimientos involucrados en la presente investigación. Conociendo, entonces, esta teoría, se procede a continuar con la metodología utilizada.

METODOLOGÍA

En este capítulo se presenta el enfoque metodológico del proyecto, relacionándolo con las acciones realizadas en el desarrollo del mismo, el alcance descriptivo y finalmente se describen las fases en que se estructuró la investigación.

ENFOQUE CUALITATIVO

Taylor y Bogdan (1986) opinan que la investigación cualitativa es aquella que: "...produce datos descriptivos: las propias palabras de las personas, habladas o escritas, y la conducta observable" (p.20). Esta investigación se centró en el trabajo de los tres instructores del SENA Regional La Guajira (recordando que estos últimos son el objeto de la investigación), con el fin de mejorar sus prácticas de enseñanza, reflexionando de las experiencias vividas en el ambiente de formación en su diario quehacer, para lo cual, en la fase de observación, se hicieron registros de datos en los que se describía lo sucedido en su sesión de clases, ya sea por medio de los diarios de campo, grabaciones de clases, fotos o en la matriz de evidencias, donde con ello se mostraba el paso a paso de lo que ocurría, replanteando mejoras en sus planeaciones y aplicando acciones que conllevaran a alcanzar los resultados de aprendizaje de las competencias desarrolladas en cada uno de los programas de formación.

ESTUDIO LONGITUDINAL

“Un estudio longitudinal es un tipo de diseño de investigación que consiste en estudiar y evaluar a las mismas personas por un período prolongado de tiempo” (Myers, 2006). En esta investigación cada uno de los instructores se enfocó en el grupo de aprendices con los que trabajaba de acuerdo al programa de formación que orientaban en su momento. Los aprendices hacían parte de programas de tecnólogos, donde el tiempo de formación en su etapa lectiva es de 18 meses en la institución y 6 de etapa productiva al momento de realizar las prácticas en la empresa. Por tanto, la investigación se desarrolló en dicha etapa lectiva durante el proceso de enseñanza y aprendizaje, así como en la evaluación continua del mismo.

El estudio longitudinal implicó el análisis en diferentes momentos de tiempo de las prácticas de enseñanza que desarrollaron los instructores, donde se logró evidenciar los cambios que realizaron a lo largo de un tiempo determinado y los aprendizajes de los aprendices.

ALCANCE DESCRIPTIVO

“Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (Danke, 1989). Como se puede apreciar más adelante en el documento, la investigación llevó al instructor a conocer y determinar, por ejemplo, el contexto de su ambiente de formación, conociendo perfiles de los aprendices, caracterizando los niveles de observación e indagación, sistematizando resultados para con ello realizar una

planeación enfocada a la Enseñanza para la Comprensión (EpC), todo lo anterior, inmerso en el procedimiento de ejecución de la F.P.I. A pesar de ser tres instructores de diferentes áreas, programas de formación, competencias y aprendices con diferentes características se pudo evidenciar estrategias en común en sus prácticas de enseñanza.

DISEÑO DE INVESTIGACIÓN ACCIÓN - REFLEXIÓN

Otro punto referente a la metodología aplicada es la de Investigación Acción - Reflexión, enfocada en la observación y la acción. Bausela (2002) define la investigación acción como la “exploración reflexiva que el profesional hace de su práctica, no tanto por su contribución a la resolución de problemas, como por su capacidad para que cada profesional reflexione sobre su propia práctica, la planifique y sea capaz de introducir mejoras progresivas.”

Kemmis y MacTaggart (1988) señalan que la investigación acción es un proceso que:

- “Se construye desde y para la práctica.
- Pretende mejorar la práctica a través de su transformación, al mismo tiempo que procura comprenderla.
- Demanda la participación de los sujetos en la mejora de sus propias prácticas.
- Exige una actuación grupal por la que los sujetos implicados colaboran coordinadamente en todas las fases del proceso de investigación.
- Implica la realización de análisis crítico de las situaciones.
- Se configura como una espiral de ciclos de planificación, acción, observación y reflexión”.

Dado lo anterior, es así como los tres instructores objeto de estudio de la investigación, implementaron este diseño de investigación acción-reflexión, dado que tomaron la decisión de mejorar sus prácticas, reflexionando sobre las acciones desarrolladas en sus sesiones de clases, registrando, analizando y reflexionando, para con ello planificar nuevamente aplicar y reiniciar en la espiral de ciclos que este proceso conlleva. Más adelante en el capítulo Desarrollo de ciclos de reflexión en el proceso de investigación acción, se detallan estos ciclos por cada instructor con sus reflexiones.

FASES DE LA INVESTIGACIÓN

El proceso de construcción del presente informe parte del análisis de cada uno de los instructores y de un proceso de reflexión individual, acerca de las problemáticas y las dificultades presentadas en la práctica de enseñanza, tomando como objeto de investigación al instructor, no dejando de lado, claro está, otro actor esencial y activo en el proceso como lo es el aprendiz.

A continuación, se hace una descripción del proceso que se llevó a cabo y que permitió la construcción del trabajo de investigación:

Fase de Observación

En principio se registró la información de las sesiones de clases en diarios de campo, herramienta que permitió identificar acciones relevantes en el proceso de formación de cada instructor, entre las cuales se identificaron situaciones problema. Este fue el primer acercamiento al registro de la información; de esta manera se empezó a evidenciar el análisis y las reflexiones iniciales de cada instructor, además de las acciones, procedimientos y maneras de afrontarlas.

Otra estrategia para el manejo de evidencias de tipo visual y auditivo del proceso de formación y las actividades que se implementan, fueron las grabaciones de las sesiones, para posteriormente poder transcribirlas y semaforizarlas, esta última acción consistió en identificar por medio de colores los componentes disciplinares, pedagógicos, de contenido y contextuales del Conocimiento Profesional del Profesor, que pueden llegar a darse en una sesión de clases, identificando la tendencia del instructor en su práctica de enseñanza.

Fase de Desarrollo

Se implementó la planeación por EpC, la cual permitió encontrar el verdadero sentido que tiene realizar la planeación, en la que debe existir una intención clara por parte del instructor, teniendo una relación estrecha entre los contenidos del programa, el contexto de los aprendices y el contexto donde se desarrolla la formación. Además, las actividades planteadas también debían estar en función al contexto y a lograr el cumplimiento de los objetivos trazados, permitiendo que la evaluación sea durante el desarrollo del proceso de formación.

Ya en el desarrollo de la formación, se trabajó una matriz de evidencias que permitió registrar los componentes de una sesión de clases tales como: qué se va a enseñar, para qué se va a enseñar, cómo se va a enseñar, la reflexión del instructor al final de sesión, las fortalezas y las debilidades, los aspectos de mejora, si se cumplieron los objetivos propuestos en la planeación y al final, la articulación con el trabajo de investigación.

Fase de Reflexión

Una vez registrada y sistematizada la información, detectando aspectos para mejorar, reforzar o cambiar en el proceso de formación, se realizaron diferentes ciclos de reflexión, los cuales, permitieron realizar un recuento de las actividades propuestas, así como la manera en que se implementaron, identificando qué aspectos se podían mejorar y proponiendo las nuevas estrategias de implementación. Esta fase se desarrolló de la mano con los registros de la matriz de evidencias.

Con base en todo lo anterior, se procedió entonces a hacer una triangulación entre la información registrada y analizada hasta ahora, con las competencias requeridas por el instructor SENA, identificando donde se enfocó más este último. También, se tomó como insumo las planeaciones de las sesiones de clases, donde se identificaron las actividades o

acciones propuestas en los tres momentos: inicio, desarrollo y cierre, para luego nuevamente triangular las acciones en cada resultado de aprendizaje del programa de formación, identificando así el tipo de actividades hacia las que se inclinaba más el instructor en los diferentes resultados de aprendizaje.

Fase de Cierre

Se finalizó con las conclusiones de acuerdo a toda la información recolectada, registrada y analizada en los diferentes instrumentos utilizados en el desarrollo de la presente investigación.

Se tiene entonces las cuatro fases desarrolladas en la investigación, en las cuales, se puede apreciar en cada una, observación, desarrollo, reflexión y cierre, como se relacionan con lo expuesto en los capítulos anteriores, tales como en los antecedentes, así como en los referentes, y lo que es aún más relevante, se observa cómo fue el proceso de mejora de las prácticas de enseñanza de los tres instructores.

CONTEXTO

En este capítulo se aborda el contexto del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, partiendo de una mirada general del orden nacional, para entrar en una de sus regionales más pequeñas como es la de La Guajira; de igual manera, se describirán los contextos situacionales, lingüísticos y mentales (Bermúdez y Longhi, 2012) identificados por cada uno de los instructores en sus prácticas de enseñanza en el ambiente de formación, durante el periodo en que se realizó esta investigación, los cuales se detallan en el capítulo de **Desarrollo de los ciclos de reflexión acción**. Cabe anotar, que estos contextos toman sentido al tener en cuenta que los tres instructores presentan características diferentes en lo que respecta a su perfil profesional, a los programas de formación que tienen a su cargo y por ende a las competencias que cada uno maneja en las especialidades que se le asignan desde la coordinación académica, siendo esta quien administra y orienta el proceso de la F.P.I. en cada uno de sus centros, y el instructor es el encargado de la ejecución del procedimiento de la ejecución de la F.P.I.

El procedimiento de la ejecución de la F.P.I. es uno de los pilares dentro de los seis (6) procesos misionales de la institución, cuyo objetivo consiste en diseñar, administrar y orientar la formación profesional integral a través de estrategias y programas de formación por competencias, asegurando el acceso, pertinencia y calidad para incrementar la empleabilidad, la inclusión social y la competitividad de las empresas y del país. (CompromISO SENA, 2018)

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE – SENA

El Sena en su aparte Quiénes somos de su página web dice:

“El Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, es un establecimiento público del orden nacional, con personería jurídica, patrimonio propio e independiente, y autonomía administrativa; Adscrito al Ministerio del Trabajo de Colombia. Ofrece formación gratuita a millones de colombianos que se benefician con programas técnicos, tecnológicos y complementarios que, enfocados en el desarrollo económico, tecnológico y social del país, entran a engrosar las actividades productivas de las empresas y de la industria, para obtener mejor competitividad y producción con los mercados globalizados.

La Institución está facultada por el Estado para la inversión en infraestructura necesaria para mejorar el desarrollo social y técnico de los trabajadores en las diferentes regiones, a través de formación profesional integral que logra incorporarse con las metas del Gobierno Nacional, mediante el cubrimiento de las necesidades específicas de recurso humano en las empresas, a través de la vinculación al mercado laboral -bien sea como empleado o subempleado-, con grandes oportunidades para el desarrollo empresarial, comunitario y tecnológico” (SENA, 2017).

De acuerdo con su misión: “El SENA está encargado de cumplir la función que le corresponde al Estado de invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores

colombianos, ofreciendo y ejecutando la formación profesional integral, para la incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país” (SENA, 2017).

Así mismo, su visión es “en el 2018 el SENA será reconocido por la efectividad de su gestión, sus aportes al empleo decente y a la generación de ingresos, impactando la productividad de las personas y de las empresas; que incidirán positivamente en el desarrollo de las regiones como contribución a una Colombia educada, equitativa y en paz” (SENA, 2017). Todo lo anterior soportado esto en unos principios y valores que definen e identifican la cultura organizacional de una institución como el SENA.

Cuenta en la actualidad con 33 regionales a nivel país con 117 centros de formación dedicados a los procesos de formación profesional integral y toda una infraestructura física que apuntan a fortalecer a través de sus programas con la competitividad de los diferentes renglones de la economía y aún más cumpliendo un papel protagónico en el Plan de Desarrollo Nacional.

Ahora bien, en lo que respecta a la prestación de los servicios, el SENA está dividido en 5 regiones a saber: “Caribe, Andina, Pacífica, Amazónica y de la Orinoquia. La zona Caribe Cuenta con una extensión de 132.218 km², abarcando desde el noreste del Golfo de Urabá hasta la península de la Guajira, y desde las estribaciones de las cordilleras Occidental y Central, hasta las playas del mar Caribe” (SENA, 2017).

Es así, como la regional La Guajira hace parte de la zona Caribe, la cual:

“Tiene formación inclusiva en los 15 municipios que integran el departamento con programas de formación complementaria, atendiendo principalmente a población vulnerable e indígena, hasta la formación titulada siendo pertinente y atendiendo los sectores productivos de la región, tales como: minería, energías renovables, biotecnología, agroindustria, pesca, acuicultura y en el sector servicios en temas como turismo, logística y pequeños artesanos. La Regional encamina sus acciones basadas en los planes de desarrollo nacional y departamental, al igual que le apunta al plan estratégico del SENA, siempre haciendo énfasis en la certificación de talento humano competitivo e incentivando la cultura del empresarismo para aportar al desarrollo departamental” (SENA, 2017).

La regional La Guajira cuenta en la actualidad con dos centros de formación, los cuales están localizados de la siguiente manera:

CENTRO INDUSTRIAL Y DE ENERGÍAS ALTERNATIVAS (CIEA)

El CIEA está ubicado en el Distrito Especial, Turístico y Cultural de Riohacha, Kilómetro 5 salida a Maicao, y cuenta con 2 sedes:

- Sede Comercio y Servicios también ubicada en el Distrito Especial, Turístico y Cultural de Riohacha, calle 21 Av. Aeropuerto, que comparte sus instalaciones con el Despacho Regional. (Sede donde se realizó la presente investigación)

- Sede Maicao ubicada en el Municipio de Maicao, calle 16 No.44-46 salida a Riohacha.
- De igual manera cuenta con dos sedes alternas en el Distrito Especial, Turístico y Cultural de Riohacha; en las cuales se ofrecen programas en el área de cocina y de grupos del nivel técnico entre los cuales se pueden resaltar asistencia administrativa, técnico en operaciones contables y financieras y turismo, entre otras. Estas son identificadas como: Koral e Instecar. (Perspectiva CIEA, 2016).

Vocación

El C.I.E.A. Alternativas es un centro multisectorial, su vocación es Industrial, a partir del uso de tecnologías de alta vanguardia como el Control Numérico Computarizado, el manejo de Energías Renovables, la Hidráulica, Neumática y Electrónica, enfocadas a la línea del Mantenimiento Preventivo y Predictivo además ofrece formación en el área comercial entre las cuales se destaca, la Gestión Administrativa, Contabilidad y finanzas, Gestión de Mercados, Confecciones, Cosmetología, Cocina, Guianza turística entre otros. A continuación, se relaciona el enfoque del Centro de Formación. Tomado de proceso de direccionamiento estratégico SIGA contexto interno y externos del C.I.E.A. 2017.

Estructura organizacional

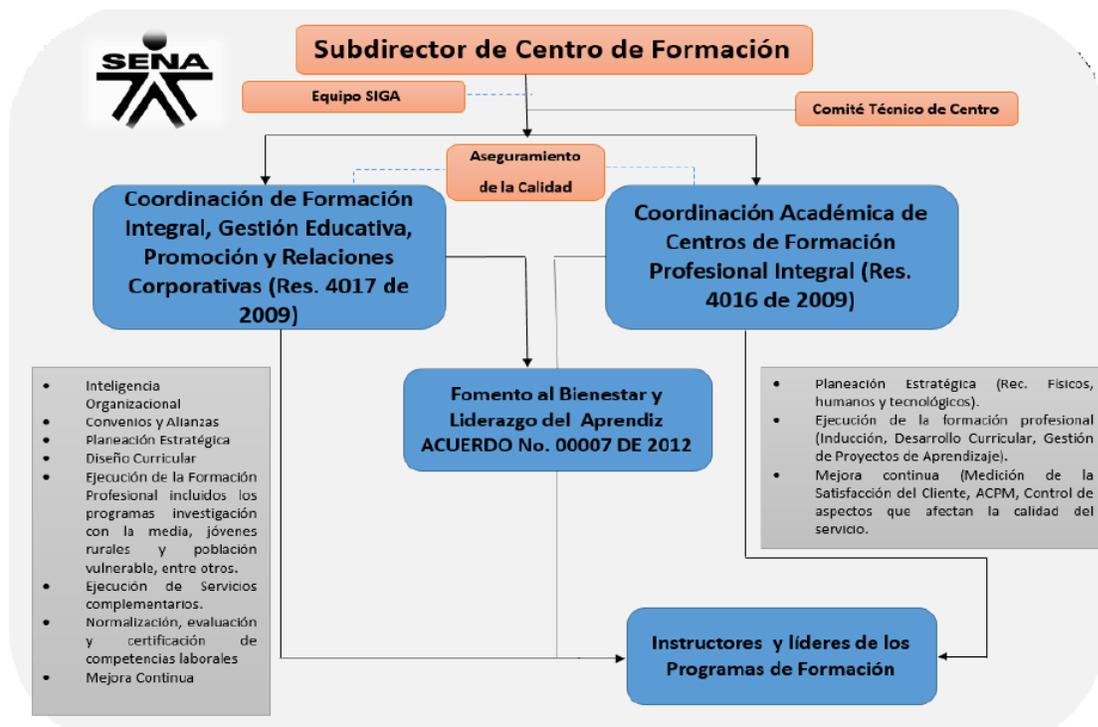


Ilustración 15 Estructura C.I.E.A. Tomado de proceso de direccionamiento estratégico SIGA contexto interno y externos del CIEA 2017.

Contexto Sociodemográfico

El tipo de población de los aprendices del C.I.E.A. son adolescentes en conflicto, desplazados por la violencia y por fenómenos naturales, jóvenes vulnerables, reintegrados, madres cabeza de familia con edades aproximadas entre los 20 y 40 años, Indígenas, Adolescente en conflicto con la ley penal, Negritudes, Adolescentes desvinculados de grupos armados organizados más reintegrados, Adolescente trabajador, Remitidos por el PAL, Soldados Campesinos, Tercera Edad, Afrocolombianos, Raizales. Tomado de proceso de direccionamiento estratégico SIGA contexto interno y externos del C.I.E.A. 2017.

Pertinencia

A nivel del departamento de La Guajira con el Plan de Desarrollo “Oportunidad para todos y propósito de país” de la vigencia (2016-2019), se prioriza la educación como eje transformador de la sociedad, en relación con el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) número 4: Asegurar una educación inclusiva, de calidad y equitativa y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos. “Esto principalmente apostándole al incremento de la cobertura, la educación en contextos multiculturales y la armonización intercultural, educativa y lingüística departamental, aunado a esfuerzos para re direccionar el futuro en lo social, económico, ambiental e institucional, con el propósito de transformar y potenciar el sistema socioeconómico, fomentar la participación ciudadana, y organizar el desarrollo territorial, generando sinergias entre crecimiento económico y la equidad como valor ético en la búsqueda de la inclusión, la pertenencia y el cierre efectivo de brechas” (Proceso de direccionamiento estratégico SIGA contexto interno y externos del C.I.E.A. 2017).

Ahora bien, es de acuerdo con estas circunstancias que los programas y servicios ofrecidos por el Centro Industrial y de Energías Alternativas presentan las condiciones para beneficiar a la población guajira con proyección país, “dado que su vocación y fortalezas institucionales, le permite responder a las necesidades de múltiples sectores productivos (Minero energético, Industria, Servicios, Construcción) con pertinencia y calidad, con miras a la diversificación de la oferta con la solicitud de nuevos registros calificados para programas del nivel tecnológico y especializaciones tecnológicas, conforme a las exigencias del sector productivo” (Proceso de direccionamiento estratégico SIGA contexto interno y externos del C.I.E.A. 2017).

Oferta

La sede Comercio y Servicios oferta trimestralmente programas de formación en técnicos y tecnólogos a saber:

Técnicos: Mesa y Bar, Asistencia Administrativa, Servicio de Alojamiento, Servicios Farmacéuticos, Técnico en Cocina, Logística Empresarial, Recreación y Deportes, Técnico en Recursos Humanos y Técnico en Operaciones Comerciales y Financieras.

Tecnólogos: Gestión administrativa, Contabilidad y Finanzas, Gestión Logística, Gestión Documental y Gestión de Mercados.

Cabe destacar que la población con mayor demanda para la institución son en gran medida los egresados de las instituciones educativas de todo el departamento, los cuales buscan una oportunidad para mejorar su calidad y condiciones de vida y así contribuir con el desarrollo de la región. El Centro de Formación oferta y desarrolla 14 de los 21 programas con mayor demanda a nivel nacional (es decir el 66% de los programas), teniendo en cuenta información extraída del reporte de datos de formación profesional en Colombia (2016) publicado en el Observatorio Laboral y Ocupacional del SENA.

SECTORE ECONÓMICO	PROGRAMA DE FORMACIÓN	FICHAS
TRANSVERSAL	SISTEMAS	2870
SERVICIOS	ASISTENCIA ADMINISTRATIVA	2433
SERVICIOS	CONTABILIZACIÓN DE OPERACIONES COMERCIALES Y FINANCIERAS	2121
SALUD	MANEJO AMBIENTAL	1187
AGROPECUARIO	PRODUCCION AGROPECUARIA	1057
SALUD	SEGURIDAD OCUPACIONAL	988
SERVICIOS	CONTABILIDAD Y FINANZAS	902
TRANSVERSAL	ANALISIS Y DESARROLLO DE SISTEMAS DE INFORMACION	854
COMERCIO	VENTA DE PRODUCTOS Y SERVICIOS	796
SERVICIOS	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	746
COMERCIO	GESTIÓN EMPRESARIAL	737
SERVICIOS	COCINA.	643
ELECTRICIDAD	INSTALACIONES ELECTRICAS RESIDENCIALES	597
TRANSVERSAL	PROGRAMACION DE SOFTWARE	555
ELECTRICIDAD	MANTENIMIENTO DE EQUIPOS DE CÓMPUTO.	514
AGROPECUARIO	SISTEMAS AGROPECUARIOS ECOLOGICOS.	512
TRANSVERSAL	RECURSOS HUMANOS	508
CONSTRUCCION	CONSTRUCCIÓN DE EDIFICACIONES	487
SERVICIOS	ASISTENCIA EN ORGANIZACIÓN DE ARCHIVOS	448
COMERCIO	GESTIÓN DE MERCADOS	445
SERVICIOS	AGROINDUSTRIA ALIMENTARIA	441

Ilustración 16 Reporte de datos de formación profesional en Colombia (2016)

Así las cosas, los programas ofrecidos por el Centro de formación tienen gran influencia en el sector productivo en alineación con los planes de desarrollo departamental y nacional y demás estudios que demuestran la necesidad de formación de talento humano con alta calidad laboral y profesional, atendiendo a las tendencias, cambios técnicos y las necesidades de las empresas y de los trabajadores.

CENTRO AGROEMPRESARIAL Y ACUÍCOLA (C.A.A.)

El Centro Agroempresarial y Acuícola, adscrito a la regional La Guajira, inició su funcionamiento en 1986, fue en este año donde se dio apertura a la única sede de la Entidad

en La Guajira especializada en formación agrícola y agropecuaria. En ese momento llevaba por nombre, Centro Modular de Fonseca.

Inicialmente se impartía formación de cursos cortos en confección, mecanografía y tractorismo, dirigidos al talento humano de la mina del Cerrejón y otras pequeñas empresas del sur de La Guajira. “Con tan solo un año de operación, la sede ofertaba los primeros programas técnicos en producción pecuaria, acuicultura, agricultura, ganadería, mecanización agrícola y producción de especies menores; todos orientados a atender la demanda de formación de los sectores productivos y económicos de la región. Así mismo, dos programas de formación a distancia como contabilidad y electricidad” (Proceso de direccionamiento estratégico SIGA contexto interno y externos del C.I.E.A. 2017).

Actualmente el centro lleva 31 años de funcionamiento y se constituye como la única Sede especializada en formación agrícola y agropecuaria. El Centro Agroempresarial y Acuícola está ubicado en el Municipio de Fonseca, siendo ésta la sede principal.

Ubicación del Centro de Formación

Ciudad o Municipio	Fonseca
Dirección	Km 1 vía a Barrancas
Latitud	10° 53' 44" Latitud norte
Longitud	72° 49' 41" Longitud oeste.
Clasificación del suelo	Suelo rural tipo franco

Funcionamiento del Centro de Formación

Días de Funcionamiento	Lunes a Sábado
Jornadas	Diurna, tarde y noche
Promedio Funcionamiento	18 Horas diarias

Tomado de proceso de direccionamiento estratégico SIGA contexto interno y externos del C.A.A. 2017.

El Centro de Formación por ser de vocación agropecuaria, y acuícola cuenta con unidades productivas de especies menores, acuicultura y manejo ambiental.

Vocación

El Centro de Formación es un Centro Agroempresarial y Acuícola aunque su vocación es Agropecuaria y Acuícola ofrece también lo que denomina “áreas blandas” como tecnólogos en gestión administrativa, gestión de multimedia, análisis y desarrollo de sistemas de información, control de calidad de alimentos, técnicos en sistemas, técnico en gestión documental entre otros.



Ilustración 17 Enfoques C.A.A. Tomado de proceso de direccionamiento estratégico SIGA contexto interno y externos del C.A.A. 2017.

El Centro Agroempresarial y Acuícola “se proyecta al 2019 como una organización líder en la formación Integral del talento humano y el desarrollo e implementación de nuevas tecnología en acuicultura y el sector Agroempresarial, con profundo enfoque en la producción limpia, manejo optimizado del recurso hídrico, promoviendo empresarismo y emprendimiento en estas actividades” (Proceso de direccionamiento estratégico SIGA contexto interno y externos del C.I.E.A. 2017).

Estructura Organizacional

Ilustración 6. Estructura Organizacional del Centro de Formación



Ilustración 18 Estructura CAA. Tomado de proceso de direccionamiento estratégico SIGA contexto interno y externos del C.A.A. 2017.

Contexto Sociodemográfico

El tipo de población de los aprendices del Centro de Formación “son adolescentes en conflicto, desplazados por la violencia y por fenómenos naturales, jóvenes vulnerables, reintegrados, madres cabeza de familia con edades aproximadas entre los 20 y 30 años, indígenas, negritudes, desvinculados de grupos armados, tercera edad, afrocolombianos” (Proceso de direccionamiento estratégico SIGA contexto interno y externos del C.I.E.A. 2017).

Oferta

Teniendo en cuenta información extraída del reporte de datos de formación profesional en Colombia (2015) publicado en el Observatorio Laboral y Ocupacional del SENA.

SECTORE ECONÓMICO	PROGRAMA DE FORMACIÓN	FICHAS
TRANSVERSAL	SISTEMAS	2870
SERVICIOS	ASISTENCIA ADMINISTRATIVA	2433
SERVICIOS	CONTABILIZACIÓN DE OPERACIONES COMERCIALES Y FINANCIERAS	2121
SALUD	MANEJO AMBIENTAL	1187
AGROPECUARIO	PRODUCCION AGROPECUARIA	1057
SALUD	SEGURIDAD OCUPACIONAL	988
SERVICIOS	CONTABILIDAD Y FINANZAS	902
TRANSVERSAL	ANALISIS Y DESARROLLO DE SISTEMAS DE INFORMACION	854
COMERCIO	VENTA DE PRODUCTOS Y SERVICIOS	796
SERVICIOS	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	746
COMERCIO	GESTIÓN EMPRESARIAL	737
SERVICIOS	COCINA.	643
ELECTRICIDAD	INSTALACIONES ELECTRICAS RESIDENCIALES	597
TRANSVERSAL	PROGRAMACION DE SOFTWARE	555
ELECTRICIDAD	MANTENIMIENTO DE EQUIPOS DE CÓMPUTO.	514
AGROPECUARIO	SISTEMAS AGROPECUARIOS ECOLOGICOS.	512
TRANSVERSAL	RECURSOS HUMANOS	508
CONSTRUCCION	CONSTRUCCIÓN DE EDIFICACIONES	487
SERVICIOS	ASISTENCIA EN ORGANIZACIÓN DE ARCHIVOS	448
COMERCIO	GESTIÓN DE MERCADOS	445
SERVICIOS	AGROINDUSTRIA ALIMENTARIA	441

Fuente: SENA 2015, cálculos OLO

Ilustración 19 Reporte de datos de formación profesional en Colombia (2015). Tomado de proceso de direccionamiento estratégico SIGA contexto interno y externos del C.A.A. 2017.

INSTRUCTOR - APRENDIZ

Para el SENA (2013) “el **instructor – tutor** es el sujeto que participa en el proceso de enseñanza y aprendizaje, quien asume el rol de facilitador del aprendizaje, orientador y

apoyo, quien retroalimenta y evalúa al aprendiz durante su proceso formativo, haciendo uso de distintas técnicas didácticas activas bajo la estrategia de aprendizaje por proyectos, la cual le permite contribuir en su propio aprendizaje”. El papel del instructor, desde el modelo constructivista que propone el SENA, es de facilitador de procesos de construcción del conocimiento técnico en los aprendices, mediador entre los contenidos de aprendizaje y la actividad constructiva del mismo.

CODIGO	COMPETENCIAS REQUERIDAS PARA EL INSTRUCTOR SENA	
CG1	Básicas y comunicacionales	1-. Desarrollo del pensamiento. (Lógico, sistémico, crítico y
CG2	De carácter metodológico	1-. Toma de decisiones y Resolución de problemas.
CG3	Comunicativas	1-. Capacidad de comunicación. (Oral, escrita y gestual). 2-. Gestión de la información. 3-. Capacidad de argumentación. (Interpretación, comprensión, e interacción simbólica). 4-. Capacidad para establecer acuerdos.
CG4	Competencias específicas	1-.Técnicas propias de su área de conocimiento
CG5	Competencias de orden pedagógico y didáctico.	

Ilustración 20 Matriz de competencias instructor SENA.

El Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, ha consolidado diversas herramientas para identificar las cualidades y características de sus instructores y desde la Escuela Nacional de Instructores, Rodolfo Martínez Tono, se busca atraer, formar, retener e incentivar a los mejores para que alcancen la excelencia. La experiencia del SENA en las regiones ha permitido evaluar e identificar prácticas exitosas de sus instructores y sus comunidades; modelar nuevas competencias y rediseñar el modelo pedagógico; así mismo ha involucrado un factor importante en el perfil del instructor: la integración al modelo social de su entorno, y nos encamina hacia el fortalecimiento de factores humanos (Garcés, 2016), esto con el fin de estar preparado para la construcción prospectiva en tiempos de paz.

Por otro lado, se considera “**aprendiz SENA** a toda persona matriculada en los programas de formación profesional de la entidad, en cualquier tipo de formación: Titulada o Complementaria, desde las diferentes modalidades Presencial, Virtual o Combinada, que por consiguiente debe ser consciente y vivenciar que derechos y deberes son correlativos e inseparables en su proceso formativo” (SENA, 2012). El reglamento del aprendiz dice que: “El aprendiz SENA es protagonista de su formación profesional Integral cuya constante debe estar orientada a un buen ser humano y buen ciudadano, solidario, líder, emprendedor, creativo y libre pensador con capacidad crítica” (SENA, 2012).

A partir de esto, se requiere primero realizar un recorrido a partir del análisis del contexto local e institucional; para luego describir de manera detallada los contextos de los ambientes de formación y de las prácticas de enseñanzas que desarrolló cada instructor en su ambiente de aprendizaje. Para ello, debe anotarse, que dos de los instructores orientan sus procesos formativos en el distrito capital del departamento de La Guajira, Riohacha.

Ahora bien, para adentrarse en lo que tiene que ver con el contexto de aula, es interesante destacar lo que opinan Bermúdez y Longhi (2012), “quienes realizan precisiones sobre el conocimiento del contexto afirmando que en las clases se encuentran presentes tres tipos de contextos: el situacional que se refiere al medio sociocultural, ambiental, institucional y al momento histórico; el contexto lingüístico representado en el habla de profesores y alumnos, y en la terminología propia del contenido y su lógica; y el contexto mental del docente y alumnos, conformado por todos lo “no observable” mencionados -como las representaciones y referentes sobre el tema”.

Dos de los instructores (Instructor 1 e Instructor 2) laboran en la sede comercio y servicios del C.I.E.A. sede del municipio de Riohacha y el otro (Instructor 3) en el CAA sede del municipio de Fonseca.

Instructor 1 ISBJ1

Desde el rol como instructor se ha impartido formación en programas afines con el sector comercio y servicios; orientando competencias tanto específicas como transversales; “(entendida esta última como las capacidades para la interacción con otros y para la organización, gestión y relacionamiento en las diferentes dimensiones de la vida (personal y social) y del trabajo” (Decreto 2852 de 2013) dependiendo de los programas ofertados por el centro de formación.

Para este caso, se tomó como referente el Programa de Formación Tecnólogo en Gestión documental, compuesto por 14 competencias. El grupo lo conformaban 26 aprendices, 4 de sexo masculino y 22 de sexo femenino, de diferentes zonas del país, pero en su mayoría de esta región guajira, procedentes de diferentes municipios e instituciones públicas de todo el departamento, sus edades oscilaban entre los 18 y 45 años de edad, de estado civil solteros en su gran mayoría y otros casados o en unión libre, un grupo heterogéneo lo que hizo más interesante tenerlos como sujetos observables para estos ciclos de reflexión.

En lo que respecta a lo académico, 16 aprendices presentaban un estilo de aprendizaje tipo acomodador, 2 tipo asimilador y 8 divergentes. Respecto a los ritmos de aprendizaje 21 aprendices son de ritmo medio y 5 de ritmo lento. Estos primeros rasgos del grupo sirvieron de insumo para el instructor en lo que tenía que ver con las propuestas de estrategias de enseñanzas y la concreción de equipos colaborativos de trabajo, entre otras.

Para el estudio, se desarrolló en este programa la competencia transversal: “Prestar el servicio de información y consulta a usuarios de acuerdo con sus requerimientos, políticas institucionales, y términos establecidos en la ley”; esta consta de cuatro resultados de aprendizaje (Entendidos como Expresión de lo que el beneficiario sabe, comprende y es capaz de hacer en diferentes contextos, al culminar el proceso de aprendizaje. SENA, (2014). Estos se detallan a continuación:

1. Promocionar los servicios archivísticos, utilizando los recursos disponibles y acorde con los requerimientos de la organización.
2. Proporcionar atención y servicio al cliente, cara a cara y a través de los medios técnicos y tecnológicos disponibles, aplicando actitudes y valores mediante la comunicación

empresarial, normas de gestión documental, las legales vigentes y las políticas de la organización, de acuerdo con los estándares de calidad establecidos.

3. Aplicar los protocolos para el control, préstamo de documentos y suministro de información, a clientes internos y externos.

4. Identificar soluciones de atención y servicio, al cliente interno y externo, mediante la implementación de la tecnología disponible, teniendo en cuenta la normatividad vigente, los requerimientos de la organización.

Instructor 2 ISSJ2

La principal función desempeñada, es la de dar formación en lo referente al área de las Tecnologías de la Información y la Comunicación TIC: Plataformas tecnológicas que maneja el SENA, Diseño y manejo de bases de datos y paquetes ofimáticos.

Entre los diferentes programas de formación a los que son asignados los instructores del área de las TIC, está el programa de Gestión Administrativa, en el cual se encuentra la competencia “Aplicar tecnologías de la información teniendo en cuenta las necesidades de la unidad administrativa”, con una duración de 580 horas de formación, de las competencias con mayor duración que puede manejar un programa de formación.

La competencia maneja 5 resultados de aprendizaje:

1. Operar los recursos tecnológicos de oficina de acuerdo con las necesidades y políticas de la organización, las normas de gestión de la calidad, de seguridad y salud ocupacional y la tecnología existente.

2. Mantener en uso los recursos tecnológicos de oficina de acuerdo con las políticas de la organización, las normas de gestión de la calidad, de seguridad y salud ocupacional, y la tecnología existente.

3. Gestionar los sistemas de información de acuerdo con las necesidades de la unidad administrativa y las políticas de la organización.

4. Generar soluciones de información teniendo en cuenta los requerimientos de la unidad administrativa y los recursos tecnológicos de oficina, disponibles.

5. Diseñar y administrar bases de datos de acuerdo con las necesidades de información de la unidad administrativa y las políticas de la organización.

El grupo tomado para la presente investigación se encontraba en el ambiente de formación 201A, número de aprendices asistiendo 31, entre los cuales estaban 9 hombres y 22 mujeres, con rango de edades entre los 18 y 33 años con un promedio de 22 años en el grupo, entre los cuales se encontraban 3 mujeres y 1 hombre de la etnia wayúu.

De acuerdo con el ejercicio de observación el promedio de los niveles es parejo en el grupo, esta entre 1A, 2, 5 y 6, adaptación de lo propuesto por Lucía Santelices. La tendencia en el ejercicio de indagación es a preguntas orientadas a obtener un dato o concepto, según Furman & García (2014), adaptación de lo propuesto por Roca, Márquez & Sanmartí (2013).

La tendencia del grupo es a ASIMILADOR con un 44% y DIVERGENTE con 40% de aprendices, donde para el primer estilo predomina la conceptualización abstracta (CA) y la

observación reflexiva (OR). Su punto más fuerte lo tiene en la capacidad de crear modelos teóricos, se caracteriza por un razonamiento inductivo y poder juntar observaciones dispares en una explicación integral, se interesa menos por las personas que por los conceptos abstractos, y dentro de éstos prefiere lo teórico a la aplicación práctica y para el segundo estilo, se desempeñan mejor en cosas concretas (EC) y la observación reflexiva (OR). Su punto más fuerte es la capacidad imaginativa, se destaca porque tiende a considerar situaciones concretas desde muchas perspectivas, se califica este estilo como “divergente” porque es una persona que funciona bien en situaciones que exigen producción de ideas. El rendimiento del grupo es muy bueno, son bastante activos y existe mucho trabajo en equipo.

Instructor 3 ISMC3

A nivel del SENA este programa solo se encuentra a nivel de técnico, por lo cual los requisitos de ingreso son: haber cursado mínimo hasta noveno grado, tener una edad mínima de 16 años y hasta 65 años y contar con la disponibilidad de tiempo para la formación, el instructor 3 desarrolló el programa de formación Técnico en Producción de caprinos y ovinos en el municipio de Fonseca departamento de La Guajira, que tiene una duración de 12 meses, donde los primeros 6 meses son la etapa lectiva, donde reciben toda la formación teórica y práctica. En estos momentos se orientaba la competencia de “Criar pequeño rumiante según parámetros establecidos”, la cual encierra todos los componentes de manejo animal, la sanidad, la nutrición, la alimentación y la reproducción de estos pequeños rumiantes con una duración de 540 horas; luego en 6 meses deben pasar a la etapa productiva o práctica donde de manera guiada por los instructores, van a poner en práctica todo lo aprendido durante la formación, y así finalizar, cumpliendo con todo el proceso se podrán certificar.

Este programa técnico por convocatoria abierta, inició en el mes de mayo de 2017 con 19 aprendices, es el primer grupo que contaba con la posibilidad de aprovechar las nuevas instalaciones. Estos aprendices tenían un aula exclusiva para este programa de formación, dotada con todas las comodidades, ayudas audiovisuales y equipos, adicionalmente tenía dos apriscos (corrales) con animales ovinos y caprinos para desarrollar todas sus prácticas y actividades pecuarias, además con un área destinada a cultivos donde desarrollarán todas las actividades agrícolas, todo esto con el fin de lograr generar una ambiente simulado de formación acorde con el contexto productivo, logrando así la pertinencia con el sector productivo.

El SENA se caracteriza por formar diferentes tipos de poblaciones, en este caso este programa técnico no es la excepción, encontrando aprendices de diferentes regiones del país como llanos orientales, Magdalena, Tolima entre otros, de diferentes edades donde el mayor contaba con 49 años y la menor con 19 años.

El grupo estaba conformado por 19 aprendices de los cuales 2 eran madres cabeza de familia, con un promedio 23 años, de procedencia rural, una de Fonseca y la otra de Santa Marta, tratando de buscar oportunidades de empleo para sacar sus familias adelante, 3 militares en proceso de retiro con promedio de edad de 40 años, uno de los llanos orientales, uno del Tolima y el otro del Cesar; ellos deben formarse como parte del proceso de reinserción a la vida civil, 8 jóvenes promedio 19 años de la zonas rurales aledañas a la cabecera municipal,

dos de ellos recién salidos del colegio, los demás tenían más de 3 años sin realizar actividades académicas, 2 operarios de maquinaria pesada que trabajaban en la mina pero son campesinos productores, deseando dejar de trabajar y montar su propia empresa y poder vivir de la producción de la finca, 2 productores de arroz oriundos de Fonseca, interesados en emprender proyectos relacionados con el sector y dos productores del municipio de Riohacha uno funcionario de la DIAN y el otro líder de comunidades afro del departamento con edad promedio 45 años.

Para el caso particular del instructor 3 por ejemplo, las personas que se acercan al Sena interesados en este tipo de formación específico, normalmente tienen alguna relación con la actividad, ya sea porque manejan alguna información y desean profundizar, otros porque se dedican a la actividad y desean su certificación, están en búsqueda de una oportunidad y no conocen nada acerca del tema, u otros que les exigen alguna certificación para acceder algún programa, a un beneficio o como requisito laboral.

CATEGORÍAS DE ANÁLISIS

Para llegar a determinar las categorías a tener en cuenta para este proceso de investigación, se partió del análisis de la práctica de enseñanza que cada uno de los instructores realizaba en su ambiente de formación, de acuerdo con las competencias que manejan según sus perfiles tanto técnico como ocupacional.

Inicialmente se tomaron como referente o elementos objetos de observación: la planeación, el desarrollo y la evaluación que desarrollaban en sus sesiones de clases; el ejercicio partió del proceso de filmación, grabación, transcripción y semaforización de sus clases. Después de realizado el ejercicio de manera individual cada uno debió presentar a través de un informe los resultados obtenidos; para luego ser revisados y analizados en grupo y con ello identificar cuáles eran los puntos en común o diferentes que sirvieran de soporte para definir las categorías y subcategorías a tener en cuenta en este estudio. Después de este análisis, se logró evidenciar que los tres instructores convergieron en puntos en común que sirvieron de soporte para definir las categorías y subcategorías que se describen en la *Tabla 1 Categoría y subcategorías de análisis*.

CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS
1. Formación Profesional Integral F.P.I.	
	1.1. Procedimiento de la ejecución de la F.P.I.
2. Prácticas de enseñanza	
	2.1. Estrategias de enseñanza

Tabla 1. Categoría y subcategorías de análisis

FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL

Dada la naturaleza del SENA, y entendida como un establecimiento público del orden nacional con personería jurídica, patrimonio propio e independiente, y autonomía administrativa, adscrito al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (Ley 119, 1994). Contempla dentro de su estructura como entidad del estado, aduciendo la formación profesional integral como proceso educativo con identidad propia orientada desde y hacia el trabajo productivo, teniendo en cuenta las recomendaciones del Comité Nacional de Formación Profesional Integral" (Acuerdo No. 00008, 1997). Este estatuto contiene el concepto, las características, las tendencias y los principios de la formación profesional integral en un contexto económico, político y social; en él se presentan las relaciones de la formación profesional integral con trabajo, empleo, educación y tecnología, para expresar, finalmente, y con base en el marco conceptual, las directrices relacionadas con la planeación, la gestión y la evaluación de la formación profesional integral.

En concordancia con lo anterior, una de las variables que se tuvo en cuenta para el presente estudio es precisamente el de la Formación Profesional Integral (F.P.I.), "la cual constituye un proceso educativo teórico-práctico de carácter integral, orientado al desarrollo de conocimientos técnicos, tecnológicos y de actitudes y valores para la convivencia social, que le permiten a la persona actuar crítica y creativamente en el mundo del trabajo y de la vida"

(SENA, Estatuto de la Formación Profesional Integral, 1997). Este proceso de la F.P.I. del SENA “comprende las siguientes fases: identificación de necesidades, diseño curricular, gestión y desarrollo, así como el seguimiento y la evaluación de procesos y resultados; lo que al final determinan las acciones que desde esta institución se generan para con ello cumplir no sólo con las funciones que desde el estado se le asigne; sino también con el compromiso y la responsabilidad que se tiene con el sector productivo y por ende con la sociedad en general” (Estatuto de la F.P.I. del SENA, 1997).

Con todo lo anterior, se hace necesario mencionar que para el año 2013 a través de la resolución 1471, el SENA, se adoptó el Sistema Integrado de Gestión – S.I.G.; donde se conformaron sus instancias a nivel nacional, se definieron sus funciones y se establecieron otras disposiciones que regulaban este proceso dentro de la entidad. Para el año 2017 se implementó a través de la resolución 00196 el nuevo sistema integrado de gestión y autocontrol, cuyo alcance cubre entre otros servicios el de la F.P.I., teniendo en cuenta la red de procesos que se deriven de las actividades de los centros de formación que se encuentren en las sedes propias de la entidad.

Este sistema integrado de gestión y autocontrol SIGA, contiene 17 procesos dentro de su red de procesos, los cuales son identificados de la siguiente manera: Tres (3) que son de carácter estratégicos, ocho (8) que son de soporte y seis (6) que son misionales, en los misionales se encuentra el de Gestión de la Formación Profesional integral donde está inmerso el procedimiento clave para los instructores.

- **Procedimiento de la Ejecución de la F.P.I.**

De acuerdo con el procedimiento de la F.P.I., esta tiene por objetivo “establecer las directrices para ejecutar la formación profesional Integral desarrollando las competencias definidas en el programa de formación en los aprendices matriculados, para que se desempeñen en contextos productivos y sociales de acuerdo con los lineamientos institucionales vigentes” (SENA, 2013).

En este procedimiento, es donde tiene incidencia directa el instructor, pues en este se definen cada una de las actividades que son responsabilidad del formador, no sólo frente a la institución, sino ante la demanda de ciudadanos que se presenten con la intención de capacitarse de acuerdo a cada ambiente formativo, el cual "se entiende como el conjunto de condiciones que propician y facilitan el logro de los objetivos de la formación profesional integral. Este ambiente puede configurarse tanto en instalaciones de la entidad como en empresas y otros sitios de vivienda o trabajo de los sujetos de formación" (SENA, 1995).

PRÁCTICA DE ENSEÑANZA

La “práctica de enseñanza” se define como “un conjunto de actividades gestuales y discursos operativos singulares y complejos constituidos por numerosas dimensiones enlazadas” (Altet, 2002). Así mismo, dice que la “práctica docente engloba a la vez la práctica de enseñanza frente a los alumnos, y/o con los alumnos, pero también la práctica de trabajo colectivo con los compañeros, la práctica de intercambios con los padres, las prácticas con

colaboradores” (Altet, 2001). También se debe tener presente que la “práctica de enseñanza” no se reduce sólo a realizar la enseñanza en clase, sino que incluye mínimamente, una fase pre activa, una fase interactiva (Jackson, 1991) y una fase postactiva (Clark y Peterson, 1990). A su vez, en la enseñanza pre activa podemos distinguir dos etapas: la enseñanza pre activa 1, referida a las tareas que realiza el docente al planificar las actividades o elegir contenidos y materiales (planificación remota). Y la enseñanza pre activa 2, para referirse a las tareas que realiza el docente después de planificar pero antes de enseñar.

- **Estrategias de Enseñanza**

¿Cómo enseñamos? Es el gran interrogante que surge cuando reflexionamos de nuestra práctica de enseñanza, y nos referimos a las estrategias enseñanza que implementamos en nuestro ambiente de formación. Este concepto suele presentar conceptos no tan claros lo cual permite varias interpretaciones y suelen confundirse con técnicas de enseñanza, entendiéndola como algo mecánico, rutinario o una serie de pasos a aplicar.

Con lo anteriormente expuesto, las estrategias de enseñanzas deben ser entendidas como “el conjunto de decisiones que toma el docente para orientar la enseñanza con el fin de promover el aprendizaje de sus alumnos. Se trata de orientaciones generales acerca de cómo enseñar un contenido disciplinar considerando qué queremos que nuestros alumnos comprendan, por qué y para qué” (Anijovich, 2009).

A partir de esta consideración, se puede afirmar que las estrategias de enseñanza que un docente elige y utiliza inciden en los contenidos que transmite a los alumnos, el trabajo intelectual que estos realizan, los hábitos de trabajo, los valores que se ponen en juego en la situación de clase y el modo de comprensión de los contenidos sociales, históricos, científicos, artísticos, culturales.

FUENTES E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Los instrumentos de recolección de información permitieron una completa reconstrucción del ejercicio de investigación. Por lo que es importante resaltar y escribir que para los instrumentos se tuvieron en cuenta las categorías y subcategorías; los cuales fueron valorados y evaluados por pares académicos quienes dieron las observaciones y apreciaciones para las mejoras que se desarrollaron.

MATRIZ DE EVIDENCIAS

Una de las principales herramientas que se utilizó para la recolección de información en la práctica de enseñanza de los instructores, es una matriz de evidencias realizada en Microsoft Excel, en la cual se detallan aspectos por sesión de clases como:

- La actividad de aprendizaje realizada.
- ¿Qué enseña?
- ¿Para qué enseña?
- ¿Cómo enseña?
- ¿Cuáles son los aprendizajes esperados?
- Fecha.
- Reflexiones de la investigación.
- Respuesta a si se cumplieron los objetivos de la investigación.
- ¿Cuáles son las fortalezas de su sesión de clases?
- ¿Qué aspectos tiene que mejorar?
- ¿Cómo se articula este ejercicio con su proyecto de investigación?

Las razones del porqué y el para qué de la utilización de esta matriz, fue que a través de esta, se permitió en primera instancia identificar cada una de las actividades de aprendizaje que se llevaban al ambiente de formación casi que de manera rutinaria, pues el hecho de manejar siempre los mismos programas de formación y por ende las mismas competencias hacía que no se innovasen o cambiasen tanto las estrategias de enseñanzas como las actividades de aprendizajes a desarrollar.

En este sentido, el hecho de preguntarse el ¿Qué enseñó?, ¿Para qué?, ¿Cómo?, ¿Qué aprendizaje obtuvieron los aprendices? y la manera de ¿Cómo estos eran evaluados?; fueron los datos más relevantes a la hora de tomar cualquier tipo de decisión para mejorar las prácticas de enseñanzas.

Ahora bien, todo lo anteriormente expuesto llevó a la reflexión de si cumplían o no los objetivos propuestos en cada sesión planeada, determinar cuáles eran las fortalezas encontradas en cada sesión, así como los aspectos a mejorar, para con ello proponer mejoras para las próximas sesiones que facilitaran el encuentro entre instructor – aprendiz; así como fortalecer el proceso de enseñanza, aprendizaje y evaluación. Se pudo determinar también la relación de cada una de estas acciones propuestas en esta matriz con el objetivo de la investigación la cual consistía en mejorar las prácticas de enseñanza de tres instructores del SENA.

A criterio entonces de los investigadores, entre las razones claves que dan funcionalidad a la utilización de esta herramienta fue que sirvió de insumo para los ciclos de reflexión – acción teniendo como protagonistas principales a los aprendices, y como resultados las reflexiones que cada uno pudo realizar de los ejercicios de sus prácticas de enseñanza.

Durante este periodo de investigación se hizo interesante que a la hora de compartir las experiencias se llegó a la reflexión de que a pesar de que los tres instructores desarrollaban sus acciones formativas en diferentes contextos y situaciones particulares, pudieron encontrar puntos en común que refuerzan la importancia del trabajo colaborativo de esta investigación.

A continuación se presentan la matriz de evidencias donde se explica cómo fue el proceso realizado con ella durante algunas sesiones de clases en las que se desarrolló la investigación.

MATRIZ DE EVIDENCIAS							
INSTITUCION:							
REGIONAL:							
INSTRUCTOR:							
PROGRAMA:							
COMPETENCIA:							
MODALIDAD:							
APRENDICES	ACTIVIDAD 1:	ACTIVIDAD 2:	ACTIVIDAD 3:	ACTIVIDAD 4:	ACTIVIDAD 5:	ACTIVIDAD 6:	REFLEXIONES INDIVIDUALES
	¿Que?	¿Que?	¿Que?	¿Que?	¿Que?	¿Que?	
	¿Para qué?						
	¿Cómo?	¿Cómo?	¿Cómo?	¿Cómo?	¿Cómo?	¿Cómo?	
	Aprendizajes. Evaluación.	Aprendizajes. Evaluación.	Aprendizajes. Evaluación.	Aprendizajes. Evaluación.	Aprendizajes. Evaluación.	Aprendizajes. Evaluación.	
	Fecha:	Fecha:	Fecha:	Fecha:	Fecha:	Fecha:	
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
#							
REFLEXIONES DE INVESTIGACIÓN							CONCLUSIONES DEL EJERCICIO.
¿Se cumplieron los objetivos de la planeación? (evaluación)							
Fortalezas de su clase.							
Aspectos de mejora.							
¿Cómo se articula su clase con su proyecto de investigación?							

Ilustración 21 Matriz de Evidencias. Elaboración propia

En la primera parte se observa que se colocan los datos que permiten identificar la matriz de evidencias. Luego se encuentra en la segunda parte una columna llamada **APRENDICES**, en la cual se listan los aprendices del programa de formación; paso siguiente se identifican por columnas cada una de las actividades que se van realizando con el grupo de aprendices teniendo en cuenta: **ACTIVIDAD**, donde indicamos el nombre de la actividad; en el ¿Qué? se especifica que se realiza en la actividad; en el ¿Para qué? cuál es la finalidad de dicha actividad; en el ¿Cómo? el procedimiento de desarrollar la actividad; sigue el proceso de aprendizaje – evaluación de la actividad y por último la fecha en que se realiza. En la columna de **REFLEXIONES INDIVIDUALES**, se hace una reflexión sobre cada aprendiz.

En la tercera parte de la matriz se encuentra las **REFLEXIONES DE INVESTIGACIÓN**, donde se da respuesta a cada ítem por cada actividad realizada, las cuales se definen en la parte superior de la matriz. Primero se responde a la pregunta ¿Se cumplieron los objetivos de la planeación? en dado caso que la sesión se haya planeado “formalmente”; luego cuáles fueron las fortalezas de la sesión de clases, los aspectos a mejorar de la misma y por último se responde a la pregunta ¿Cómo se articula su clase con su proyecto de investigación? Esta además debe explicar la última columna **CONCLUSIONES DEL EJERCICIO**.

Esta matriz fue diligenciada por cada instructor en el proceso de reflexión acción realizado durante la investigación.

MATRIZ PLANEACIÓN - ACCIONES

PLAN DE CLASE	MOMENTOS DE CADA SESIÓN	ACCIONES PROPUESTAS
PLANEACIÓN 1	EXPLORACIÓN - INICIO	
	INVESTIGACIÓN GUIADA - DESARROLLO	
	PROYECTO FINAL DE SÍNTESIS – CIERRE	
PLANEACIÓN 2	EXPLORACIÓN - INICIO	
	INVESTIGACIÓN GUIADA - DESARROLLO	
	PROYECTO FINAL DE SÍNTESIS – CIERRE	
PLANEACIÓN 3	EXPLORACIÓN - INICIO	
	INVESTIGACIÓN GUIADA - DESARROLLO	
	PROYECTO FINAL DE SÍNTESIS – CIERRE	

Ilustración 22 Matriz Planeación - Acciones. Elaboración propia

En esta matriz se registró por cada planeación que realizaba el instructor, teniendo en cuenta los tres momentos: Inicio, Desarrollo y Cierre, las acciones que este proponía para sus sesiones de clases, resaltando con color la acción específica. Por ejemplo: Una acción propuesta en el momento de INICIO de la PLANEACIÓN 1, puede ser: “Los aprendices en equipos colaborativos realizarán un mapa conceptual del tema XYZ.”, entonces, se debe resaltar la acción específica que en este caso es la de realizar un mapa conceptual, por tanto la acción propuesta se presentará así: “Los aprendices en equipos colaborativos realizarán un mapa conceptual del tema XYZ.”

MATRIZ ACCIONES – RESULTADOS DE APRENDIZAJE R.A.P.

ACCIÓN PREVISTA EN LOS PLANES DE CLASES	RAP 1	RAP 2	RAP 3	RAP 4	RAP 5
TOTALES					

Ilustración 23 Matriz Acciones - Resultados. Elaboración propia

Se tomaron las acciones específicas resaltadas en la matriz planeación – acciones, explicada en el punto anterior, y se indicó con una X el resultado de aprendizaje donde se aborda esa acción. Se debe indicar entre paréntesis el número de veces que se ha utilizado esa misma acción en diferentes resultados. Siguiendo con el ejemplo del punto anterior donde la acción específica es la de realizar un mapa conceptual, esta se transcribe en la columna de acciones previstas en los planes de clases, y se marca con una X el RAP o los RAPs donde esta se propone, especificando entre paréntesis en cuanto de ellos: “realizarán un mapa conceptual (2).”

Realizar el análisis y/o triangulación de la Matriz Planeación – Acciones vs Matriz Acciones – Resultados de Aprendizaje, se hizo con la intención de determinar hacia cuál o cuáles RAP el instructor le da mayor peso a la hora de proponer o diseñar sus estrategias de enseñanza; evidenciándose en cada uno de ellos el hecho de fortalecer unos resultados más que otros, lo que tiene implicaciones en el logro de los resultados de aprendizaje por parte del aprendiz.

OTRAS HERRAMIENTAS

Entre otras herramientas utilizadas, se pueden resaltar los diarios de campo, los cuales, son un instrumento utilizado por los instructores para registrar aquellos hechos que son susceptibles de ser interpretados. “El diario es un registro de elementos que ponen de manifiesto los aspectos del aprendizaje y del crecimiento personal y profesional de cada estudiante a lo largo de un período de tiempo. Incluye la narración de los momentos vividos en relación con el objeto del conocimiento (curso) y las reflexiones que de ella se derivan.” (Alzate, 2000). En este sentido, el diario de campo es una herramienta que permitió sistematizar las experiencias vividas en el ambiente de formación, para luego reflexionar, analizar y plantear nuevas acciones de mejoras en el quehacer del instructor. Como se puede observar en la *Ilustración 24 Formato diario de campo*, en este caso se registraron: Notas descriptivas, Categorías, Transcripciones, Preguntas de los estudiantes, Notas de interés y Registro de evidencias.

UNIVERSIDAD DE LA SABANA
 FACULTAD DE EDUCACIÓN
 MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA
 EXTENSIÓN DE LA GUAJIRA
 REGISTRO DE DIARIO DE CAMPO

FECHA:
 LUGAR:
 GRUPO OBJETO DE OBSERVACIÓN:
 HORA DE INICIO DE LA OBSERVACIÓN:
 HORA DE FINALIZACIÓN DE LA OBSERVACIÓN:
 TIEMPO (Duración de la observación en minutos):
 NOMBRE DEL OBSERVADOR:

NOTAS DESCRIPTIVAS	CATEGORÍAS	TRANSCRIPCIÓN	NOTAS INTERPRETATIVAS	PREGUNTAS QUE HACEN LOS ESTUDIANTES	NOTAS DE INTERÉS	REGISTRO DE EVIDENCIAS (Fotos, Links de videos, fotos de los cuadernos de talleres y cuadernos.
Describir y narrar detalladamente cada uno de los tres momentos de la clase: 1. Inicio 2. Desarrollo 3. Cierre de la clase.	(Aspectos o elementos que conforman el objeto de observación, son foco de interés). *Enseñanza *Aprendizaje *Pensamiento	¿Qué fue lo más relevante del inicio, desarrollo y cierre de la clase.	¿Qué puedo inferir a luz de cada uno de los momentos de la clase?	Transcribir las preguntas que realizan los estudiantes durante el desarrollo de la clase.	Hallazgos o pistas que surgen durante el desarrollo de la clase	Cada registro debe tener una descripción.

Ilustración 24 Formato diario de campo.

Los diarios de campo también permitieron el registro de datos obtenidos en otras herramientas, tales como:

- a. La observación participante dio insumos para la identificación de las estrategias de enseñanza que son utilizadas por cada uno de los instructores en su práctica de enseñanza; siendo esta un tipo de método de recolección de datos utilizado típicamente en la investigación cualitativa.
- b. La visita de pares académicos en cada ambiente de formación, permitió a los instructores objeto de esta investigación poder evidenciar fortalezas y debilidades frente a su quehacer, y a partir de allí reflexionar y presentar mejoras.

Así mismo, las reflexiones que se hicieron a través de la observación de los videos que se filmaron de las sesiones de clases; y los cuales se transcribieron, “semaforizaron” y analizaron a la luz de la realidad respecto a las prácticas de enseñanzas; fueron importantes para el desarrollo de la investigación.

DESARROLLO DE CICLOS DE REFLEXIÓN EN EL PROCESO DE INVESTIGACIÓN – ACCIÓN

Uno de los aspectos clave y que presenta importancia e interés dentro de este proceso de investigación fueron los ciclos de reflexión – acción que se desarrollaron por cada uno de los instructores en sus ambientes de formación y a partir de los cuales se evidenciaron las fortalezas y las debilidades que presentaron durante su práctica de enseñanza. Para estos, el hecho de pensar el, planear, el hacer, el verificar y el actuar frente a sus actividades como instructores, fue una manera de mejorar tanto sus prácticas pedagógicas como sus estrategias de enseñanza a partir de los ejercicios de autorreflexión, y con ello fortalecer el procedimiento de la formación profesional integral. En estos ciclos se muestran los grupos con los cuales los formadores iniciaron su proceso de investigación; haciendo en un primer momento la caracterización de los integrantes del grupo.

Se debe agregar, que para una mejor comprensión de este capítulo se decidió tener una codificación a través de la cual se identificaron y evidenciaron cada uno de los ciclos de reflexión – acción desarrollados por los tres instructores, durante el proceso de investigación. A continuación se define cada uno de los elementos que definen dicha codificación, por ejemplo: La I = Instructor, la S = SENA, seguido de las iniciales en mayúsculas del primer apellido y el primer nombre; ejemplo BJ = Bolívar José), y por último un número que los identificará, etc.

INSTRUCTOR 1

El instructor 1, que se identificó como ISBJ1, (Instructor SENA Bolívar José y el número uno), tiene por nombre, José Alfonso Bolívar Brito, nacido en el municipio de Maicao, terminó sus estudios secundarios en la Institución educativa Liceo Nacional Almirante Padilla y los de pregrado en la Universidad de la Guajira obteniendo el título de Administrador de empresas, Especialista en Gerencia de Mercadeo y actualmente aspirante a Maestrante en Pedagogía de la Universidad de La Sabana, con 22 años de experiencia como formador en el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, Regional La Guajira; orientando competencias tanto específicas como transversales en programas afines con la actividad comercial y de servicios, facilitador de seminarios a empresas en los temas de servicio al cliente, mercadeo y ventas, liderazgo, trabajo en equipo y motivación, posee una firma empresarial y familiar en procesos de Investigación de mercados para el mercado local y regional.

Con todo lo anterior, y frente al proceso de la F.P.I. propuesto por el SENA, con el cual se pretende incidir de manera positiva en el sector productivo de cada región del país con un talento humano calificado y ajustado a los requerimientos y necesidades del entorno, exige de parte del instructor competencias no sólo específicas o disciplinares; sino también comportamentales y por ende sociales (P.E.I., 2013). Desde el rol como instructor se ha impartido formación en programas afines con el sector comercio y servicios; orientando competencias tanto específicas como transversales; (entendida esta última como las capacidades para la interacción con otros y para la organización, gestión y relacionamiento en las diferentes dimensiones de la vida (personal y social) y del trabajo” (Decreto 2852 de 2013, pág. 27 y 28), estas dependen de los programas ofertados por el centro de formación, que para este caso, como ejercicio de reflexión se tomó como referente el Programa de Formación Tecnólogo en Gestión documental, compuesto por 14 competencias.

El grupo lo conforman 26 aprendices 4 de sexo masculino y 22 de sexo femenino, de diferentes zonas del país, pero siendo en su mayoría de esta región caribe Colombiana, provenientes de diferentes municipios e instituciones públicas de todo el departamento, sus edades oscilan entre los 18 y 45 años de edad, de estado civil solteros en su gran mayoría y otros casados o en unión libre, este grupo presenta características totalmente heterogéneas, lo que hace interesante tenerlos como sujetos activos y participantes en el desarrollo de estos ciclos de reflexión; aportando evidencias para el estudio y análisis de las prácticas de enseñanzas de los instructores inmersos en la presente investigación.

Se debe agregar, que en lo académico, 16 de estos aprendices presentan un estilo de aprendizaje tipo acomodador, 2 tipo asimilador y 8 divergentes. Respecto a los ritmos de aprendizaje 21 aprendices son de ritmo medio y 5 de ritmo lento. Estos datos fueron importantes porque sirvieron de insumos y soportes para el diseño y las propuestas de las estrategias de enseñanzas que se llevaron al ambiente de formación; estos datos, antes no eran tenidos en cuenta por parte del instructor y sólo servían de simple información para el grupo que se encontraba en formación; sin embargo, uno de los cambios significativos fue que a partir de los ciclos de reflexión – acción, al diseñar y proponer estrategias de enseñanzas, estos fueron los primeros aspectos que se tuvieron presentes para las implementación en su práctica de enseñanza.

Es necesario recalcar, que para la presente investigación el instructor orientó en el programa antes mencionado, la competencia transversal: “Prestar el servicio de información y consulta a usuarios de acuerdo con sus requerimientos, políticas institucionales, y términos establecidos en la ley”; esta consta de cuatro resultados de aprendizaje (los cuales deben ser entendidos como la expresión de lo que el beneficiario sabe, comprende y es capaz de hacer en diferentes contextos, al culminar el proceso de aprendizaje (SENA, 2014). Cabe mencionar que el SENA dentro del proceso de Gestión de la F.P.I., tiene el procedimiento de la ejecución, en el cual, se encuentra directamente involucrado el rol del instructor; para ello cuenta con una serie de pasos que son de responsabilidad de este y con lo cual debe asegurarse el trabajo y las acciones a realizar. Dentro de este proceso que consta de 21 actividades se describen claramente cuáles son responsabilidad del instructor (SENA, 2013).

Ciclo 1 ISBJ1

Ahora bien, una vez iniciado el proceso de formación con el grupo antes mencionado fue necesario detenerse y repensar en el ¿qué y el cómo se hace?; lo que generó un primer ciclo de reflexión, frente a un tema clave que venía generando inquietudes en el orientador y es el tema de los “Estilos de aprendizaje” desarrollado en los procesos de inducción. Alonso, Gallego y Honey (2005), opinan que estos ofrecen información de interés metodológico para diseñar actividades que favorecen a los distintos estilos del grupo o clase. Con esto vale la pena mencionar a (Gentry, 1999), quien argumenta que las personas perciben y adquieren conocimiento de manera distinta, tienen ideas y piensan de manera distinta y actúan de manera distinta. Además, las personas tienen preferencias hacia unas determinadas estrategias cognitivas que les ayudan a dar significado a la nueva información.

A partir del análisis de esta rutina, se obtuvieron datos relevantes como el hecho de que los aprendices plantearon que a la hora de comparar su estilo de aprendizaje con los métodos de estudio que tenían no concadenaban; por lo que fue evidente que decidieran revisar estos aspectos para mejorar sus estrategias de aprendizaje; los resultados fueron compilados en una matriz de estilos de aprendizaje y socializado con el grupo; proponiéndoles a través de la técnica “lluvia de ideas”; la cual “se basa en una técnica de pensamiento creativo, utilizada para estimular la producción de un elevado número de ideas, por parte de un grupo, acerca de un problema y de sus soluciones o, en general, sobre un tema que requiere de ideas originales” Selva, (2017).

Con la lluvia de ideas se buscaba encontrar a través de las opiniones de los aprendices las diferencias y las similitudes que estos encontraron en común a la hora de realizar el ejercicio, las propuestas presentadas por los aprendices fueron entre otras la revisión de sus estilos y métodos de aprendizaje, el determinar las evidencias que se deben presentar a la hora de cumplir con un producto a entregar al instructor y el identificar las técnicas que se proponen desde los resultados obtenidos en el formato estilos de aprendizaje. Estas fueron tenidas en cuenta a partir de las planeaciones de la sesiones de clase y las evidencias de producto o desempeño que cada uno presentó al final de la competencia como resultado de sus aprendizajes teniendo en cuenta las orientaciones dadas por el formador.

A partir de esto, para el proceso de formación y como resultado del ejercicio de observación; se emprendieron acciones que fuesen en mejora de la práctica de enseñanza del instructor. Estas evidencias se verifican en la matriz que se facilitó para la observación del trabajo de cada instructor, para este caso del instructor 1, se muestra en la *Ilustración 26. Matriz de caracterización*, los resultados obtenidos después de tener como insumos los estilos, los métodos y los ritmos de aprendizaje de cada uno de los aprendices.

MATRIZ CARACTERIZACIÓN PROGRAMA TECNÓLOGO EN GESTIÓN DOCUMENTAL No. 1440577						
EDAD	SEXO	PROCEDENCIA	ESTADO CIVIL	ESTILO DE APRENDIZAJE	RITMO DE APRENDIZAJE	METODO DE ESTUDIO
30	femenino	bogota	union libre	asimilador	medio	leer en voz alta y escribir.
23	femenino	cienga de oro	soltera	acomodador	medio	leer en voz alta y escribir.
45	femenino	riohacha	soltera	acomodador	medio	estudiar sin interrupciones
35	femenino	cucuta	casada	acomodador	medio	estudia sin interrupciones
23	femenino	riohacha	soltera	acomodador	lento	leyendo en voz alta.
18	femenino	riohacha	soltera	divergente	medio	leer y memorizar.
19	femenino	riohacha	union libre	acomodador	lento	investigando y leer.
21	femenino	riohacha	soltera	divergente	medio	estudiar sin interrupciones
19	femenino	riohacha	soltera	acomodador	medio	leer e investigar
24	masculino	riohacha	soltero	divergente	medio	leer y escribir.
19	femenino	riohacha	soltera	acomodador	medio	escucho musica vallenata para estudiar
30	femenino	riohacha	union libre	acomodador	medio	informe
20	femenino	riohacha	soltera	acomodador	lento	estudiar sin interrupciones
23	femenino	riohacha	union libre	acomodador	medio	leer y escribir.
23	femenino	barranquilla	soltera	asimilador	medio	transcribiendo lo que quiero aprender.
20	femenino	hatonuevo	soltera	divergente	medio	trancribiendo y leyendo.
35	femenino	riohacha	union libre	acomodador	medio	transcribiendo y leyendo.
18	masculino	riohacha	soltero	acomodador	medio	leer e investigar
22	femenino	riohacha	union libre	divergente	lento	leer y memorizar.
25	femenino	riohacha	soltera	acomodador	medio	leer y transcribir
29	femenino	riohacha	soltera	acomodador	medio	escuchar musica para estudiar
23	femenino	san onofre	union libre	divergente	medio	escuchar musica

Ilustración 26. Matriz de caracterización. Elaboración propia.

A manera de reflexión, se logró por parte del instructor que a la hora de conformar equipos colaborativos de trabajos se tuvieran en cuenta los diferentes estilos, ritmos de aprendizajes y métodos individuales de aprendizajes para lograr de manera efectiva que tanto la enseñanza como el aprendizaje fuesen significativos para cada aprendiz, evidenciándose en la manera como empezaron a realizar las actividades individuales y grupales. Para los aprendices, después de sociabilizar los resultados obtenidos de la matriz de caracterización en plenaria, estos al conformar equipos por ejemplo, tuvieron en cuenta los estilos de cada uno de sus compañeros para agruparse y ver cómo podrían aprovecharse los unos a los otros a la hora de realizar cualquier actividad de aprendizaje.

En consonancia con lo anterior, fue importante para los aprendices concluir que al momento de finalizar y evaluar la competencia, este ejercicio de determinar qué relación existía entre sus estilos, métodos y ritmos de aprendizaje había sido de mucha ayuda para ellos, primero porque era una manera de reconocer y comprender la forma de aprender de sus compañeros; segundo, porque les permitió tener un mejor desempeño en el desarrollo de la competencia donde se resaltó el hecho de que no sólo les serviría para esta competencia sino también para las que les faltaban por cursar.

Por otro lado, los resultados de sus aprendizajes fueron evidenciados con distintas estrategias que ellos mismos implementaron en el ambiente de formación, lo que les facilitó su proceso de aprendizaje, a partir de las estrategias de enseñanzas que se dieron por parte del instructor, también el poder ver con claridad su rol como aprendiz frente a unas competencias que debe desempeñar en la empresa cuando realice su etapa práctica, esto fue una manera de contextualizarlos con su perfil ocupacional y su oficio en la empresa.

Por último para dar más precisión en este primer ciclo de reflexión se hace interesante visibilizar el esquema que se presenta a continuación:

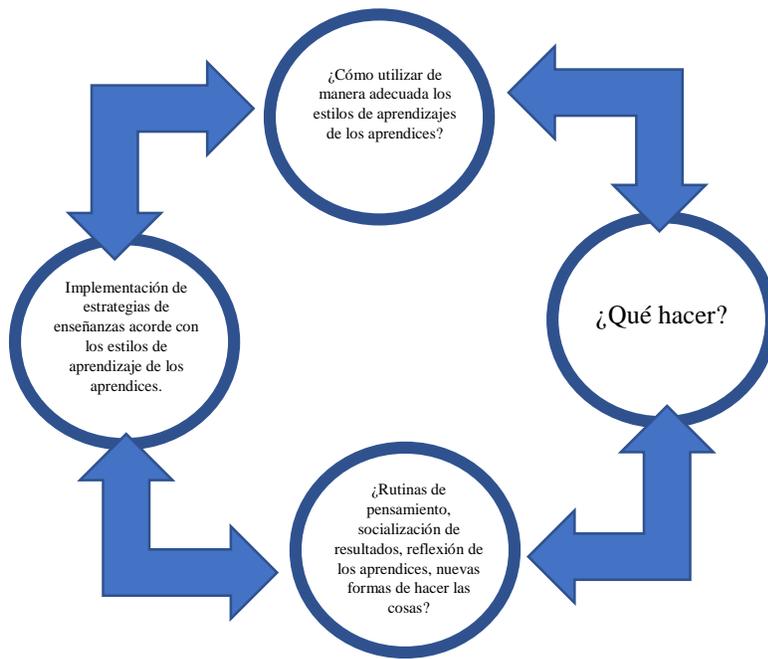


Ilustración 27 Esquema ciclo de reflexión 1 del ISBJ1. Elaboración propia.

Ciclo 2 ISBJ1

Como segundo ciclo se tenía toda la actividad planeada: 1. Dividir el grupo en subgrupos, 2. Sortear el tema para cada uno de los subgrupos, 3. Sustentar el tema a través de una exposición magistral, y 4. El instructor evaluaba el desempeño del grupo de manera oral e informal, sólo dando sus apreciaciones; sin embargo se decidió cambiar e implementar otras estrategias lo cual se hizo con la intención de favorecer a aquellos aprendices que presentaban dificultades a la hora de sustentar un tema de estudio, presentaban deficiencias en la comunicación oral y en la manera de sustentar un tema.

Para ello, lo primero que se hizo fue a través de la técnica de agrupamiento “El naufragio”; la cual consistió en que a partir del conocimiento que se tenía del grupo, se hicieron equipos donde estuviesen equilibradas cada una de estas características encontradas en el grupo, tales como: x aprendices del sexo masculino y de sexo femenino, un indígena en cada equipo de trabajo, etc.; segundo, se sortearon los temas de estudio; tercero, se les dio un número de horas para que ellos consultaran los temas que les correspondía a cada equipo; cuarto, se decidió por parte del instructor reunirse con cada uno de los equipos de manera independiente, para revisar las consultas realizadas y orientarlos con respecto a los temas a sustentar; quinto, se les enseñó la manera de como planear y presentar su sesión de clases entregándoles un modelo de dicha sesión, la cual debía ser presentada al momento de sus sustentación al instructor.

Con lo anterior expuesto, al confrontar las dos maneras de desarrollar los temas de la competencia se pudo evidenciar en las planeaciones presentadas por los aprendices las diversas estrategias que se implementaron a la hora de socializar el tema de estudio que le correspondía a cada equipo, entre las que se destacarían: la invitación a un experto, la utilización de rutinas de pensamiento para visibilizar estos en sus compañeros, el magazín, el noticiero “Noti noticias de gestores documentales”, las acciones evaluativas, pasando de exámenes escritos a dinámicas como concéntrese o alcance una estrella. Fue interesante escucharles en referencia a los criterios que tuvieron en cuenta para decidir sobre los tipos de estrategias a ejecutar entre los cuales se mencionan: El tema en sí, el objetivo del tema, los compañeros de clases y el conocimiento de sus estilos de aprendizaje.

De igual manera, se les proporcionó la técnica de evaluación de la actividad de aprendizaje, esta se hizo a través de una lista de chequeo que se le facilitó y explicó a cada equipo lo que permitió de igual manera mejorar la técnica de evaluación pues no fue sólo responsabilidad del instructor; Luego, se les dijo que el instructor iba a escoger tres integrantes de los diferentes equipos para que estos evaluaran la presentación de los otros equipos, cambiando a medida de que pasara cada equipo, cada uno debía realizar la evaluación de forma independiente, al finalizar debían reunirse y discutir sobre las respuestas encontradas en sus evaluaciones, concertar frente a similitudes y diferencias encontradas y por último entregarle una sola al instructor firmada por los tres aprendices evaluadores.

Ahora bien, fue gratificante y de mucha admiración para el instructor, que al salir el primer grupo a sustentar su tema correspondiente a “La empresa, su clasificación y sectores de la economía y su relación con la competencia en curso”; la primera actividad que este equipo realizó fue una rutina

de pensamiento llamada “Lo que antes pensaba – y ahora sé”, esto como resultado del ejercicio reflexivo que el instructor hizo con el grupo.

	ANTES PENSABA	AHORA PIENSO
¿Qué entiende por Rutina de Pensamiento?	Es realizar las cosas de la misma forma	que hoy que cambió
¿Cómo hago para conocer el contexto de mi aula de clase?	realizando un presentación de los aprendices y un diagnostico de sus conocimientos basicos Basicos	hay que identificar los estilos de aprendizaje
¿Cómo implementaría la Enseñanza para la Comprensión en los procesos de FPI?	realizando trabajos incluyendo el saber que se refiere al conocimiento el hacer y el ser	Trabajando el ser, saber hacer,
¿Cómo define el concepto de Investigación-Acción en el aula de clases?	Es mejorar las técnicas utilizadas en los estilos de aprendizaje.	Técnicas para mejorar los estilos de aprendizaje
¿Qué es un ciclo de reflexión?	Es tratar de analizar la forma de realizar las cosas	determinar que puede uno mejorar

Ilustración 28 Rutina de pensamiento Antes pensaba - Ahora pienso

En este ciclo de reflexión se pudo visibilizar a través de las diferentes rutinas de pensamiento que el instructor había realizado con el grupo en formación; fue decisión del instructor la utilización de estas rutinas por la identificación de dificultades de los aprendices en poder recordar y expresar los momentos que pasaban de una sesión de clases a otra; por ejemplo al iniciar la sesión del otro día el instructor preguntaba ¿Quién puede recordar los temas que se trataron en la clases de ayer? A lo que era difícil escuchar respuesta por parte de los aprendices. Esto trajo como consecuencia que el aprendiz explorara y experimentara otras formas diferentes de aprender.

La implementación de estas estrategias por los aprendices, fueron muy bien emuladas por estos. De igual manera para el instructor le sirvió como una evidencia que soportara y fortaleciera su

procesos de planeación, orientación, desarrollo y digitalización de su práctica de enseñanza. Para constatar esto se muestra a continuación la manera como es el proceso del antes y el después de la planeación que desarrolló el instructor ISBJ1 en el Sena. En la primera imagen se relaciona la guía de aprendizaje que elaboraba el instructor al momento de iniciar el proceso de enseñanza y aprendizaje, y en la segunda las planeaciones que empezaron a implementarse a través de EpC.

 GESTIÓN DE FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL PROCEDIMIENTO DESARROLLO CURRICULAR GUÍA DE APRENDIZAJE	
1. IDENTIFICACIÓN DE LA GUIA DE APRENIZAJE	
Programa de Formación	: TECNÓLOGO GESTIÓN DOCUMENTAL
Código del Programa de Formación	: 521213
Nombre del Proyecto	: Gestión documental en las entidades públicas y privadas del distrito de Riohacha.
Fase del Proyecto	: Ejecución.
Actividad de Proyecto	: Implementación del programa de gestión documental en la empresa.
Competencia	: Prestar el servicio de información y consulta a usuarios de acuerdo con sus requerimientos, políticas institucionales, y términos establecidos en la ley.
Resultados de Aprendizaje	: Proporcionar atención y servicio al cliente, cara a cara y a través de los medios técnicos y tecnológicos disponibles, aplicando actitudes y valores mediante la comunicación empresarial, normas de gestión documental, las legales vigentes y las políticas de la organización, de acuerdo con los estándares de calidad establecidos. Aplicar los protocolos para el control, préstamo de documentos y suministro de información, a clientes internos y externos. Identificar soluciones de atención y servicio, al cliente interno y externo, mediante la implementación de la tecnología disponible, teniendo en cuenta la normatividad vigente, los requerimientos de la organización.
Duración de la Guía	: 170 Horas
GFPI-F-019 V3	

Ilustración 29 Guía de aprendizaje elaborada por el instructor.

Entidad: Servicio Nacional de aprendizaje. Regional La GUAJIRA.
 Centro Industrial y de Energías Alternativas.
 Sede Comercio y Servicios: Ambiente de formación: 103
 HORA: 10:15AM – 12:00 m.

SESION DE CLASE ENSEÑANZA PARA LA COMPRESION		
Instructor: JOSE ALFONSO BOLIVAR BRITO	Programa de formación: GESTION DOCUMENTAL	Competencia: Prestar el servicio de información y consulta a usuarios de acuerdo con sus requerimientos, políticas institucionales, y términos establecidos en la ley.
Titulación: Tecnólogo		
CONTEXTO		
Situacional	Lingüístico	Mental
<p>Los aprendices del programa de formación Gestión Documental, ficha No. 1440527, realizan sus sesiones presenciales en el taller de gestión documental código 103. Se encuentran en estos momentos 27 aprendices; entre los cuales hay 3 hombres y 24 mujeres, con rangos de edad entre 18 y 45 años. Con un promedio de 20 años en el grupo, entre los cuales se encuentran 3 hombres y 24 mujeres. Con una deserción del 20% aproximadamente. Presentan niveles socioeconómicos medio – bajos, y de barrios muy subnormales y alejados del centro de formación, vale la pena mencionar a un caballero de la etnia wayuu que vive en su rancharía a 2 kilómetros de la ciudad y tiene como característica que es el primero que llega al Centro de formación, se viene caminando en muchas ocasiones.</p>	<p>Lenguaje del contenido: Concepto de clientes, la importancia, su clasificación y su tipología.</p> <p>Lenguaje propio del campo de pensamiento, ciencia y tecnología: Consultar información, Análisis de información, Interpretar información, Gestionar información, Planeación de actividades. Seguimiento, Socialización.</p>	<p>Estilos de aprendizaje: La radiografía del grupo presenta como resultado: ASIMILADOR con un 20% y DIVERGENTE con un 27%, ACOMODADOR con un 50% de los aprendices, CONVERGENTE con un 3%. Predomina el estilo de aprendizaje ACOMODADOR; El cual Se desempeña mejor en la experiencia concreta (EC) y la experimentación activa (EA). Su punto más fuerte reside en hacer cosas e involucrarse en experiencias nuevas. Suele arriesgarse más que las personas de los otros tres estilos de aprendizaje. Se lo llama "acomodador" porque se destaca en situaciones donde hay que adaptarse a circunstancias inmediatas específicas. Es pragmático, en el sentido de descartar una teoría sobre lo que hay que hacer, si ésta no se aviene con los "hechos". El acomodador se siente cómodo con las personas, aunque a veces se impacienta y es "atropellador". Este tipo suele encontrarse dedicado a la política, a la docencia, a actividades técnicas o prácticas, como los negocios. Y el segundo con mayor influencia es el DIVERGENTE; el cual Se desempeña mejor en cosas concretas (EC) y la observación reflexiva (OR). Su punto más fuerte es la capacidad imaginativa. Se destaca porque tiende a considerar situaciones concretas desde muchas perspectivas. Se califica este estilo como "divergente" porque es</p>
		<p>una persona que funciona bien en situaciones que exigen producción de ideas (como en la "lluvia de ideas").</p> <p>Ritmos de aprendizaje: En su mayoría presentan ritmos de aprendizaje acelerados en un 60% y un 40% entre lentos y moderados; evidenciándose en la entrega de las evidencias requeridas, así como su participación en las sesiones de clases, entre otros aspectos.</p> <p>Aspectos académicos: El rendimiento del grupo es muy regular; la heterogeneidad del grupo respecto a las edades hacen que se evidencien las diferencias en atención y reflexión, se les dificulta trabajar en equipo, debido a esta misma característica, y situaciones problemáticas entre ellos presentadas en otras competencias.</p> <p>Aspectos de convivencia: Respetan las reglas que se establecieron al inicio de la formación mientras está el instructor en el ambiente de formación, el orden en el ambiente es importante para ellos, Respetan los acuerdos acordados con el instructor respecto a las entradas y salidas, la convivencia no es muy buena entre los miembros del grupo.</p>
HILO CONDUCTOR DEL AÑO: ¿Cómo puedo mejorar como gestor documental los procesos de servicio y atención a clientes en una empresa a través del buen trato y la buena orientación a los clientes?		
TÓPICO GENERATIVO (Conceptos estructurantes)	METAS DE COMPRESIÓN	
¿Cómo comprender y atender de manera adecuada a un cliente desde mi perfil ocupacional como gestor documental? ¿Por qué al final yo también soy un cliente!	Dimensión	Meta: El aprendiz desarrollará comprensión y manejo sobre el tema de clientes, como elemento fundamental en una herramienta empresarial como el servicio y la atención a los clientes o usuarios.

<p style="text-align: center;">ESTÁNDARES:</p> <p>Proporcionar atención y servicio al cliente, cara a cara y a través de los medios técnicos y tecnológicos disponibles, aplicando actitudes y valores mediante la comunicación empresarial, normas de gestión documental, las legales vigentes y las políticas de la organización, de acuerdo con los estándares de calidad establecidos.</p>	<p>Contenido - (Conceptual)</p>	<p>El aprendiz comprenderá el concepto y fundamento de cliente, así como la clasificación y tipología de estos en la unidad administrativa y su relación con su trabajo en la empresa. ¿Qué es un cliente y cómo se clasifican según la herramienta de servicio y atención a clientes?</p>
	<p>Método - (Procedimental)</p>	<p>El aprendiz comprenderá el proceso de definir cliente, su importancia y cuál debe ser el trato correcto a la hora de atenderle en una unidad administrativa. ¿Cómo se debe atender de manera adecuada y orientar de manera correcta a un cliente?</p>
	<p>Praxis o Propósitos - (Actitudinal)</p>	<p>Los aprendices comprenderán la importancia de atender de manera correcta a una persona en la unidad administrativa. ¿Cuál es la importancia de prestar un buen servicio y una buena atención a los clientes en una unidad administrativa?</p>
	<p>Comunicación</p>	<p>Los aprendices desarrollarán comprensión del tema, realizando la socialización de conceptos e importancia del tema de clientes para una unidad administrativa. ¿Cómo generar resultados de comprensión del tema de clientes con los demás compañeros?</p>
<p>Referentes disciplinares</p>	<p>Céspedes, Sáenz, Alberto. Principios de mercadeo (5a. ed.), Ecoe Ediciones, 2010. ProQuest Ebook Central, http://ebookcentral.proquest.com.bdigital.sena.edu.co/lib/senavirtualsp/detail.action?docID=3199281. Cottle, David W. El servicio centrado en el cliente: Cómo lograr que regresen y sigan utilizando sus servicios, Ediciones Díaz de Santos, 1991. ProQuest Ebook Central, http://ebookcentral.proquest.com.bdigital.sena.edu.co/lib/senavirtualsp/detail.action?docID=3175150. Diago, Franco, Francisco Eduardo. Pincelazos del servicio al cliente: un estilo de vida, Editorial Politécnico Gran Colombiano, 2012. ProQuest Ebook Central, http://ebookcentral.proquest.com.bdigital.sena.edu.co/lib/senavirtualsp/detail.action?docID=3216236.</p>	

<p>Competencias científicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> Indagación, Observar, Recolección y organización de información, Aplicar el conocimiento adquirido en nuevos contextos y situaciones y comprender para. 			
<p>Actitudes personales y sociales:</p> <ul style="list-style-type: none"> Disposición para trabajar en equipo, Curiosidad, Responsabilidad, Respeto, participación activa. 			
DESEMPEÑOS DE COMPRENSIÓN		VALORACION CONTINUA	
MC ¹	EXPLORACIÓN (INICIO)	CRITERIOS	RETROALIMENTACIÓN
1	<p>Inicialmente se hará lectura del libro la urbanidad de Carreño durante 15 minutos, es una actividad que se viene desarrollando en las clases. Luego se hará una recordación de la sesión anterior para conectarla con la del día de hoy. Se activa el interés de los aprendices a través de la presentación de un video llamado: "RECOMENDACIÓN DE SERVICIO AL CLIENTE" (2,53"); y respondiendo a las preguntas de la rutina de pensamiento: VEO – PIENSO Y ME PREGUNTO. Respondiendo a: ¿Qué es lo que ves?, ¿Qué es lo que piensas que significa?, ¿Qué te preguntas?</p> <p>Tiempo 20 minutos.</p>	<p>Se conecta la sesión anterior con la siguiente a través de preguntas del instructor, de igual manera explica en que consiste la rutina de pensamiento, la cual no tiene criterio de evaluación.</p>	<p>Informal: brindada por el docente durante el desarrollo de la actividad. Formal: Se revisará de acuerdo con el documento de la rutina.</p>
MC	INVESTIGACION GUIADA (DESARROLLO)	CRITERIOS	RETROALIMENTACION
1,3	<p>Los aprendices de manera individual consultarán y se documentarán a través de la Biblioteca virtual del SENA el concepto de clientes, su clasificación y su tipología. Tiempo tres (3) horas, antes de desarrollar este tema en clases.</p>	<p>Se proponen como criterios: Dominio del tema, fuentes utilizadas.</p>	<p>Informal: brindada por el docente durante el proceso de consulta.</p>

1,3	El instructor desarrollará el concepto de clientes, su clasificación y su tipología dentro de la herramienta del servicio al cliente, que se puede implementar en una unidad administrativa.	Se sugiere atención por parte de los alumnos en la presentación del instructor, se harán preguntas de manera informal para medir la comprensión de los aprendices en relación al tema.	Informal: a través de preguntas relacionadas con la con la consulta realizada y en relación al tema desarrollado en la sesión de clases.
2,3	Una vez culminada la disertación del instructor se presentará un video llamado. "RECUERDAME SOY TU CLIENTE (10,31").	Se propone como criterio la observación atenta al video presentado.	Informal: brindada por el docente durante el desarrollo de la actividad.
1,2,3	Una vez observado el video los aprendices realizarán un taller del video en equipos de cuatro (4) integrantes, los cuales serán conformados por el cliente a través de una técnica de agrupación. Tiempo 45 minutos.	Resultados del taller; los cuales serán puestos en común, cada equipo deberá escoger un líder quien responderá las preguntas del taller.	Informal: brindada por el docente durante el desarrollo de la actividad. Formal: brindada por el docente al final de la actividad.
MC	PROYECTO FINAL DE SINTESIS (CIERRE)	CRITERIOS	RETROALIMENTACION
1,2,3,4	En equipos máximos de tres integrantes presentarán en medio magnético (CD, USB, u otro) un video escenificando una situación problémica donde se demuestre la comprensión del tema. Para ello deberán tener en cuenta su perfil ocupacional, seleccionar uno de los tipos de clientes y buscar escenarios reales relacionados con su actividad como gestores documentales.	Presentación del caso problémico en medio magnético como medio formativo para ser utilizado en las sesiones de clases. Este video no podrá tener más de 7 minutos de duración.	Formal: Lista de chequeo para presentación de videos formativos.
1,2,3,4	El instructor seleccionará los mejores tres trabajos presentados por los equipos; y estos serán presentados a todo el grupo como resultado de su trabajo, empeño y disciplina.	Seleccionar a criterio del instructor los tres mejores trabajos presentados.	Presentada por el instructor en plenaria.
Observaciones:			

Ilustración 30 Planeación desde la Enseñanza para la Comprensión.

Cambio Fomentemos el Buen trabajo
10/Abril/2018.

Rutina de Pensamiento

Instructor: Jose Botivar.
Aprendiz: Valentina Illidge R.

Tema de Desarrollo Proyecto del programa que lleva como
Titulo: Implementación de Estrategias
Marketing para el mejoramiento
de la prestación de Servicio de
La terminal de transporte del
Distrito turístico y cultural de
Pichacha.

Como primera parte de esta técnica, desarrollamos tres veces un enunciado con referencia al proyecto de nuestro programa, al final, escogimos uno; esta primera parte nos ayudo a desarrollar más nuestra creatividad a la hora de realizar un enunciado que llame la atención de la Comunidad Guagira sobre el proyecto que queremos implementar en la terminal de transporte.

La segunda parte expusimos cada uno nuestro titular pegándolos alrededor del ambiente, luego nos fuimos rotando como manecillas de reloj, analizando cada titular.

Esta actividad nos dejó ver la perspectiva que tiene cada aprendiz con respecto al proyecto, en mi caso, me puso a pensar en como sería la reacción de las personas a leer el enunciado y si realmente captaría su atención y le tendría fe a ese enunciado. Nos dimos a releer más palabras claves que además de marketing, estrategias, servicio y tránsito, destacan en si, lo que queremos lograr con este proyecto como mercadólogos formados en el tema.

Concluimos eligiendo por votación las más llamativas, elegimos dos, con las que al final obtuvimos el enunciado para nuestro proyecto.

¿Qué aprendizaje le dejó a usted en la personal?
Tal es la opinión personal:
En mi caso me dejó como aprendizaje que la perspectiva de algo puede ser la misma, pero cada uno la expresa a su manera dando a si la misma idea de lo que se quiere proyectar.

En el momento que hicimos el primer titular no tenía tan claro lo que quería proyectar en las otras personas con este enunciado, vi como a medida que lo fuimos cambiando, tuve una idea más clara respecto al proyecto con un enunciado final con el que quería impactar a la Comunidad Guagira con respecto a nuestro proyecto en la terminal de transporte del Distrito turístico y cultural de Pichacha.

Valentina Illidge R.

Ilustración 31 Rutina de pensamiento

En la ilustración 31 se tuvo en cuenta por ejemplo el fragmento donde el estudiante opinaba que era importante la perspectiva que cada aprendiz tenía con respecto al proyecto, y pensar en la reacción que tendrían las personas al escuchar o leer el enunciado y si realmente captaría su atención. Este fue el momento en que los aprendices evaluaron la actividad de aprendizaje realizada a través de la implementación de la rutina de pensamiento la galería de imágenes, donde se pudo

evidenciar la manera como se lleva a reflexionar a los aprendices frente a una situación problémica y su trabajo como aprendiz.

De acuerdo con lo anterior, en el compendio y análisis de los ciclos de reflexión, los cambios que se dieron para el instructor fueron evidenciados a partir del quehacer del docente; con las diferentes estrategias de enseñanzas que se implementaron en el ambiente de formación. La experiencia que se vivió durante estos dos años de formación en la Maestría en Pedagogía fue enriquecedora, primero, porque la experiencia en el campo de la FPI, en una institución como el SENA, ha generado cambios significativos en lo que respecta a preparar un talento humano requerido por el sector productivo con una características y competencias requeridas para el campo laboral en una región como La Guajira. Sin embargo, se creía que todo estaba dado en el SENA para cumplir con las funciones exigibles para un instructor; pero la formación vino a significar este rol como formador a partir de las vivencias y experiencias.

En síntesis, la puesta en escena que se vive en el ambiente de formación, produjo cambios significativos en el quehacer del instructor, y no sólo en la implementación de nuevas formas o estrategias de enseñanzas que dinamizaron el procedimiento de la ejecución profesional integral, sino también, porque se pasó de una simple orientación de competencias a una combinación de factores que hoy se tienen en cuenta para llegar a las aulas de clases. El poder comprender las condiciones sociales del aprendiz que llega al SENA, cambia la opinión que se tenía de estos, su forma de aprender, su manera de actuar, su sentir y sus ganas de salir adelante, hoy no sólo son preocupaciones del aprendiz.

Ciclo 3 ISBJ1

Para el ciclo número 3 se tomó la actividad de aprendizaje relacionada con la importancia de la presentación personal en el campo laboral, relacionada en la matriz de evidencias del instructor 1; este es uno de los aspectos en los que el instructor hace mayor énfasis en los grupos en que orienta la competencia de facilitar el servicio a los clientes internos y externos de acuerdo a los estándares establecidos por la organización, y al cual hace mucho énfasis, esto como consecuencia de la inadecuada presentación personal con que llegan los aprendices a los ambientes de formación del SENA; olvidándose de cuál va a ser su papel o rol a la hora de llegar a trabajar en cualquier tipo de organización; es de mucha preocupación para este formador el tema de la presentación o imagen personal, lo que en ocasiones ha traído muchos inconvenientes en el quehacer de su oficio por defender la imagen personal del individuo, independientemente de sus condiciones personales, económicas o sociales.

Ahora bien, al momento de desarrollar este tema era claro que la intención era facilitarlo, por lo que era fácil identificar las estrategias que este implementaba por la experiencia que se tenía y por el hecho de tenerlas ya elaboradas, casi que de manera mecánica. Entre estas actividades de aprendizajes estaban: 1. El instructor a través de una exposición magistral facilitaba el tema; 2. Solicitaba a los aprendices que elaboraran un cuestionario de preguntas en referencia al tema, quedándose en una simple consulta bibliográfica; 3. Resolverlo a través de la consulta en la biblioteca virtual de la institución; 4. Compartir esta consulta con un compañero del salón,

identificando las diferencias y semejanzas encontradas en su consulta; y 5. Entregar al instructor en un trabajo tipo informe corto estas situaciones encontradas.

Hasta este momento sólo se pensaba en facilitar el tema que se proponía en la competencia de aprendizaje, sin tener en cuenta el aspecto personal y el contexto empresarial en el cual se encontraban los aprendices, siendo este último hacia donde se dirige el aprendiz una vez culmine su etapa lectiva. Con esto surgió una pregunta: ¿Cómo llevar al aprendiz a tener un contacto mucho más directo con esta situación donde él pueda vivenciar y reflexionar frente a la importancia de tener una buena presentación personal a la hora de trabajar? No sin antes hacerles ver que esa actitud empieza desde el ambiente de formación, y que a partir del manejo de este tema deben preocuparse por su propia presentación personal.

A partir de lo anterior, el instructor decidió implementar otro tipo de estrategias que llevaran al aprendiz a comprender la importancia de la presentación personal en el campo laboral y cómo incide en su desempeño profesional. Ahora bien y ¿cómo hacerlo?:

1. Se realizó la rutina de pensamiento “Pienso, me interesa e investigo”, para ver la opinión de los aprendices con respecto al tema de la presentación personal. Como se muestra en la ilustración número 32.
2. Se realizó a través de la técnica de la mesa redonda la sociabilización de las percepciones de los aprendices sobre el tema en estudio.
3. Se cerró a través de la visibilización de las opiniones de los aprendices en el tablero.
4. Se conformaron equipos de cinco (5) integrantes quienes debieron:
 - a. Seleccionar una empresa del mercado local.
 - b. Elaborar un cuestionario de preguntas para entrevistar al jefe de recursos humanos y a dos empleados de la empresa seleccionada por ellos mismos.
 - c. Presentar un informe corto del trabajo campo realizado; donde deberían hacer énfasis en la reflexión del trabajo de campo realizado.
 - d. Presentar un video de las entrevistas realizadas en el trabajo de campo.
5. Como actividad evaluativa, todos los videos se mostraron en el grupo y estos escogieron según su criterio el mejor video presentado; el cual se tomaba como una evidencia de producto para subir a la plataforma senasofiaplus.edu.co.

Lo interesante de estas nuevas estrategias, fue que el aprendiz planteó que no entendían cómo en el ambiente de formación se hablaba tanto de este tema y ellos se encontraron con sorpresas a la hora de ir a las empresas, al observar trabajadores con una mala imagen personal. De igual manera, fue interesante poder salir del ambiente de formación y vivir la experiencia desde y en las empresas. Que los jefes de recursos humanos que entrevistaron, enviaban un mensaje a los aprendices del grupo en referencia a la importancia de la presentación personal en el trabajo.

En lo que respecta a la reflexión que le deja al instructor están:

1. Cuánto valor tiene para un aprendiz el hecho de sentirse involucrado y protagonista de su propio proceso de aprendizaje.
2. Que desde el rol de instructor se debe ser y servir de ejemplo para los aprendices
3. Que igual en ocasiones manejo un lenguaje inadecuado a la hora de dirigirme a los aprendices y hacerles ver su mala presentación personal.

4. Creer en las potencialidades y recursos que tienen los aprendices para la resolución de problemas en su proceso de aprendizaje.

Rutina de pensamiento: Pienso – Me interesa – Investigo.

PIENSO	ME INTERESA	INVESTIGO
		

Nombre: _____ Fecha: _____

Pienso: ¿Qué crees que sabes de este tema?

Me interesa: ¿Qué preguntas o inquietudes tienes sobre este tema?

Investigo: ¿Qué te gustaría investigar sobre este tema? ¿Cómo podrías investigarlo?

	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA Regional Guajira		
	Centro Industrial y de Energías Alternativas Sede Comercio y Servicio Programa de Tecnología en Gestión de mercados. LISTA DE CHEQUEO: EXPOSICIÓN		

1. DATOS GENERALES

Programa de Formación:	Tecnólogo en Gestión Administrativa	Código: 122115	Versión: 100
Nombre del Proyecto:			Código:
Actividad del Proyecto:			
Actividad de Aprendizaje:			
Competencia:	Facilitar el servicio a los clientes interno y externos de acuerdo a los estándares establecidos por la organización.	Fase: Planeación	
Resultado de Aprendizaje:			
Tema:			
Nombre del Aprendiz: _____ N° de Ficha: _____ Fecha: _____ Instructor: JOSÉ ALFONSO BOLIVAR BRITO			

2. LISTA DE VERIFICACION

No. de orden	CRITERIO A EVALUAR	CUMPLE		OBSERVACIONES
		SI	NO	
PRESENTACION				
1	Presentación personal: Esta vestido adecuadamente según el evento o la ocasión?			
2	Es organizado y limpio con los materiales que utiliza como apoyo?			
MEDIOS Y/O MATERIALES DE APOYO				
4	Usos de medios técnicos de proyección			
5	Uso de medios gráficos caseros			
6	Utilización de tablero			
7	Hace ejemplificaciones interactuando con el auditorio			
DOMINIO DEL TEMA				

Ilustración 32 Lista de chequeo para evaluar exposiciones. Elaboración propia.

**LA PRESENTACIÓN PERSONAL EN EL TRABAJO.
Entrevista facilitada por empleados del Hotel Gimaura.**

Objetivo: Determinar si los empleados cumplen con las normas de etiqueta y protocolo establecidos por la entidad, en lo que tiene que ver con la imagen personal en el campo laboral.

Nombre:

Cargo:

Sexo:

1. ¿La empresa le entregó dotación al momento de ingresar a laborar?

SI NO

2. ¿Cada cuánto recibe dotación por parte de la empresa?

Cada 3 meses Cada 6 meses Cada año

3. ¿Qué prendas o accesorios conforman su uniforme de trabajo?. Enumérelos

4. ¿Le es permitido ingresar a la empresa, sin portar el uniforme de trabajo?

SI NO

5. ¿Se siente a gusto con la ropa de trabajo que utiliza para laborar?

SI NO

INSTRUCTOR 2

El segundo instructor es ingeniero de sistemas con especialización en auditoría de sistemas. Tiene 13 años trabajando en el SENA, todos ellos en la regional La Guajira. En principio realizaba cursos complementarios abiertos a todo público, luego paso a trabajar en cursos de titulación como son los de tecnólogos y técnicos. Por su profesión, maneja competencias tanto transversales como técnicas, en las cuales desarrolla temas relacionados con el área de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC).

Entre los diferentes programas de formación a los que son asignados los instructores del área de las TIC, está el programa de Gestión Administrativa, en el cual se encuentra la competencia: “Aplicar tecnologías de la información teniendo en cuenta las necesidades de la unidad administrativa”, con una duración de 580 horas de formación, de las competencias con mayor duración que puede manejar un programa de formación.

Una vez asignado al programa de formación a trabajar, se procedió a solicitar al instructor técnico o líder de programa, lo relacionado con los estilos de aprendizaje, con esto se buscaba que el instructor organizará equipos colaborativos que estuvieran conformados por aprendices con diferentes estilos, por lo general, lo utilizaba para conformar los primeros equipos, pero luego ya no se tenían en cuenta. Este era el uso que daba el instructor a los estilos de aprendizaje.

Paso siguiente conocía el grupo de una manera rápida, con una breve presentación de cada uno, para luego conversar y realizar preguntas sobre cómo se ha sentido con el proceso de F.P.I. que imparte el SENA, dado que es muy diferente al que están normalmente acostumbrados. Luego se presentaba la competencia con sus resultados de aprendizaje, conceptos y conocimientos y criterios de evaluación, información que también aparece en el programa de formación, que es facilitado al inicio del proceso por el instructor técnico, esto con el fin que los aprendices tuvieran conocimiento sobre lo que se trabajó. Después de realizar todo lo anterior, se inició la formación con las actividades correspondientes al primer resultado de aprendizaje.

Ciclo 1 ISSJ2

El instructor fue asignado a un grupo del programa de Gestión Administrativa que venía trabajando con otro instructor, el cual, era contratista (algunos instructores son contratados por un periodo de tiempo para trabajar horas de algunas competencias en diferentes programas de formación), el cual finalizó el número de horas de su contrato, pero no la competencia, es decir, no desarrolló todos los resultados de aprendizaje que la integran.

Al iniciar la formación con este grupo, luego de una semana de trabajo, y de analizar listados de matrícula y de asistencia, encontró las siguientes situaciones: 1. Que había un alto nivel de deserción, de 31 aprendices que iniciaron el proceso solo quedaban 18 personas; 2. Desinterés en las actividades de aprendizaje, cumpliendo con algunas, incluso llegando a no presentar otras; 3. Inasistencias frecuentes, aduciendo todo tipo de excusas, entre las que estaban el transporte, compromisos laborales, enfermedad sin presentar incapacidad, etc.; 4. Se encontraban dispersos en el ambiente de formación, algunos al frente y otros por todo el ambiente de formación, algo muy

evidente con pocos aprendices; esto con el fin de poder hacer actividades en los computadores no relacionadas con la formación, dado que se llamó la atención en varias ocasiones por ello; 5. No contaban con instructor técnico y no tenían ningún tipo de acompañamiento en el proceso formativo, debido a que los instructores con los que habían trabajado se limitaban a cumplir solo con sus horas de formación, o a impartir lo correspondiente a su disciplina.

Ante las situaciones presentadas, el instructor procedió entonces a realizar una actividad, la cual, consistió en plantear tres palabras con las que se sintieran identificados en esos momentos con respecto a todas las situaciones por la que estaban pasando, esto con el fin de realizar un diagnóstico del sentir de todo el grupo. Cada uno las fue presentando, y estas fueron escritas en el tablero, quedando al final el resumen de todas, el cual, que podemos observar en la *Ilustración 34 Lista del resumen de las palabras*.

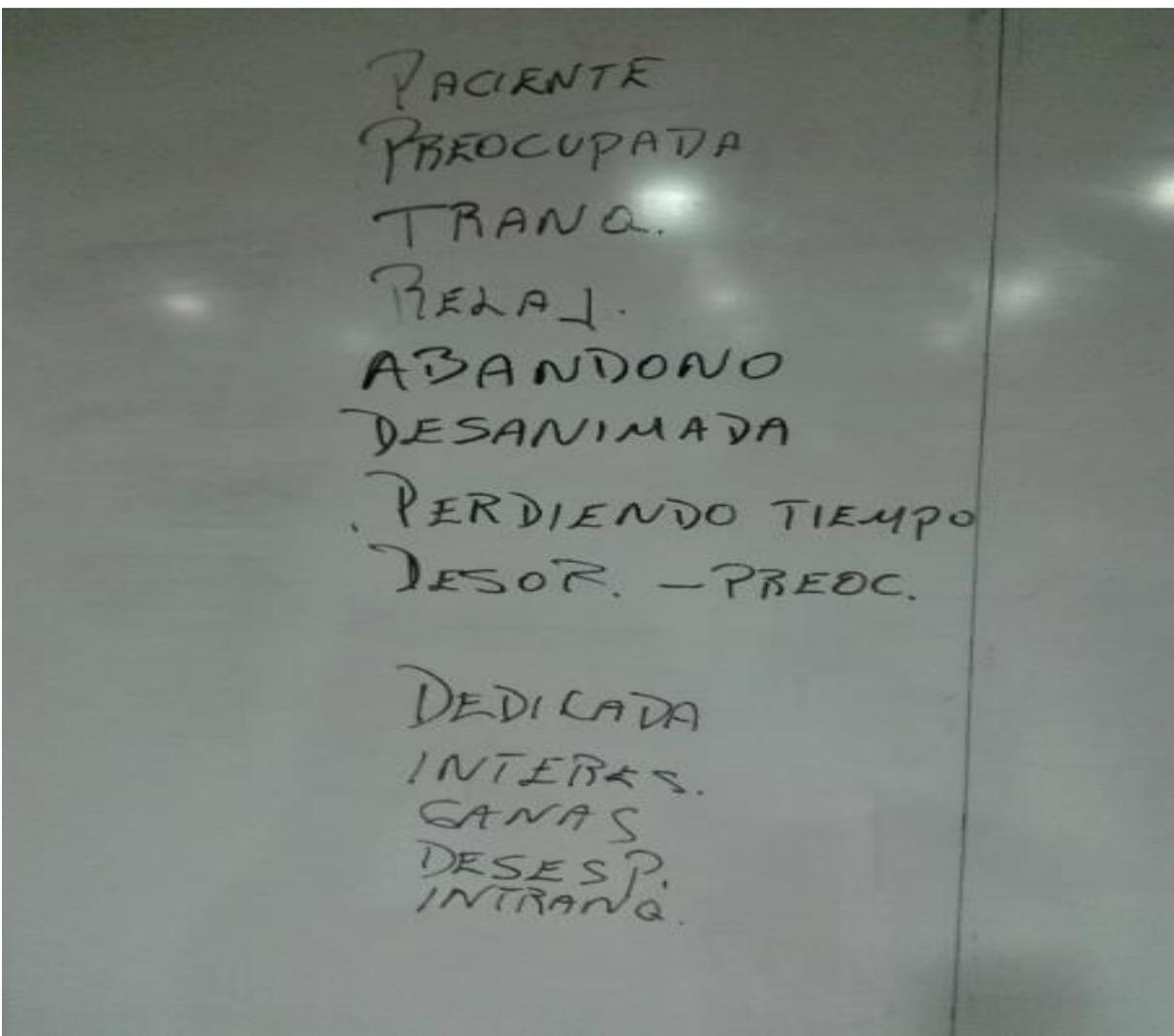


Ilustración 34 Lista del resumen de las palabras

La actividad fue registrada por el instructor en su diario de campo, con el cual realizó un análisis y posterior reflexión de lo que se estaba presentando en el grupo (Ver *Ilustración 35 Diario de campo instructor ISSJI*).

UNIVERSIDAD DE LA SABANA
FACULTAD DE EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA
EXTENSIÓN DE LA GUAJIRA
REGISTRO DE DIARIO DE CAMPO

FECHA: 01/02/2017

LUGAR: Sena Regional Guajira - Sede Comercio y Servicios

GRUPO OBJETO DE OBSERVACIÓN: Gestion Administrativa - Ambiente 102

HORA DE INICIO DE LA OBSERVACIÓN: 18:15

HORA DE FINALIZACIÓN DE LA OBSERVACIÓN: 19:45

TIEMPO (Duración de la observación en minutos): 90

NOMBRE DEL OBSERVADOR: Jorge Javier Saavedra Gomez

REGISTRO No. JJS05

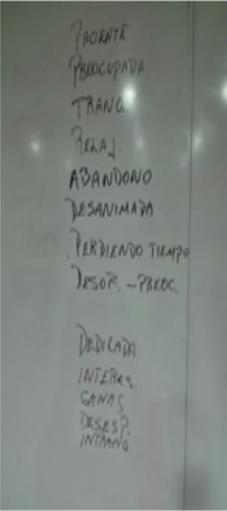
NOTAS DESCRIPTIVAS	CATEGORÍAS	TRANSCRIPCIÓN	NOTAS INTERPRETATIVAS	PREGUNTAS QUE HACEN LOS ESTU	NOTAS DE INTERÉS	REGISTRO DE EVIDENCIAS (Fotos, Links de videos, fotos de los cuadernos de talleres y cuadernos.
<p>1. Inicio Saludo inicial y llamado a lista. Tomo una pausa y me dirijo a los muchachos, indicándoles mi preocupación por las inasistencias y participación en las sesiones de fin de año, antes de salir a vacaciones. Pregunto qué pasa?</p> <p>2. Desarrollo Se realiza el ejercicio de definir en tres palabras lo que sienten en estos momentos que inician nuevamente formación, con respecto a ellos y al grupo. Luego cada uno las menciona y se van colocando en el tablero para eliminar aquellas que se van repitiendo. Realizo un análisis y procedo a informar a coordinación académica mediante correo y a la oficina de bienestar aprendiz sobre la situación que se está presentando con el grupo.</p> <p>3. Cierre de la clase Les comunico que a partir de ese momento trabajaremos para cambiar esa situación, pero que necesito de su activa participación en el proceso. Les permito realizar la celebración del cumpleaños de una de las compañeras.</p>	<p>*Enseñanza *Aprendizaje *Pensamiento</p>	<p>Se realiza el ejercicio de definir en tres palabras lo que sienten en estos momentos que inician nuevamente formación, con respecto a ellos y al grupo. Luego cada uno las menciona y se van colocando en el tablero para eliminar aquellas que se van repitiendo.</p>	<p>Falta de motivación, preocupación, ineteres, ganas.</p>		<p>Interés en el ejercicio planteado</p>	 <p>Lista de las palabras con las que definían su sentir.</p>

Ilustración 35 Diario de campo instructor ISSJ1

Al reflexionar sobre la actividad, se pudo apreciar la preocupación de los aprendices, sentían que estaban perdiendo el tiempo, que no tenían un acompañamiento, que de seguir aumentando el número de aprendices abandonando el proceso, el programa de formación de este grupo podría ser cancelado. Con el apoyo del otro instructor con el que venían trabajando otra competencia, se decidió hacer un seguimiento del grupo, para lo cual se realizaron las siguientes acciones:

- Se informó a Coordinación Académica y se tomaran medidas en el asunto, entre las que estaba realizar un comité de seguimiento y evaluación, en los cuales cada instructor presentaba un informe del grupo, desde el punto de vista académico y comportamental de cada uno de los aprendices, para con ello identificar los resultados de aprendizaje que no habían cumplido, ¿Por qué? y ¿Qué acción aplicar?, para con ello alcanzar el objetivo de la competencia; así lo expresan Marzano, Pickering & Pollock (2001) cuando dicen “establecer objetivos y proporcionar retroalimentación regular sobre el progreso del estudiante hacia el logro de esos objetivos ayuda a mantener a los estudiantes motivados y en el buen camino”.
- También se solicitó la intervención de Bienestar Aprendiz, para que los muchachos, los cuales pertenecían a la jornada nocturna, los tuvieran en cuenta en las actividades que realizaban con los aprendices de las jornadas contrarias: celebración día de las madres, rumba terapias, día de deporte, entre otras.
- Finalmente, asumir por parte del instructor, aunque no lo fuera y no cumpliera con el perfil, el rol de instructor técnico, para hacer un acompañamiento continuo a los aprendices en el logro de los resultados de aprendizaje, tanto de la competencia que desarrollaba, así como las demás que hacen parte del programa de formación.

Los resultados de implementar estas acciones fueron evidentes: No se presentaron retiros hasta la finalización de la formación, un grupo de aprendices participó en un proyecto de investigación, los resultados académicos fueron excelentes y se hizo un reconocimiento por su esfuerzo en el último comité de seguimiento y evaluación del grupo. Al reflexionar en la situación que se presentó, el aplicar las acciones descritas con los aprendices y al conocer más a fondo lo que sucedía, dieron resultados positivos, lo que llevó a reflexionar que en muchos casos se puede ser fuerte en conocimiento disciplinar, pedagógico y de contenido, pero si deja de lado el contexto de los aprendices, el proceso de enseñanza presentará falencias como las presentadas en este caso.

Por lo anterior, es fundamental como instructor conocer el contexto de nuestro ambiente de formación, teniendo presente que “el ambiente debe trascender entonces la noción simplista de espacio físico, como contorno natural y abrirse a las diversas relaciones humanas que aportan sentido a su existencia. Desde esta perspectiva se trata de un espacio de construcción significativa de la cultura” (Duarte, 2003). Es así, como uno de los cambios en el accionar del instructor, fue tomar un poco de tiempo del destinado a la formación para conocer más a fondo el contexto de los aprendices, es decir, saber quiénes son, cuáles son sus expectativas, identificar y dar la importancia necesaria a los estilos de aprendizaje, incluso profundizar un poco más con ejercicios que permitan determinar los niveles de observación e indagación, y realizar estas acciones con los grupos de Gestión Administrativa, esto por ser el programa

de formación con la competencia técnica que presenta mayor duración de las que se trabajan actualmente relacionadas con las TIC.

En ese mismo orden de ideas, surgió entonces la pregunta: ¿Han existido otras situaciones que se han presentado, pero solo por enfocarse en lo disciplinar, se han pasado por alto? De ser así, esto habría podido llevar a presentarse un bajo rendimiento en el grupo, deserción, mala actitud, etc., que de haber sido detectado a tiempo, hubiera podido ser un aspecto de mejora en las prácticas de enseñanza del instructor.

Ciclo 2 ISSJ2

De acuerdo al primer ciclo presentado, fue entonces cuando el instructor al hacer una reflexión rápida de las actividades que se han realizado de esta competencia en este programa de formación, recordó una situación muy presente no solo en los tecnólogos, también en los técnicos, y fue que al momento de trabajar con aplicaciones de hojas de cálculo, los aprendices presentaban dificultades en la capacidad de análisis y resolución de problemas, tanto matemáticos como de la vida cotidiana. El instructor tenía que dedicar tiempo de la formación para reforzar estos conocimientos, dado que de no hacerlo no se podía avanzar en los demás resultados de la competencia y las actividades resultaban en un caos completo. Caso crítico se presentó con un técnico en Logística Empresarial, donde se solicitó la intervención por parte del instructor de matemáticas, debido a la complejidad del problema presentado; aprendices que no identificaban entre un mayor que y un menor que, desconocían la prioridad de los operadores matemáticos o no sabían cómo calcular el porcentaje a un valor. Lo anterior, obligó a plantear estrategias de enseñanza de nivelación, no se podía avanzar, porque los aprendices quedarían con más vacíos conceptuales.

La cuestión es que solo hay un instructor de matemáticas, el cual en muchas ocasiones no tiene tiempo para atender tantos grupos, además, es un instructor contratista, por tanto, hay momentos en los cuales no se puede programar con un grupo por no estar aún contratado. Es otra de las tantas situaciones que se pueden presentar y por ende analizar para futura planeación del proceso de formación, donde el instructor puede entonces rediseñar las actividades para solventar un poco esta situación y prevenir al momento de presentarse nuevamente. En este punto toma alta relevancia al instructor en no dejar pasar este tipo de situaciones.

Teniendo en cuenta lo anterior, y ante el proceso formativo con un nuevo grupo de Gestión Administrativa, se inició de forma diferente a como lo venía realizando, se comenzó con una serie de estrategias tendientes a conocer al aprendiz, enfocándose en el contexto desde los situacional, lingüístico y mental: ¿Quién es el aprendiz?, ¿Cuáles son sus expectativas ante el proceso formativo?, ejercicios de observación como los descritos por Lucia Santelices e indagación según Furman; García (2014), adaptación de lo propuesto por Roca, Márquez & Sanmartí (2013), esto con el fin de tener en cuenta las estrategias a aplicar en la planeación de la sesión de clases, implementando la Enseñanza para la Comprensión como se puede observar en la *Ilustración 36 Planeación por E.P.C. instructor ISSJ2*, para que de esta forma el proceso formativo no se vea interrumpido ante el tipo de situaciones presentadas

anteriormente. Calvo (s.f.) dice “los docentes en su quehacer diario se ven enfrentados a múltiples situaciones que van desde el qué y el cómo enseñar hasta la comprensión de alguna dificultad o de alguna confusión, con sólo escuchar la pregunta de un estudiante. Con frecuencia resuelven estas situaciones echando mano de la preparación recibida durante sus años de formación; otras, según lo hallado en lecturas o a partir de lo reportado en experiencias de sus colegas.”

SESION DE CLASE ENSEÑANZA PARA LA COMPRESION			
Docente: Jorge Javier Saavedra Gómez	Asignatura: Aplicar tecnologías de la información de acuerdo con las necesidades de la unidad administrativa	Grado: Tecnólogo	Periodo: Tercer trimestre
CONTEXTO			
Situacional	Lingüístico	Mental	
<p>El SENA regional Guajira, sede Comercio y Servicios, se encuentra ubicado en la zona urbana del municipio de Riohacha.</p> <p>Se encuentra en la avenida Los Estudiantes, vía al aeropuerto, por tanto, una zona bastante concurrida, tanto por vehículos, como por personas.</p> <p>El enfoque pedagógico es constructivista. Los aprendices se encuentran en el ambiente 102, número de aprendices 33, 10 hombres y 23 mujeres, rango de edades de 16 a 35 años, entre los cuales se encuentran 2 mujeres y 1 hombre de la etnia Wayuu.</p>	<p>Lenguaje del contenido: Concepto de mantenimiento de equipos de cómputo y componentes, tipos de mantenimiento: preventivo-correctivo, programación o plan de mantenimiento, control de la programación.</p> <p>Lenguaje propio del campo de pensamiento ciencia y tecnología: Administrar recursos y personal, Análisis de información, Interpretar datos, Diagramar procesos, Operar equipos, Gestionar información, Planeación de actividades. Seguimiento, Socialización.</p>	<p>Tendencia en habilidad de observación: De acuerdo con el ejercicio de observación el promedio de los niveles esta parejo entre 1A, 2, 5 y 6. Según Lucia Santelices C. (Metodología de Ciencias Naturales para la enseñanza básica). La tendencia al ejercicio de indagación es a preguntas orientadas a obtener un dato o concepto. Según Furman & García (2014), adaptación de lo propuesto por Roca, Márquez & Sanmartí (2013).</p> <p>Estilos de aprendizaje: La tendencia del grupo es a ASIMILADOR con un 65% de aprendices, donde predomina en esta persona la conceptualización abstracta (CA) y la observación reflexiva (OR). Su punto más fuerte lo tiene en la capacidad de crear modelos teóricos. Se caracteriza por un razonamiento inductivo y poder juntar observaciones dispares en una explicación integral. Se interesa menos por las personas que por los conceptos abstractos, y dentro de éstos prefiere lo teórico a la aplicación práctica. Suele ser un científico o un investigador.</p>	
		<p>Aspectos académicos: Puedo decir que hasta ahora han sido cumplidos en las actividades de observación e indagación, están atentos a las recomendaciones y se preocupan por realizar correctamente las actividades.</p> <p>Aspectos convivenciales: Por ser un grupo nuevo, es muy poco lo que puedo decir del grupo. Hasta ahora respetan las reglas que se establecieron al inicio de la formación, tales como las del orden en el ambiente de formación, las de horario de entrada y salida, así como las de interacción en el ambiente. El trato es de respeto, hasta ahora se están conociendo.</p>	

HILO CONDUCTOR DEL AÑO: ¿Cómo puedo mejorar los procesos de información en la empresa por medio de las TIC?			
TÓPICO GENERATIVO (Conceptos estructurantes)		METAS DE COMPRENSIÓN	
<p>¿Como alargar la vida útil de un equipo de cómputo o componente?</p> <p>ESTANDARES:</p> <ul style="list-style-type: none"> Programa de manera objetiva la utilización de los recursos tecnológicos de oficina, teniendo en cuenta las políticas de la organización, las funciones y necesidades de la unidad administrativa. Aplica responsablemente el proceso administrativo en el control y mantenimiento de los recursos tecnológicos de oficina. Programa oportunamente el mantenimiento de los recursos tecnológicos de oficina, de acuerdo con los requerimientos, el presupuesto asignado, las políticas de la organización, el manual de procesos y procedimientos, manual del usuario y las normas de gestión de la calidad, notificando al usuario fecha y hora. Actualiza de manera cuidadosa la ficha técnica de mantenimiento y/o reparación de los recursos tecnológicos de oficina. 		Dimensión	Meta: El aprendiz desarrollará comprensión sobre el mantenimiento de equipos de cómputo y sus componentes, así como realizar un correcto plan de mantenimiento y llevar control del mismo.
		Contenido - (Conceptual)	Los aprendices comprenderán que hay componentes en los equipos de cómputo a los cuales se debe realizar cierto tipo de mantenimiento, dependiendo si existe fallo o no. ¿Cuáles son los componentes hardware que se les puede realizar mantenimiento?
		Método - (Procedimental)	Los aprendices comprenderán que es y cómo realizar un plan de mantenimiento de equipos de cómputo, de acuerdo con sus componentes y hacer un seguimiento de los mismos. ¿Cómo puedo realizar un plan de mantenimiento y registrar un control del mismo?
		Praxis o Propósitos - (Actitudinal)	Los aprendices comprenderán como un correcto mantenimiento de los equipos de cómputo y sus componentes mejoran el uso de los mismos. ¿Por qué es importante realizar mantenimiento a los equipos de cómputo?
		Comunicación	Los aprendices desarrollaran comprensión del tema, realizando una socialización de un plan de mantenimiento desarrollado por ellos. ¿Cómo expresar los resultados de comprensión a los compañeros?
Referentes disciplinares		<p>Amero, K, Stiven. Lucero, C. Hemández, M. (2011). Mantenimiento de computadores. Cauca, Colombia: Sello Editorial Universidad del Cauca.</p> <p>Kreisberger, E. (2011).). Mantenimiento de computadores. Cauca, Colombia: Sello Editorial Universidad del Cauca.</p>	
<p>Competencias científicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> Indagación Usar comprensivamente instrumentos, tecnologías y fuentes de información. Recolección y organización de información Aplicar el conocimiento adquirido en nuevos contextos y situaciones 			
<p>Actitudes personales y sociales:</p> <ul style="list-style-type: none"> Disposición para trabajar en equipo Curiosidad Responsabilidad Respeto 			
DESEMPEÑOS DE COMPRENSIÓN		VALORACIÓN CONTINUA	
MC ¹	EXPLORACIÓN (INICIO)	CRITERIOS	RETROALIMENTACIÓN
1,2.	<p>Se verifican conocimientos previos con la rutina de pensamiento antes pensaba, ahora pienso, respondiendo a las preguntas:</p> <p>¿Que es mantenimiento?</p> <p>¿A que componentes de un equipo de cómputo se realiza mantenimiento?</p> <p>¿Cómo de fine un plan de mantenimiento?</p> <p>¿Cómo llevar el control a un plan de mantenimiento, cuando se implementa?</p> <p>Tiempo 15 minutos.</p>	Se explica en que consiste la rutina de pensamiento, la cual no tiene criterio de evaluación.	<p>Infomal: brindada por el docente durante el desarrollo de la actividad.</p> <p>Formal: Se revisará de acuerdo con el documento de la rutina.</p>

MC	INVESTIGACION GUIADA (DESARROLLO)	CRITERIOS	RETROALIMENTACION
1,3	Los aprendices en parejas consultarán en internet concepto de mantenimiento, ventajas y desventajas y tipos de mantenimiento de equipos de cómputo. Tiempo 30 minutos.	Se proponen como criterios: dominio del tema, fuentes utilizadas y presentación.	Informal: brindada por el docente durante el desarrollo de la actividad según las tareas contenidas en las preguntas y la forma de reconocer los datos útiles desde fuente de información que se utiliza. Formal: brindada por el docente al final de las respuestas de las solicitudes formuladas.
1,3	Las mismas parejas realizaran un mapa conceptual de lo consultado sobre mantenimiento de equipos de cómputo, el cual se socializará con los compañeros. Tiempo 45 minutos.	Se presentará a consideración de los estudiantes los criterios para la realización del mapa conceptual; se proponen como criterios: dominio del tema y presentación.	Informal: brindada por el docente durante el desarrollo de la actividad según la estructura de un mapa conceptual. Formal: brindada por el docente al final de la presentación de del mapa conceptual.
2,3	Nuevamente los aprendices, en parejas diferentes, consultarán en internet que es un plan de mantenimiento, como realizar la programación y llevar control de la misma. Tiempo 30 minutos.	Se proponen como criterios: dominio del tema, fuentes utilizadas y presentación.	Informal: brindada por el docente durante el desarrollo de la actividad según las tareas contenidas en las preguntas y la forma de reconocer los datos útiles desde fuente de información que se utiliza. Formal: brindada por el docente al final de las respuestas de las solicitudes formuladas.
2,3	Los aprendices socializaran lo consultado plasmando en un diagrama, mapa conceptual o lo que ellos consideren pueden utilizar, la estructura de un plan de mantenimiento. Tiempo 45 minutos.	Se presentará a consideración de los estudiantes los criterios para la realización de la actividad; se proponen como criterios: dominio del tema y presentación.	Informal: brindada por el docente durante el desarrollo de la actividad. Formal: brindada por el docente al final de la presentación.
MC	PROYECTO FINAL DE SINTESIS (CIERRE)	CRITERIOS	RETROALIMENTACION
1,2,3,4	Como proyecto final se solicita a los aprendices formar equipos de 4, para presentar ante los compañeros, un plan de mantenimiento de equipos de cómputo. Para el desarrollo de la actividad se les informa que pueden consultar también al equipo de mesa de ayuda, servicio y soporte técnico, con que cuenta la institución. Tiempo próxima sesión de clases.	Se proponen como criterios: dominio del tema, desempeños del estudiante, estructura del plan de mantenimiento y puntualidad.	Informal: brindada por el docente durante el desarrollo de la actividad según el desarrollo de los estudiantes. Formal: brindada por el docente al final de la entrega del proyecto.
Observaciones:			
Estrategias de visibilización del pensamiento			
Como estrategias se realizan las siguientes:			
Modelo inductivo: se comienza con la presentación de un tema (o temas), luego se determina qué es lo que se quiere dentro de los aprendizajes de los estudiantes. Son objetivos claros y precisos (estos van de acuerdo con las metas de comprensión y las competencias científicas que se formularon), para este caso se busca que los estudiantes sean capaces de reconocer la información útil y la puedan organizar para explicar posteriormente a sus compañeros. Y finalmente se identifican los ejemplos y los no ejemplos que serán empleados en la clase.			
Como rutina para visibilizar el pensamiento se realiza: Antes pensaba, ahora pienso			
Evidencias de los apartados de la sesión de clase de comprensión			
Las evidencias: mapa conceptual y plan de mantenimiento, se recogen en el portafolio del aprendiz en la plataforma Blackboard.			

Ilustración 36 Planeación por E.P.C. instructor ISSJ2

Ciclo 3 ISSJ2

El instructor 2, ya implementando acciones de mejoras de acuerdo a los ciclos de reflexión presentados hasta ahora, se encontró ante una nueva situación en el desarrollo de una de las sesiones de clases. Esta situación se encuentra plasmada en la matriz de evidencias del instructor en la columna referente a la actividad 6.

Realizó la planeación aplicando EpC, pero ya en el desarrollo de la sesión, al momento de implementar la primera actividad, relacionada con un mapa conceptual, se encontró con el inconveniente que los aprendices, quienes le habían informado que sabían trabajar mapas conceptuales, no estaban realizando la actividad de manera correcta. Fue entonces, cuando el instructor, tras una reflexión rápida basada en la experiencia, decidió detener el proceso, hacer un alto, esto al ver que la actividad no tendría los resultados planeados. Ya con la experiencia de los ciclos anteriores, decidió entonces realizar una actividad encaminada a consultar sobre mapas conceptuales y el correcto procedimiento para su creación. En la siguiente sesión pudo entonces desarrollar la planeación por E.P.C que había realizado.

Cabe resaltar la importancia de identificar el problema y proceder con una acción como la de hacer el alto en el proceso para luego tomar los correctivos del caso. En esa ocasión, la reflexión no se dio al final de proceso, cuando el instructor procede a registrar lo sucedido en el diario de campo o en la matriz de evidencias y reflexiona de lo ocurrido en el ambiente de formación, la realizó en la misma ejecución de las acciones de formación. Claro está que cuando realizó dicho registro, también procedió a reflexionar, donde por ejemplo, pudo detectar que el instructor no debe asumir al momento de planear que los aprendices en el proceso de formación, ya deberían tener conocimiento de ciertas herramientas y/o estrategias que son muy comúnmente utilizadas en las sesiones de clases, incluso por otros compañeros instructores.

Este ciclo permitió al instructor 3 concluir, que a pesar que siempre se esté mejorando los procesos, en este caso más específicamente, el procedimiento de la ejecución de la F.P.I., los instructores deben estar prestos ante situaciones que siempre se estarán presentando en los ambientes de formación, en algunos casos, podrán ser de fácil solución, pero en otros necesitará implementar nuevas estrategias en pro de mejorar su quehacer pedagógico. Así mismo, y acorde a los ciclos presentados, se puede observar en la siguientes ilustraciones, las prácticas del instructor en el antes, ahora, qué lo hizo cambiar, con algunos referentes teóricos de ello, desde las dimensiones del pensamiento del aprendiz, enseñanza, aprendizaje e instructor.

Antes hacía	Ahora hago	Qué me hizo cambiar	Referente teórico
<p>No se tenía un manejo del contexto de los aprendices, se limitaba a la presentación de cada uno, su nombre y expectativas del proceso de formación que iniciaba.</p> <p>El ejercicio que se realizaba en la fase de inducción sobre estilos de aprendizaje, era solo eso, un ejercicio. Esta información no se utilizaba para nada en el proceso de formación (Planeación pedagógica, guías de aprendizaje, actividades). No se tenía presente los aprendizajes previos para el proceso formativo.</p>	<p>Manejo del contexto de los aprendices con ejercicios que permitan conocerlos más a fondo, por ejemplo, se realiza uno de presentación, acompañado de un escrito donde los aprendices cuentan lo que consideran importante de su vida, cosas sucedidas antes, ahora, y cómo se proyectan a futuro, estilo autobiografía.</p> <p>Los resultados han sido muy buenos, los aprendices plasman cosas que de manera verbal no dirían. Ejercicios donde pueden conectar los aprendizajes previos con los nuevos, para así reforzar estos. Aplicación de ejercicios para determinar los niveles de observación e indagación. Retomar los estilos de aprendizaje para estudiar más en detalle el resultado de cada uno y determinar si en realidad está acorde a sus formas de estudio.</p>	<p>Situaciones que a veces se presentaban, en las cuales, al no conocer el contexto, no tenía un conocimiento completo del porqué de la situación. Durante el desarrollo de la formación, los conocimientos que a veces tenían algunos aprendices, ayudaban a dinamizar las sesiones de clases, además de servir como apoyo a aquellos aprendices que presentaban un conocimiento nulo al conformar los equipos colaborativos.</p>	<p>“El ambiente debe trascender entonces la noción simplista de espacio físico, como contorno natural y abrirse a las diversas relaciones humanas que aportan sentido a su existencia. Desde esta perspectiva se trata de un espacio de construcción significativa de la cultura” (Duarte, 2003).</p> <p>“cómo la mente procesa la información o cómo es influida por las percepciones de cada individuo y están estrechamente relacionados con la forma como los estudiantes aprenden, los profesores enseñan y cómo ambos interactúan en la relación de enseñanza y aprendizaje” (Alonso, 1994).</p> <p>“Crear oportunidades para pensar, es decir, establecer el contexto para hacer visible el pensamiento” (Chart, Church y Morrison, 2014).</p>

Ilustración 37 Dimensión del pensamiento del aprendiz

Antes hacía	Ahora hago	Qué me hizo cambiar	Referente teórico
<p>La mayoría de las clases eran magistrales, en las cuales, por medio de un VideoBeam, explicaba a los aprendices la operatividad de la herramienta, para luego ellos procedieran a practicar en sus respectivos computadores. Realizaba una planeación pedagógica repetitiva, donde tomaba la misma de un programa de formación para otro, solo realizaba cambios que no eran significativos.</p>	<p>Tengo presente al momento de planear un resultado de aprendizaje de la competencia que esté trabajando, la enseñanza para la comprensión. Intento que la sesión de clases, sea lo más participativa en lo posible. Reflexiono sobre la sesión de clases, lo que sucede en ella al momento de orientar los procesos formativos, que puedo mejorar en mi práctica para que los aprendices puedan alcanzar esos resultados de aprendizaje. Analizo diferentes estrategias para trabajar de acuerdo al tema.</p>	<p>Los resultados al finalizar la competencia no eran los esperados. Por tanto, se reflexionó sobre ello, se hizo un análisis de la práctica de enseñanza, sistematizando el proceso, realizando diarios de campo, una matriz de registro de sesiones de clases de acuerdo con preguntas como: ¿Qué quiero que mis estudiantes realmente comprendan?, ¿por qué?, ¿Cómo puedo involucrar a mis estudiantes en la construcción de estas comprensiones? y ¿Cómo sé que sus comprensiones se desarrollan? Entre otras. En principio, se pensaba que el problema radicaba era en los aprendices, pero luego de reflexionar encontré falencias en mis acciones como formador.</p>	<p>“(…) es poder llevar a cabo una diversidad de acciones o ‘desempeños’ que demuestren que uno entiende el tópico y al mismo tiempo lo amplía, y ser capaz de asimilar un conocimiento y utilizarlo de una forma innovadora.” Blythe (1999, p. 40).</p> <p>“Una estrategia es, en un sentido estricto, un procedimiento organizado, formalizado y orientado a la obtención de una meta claramente establecida.” Fundación Educación para el Desarrollo – Fautap (2009, p. 7).</p>

Ilustración 38 Dimensión de la enseñanza

Antes hacía	Ahora hago	Qué me hizo cambiar	Referente teórico
<p>Consideraba que los exámenes era la única forma de verificar aprendizaje por parte de los aprendices. Esta se limitaba a una sola, donde se determinaba la calificación: Aprobado No Aprobado. Teniendo como resultado, de acuerdo con los puntos anteriores, un alto índice de personas No Aprobadas, las cuales debían ser reportadas por informe ante el comité de seguimiento y evaluación, donde entonces se procedía a realizar planes de mejoramiento para cada uno de los aprendices.</p>	<p>En cuanto a la evaluación, paso a ser continua, formal e informal, escrita y verbal, buscando con ello que el aprendiz pueda demostrar conocimiento dependiendo de su estilo de aprendizaje (Kolb), que como ya había indicado es una herramienta en el proceso de inducción, y por lo general estos no son tenidos en cuenta para la formación. También se implementó el manejo de rutinas de pensamiento, herramienta importantísima en la visibilización del pensamiento en un proceso formativo, así como la implementación de técnicas en ejercicios con mapas mentales y conceptuales, lluvia de ideas, etc.</p>	<p>Factores como los ya indicados hasta ahora, la evaluación, el reflexionar de mi práctica, los resultados presentados en los comités de seguimiento y evaluación, en donde las conclusiones sobre el rendimiento académico no eran las mejores.</p>	<p>“Establecer objetivos y proporcionar retroalimentación regular sobre el progreso del estudiante hacia el logro de esos objetivos ayuda a mantener a los estudiantes motivados y en el buen camino”. Marzano, Pickering & Pollock (2001).</p> <p>“Existen muchas formas de hacer el pensamiento visible. Una de las más sencillas es lograr que los docentes utilicen el lenguaje del pensamiento”. (Tishman & Perkins, 1997).</p> <p>“Se puede pensar en las rutinas como procedimientos, procesos o patrones de acción que se utilizan de manera repetitiva para manejar y facilitar el logro de metas o tareas específicas.”(Ritchhart, 2014).</p>

Ilustración 39 Dimensión del aprendizaje

Antes hacía	Ahora hago	Qué me hizo cambiar	Referente teórico
<p>Creía que con el simple hecho de explicar la operación de la herramienta desde el computador por medio de un video beam, los aprendices estaban en condiciones de aplicar esos conocimientos. Me limitaba al solo hecho de trabajar la sesión y dejarles talleres prácticos, dado que me enfocaba en lo operacional. En ocasiones, por el simple hecho de tener un conocimiento disciplinar aplicaba este en la sesión sin tener en cuenta ningún tipo de planeación. No reflexionaba del proceso formativo, me limitaba a dar el tema y proseguir con el siguiente. No tenía en cuenta estrategias.</p>	<p>Aplicar planeación por EpC. Identificar puntos clave con los cuales implementar evaluación continua. Planear la rutina de pensamiento más acorde al punto de desarrollo de la competencia: inicio, desarrollo, fin; al igual que la estrategia más apropiada a implementar. Me preocupo por los aprendices. Busco la manera que sientan interés por lo que se va a trabajar, participen y realicen las actividades de la mejor manera. Y así como cambio acciones en mi práctica, ellos también deben identificar que pueden cambiar para lograr los resultados.</p> <p>En conclusión reflexiono sobre mi sesión de clases identificando con ello como se desarrolló, si se cumplió lo planeado, ¿Qué paso en ella?, ¿Por qué? y ¿Qué tengo que cambiar?</p>	<p>Nuevamente la reflexión juega un papel importante en el cambio de mi práctica. Llegar a la conclusión que me estaba convirtiendo en el típico profesor tradicional, donde el pensamiento de los aprendices no lo tenía en cuenta en mi planeación de estrategias, técnicas y actividades a realizar.</p>	<p>“Así, del hacer empírico el maestro pasa a un hacer reflexivo, a una práctica reflexiva, que le permite remontar la rutina repetitiva, para objetivar su práctica por escrito, con miras a continuar reflexionándola y transformándola en la misma acción.” Restrepo Gómez (2004, p. 5).</p> <p>“La reflexión pone en relación la acción, tal como se ha ejecutado, con el plan general y con la idea inicial; es diagnóstica y retrospectiva, porque elabora una visión global de la situación y permite la construcción de hipótesis de solución; pronostica y prospectiva, en la medida en que elabora los planes de acción encaminados a poner en marcha soluciones hipotéticas” Parra (2009, p. 9)</p>

Ilustración 40 Dimensión del pensamiento del instructor

INSTRUCTOR 3

El tercer instructor es zootecnista, tiene 9 años trabajando en el SENA todos en la regional La Guajira, inició en el programa de jóvenes rurales, en todo el departamento y a los 6 meses inició con formación titulada en tecnólogos y técnicos. En su profesión maneja competencias técnicas y transversales y desarrolla temas relacionados con las especies menores de importancia para la producción de ovinos, caprinos, cerdos y avicultura entre otras.

Entre los diferentes programas de formación a los que son asignados los instructores del área de especies menores está el programa Técnico en producción de ovinos y caprinos, el cual se creó para brindar al sector productivo pecuario y las empresas ovinas y caprinas, la posibilidad de incorporar personal con altas calidades laborales y profesionales que contribuyan al desarrollo económico, social y tecnológico de su entorno y del país, así mismo para ofrecer a los aprendices formación en las tecnologías de alimentación, manejo productivo, y administración.

El programa de Producción de caprinos y ovinos cuenta con una competencia denominada “Criar pequeño rumiante según parámetros establecidos”, la cual encierra todos los componentes de manejo animal, la sanidad, la nutrición, la alimentación y la reproducción de estos pequeños rumiantes; para el desarrollo de estas actividades se cuenta con un tiempo de 540 horas en que los aprendices deben aprender conceptos, principios, procedimientos.

Ciclo 1 ISMC3

Los instructores siempre están más enfocados al desarrollo de la parte técnica a cumplir con el programa de formación y poco se centran en conocer a las personas que están formando, nunca indagan sobre sus realidades, nunca llegan a conocerlos o permiten que ellos conozcan más allá que al instructor técnico que les orientaba un proceso formativo, nunca se preocuparon por conocerlos, por conocer sus nombres, saber su origen, sus expectativas por conocer sus contextos, normalmente se aprenden los nombres de los aprendices destacados, aquellos que sobresalían pero hasta ahí no más, casi nunca existió un buen canal de comunicación, siempre fue una relación vertical.

En el seminario de Epistemología Jürgen Habermas (1998), en su trabajo la teoría del actuar comunicativo, habla de una comunidad universal de dialogo en que todos son participantes e interlocutores válidos, manifiesta que la dinámica del aula debe ser horizontal, donde es fundamental tener en cuenta la realidad que presenten nuestros alumnos en su contexto socio-cultural, donde lograremos conocer sus raíces y comprenderlas, aportando a la construcción de una sociedad mejor. De esta manera se encuentra similitud de intereses con este autor en el sentido que por medio del papel como instructores aparte de formar en conocimientos, deben conocer a los aprendices , conocer acerca de su pasado y su presente para poder participar en la reorientación del futuro, inculcando principios y valores, estimulando el diálogo con argumentos, creando consensos, activando la dinámica mental y con esta la creatividad y el pensamiento, formando seres autónomos con capacidad de decisión, liderazgo capaces de resolver problemas en su entorno.

Por esta razón con este grupo se decide iniciar el proceso de transformación de las prácticas de aula, empezando por realizar acciones que permitan conocer mejor a los aprendices y sus contextos, para esto planea una actividad el primer día de clases llamada contextualización del proceso de formación en el cual el objetivo no era enseñar solamente aspectos relacionados con Programa de formación técnico en producción de ovinos y caprinos (competencias de aprendizaje, resultados de aprendizaje) si no construcción de las reglas de juego y cómo es el proceso de formación al interior del SENA. Para esta actividad se realizó un conversatorio donde se le pidió a cada aprendiz que compartiera sus conocimientos propios o lo que hubiese escuchado, que compartiera su percepción acerca del SENA, en segundo lugar se realizó una exposición acerca de los aspectos del programa de formación, todo esto con el fin de ambientar a los aprendices y acercarlos al “lenguaje SENA”.

Contexto del proceso formativo

Cada programa de formación cuenta con varios instructores en la parte técnica o específica orientando las diferentes competencias, más los instructores que orientan las competencias transversales como lo son ética y salud ocupacional entre otras. A pesar que los aprendices tienen unas jornadas de inducción de dos semanas, es importante ya en la formación realizar un segundo acercamiento directamente con el instructor técnico que está a cargo de la formación, que permita generar un ambiente de confianza, donde se les da a conocer el programa de formación, las competencias, los resultados de aprendizaje, tiempos estimados de duración y no más importante, el conocimiento entre el instructor y el aprendiz, los nombres, motivaciones para estar en ese sitio, situación personal y origen entre otras cosas, en pocas palabras tener una visión global y particular de cada contexto, creando un buen clima en el aula, “rompiendo el hielo” y generando un panorama que permita un mejor desarrollo del proceso de formación.

Después de llegar al aula, se inicia comentando las ventajas de estudiar en el SENA, de la relación estrecha que tiene el programa de Técnico en producción de ovinos y caprinos con el contexto, se les comenta la historia de cómo se obtuvo la unidad productiva ovina y caprina donde ellos aprenderán todo al respecto, que se cuenta con 400 animales entre ovinos y caprinos, con infraestructura, equipos y tecnología a su disposición para que sea una formación pertinente y de calidad, donde como instructor existe un compromiso a poner todo el empeño para que aprendan y se puedan cumplir las expectativas.

Se empieza hablando sobre la vida personal, de cómo está conformado el núcleo familiar, origen, historia en La Guajira, perfil profesional, se explica un poco sobre la disciplina y la relación con la formación, la experiencia laboral, se les comenta de la importancia que tiene formarse en este tipo de temas y el impacto que esto genera en el sector productivo de la región. Con el ánimo de incentivar a la participación se **les pregunta qué dudas tienen o si quieren preguntar algo en particular, y les invita a que cada uno comente, inicialmente su nombre, lo que quiera compartir de su vida personal, su origen, la motivación para llegar al SENA**, cuáles son sus expectativas y se les manifiesta que mientras se desarrolla la dinámica que se aprenderán todos sus nombres, que conocerlos es muy importante, que de mucho interés saber de cada uno de ellos, ya que en anteriores nunca hubo interés por conocer a los aprendices.

Todo este proceso generó un buen ambiente donde voluntariamente empezaron a participar narrando aspectos de sus vidas, el por qué están allí, cuáles son sus expectativas y la felicidad que sienten al poder estar en el SENA. En el transcurso de la sesión se les realizó preguntas y memorizando sus nombres de manera consecutiva como van interviniendo se van nombrando desde el primero, esto causa admiración entre ellos porque ven el interés por saber de ellos y además se logra aprender con alguna facilidad sus nombres. Esta actividad generó un clima de confianza permitió “romper el hielo” y fue el primer paso para crear un vínculo de confianza y compromiso, aspectos fundamentales para garantizar un buen proceso de formación

Esta dinámica confirmó la diversidad del grupo, de diferentes orígenes, edades, pero con una misma motivación que es aprender, cambiar sus realidades y que esta formación genere oportunidades que logren mejorar su calidad de vida. El aprender los nombres de los aprendices generó un buen ambiente de confianza, en el momento de pasar de desconocidos a poder llamar a cada uno por su nombre permitió el inicio de la construcción de un lazo de amistad y respeto mutuo ya que en ese momento ya se conocían algunas realidades.

En cuanto la evaluación se realizó rondas de preguntas, sobre el nombre del programa de formación, las competencias, duración y ellos pusieron a prueba al instructor haciendo que los nombrara uno a uno, ya que el compromiso era aprender sus nombres. En procesos de formación anteriores no se tenía en cuenta desde el primer momento generar un ambiente de confianza con los aprendices, se llegaba al ambiente, se socializaba el programa de formación sin la intención de empezar a crear un canal de comunicación con los estudiantes, nunca se lograban aprender los nombres de todos, solo de aquellos que se destacaban, no existía interés por conocer sus orígenes, sus expectativas, algo de sus vidas personales, no se tenía en cuenta sus contextos particulares, siempre el enfoque fue una formación generalizada.

Castro (2005) propuso que “la investigación del entorno natural como estrategia de enseñanza aprendizaje de las ciencias naturales permite que los estudiantes den una mirada diferente a su contexto y a la vez desarrollen aprendizajes de diferentes tipos” y Marcelo (1999) menciona que “el profesor necesita conocer las características socio-económicas y culturales del barrio, las expectativas de sus estudiantes, entre otros aspectos, los cuales pueden incidir en la organización de la clase por parte del profesor”.

Fue una actividad muy emotiva a nivel general, se generaron expectativas en torno al proceso de formación, se logró que cada uno de ellos abriera su corazón y nos contara aspectos de su vida personal y su contexto. Como aspectos de mejora es importante diseñar una actividad para que ellos escriban lo que verbalizaron para que puedan quedar evidencias del proceso, se implementó una rutina de pensamiento llamada mi auto biografía donde se desarrollen las mismas actividades, pero en la cual pueda quedar con una evidencia escrita de esta actividad.

Para esta actividad rutina de pensamiento mi biografía *Ilustración 41 Rutina de pensamiento mi biografía* se trabajó con un nuevo grupo de producción de especies menores donde se les explicó a los aprendices que se realizaría una actividad que nos permitía conocernos y compartir aspectos de nuestras vidas, se les entregó a los aprendices un formato en el cual deben realizar un escrito reflexivo donde daban a conocer aspectos personales que deseaban

compartir, sus datos personales, origen intereses, expectativas , entorno familiar todo lo que crea y quiera que puede compartir con sus compañeros. Después de hacer el escrito cada aprendiz lo compartirá con sus compañeros

The image shows a handwritten form titled "MI BIOGRAFÍA" from the "SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA". At the top is the SENA logo, a stylized human figure with arms raised. Below the logo, the text reads "SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA" and "MI BIOGRAFÍA". The instructions state: "En esta actividad debe realizar un escrito reflexivo donde dé a conocer sus datos personales, su origen, su familia, sus aspiraciones, sus gustos, sus expectativas y todo lo que quiera compartir con sus compañeros e instructor." The form is filled out with handwritten text. The "PROGRAMA:" field contains "tecnólogo en producción de especies menores" and the "FECHA:" field contains "16-04-2018". The main body of the text is a personal narrative in Spanish, written in cursive. It describes the student's name as Keinar José Castillo Epinayo, his indigenous background from Caucesmapa, his age of 26, and his current situation of working in the field to support his family. He mentions his academic progress as a baccalaureate student and his goals for the future, including improving his economic situation and contributing to his family's well-being. The text concludes with gratitude for his family's support and a religious reference to God.

SENA

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA

MI BIOGRAFÍA

En esta actividad debe realizar un escrito reflexivo donde dé a conocer sus datos personales, su origen, su familia, sus aspiraciones, sus gustos, sus expectativas y todo lo que quiera compartir con sus compañeros e instructor.

PROGRAMA: tecnólogo en producción de especies menores

NOMBRE: _____ FECHA: 16-04-2018

Mi nombre es Keinar José Castillo Epinayo como pueden ver vengo de descendencia indígena, del resguardo de Caucesmapa que pertenece a la tribu de los Cauces, tengo 26 años soltero, vivo junto a mis padres, trabajo en lo que me salga en el campo, para ayudar a mi familia.

mi formación académica, solo bachiller hasta ahora. buscando un nuevo rumbo al terminar de SENA, aprovechar mi formación para mejorar mi situación económica, soy una persona alegre, responsable, amigable.

Mi madre es Gilma Epinayo que me brinda su apoyo, y mi motivación para superarme mi padre, Virgilio Castillo, que me ha educado bien. espero que en un año más cambie mi situación económica de mi familia.

gracias a la formación de SENA y el apoyo. y mi empresa. y a agradado con Dios

Ilustración 41 Rutina de pensamiento mi biografía se realiza al inicio de la formación y permite evidenciar aspectos personales de cada aprendiz, sus intereses, sus motivaciones y su contexto

Utilizando una estrategia como la rutina de pensamiento antes pensaba y ahora pienso ilustración 42, se pudo evidenciar inicialmente que la gran mayoría a pesar de haber pasado

Ciclo 2 ISMC3

Aprendizajes previos y visibilización del pensamiento

Como educadores, podemos trabajar para lograr hacer el pensamiento mucho más visible de lo que suele ser en el aula. Cuando así lo hacemos, les estamos ofreciendo a los estudiantes más oportunidades desde dónde construir y aprender. “Existen muchas formas de hacer el pensamiento visible. Una de las más sencillas es lograr que los docentes utilicen el lenguaje del pensamiento” (Tishman & Perkins, 1997).

**Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
Centro Agroempresarial y Acuícola
Fonseca La Guajira**

“RUTINA DE PENSAMIENTO”

Nombre del estudiante: _____
Programa de formación: Técnico en Producción Ovino Caprino
Fecha: 23/11/2017

PREGUNTA	ANTES PENSABA	AHORA PIENSO
Nombre como están organizados los dientes en los ovinos y caprinos	Pensaba que tenían el mismo sentido de los otros animales	Pienso y se que se componen de cuatro pares, pinzas (2) primer intermedio segundo intermedio y Exteriores o externos
¿Qué estudia la técnica de la cronometría dentaria?	antes pensaba que era el cambio de dientes de leche a dientes de Hueso.	Ahora se que estudia el proceso de edades de los animales
¿Cómo identifico la edad en los ovinos? ¿Cómo identifico cuando tiene un año? ¿Cómo identifico cuando tiene un año y medio? ¿Cómo identifico cuando tiene dos años? ¿Cómo identifico cuando tiene dos años y medio?	antes pensaba que se podía identificar por su con-textura	Ahora para identificar la edad en los ovino observo la dentadura, y aplico la cronometría. - cuando tiene un año no se observa ausencia de las pinzas. - cuando tiene año y medio se observa presencia de pinzas. - cuando tiene dos años se observan ausencia de los primeros intermedios - cuando tiene dos años y medio se observa presencia de los primeros intermedios
¿Cuáles son las diferencias entre la especie ovina y caprina mencione mínimo 5?		1- forma de alimentación (pastura ovino Ramoneo - caprino. 2- cruzamiento 3- comportamiento (grupal ovino independiente caprino 4- cromosomas
Mencione 5 razas ovinas y su fin productivo Mencione 5 razas caprinas y su fin productivo		1- Karadün - carne 2- Black Bel - carne - cría 3- Santa Inés - carne 4- sudan - carne 5- Pelibuey - carne Alpina - leche anglonormana - leche Mericana - leche

Ilustración 43 Rutina de pensamiento antes pensaba ahora pienso utilizada como herramienta para visibilizar el pensamiento antes y después de la sesión y evidenciar el aprendizaje en los aprendices del programa técnico en producción de Caprinos y ovino

Pregunta: ¿Cómo identifico la edad en los ovinos?

- Respuesta en el antes “**que se podía identificar por su contextura**”
- Respuesta del ahora “**para identificar la edad en los ovinos observo la dentadura y aplico la cronometría, cuando tiene un año tiene ausencia de las pinzas, cuando tiene un año y medio se observa presencia de pinzas, cuando tiene dos años se observa ausencia de los primeros intermedios, cuando tiene 2 años y medio se observa presencia de los primeros intermedios**” Tomado de la Ilustración 43 rutina de pensamiento antes pensaba ahora pienso tercera pregunta: ¿Cómo identifico la edad en los ovinos?

Las rutinas de pensamiento generaron en la práctica docente un cambio substancial en la manera de abordar la formación, en el SENA se habla mucho de pre saberes o aprendizajes previos que son los conocimientos con los que llegan los aprendices cuando van a iniciar un programa de formación, puedo hablar de mi caso particular por razones de tiempo, no se tenían en cuenta en la formación, la rutina antes pensaba y ahora pienso además de permitir evidenciar conocimientos o pensamientos de los aprendices antes de la sesión y cómo cambia ese pensamiento después de la sesión, permite mostrar si hubo o no aprendizaje, de la misma manera puede evaluar nuestro desempeño como instructores y si las estrategias utilizadas fueron efectiva, esta se puede reflejar después de la sesión que esta herramienta se convirtió en el eje fundamental al momento de iniciar una temática nueva con mis aprendices, generó un diagnóstico que permitía realizar un mejor enfoque a los contenidos y de alguna manera qué estrategias utilizar para el proceso de enseñanza y fundamentalmente en el aprendizaje.

Los aprendizajes previos se convirtieron en el punto de partida para el desarrollo de la formación ya que permitió evidenciar cómo estaban los aprendices frente a un tema determinado, visibilizar su pensamiento acerca de ese tema, normalmente en mis procesos de enseñanza lo que realizaba eran siempre algunas preguntas al iniciar el proceso formativo con el fin de determinar qué tanto conocían o qué pensaban acerca del tema en particular, pero nunca hubo una intención por obtener evidencias de este proceso, el cual inicialmente permitiría conocer el antes y después, qué conocimientos y pensamientos traían y cómo sería ese proceso de transformación de esos conocimientos y pensamientos.

Otro aspecto valioso de la implementación de rutinas de pensamiento como la de antes pensaba y ahora pienso, en la identificación de saberes previos es que no solo evidenciamos el pensamiento del aprendiz, si no que nos permite evidenciar si las estrategias que utilizamos son realmente efectivas, esto se puede denotar en la segunda parte de la rutina. Para los aprendices al inicio era incómodo este proceso porque pensaban que siempre los estaba evaluando - calificando y preguntando cosas que en la mayoría de los casos no habían visto o no se había tratado en la clase, le expliqué cuál era el fin de esta rutina, se les aclaró que no era calificable si no que cumplía como un diagnostico inicialmente y al final como una medición de comprensión y aprendizaje.

RUTINA DE PENSAMIENTO ANTES PENSABA AHORA PIENSO
PROGRAMA TECNICO EN PRODUCCION DE OVINOS Y CAPRINOS
COMPETENCIA: LABOR AGRICOLA

NOMBRE DEL ESTUDIANTE: _____

FECHA: 15-08-2016

CATEGORIA DE ANALISIS	ANTES PENSABA	AHORA PIENSO
1. Cuáles son las diferencias entre pastos, pasturas y forraje?	<p>PASTOS SE DEFINEN COMO EN FORMA GENERAL</p> <p>- PASTURAS: SON LAS PLANTAS QUE UTILIZAMOS PARA ALIMENTAR A LOS ANIMALES COMO EL TATARAJON (GRAMINEA), TRUQUERA</p> <p>- FORRAJES: SON CULTIVOS DE PEQUEÑA ESCALA LOS CUALES SE ALMACENAN PARA ALIMENTAR A LOS ANI.</p>	
2. Cuáles son los componentes nutricionales de una pastura	<p>AGUA: 30%</p> <p>NUTRIENTES: 70%</p>	
3. Como se clasifican los pastos y forrajes	<p>PASTOS: DE CORTE</p> <p>- GENERAL</p> <p>-</p>	
4. Que alternativas de alimentación animal crees que podemos implementar para mejorar la producción ganadera en la guajira	<p>- PASTOS DE CORTE</p> <p>- RECOLECCIÓN DE GRAMINEA (ALGARDUILLA, TRUPIA, JOVA, JOUITO)</p> <p>- MEJORAR LOS SUELOS (ABONO ORGANICO)</p> <p>- POTREROS ORGANIZADOS (COUVINAR)</p>	

Ilustración 44 Rutina de pensamiento antes pensaba ahora pienso utilizada como diagnóstico de saberes previos a aprendices del programa técnico en producción de Caprinos y ovinos municipio de Fonseca.

Nosotros como docentes debemos reconocer que al disminuir las oportunidades del pensamiento en nuestros estudiantes también estamos reduciendo su aprendizaje (Ritchhart, 2014). Estas rutinas de pensamiento aumentan la oportunidad de aprendizaje ya que promueven que el pensamiento de los estudiantes sea visible y esto genera un gran reto, como docentes debemos lograr que los estudiantes tengan algo en qué pensar, pero este pensamiento es interno y no lo podemos ver, la mejor manera de hacerlos pensar y poder visibilizar ese pensamiento es por medio de preguntas. “El cuestionar es el centro de nuestra actividad como docentes, ¿pero las preguntas que realizamos nos permiten visibilizar lo que piensan nuestros estudiantes? O ¿las preguntas que realizamos a nuestros estudiantes son fácticas y buscan como respuesta un concepto? Una gran forma de aumentar o crear oportunidades de pensamiento de nuestros estudiantes son las preguntas abiertas esas del ¿Por qué?, ¿Qué pasaría si? Permiten ir más allá, invitando al análisis y a la reflexión dejando a un lado la memorización y abriendo espacio al pensamiento crítico” (Ritchhart, 2014).

Estas oportunidades de pensamiento deben estar reflejadas en las planeaciones de sesión de clase, en las metas de comprensión y en las actividades propuestas en las guías de aprendizaje. La EpC debe promover el pensamiento crítico, autónomo que le permita al estudiante no solo realizar una gran variedad de actividades, si no poderlas relacionar, comparar, generando ideas nuevas que permitan no solo la solución de problemas en su propio contexto si no ir más allá (Mendoza, 2017). Para iniciar el proceso de planeación del proceso formativo y la elaboración de las guías de aprendizaje es fundamental el conocimiento del contexto de los aprendices, sus conocimientos previos y de igual forma es necesario conocer las tendencias y la forma de aprender, por esta razón los estilos de aprendizaje cobran sentido.

Ciclo 3 ISMC3

Estilos de aprendizaje

Los instructores SENA se apoyan en el programa de formación, en este se encuentran las competencias a desarrollar, los conceptos y principios, los conocimientos de los procesos y los resultados de aprendizaje, con esta información se debe construir las guías de aprendizaje en las cuales se plasman todas las actividades teóricas o prácticas que se desarrollarán a lo largo de la formación, la forma en que se va a evaluar y las evidencias que se tendrán en cuenta para determinar el cumplimiento o no de los resultados de aprendizaje.

Se utilizan las mismas guías de aprendizaje que se diseñaron hace 3 o 4 años y es ingenuo pensar que son perfectas y que no son susceptibles a algunos cambios, o que las actividades allí planteadas siempre se cumplieron o que funcionaron para todos los aprendices. El seminario de Enseñabilidad permitió realizar una reflexión en cuanto a la planeación de las clases incluso a caer en cuenta de que la mayoría de las planeaciones están en la mente de cada instructor, se puede conocer que actividades o que contenidos se van a trabajar en cada sesión, pero no se registra nada de esta información, no hay forma de evidenciar si las actividades que se proponen se cumplen, si los estudiantes aprenden y qué aspectos se pueden mejorar.

En el SENA se cuenta con diferentes herramientas que permiten enriquecer el proceso de enseñanza y se implementan al inicio de la formación y es insumo fundamental para el proceso de

planeación, dentro de estas encontramos el test de estilos de aprendizaje. Cuando un aprendiz inicia su proceso formativo, se busca desde la fase de Inducción de la Formación identificar su estilo de aprendizaje, a partir del modelo de Kolb, con ello, se pretende identificar la forma particular que utiliza cuando quiere aprender algo, de acuerdo con sus propias tendencias.

Los instructores técnicos por lo general no tienen en cuenta los estilos de aprendizaje de los aprendices estudiantes, herramienta fundamental para el proceso de planeación y elaboración de las guías de aprendizaje, las actividades y conformación de los equipos colaborativos o grupos de estudio en el que en ellos contengan aprendices de todos los estilos, concibiendo así que todas las personas que ingresan al SENA aprenden de la misma manera, y planeando sesiones de clases y actividades al parecer del docente y no de acuerdo a las tendencias encontradas.

Según Alonso (1994), los estilos de aprendizaje son los “cómo la mente procesa la información o cómo es influida por las percepciones de cada individuo y están estrechamente relacionados con la forma como los estudiantes aprenden, los profesores enseñan y cómo ambos interactúan en la relación de enseñanza y aprendizaje”. Coll y Bolea (1990), plantean que “cualquier situación educativa se caracteriza por tener una cierta intencionalidad. Esto quiere decir que, en cualquier situación didáctica, uno o varios agentes educativos desarrollan una serie de acciones o prácticas encaminadas a influir o provocar un conjunto de aprendizajes en los alumnos, con una cierta dirección y con uno o más propósitos determinados”.

En el caso particular de este programa de formación en el proceso de inducción no se les realizó el test, y hoy en día consciente de la importancia de los estilos de aprendizaje se decidió dar a conocer a los aprendices qué son los estilos, cuál es su metodología y posteriormente implementarlo con el fin de determinar las tendencias al momento de aprender de los estudiantes, reconocer estos estilos, socializar y determinar si los resultados del test están acordes a la realidad de cada aprendiz y finalmente generar estrategias de enseñanza que permitan cubrir todos los estilos y lograr planear con base en los resultados.

IDENTIFICACION ESTILOS DE APRENDIZAJE

Número de identificación	112104586	Programa de formación	pedagogía y psicopedagogía
Nombres completos	ana maria mendez	Fecha	23.08.2017
		Edad	18

Para evaluar su estilo de aprendizaje presentamos grupos de 4 conceptos en cada fila (horizontal), que deberá señalar así:

4	El estilo de aprendizaje que más se acerca al tuyo
3	El estilo de aprendizaje que lo sigue en orden decreciente
2	El estilo de aprendizaje que lo sigue en orden decreciente
1	El estilo de aprendizaje que menos se acerca al tuyo

INSTRUCCIÓN: Debe completar los cuatro casilleros en cada fila sin repetir los números. Se incluye la valoración de manera horizontal.

Asigna un 4 a la que mejor describe su manera habitual de proceder cuando usted trata de aprender o resolver un problema y 1 a la que peor describe su manera habitual.

Entre las dos alternativas que quedan, asigna 3 a la que más se aproxima a su manera habitual de actuar y 2 a la que más se aleja de su forma habitual. Ninguna casilla de la encuesta debe quedar vacía. Es muy importante asignar un valor diferente para cada una de las 4 alternativas de respuesta de cada enunciado.

La pregunta a contestar es: ¿Cómo aprendo? O Cuando deseo aprender algo o resolver un problema, mi manera habitual de proceder podría calificarse de:

EXPERIENCIA CONCRETA	OBSERVACIÓN REFLEXIVA	CONCRECIÓN ABSTRACTA	EXPERIMENTACIÓN ACTIVA	Dimensiones de aprendizaje según David Kolb
DESCUBRIMIENTO	ENSAYANDO	INVOLUCRÁNDOME	PRATICANDO	Experiencia Concreta y Concrección Abstracta
1. Proceso por el cual se elimina, tras de distinguirse cuidadosamente los elementos más pertinentes.	3. Activo por el que se ven las cosas que se me ocurren, que se me vienen a la mente hasta que funcionan.	1. Me involucro a fondo, trabajo con énfasis, pongo mucho interés y energía.	2. Trato de hacer lo que me interesa de manera satisfactoria, yendo de lo más corto con un mínimo de tiempo y esfuerzo.	Experimentación activa y Observación reflexiva
2. Estoy concentrado plenamente en lo que sucede y dispongo para recoger la mayor cantidad de elementos posibles.	4. Trato de ubicarme correctamente con relación a la pregunta o el problema que se presenta.	4. ANALÍTICAMENTE. Analizo la situación, trato de comprenderla, uno a uno, los diferentes elementos que pueda identificar.	4. IMPARCIALMENTE. Me esfuerzo por ser lo más objetivo posible, estudio la situación sin tomar partido ni prejuicios.	
3. Pongo atención a lo que siento espontáneamente y a lo que soy dentro de la situación.	2. OBSERVANDO. Observo atentamente lo que sucede y como se desarrolla.	2. PENSANDO. Pienso y trato de comprender que es lo que me presenta una dificultad, trato de encontrar una explicación a lo que me intriga.	3. HACIENDO. Paso rápidamente a la acción, hago de todo para resolver inmediatamente y de manera práctica el problema presentado, "COMO CADA UNO".	
4. ACEPTANDO. Acepto la situación tal cual se presenta, admito incondicionalmente la realidad, parto de los hechos tal como son.	3. TOMANDO RIESGOS. Me involucro en buen grado en experiencias nuevas, tengo tendencia a salirme de los caminos convencionales.	3. EVALUANDO. En primer lugar y ante todo trato de evaluar seriamente el estado actual de las cosas, y apreciar su valor real antes de efectuar cualquier cambio.	1. FUGIENDO. Me alejo de las cosas por dadas o correctas. Me mantengo alerta, con los ojos abiertos, trato de percibir cuidadosamente todo lo que me concierne de cerca o de lejos al momento de hacer juicios o juicios.	
3. INTUITIVAMENTE. Me fijo a lo que surge espontáneamente de mi intuición, antes que recurrir al razonamiento lógico o matemático.	4. PRODUCTIVAMENTE. Me preocupo sobre todo por obtener resultados concretos, trato de alcanzar un propósito útil.	1. LOGICAMENTE. Trato de explicar hasta el fin un razonamiento lógico (inductivo, deductivo, comparativo, etc.) regular.	2. Me hago todo tipo de preguntas y trato activamente de buscar y aportar elementos de respuestas satisfactorias.	

2	Tengo tendencia a referirme más a los principios y conocimientos adquiridos antes que desearme a analizar los hechos o las evidencias de la realidad.	4	Examinando atentamente los detalles. Pienso, observo atentamente lo que sucede en lugar de tratar de buscar e imaginar diferentes explicaciones.	CONCRETO	ACTIVO
4	ORIENTADO HACIA EL PRESENTE. Tengo en cuenta antes que nada, lo que sucede en el momento presente, antes que concierne sobre algo que ha sucedido o que suceda.	1	REFLEXIVO. Pienso, reflexiono, el problema de vuelta en mi cabeza, lo "filosofico mentalmente".	ORIENTADO HACIA EL FUTURO	PRAGMATICO
1	MÁS DE LA EXPERIENCIA. Me refiero principalmente al conjunto de mis experiencias vividas, y a lo que otros han experimentado.	3	APRENDE MÁS DE LA OBSERVACIÓN. Mantengo mi atención sobre la situación, analizo y observo todo lo que concierne de cerca o de lejos.	APRENDE MÁS DE LA CONCEPCIÓN	FORMAS DE PROBAR LAS IDEAS
3	AFFECTIVAMENTE. Pongo toda mi atención sobre el tema o problema y reflexiono hasta llegar a una conclusión satisfactoria.	2	RESERVADO. Con calma y sin manifestar opinión. Tengo tendencia a ser prudente y moderado al documentarme bien antes de pronunciarme sobre una pregunta o un problema.	RACIONAL	ABIERTO

TOTAL:	15	18	11	15
EXPERIENCIA CONCRETA	15	18	11	15
EXPERIMENTACIÓN ACTIVA	15	18	11	15

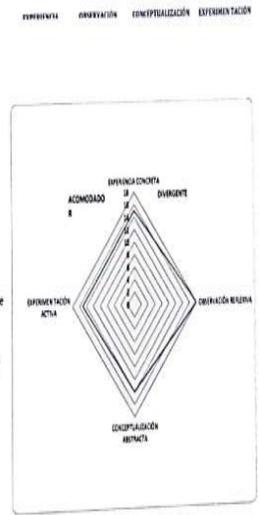


Ilustración 45 Test de estilos de aprendizaje.

En la anterior imagen se encuentra el test de estilos de aprendizaje implementado a una de las aprendices, el cual nos muestra que es divergente y acomodador con las siguientes características: Kinestésico: Aprende con el movimiento, flexible: Se acomoda hasta lograr aprender, Observador, Atento a los detalles, Dependiente de los demás.

Antes esta planeación se realizaba sin tener aspectos en cuenta como el contexto de los aprendices, conocimientos previos, estilos de aprendizaje entre otros, no se definía claramente la intencionalidad de la planeación y de las actividades propuestas, de igual manera la evaluación se realizaba solo al final del procesos formativo donde la herramienta era una lista de chequeo la cual solo identificaba si el aprendiz cumplía o no con los resultados de aprendizaje.

En la *Ilustración 46 Formato de guía de aprendizaje* se puede observar que este no cuenta con información referente al contexto de los aprendices

 SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN Procedimiento Ejecución de la Formación Profesional Integral GUÍA DE APRENDIZAJE		Versión: 02 Fecha: 30/09/2013 Código: F004-P006-GFPI	
GUÍA DE APRENDIZAJE N° 01			
1. IDENTIFICACIÓN DE LA GUIA DE APRENDIZAJE			
Programa de Formación:	Código: 733259 Versión: 2	PRODUCCIÓN DE CAPRINOS Y OVINOS	
Nombre del Proyecto:	Código: 611012	FORTALECIMIENTO DEL SECTOR OVINO EN EL DEPARTAMENTO DE LA GUAJIRA	
Fase del proyecto: EJECUCION Y SEGUIMIENTO DE LAS ACTIVIDADES DE MANEJO ZOOTECNICO EN UNIDADES PRODUCTIVAS DE OVINOS.			
Actividad (es) ELABORAR E IMPLEMENTAR UNA PROPUESTA DE PLAN SANITARIO, BIOSEGURIDAD Y BUENAS PRACTICAS PARA UNA UNIDAD PRODUCTIVA OVINOCAPRINA	Actividad (es) de Aprendizaje: APLICAR LOS METODOS DE MANEJO Y SUGECION DE OVINOS Y CAPRINOS SEGÚN PARAMETROS TECNICOS ESTABLECIDOS IDENTIFICAR LAS DIFERENTES FORMAS DE SUMINISTRO Y SITIOS DE APLICACIÓN DE MEDICAMENTOS EN OVINOS Y CAPRINOS	Ambiente de formación Sistema de producción de ovinos o caprinos	MATERIALES DE FORMACIÓN DEVOLUTIVO Pistola dosificadora Inyector plástico CONSUMIBLE 100 ml Desparasitante Levamisol
Resultados de Aprendizaje: 27050103404 Desarrollar plan sanitario en pequeños teniendo en cuenta el sistema productivo, plan de producción, parámetros técnicos estipulados y normatividad vigente	Competencia: 270501034 criar pequeño rumiante según manual y parámetro técnico establecido	Instalaciones del centro agroempresarial y acuícola (unidad ovina)	Inyector plástico 200 ml vitamina complejo B
Resultados de Aprendizaje: 27050103405 Verificar las actividades de manejo zootécnico de acuerdo con plan de producción y formatos productivos.	Competencia: 270501034 criar pequeño rumiante según manual y parámetro técnico establecido	Instalaciones del centro agroempresarial y acuícola (unidad ovina)	

Ilustración 46 Formato de guía de aprendizaje.

La planeación basada en la Enseñanza para la Comprensión, con sus componentes y teniendo en cuenta el contexto se convirtió en una herramienta fundamental en nuestro proceso de enseñanza y aprendizaje, es una nueva oportunidad para que los docentes nos reinventemos y de alguna manera resinifiquemos nuestra práctica de enseñanza. Cuando se conoce toda esta teoría de la EpC, nos permite realizar una reflexión de nuestro que hacer como docentes y cuestionarnos, en ¿qué es lo que debemos enseñar?, ¿qué vale la pena que nuestros estudiantes comprendan?, ¿cómo nosotros los docentes debemos enseñar para que nuestros estudiantes comprendan? y finalmente ¿cómo nosotros los docentes podemos saber si nuestros estudiantes comprenden?

Una vez obtenida toda la información necesaria, se realizó la planeación (ver ilustración 47) teniendo en cuenta inicialmente la intención del por qué enseñar el tema, los conocimientos previos de los aprendices, el contexto de los aprendices, del ambiente de donde se desarrolló la formación y de la región, las metas de comprensión y las actividades propuestas que le apunten a los diferentes estilos de aprendizaje encontrados y a los resultados de aprendizaje, los soportes teóricos y la evaluación continua del proceso, materiales y los tiempos de cada actividad entre otras.

SESIÓN DE CLASE ENSEÑANZA PARA LA COMPRENSIÓN				DESEMPEÑOS DE COMPRENSIÓN		VALORACIÓN CONTINUA	
Docente: CAMILO MENDOZA	CRIAR PEQUEÑO RUMIANTE SEGÚN MANUAL Y PROCEDIMIENTO TECNICO ESTABLECIDO	TECNICO EN PRODUCCION DE CAPRINOS Y OVINOS	Periodo:	EXPLORACIÓN (INICIO)		CRITERIOS	RETROALIMENTACIÓN
				Como todas las sesiones se realiza la atención a la unidad productiva donde se realizan labores como aseo general, suministro de alimentos, agua y sal, atención a casos clínicos puntuales, una vez finalizada la labor nos dirigimos al aula.		Expresa claramente conceptos relacionados la cronometría en ovinos y caprinos, identifica las diferencias entre las especies ovina y caprina	Informal: brindada por el docente durante el desarrollo de la actividad. Formal: Se revisará de acuerdo con el documento de la rutina.
CONTEXTO							
Situacional		Lingüístico		Mental			
Programa técnico en producción de caprinos y ovinos, municipio de Fonseca La Guajira. El municipio de Fonseca se encuentra a 200 msnm, con una temperatura de 35°C municipio agrícola y pecuario por excelencia la mayoría de sus actividades están encaminadas al cultivo de arroz y la ganadería se encuentra casi en la mitad del departamento a una hora de Valledupar y a 1½ hora de Riohacha. El grupo está conformado por 17 personas en las cuales encontramos: 2 madres cabeza de familia promedio 23 años de origen rural una de Fonseca la otra de Santa Marta, tratando de buscar oportunidades de empleo para sacar sus familias adelante 3 militares en proceso de retiro con promedio de edad de 40 años uno de los llanos orientales, uno del Tolima y el otro del cesar, el ejército obliga a que se capaciten en su proceso de reinserción a la vida civil, 8 jóvenes promedio 19 años de la zonas rurales		Lenguaje de contenido: Especie, raza, fenotipo, anatomía y fisiología de pequeños rumiantes: sistemas, características y funciones, programa sanitario en pequeños rumiantes: tipos y características. Bioseguridad: importancia y procedimientos. Enfermedades de importancia en pequeños rumiantes: tipos y características. Medicamento: tipos, características y aplicación. Métodos de inmovilización, sujeción y derribamiento en pequeños rumiantes. Síntomas generales del animal enfermo: tipos y características técnicas y planes de vacunación: tipos y procedimientos. Lenguaje de la asignatura: Lenguaje disciplinar, Identificar		Capacidad de relacionar los conceptos con el contexto productivo logrando Aspectos académicos: Son personas que en su mayoría hace más de 5 años no se sometían a un proceso de aprendizaje, presentan dificultades para leer pero presentan buen desempeño en las actividades prácticas, interés por aprender Aspectos convivenciales: Siempre existen puntos de vista diferentes, día a día se inculca el respeto por las opiniones de los demás, es un grupo bastante diverso pero hemos logrado encontrar el equilibrio, participación activa en los aspectos prácticos			
				Se iniciará con una rutina de pensamiento (Antes pensaba ahora pienso para poder indagar y realizar un diagnóstico de que tanto saben los estudiantes acerca de los siguientes conceptos: 1. ¿Cómo están organizados los dientes en los ovinos? 2. ¿Qué estudia la técnica de la cronometría dentaria? 3. ¿Cuáles son las diferencias entre la especie ovina y caprina mencione mínimo 5? 4. Mencione 5 razas ovinas y su fin productivo 5. Mencione 5 razas caprinas y su fin productivo			
				Una vez finalizada la rutina el profesor realizara la explicación de cómo se desarrollara la jornada.			

aledañas a la cabecera municipal, dos de ellos recién salen del colegio los demás tienen más de 3 años sin realizar actividades académicas, 2 operarios de maquinaria pesada que actual mente trabajan en la mina pero son campesinos productores, desean dejar de trabajar y montar su propia empresa y poder vivir de la finca, 2 productores de arroz uno de ellos cristiano oriundos de Fonseca, interesados en emprender proyectos relacionados con el sector y dos productores del municipio de Riohacha uno funcionario de la Dian y el otro líder de comunidades afro del departamento con edad promedio 45 años		características, diferenciar características, Observar procedimientos, calcular parámetros, gestionar información, diligenciar información, planeación de actividades, implementar procesos, operar equipos, analizar datos y toma decisiones	Se iniciara con una dinámica donde los aprendices reflexionaran acerca de las diferencias entre las especie ovina y caprina, para esto se pondrá en el tablero dos columnas en la primera se pondrá especie ovina y en el otro caprina, allí se indagara acerca de las diferencias de acuerdo a aspectos de sus propios contextos, buscaremos las 5 diferencias más significativas de acuerdo a las experiencias de todos y explicación y aclaración de dudas por parte del docente Se observara un video relacionado con la etología de ovinos. https://www.youtube.com/watch?v=k1SSQAYgfbg		
HILO CONDUCTOR : VERIFICAR LAS ACTIVIDADES DE MANEJO DE ACUERDO CON PLAN DE PRODUCCION Y FORMATOS			INVESTIGACIÓN GUIADA (DESARROLLO)	CRITERIOS	RETROALIMENTACIÓN
TÓPICO GENERATIVO (Conceptos estructurantes)		METAS DE COMPRENSIÓN			
Cuál es la raza que más se adapta a las condiciones de mi sistema de producción?		Dimensión			
<ul style="list-style-type: none"> Inmovilizar, sujetar y derribar pequeños rumiantes Identificar razas de pequeños rumiantes: tipos y características Genética: genotipo y fenotipo, selección de pie de cría, cruzamiento Seleccionar pie de cría 		Meta:			
		El aprendiz desarrollara comprensión acerca de cuáles son las razas ovinas y caprinas, origen, características e importancia productiva, las diferencias entre las dos especies, cronometría dental en ovinos y su aplicación. ¿Cuáles son las razas ovinas de importancia productiva en mi región y cuáles son sus características? ¿Cuáles son las razas caprinas de importancia productiva en mi región y cuáles son sus características?			
		Contenido - (Conceptual)			
		El aprendiz identificara las razas ovinas y caprinas que se encuentran en la unidad, sus diferencias fenotípicas, su fin productivo y características principales, las edades de los ovinos y caprinos por medio de su dentadura. ¿Qué aspectos se tienen en cuenta para identificar la edad en un ovino o caprino?			
		Método - (Procedimental)			
		Una vez finalizada la dinámica se inicia la explicación con respecto a la cronometría dentaria y su aplicación por parte del profesor , acompañada de una actividad en corral donde se identificara un animal por cada edad			
		Previamente a cada aprendiz se le asignó una raza ovina y /o caprina la cual debe realizar la rutina identifico, expongo y reconozco. El aprendiz realizara una exposición a sus compañeros donde tenga en cuenta aspectos como el nombre de la raza, el origen, el fenotipo, fin productivo y/ algunas características relevantes. para esta actividad nos dirigiremos al corral			
		Identifica la formula dentaria y como están organizados los dientes en los ovinos			
		Identifica las diferentes razas en los pequeños rumiantes según fenotipo, genotipo y parámetros técnicos de las mismas.			
		Informal: Brindada por el docente durante el desarrollo de la actividad, realizando seguimiento al desempeño de los aprendices Formal: Corrigiendo aspectos del desempeño de las actividades por medio de una demostración en			

Ilustración 47 Planeación por EPC instructor ISMC3

De acuerdo a la *Ilustración 47 Planeación por EPC instructor ISMC3*, se contempló en las metas de comprensión de la parte procedimental “El aprendiz identificará las razas ovinas y caprinas que se encuentran en la unidad, sus diferencias fenotípicas, su fin productivo y características principales, **las edades de los ovinos y caprinos por medio de su dentadura.** ¿Qué aspectos se tienen en cuenta para identificar la edad en un ovino o caprino? Evidencia de aprendizaje y de identificación de la edad de los ovinos por su carta dentaria teniendo en cuenta dos estilos de aprendizaje diferentes.

Evidencia de aprendizaje en la práctica



Evidencia de aprendizaje escrita



SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE – SENA

VERIFICACION DE APRENDIZAJE

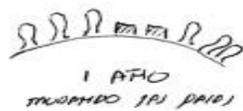
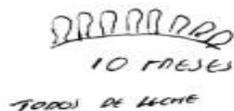
PROGRAMA: TÉCNICO EN PRODUCCIÓN OVINO-CAPRINA FICHA: 19 Sep / 2018

NOMBRE: _____ FECHA: _____

1. Mencione 3 razas ovinas de importancia en nuestra región, su origen, fin productivo, fenotipo y características propias

RAZA	ORIGEN	FIN PRODUCTIVO	FENOTIPO	CARACTERÍSTICAS PROPIAS
ORIONIA O ETIOPE	AFRICA (ETIOPIA)	LACTE - CARNE	- Tamaño pequeño - Piel suave - Piel blanca	PROPIAS RUSTICAS, se adaptan en malas condiciones de pasto
FRIZADIN	EUROPA (ALEMANIA)	LACTE - CARNE (LACTE CARNE)	Buena fuerza Buena adaptación Puede ser el pelo	Buenas madres
SANTO IHEI	BRASIL	LACTE - CARNE (LACTE CARNE)	- Buena adaptación - Buena digestión - Buena adaptación - Buena adaptación	RESISTENTES al TROPICO

2. Realizar un esquema de la carta dentaria en un ovino a la edad de 10 meses, 1 año, 2.5 años, 3 años y 3.5 años



PRIMER CICLO DE REFLEXIÓN

Antes hacía	Ahora hago	Reflexión	Referente teórico de reflexión
<p>Desconocimiento de las motivaciones, intereses de los estudiantes, qué expectativas tenían con el inicio de la formación</p> <p>Desconocimiento de los aprendices, de sus contextos, relación vertical con un canal de comunicación débil que no permitía esa interacción necesaria y el ambiente de confianza ideal para el desarrollo de la formación.</p>	<p>Mi biografía es una actividad donde cada aprendiz va a plasmar aspectos relacionados con su vida personal, su familia, su origen, qué expectativas tiene del programa o competencia que va a iniciar, qué lo motiva a estar allí, qué relación puede tener la formación con su vida y otras cosas que desee compartir. Una vez realizado el escrito incluyendo el de el instructor, uno a uno compartirá de manera verbal lo que plasmó allí, una vez terminada la actividad como evidencia del pensamiento de los aprendices quedará el escrito.</p>	<p>Esta actividad permitió generar un ambiente de confianza, “romper el hielo” entre el instructor y los aprendices, conocer a los aprendices y su contexto. Es responsabilidad de cada instructor ya que esto le permite obtener información valiosa para los procesos de planeación y en general en el proceso de formación.</p>	<p>Castro (2005) propuso que la investigación del entorno natural como estrategia de enseñanza aprendizaje de las ciencias naturales permite que los estudiantes den una mirada diferente a su contexto y a la vez desarrollen aprendizajes de diferentes tipos y Marcelo (1999) menciona que el profesor necesita conocer las características socio-económicas y culturales del barrio, las expectativas de sus estudiantes, entre otros aspectos, los cuales pueden incidir en la organización de la clase por parte del profesor.</p> <p>Para Vygotsky (2000), el <i>contexto social</i> influye en el aprendizaje más que las actitudes y las creencias; tiene una profunda influencia en cómo se piensa y en lo que se piensa. El contexto forma parte del proceso de desarrollo y, en tanto tal, moldea los procesos cognitivos.</p>

SEGUNDO CICLO DE REFLEXIÓN

Antes hacía	Ahora hago	Reflexión	Referente teórico de reflexión
<p>Desconocimiento de los perfiles de entrada de los aprendices, es decir no se tenía en cuenta el reconocimiento de los saberes previos, además sus estilos de aprendizaje.</p> <p>Utilización de los estilos de aprendizaje como insumo de la planeación de las clases, en inducción el equipo de bienestar realizó el test de estilos de aprendizaje de (Kolb), pero esa información no se tenía en cuenta por los instructores para el diseño de sus planeaciones.</p>	<p>Socialización, explicación e implementación del test de estilos de aprendizaje, con el fin de conocer las tendencias de los aprendices y la utilización de esa información para las planeaciones de sección de clases, guías de aprendizaje y las evaluaciones.</p>	<p>Como instructor técnico nunca había tenido en cuenta los estilos de aprendizaje de mis estudiantes herramienta fundamental para el proceso de planeación y elaboración de las guías de aprendizaje, las actividades y conformación de los equipos colaborativos o grupos de estudio en el que en ellos contengan aprendices de todos los estilos, concibiendo así que todas las personas que ingresan al SENA aprenden de la misma manera, y planeando sesiones de clases y actividades al parecer del docente y no de acuerdo a las tendencias encontradas.</p>	<p>Según Alonso (1994), los estilos de aprendizaje son los “cómo la mente procesa la información o cómo es influida por las percepciones de cada individuo y están estrechamente relacionados con la forma como los estudiantes aprenden, los profesores enseñan y cómo ambos interactúan en la relación de enseñanza y aprendizaje”.</p>

TERCER CICLO DE REFLEXIÓN

Antes hacía	Ahora hago	Reflexión	Referente teórico de reflexión
<p>Las planeaciones eran rutinarias, basadas en los contenidos y en el parecer del instructor</p>	<p>Las planeaciones de las clases enmarcadas en la enseñanza para la comprensión permite tener en cuenta aspectos como el contexto de los aprendices, sus saberes previos y los estilos de aprendizaje, ahora la planeación cobra un sentido distinto ya no se enfoca directamente en los contenidos si no en los aspectos mencionados anteriormente con una intencionalidad definida, con metas</p>	<p>Las rutinas de pensamiento generan en la práctica docente un cambio substancial en la manera de abordar la formación, en el SENA se habla mucho de pre saberes o aprendizajes previos que son los conocimientos con los que llegan los aprendices cuando van a iniciar un programa de formación, puedo hablar de mi caso particular por razones de tiempo, no se tenían en cuenta en la formación, la rutina antes pensaba y ahora pienso además de</p>	<p>La enseñanza para la comprensión debe promover el pensamiento crítico, autónomo que le permita al estudiante no solo realizar una gran variedad de actividades, si no poderlas relacionar, comparar, generando ideas nuevas que permitan no solo la solución de problemas en su propio contexto si no ir más allá (Mendoza, 2017)</p> <p>Como educadores, podemos trabajar para lograr hacer el pensamiento mucho más visible</p>

<p>Las evaluaciones eran realizadas al final del proceso buscando únicamente el conocimiento de conceptos y procesos que para el instructor y el programa deberían ser los apropiados</p>	<p>definidas, realizando una valoración continua de todo el proceso logrando identificar fallas, reflexionando sobre ellas para posteriormente corregirlas y mejorar los procesos de enseñanza</p> <p>Valoración continua que me permita no al final si no en el transcurso de la formación evidenciar que los estudiantes están aprendiendo, realizar actividades que permitan visibilizar el pensamiento es una manera de evidenciar el aprendizaje, evaluar el aprendiz basado en los estilos de aprendizaje,</p>	<p>permitir evidenciar conocimientos o pensamientos de los aprendices antes de la sesión y cómo cambia ese pensamiento después de la sesión, se puede evidenciar si hubo o no aprendizaje de la misma manera puede evaluar nuestro desempeño como instructores y si las estrategias utilizadas fueron efectivas esta se puede reflejar.</p> <p>Después de la sesión esta herramienta se convirtió en el eje fundamental al momento de iniciar una temática nueva con mis aprendices, me genera un diagnóstico que me permite realizar un mejor enfoque a los contenidos y de alguna manera qué estrategias puedo utilizar para mi proceso de enseñanza y fundamentalmente en el aprendizaje.</p>	<p>de lo que suele ser en el aula. Cuando así lo hacemos, les estamos ofreciendo a los estudiantes más oportunidades desde dónde construir y aprender. “Existen muchas formas de hacer el pensamiento visible. Una de las más sencillas es lograr que los docentes utilicen el lenguaje del pensamiento” (Tishman & Perkins, 1997).</p> <p>Vázquez (2011) nos dice que “los nuevos modelos pedagógicos, y claramente la Enseñanza para la Comprensión, busca que la enseñanza y el aprendizaje posean varias características: que sean significativo, contextualizado, interdisciplinar, dialógico, reflexivo y adaptado a las necesidades del sujeto que nos permite llegar a la comprensión” .</p>
---	--	--	--

ANÁLISIS DE PUNTOS EN COMÚN DE LOS INSTRUCTORES

Partiendo del trabajo colaborativo entre instructores, se presentaron puntos en común: Los estilos de aprendizaje, visibilización del pensamiento, el contexto, sistematización de las prácticas de enseñanza y la valoración continua, los cuales son consideradas *Categorías Emergentes* en el proceso de investigación. "... categorías y subcategorías pueden ser apriorísticas, es decir, construidas antes del proceso recopilatorio de la información, o emergentes, que surgen desde el levantamiento de referenciales significativos a partir de la propia indagación..." (Cisterna, 2005).

A continuación se detallan cada una de estas categorías:

LOS ESTILOS DE APRENDIZAJE

Para el ISBJ1 por ejemplo en su ciclo de reflexión, frente a un tema clave que venía generando inquietudes en él, era el tema de los "Estilos de aprendizaje" desarrollado en los procesos de inducción. Para ISSJ2, Una vez asignado al programa de formación a trabajar, se procedió a solicitar al instructor técnico o líder de programa, lo relacionado con los estilos de aprendizaje, con esto se buscó que el instructor organizara equipos colaborativos, los cuales debían estar conformados por personas con diferentes estilos, pero la realidad es otra, debido a que la gran mayoría de los instructores no tienen en cuenta estos estilos para la organización de los equipos, incluso, algunos ni los conoce.

Así pues, todo instructor debería aprender la importancia de utilizar los estilos de aprendizaje debidamente, así como también apoyarse en reinducciones y capacitaciones por parte del Equipo Pedagógico de Centro. Otros, por lo general lo utilizan para conformar los primeros equipos, pero luego ya no se tienen en cuenta dado que no implementan una adecuada planeación (mecánica y rutinaria), y se limitan a solo dar clases. Para ISMC3, cuando un aprendiz inicia su proceso formativo, se busca desde la fase de inducción de la formación, identificar su estilo de aprendizaje, con ello, se pretende identificar la forma particular que utiliza cuando quiere aprender algo de acuerdo con sus propias tendencias.

Al momento de analizar los resultados de la matriz de evidencias, se pudo determinar que la estrategia de los estilos de aprendizaje de los aprendices, es uno de los elementos en común en los tres instructores, que puede ser utilizado de mejor manera por cada uno en sus prácticas de enseñanza como insumo en la adecuada planeación de las sesiones de clases, y por ende, de las estrategias de enseñanza a implementar.

VISIBILIZACIÓN DEL PENSAMIENTO

Otro elemento al que se pudo llegar en este ejercicio, fue el de las estrategias de visibilización del pensamiento (ISBJ1, ISSJ2, ISMC3), la cual, puede generar desde el instructor hacia los aprendices la forma de pensar, hacer y visibilizar lo que aprenden y llevarlos a desarrollar un pensamiento crítico.

En la práctica de la enseñanza de los instructores, se han utilizado ordenadores gráficos que sólo obedecían a evidencias de productos requeridos en una u otra competencia, según el pensamiento o criterio del instructor, dependiendo de los contenidos de cada una de ellas; sin embargo, hoy luego de los ciclos de reflexión-acción y a través de las rutinas de pensamiento se le da una mayor comprensión y manejo al arte de enseñar, dado que desde la fase de planeación se definen claramente los criterios para su implementación teniendo en cuenta el conocimiento pedagógico, disciplinar, didáctico, de contexto y los estilos de aprendizaje de los aprendices. Estas estrategias han podido generar en los aprendices mejores formas de análisis y comprensiones de los temas de estudio y en los instructores una forma de visibilizar el pensamiento, así como también la estrategia de evaluación continua que hoy se implementan en cada ambiente de formación de estos tres instructores. Esto se puede evidenciar en el capítulo de ciclos de reflexión de cada instructor.

EL CONTEXTO

Ahora bien, uno de los aspectos importante en el análisis ha sido el “contexto”. Es fácil preparar las acciones formativas para un grupo de 25 o 30 aprendices, los cuales eran vistos desde la enseñanza como uno solo o como un todo, no se tenían en cuenta las particularidades de cada uno de los aprendices, sus situaciones personales, sociales, económicas o comportamentales. Hoy, gracias a lo aprendido a lo largo de los seminarios de la Maestría en Pedagogía, acompañado del desarrollo de la presente investigación, es relevante para los instructores conocer y comprender a cada uno de sus aprendices para poder implementar estrategias de enseñanza que apunten al logro de los resultados de todos y no de pocos.

Además, crea un ambiente de confianza que fortalece la comunicación de los aprendices con el instructor, así como del trabajo colaborativo. Era fácil para el instructor, por ejemplo, saber cuál era el nivel de formación que traía un joven a la hora de ingresar al SENA, sólo por el hecho de preguntar de cuál institución educativa provenía; esto como respuesta al conocimiento del contexto local o regional por parte de los instructores; lo que llevaba a dar juicios *a priori* de que el aprendiz sería bueno o malo. Ahora, de acuerdo a los tres tipos de contextos definidos por De Longhi (2009), los instructores implementan los contextos:

- Situacional: Enfocado en el sistema social donde está inmersa la institución, en el caso del SENA: vocación, contexto sociodemográfico, pertinencia, oferta académica.
- Lingüístico: Relacionado con las interacciones comunicativas en el aula, lenguaje, discurso que maneja el instructor, tanto del contenido de la materia en sí, como del campo de pensamiento, ciencia y tecnología.
- Mental: Aborda aspectos académicos, convivenciales de los aprendices en el ambiente de formación, así como niveles de observación e indagación y estilos de aprendizaje.

Por tanto, los instructores deben tener un conocimiento profesional, que además de lo pedagógico, didáctico, disciplinar, incluya lo contextual: conocer quiénes son sus aprendices, y poder evidenciar de esta forma sus expectativas, motivaciones, estilos de aprendizaje, entre otras, para con ello conocerlos, establecer una correcta relación instructor-aprendiz, definir

correctamente objetivos, estrategias de aprendizaje, valoración continua, etc. La realidad del instructor se da en ese momento con sus aprendices, en el aquí y ahora, que le permita construir para un futuro.

Con la situación antes descrita, se hace necesario acotar una situación particular y es el número de aprendices que hace dos años iniciaban el proceso de formación en el SENA y que al cabo de tres o seis meses decidían desertar por razones personales, familiares, económicas o sociales, y donde las estadísticas muestran que esta se daba entre un 20% o 30% que equivalen aproximadamente a 8 o 10 de los 35 aprendices que ingresan a un programa de formación, según los informes presentados por el área de fomento de bienestar y liderazgo al aprendiz .

Este hecho llevó al centro de formación a indagar sobre cuáles serían las razones que motivaban realmente a estos a desertar de sus programas de formación; entre estas los encuestados opinaron que era debido a problemas económicos, un alto porcentaje que no les gustaba el programa y otro número considerado de aprendices adujeron que esto obedecía a problemas con instructores. Este último hecho hizo que el equipo responsable de esta investigación se detuviera a pensar en cuáles eran sus acciones y actitudes frente a los índices de deserción, teniendo como resultado que para estos, este es un fenómeno que sólo obedece a decisiones del individuo y en la cual el instructor no tiene ningún tipo de injerencia; sin embargo a partir de este proceso de formación en la maestría se empieza a tomar en serio uno de los aspectos mencionados anteriormente como es el contexto situacional y específicamente en lo que respecta a lo sociodemográfico; debido a las condiciones y características de la población que regularmente llega a formarse en esta regional del SENA.

Por ejemplo, se toma el caso del instructor ISBJ1, que al iniciar una de sus competencias lo primero que hacía era tener un acercamiento con los aprendices a través de una dinámica de presentación que lleva por título “MI COMPAÑERO ES”, el objetivo determinar qué tanto conocimientos tenían el uno del otro, para poder conocer el ambiente del grupo. Hasta este momento no se tenía ningún tipo de interés en acercarse al grupo, conocer más de los aprendices, ¿Cuáles eran sus intereses, sus condiciones familiares, personales, etc.?, la intencionalidad sólo era desarrollar la competencia y culminarla.

Hoy después de los ejercicios de autorreflexión y análisis del ejercicio en el ambiente de formación, se han mejorado las estrategias que permiten conocer a profundidad las condiciones ya no del grupo; sino de cada uno de los miembros, llegando a implementar estrategias de enseñanza y aprendizaje como: “La autobiografía”, “Mi historia”, “Mi casa”, “Test de personalidad”, “Dibuja a MAMÁ y a PAPÁ”, la rutina de pensamiento “La galería de imágenes”, la técnica de agrupamiento “EL NAUFRAGIO”, y una actividad evaluativa para visibilizar el pensamiento de los aprendices “TE GUSTÓ LA SESIÓN”. A través de estas se logró identificar las características y condiciones de los miembros del grupo en formación. Estas también pudieron dar señales de aprendices con posibilidades de desertar de la formación, por lo que se pudo acudir a bienestar y realizar visitas a estos aprendices potenciales de deserción y motivarlos a no abandonar su proceso de enseñanza y aprendizaje.

Por último, el proceso de la F.P.I. busca fortalecer los aprendizajes y se debe desde las acciones de formación, realizar actividades que eviten la pérdida de una competencia de

aprendizaje o la deserción de un educando. Para ello, existen actividades como: el plan de actividades complementarias, los planes de mejoramiento, los comités de evaluación y seguimiento, los condicionamientos de registro y al final la cancelación de la matrícula. Por ello el porcentaje de pérdida de competencias no obedece al proceso formativo de la institución, ni al instructor, sino a la responsabilidad única y exclusiva del aprendiz. El SENA cuenta con todas las herramientas necesarias para no dejar ir un aprendiz por rendimiento académico o actitud.

ACTIVIDADES

Objetivo: Determinar las condiciones de grupo frente al proceso de enseñanza y aprendizaje.

Actividad de aprendizaje: “Mi compañeros es...”

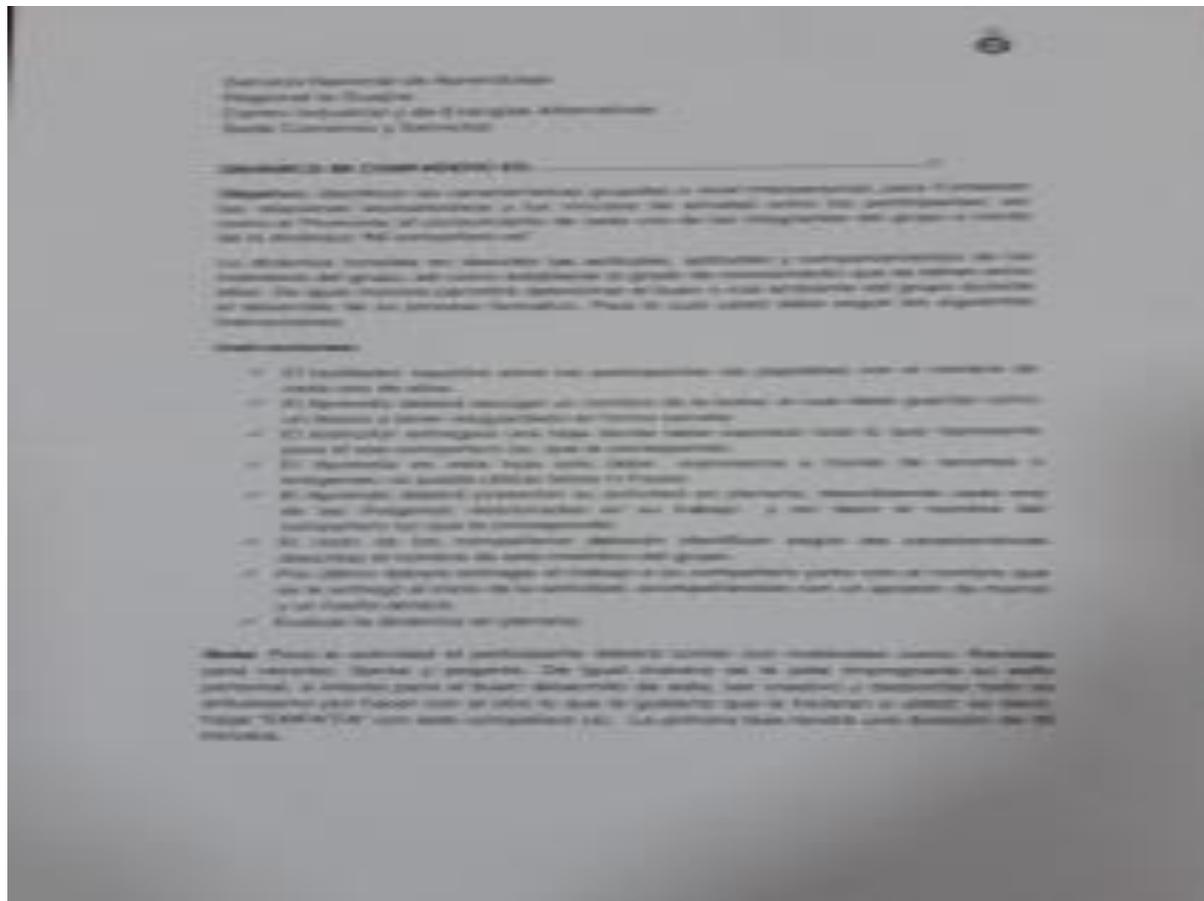


Ilustración 48 Actividades de aprendizajes frente al procedimiento de la ejecución de la FPI. Elaboración propia.

SISTEMATIZACIÓN DE LA PRÁCTICA

La producción de material de apoyo para las acciones formativas con que cuentan los instructores son innumerables, pues no se puede negar que una institución como el SENA, realiza grandes inversiones en formación y capacitación tanto en lo técnico como en lo académico para su cuerpo de instructores a través del área de la Formación profesional Integral y específicamente de la Escuela Nacional de Instructores “Rodolfo Martínez Tono”, desarrollando programas de mejora en estos en cada una de sus redes de conocimientos; sin embargo surge la pregunta si: ¿Cuentan los instructores con herramientas que le permitan visibilizar todo lo que hace en su quehacer pedagógico?, aquí aparece entonces otro aspecto de no mayor importancia que los anteriores, un problema en común al que se ha podido llegar, y es que los instructores objeto del estudio tenían muy poca sistematización de sus acciones, a través de las cuales se pudiese llegar a evidenciar los avances en sus prácticas de enseñanza, lo que imposibilitaba el proponer acciones de mejora en su quehacer diario.

El reconocer la importancia de sistematizar las prácticas de enseñanza de los instructores a través de herramientas, tales como la matriz de evidencias utilizada en la presente investigación, generó cambios a partir de la revisión, análisis, reflexión de las actividades realizadas. Es importante señalar la necesidad de sistematizar las prácticas de los instructores del SENA para identificar las prácticas significativas que logran reflexiones y aprendizajes en los estudiantes, evidenciado en parte por el reconocimiento parcial y permanente de los aprendizajes de los estudiantes, pero al mismo tiempo en la disminución de la mortalidad académica y en el mejoramiento de los resultados de las Pruebas SABER TyT.

LA EVALUACIÓN CONTINUA

En el proceso de la investigación, se pudo evidenciar que los cambios en la evaluación, pasando de realizar una final a una valoración continua acompañada de rutinas de pensamiento, generó cambios en los aprendices; esto debido a que la evaluación ya no era vista como una simple calificación, sino como una forma de saber en qué se estaba fallando y por ende hacer los correctivos del caso para así alcanzar los resultados de aprendizaje.

Es así como se pasó de una evaluación final, en la cual se recolectaban las evidencias, ya fueran de conocimiento, desempeño o de producto definidas en la planeación pedagógica, para proceder a emitir un juicio evaluativo de acuerdo a dichas evidencias; a una evaluación continua que acompañara todo el proceso formativo hasta el logro de los resultados de aprendizaje, es decir, que los instructores evaluaban no solo al final de las evidencias, sino en el proceso de cómo los aprendices en el paso a paso (actividades de aprendizajes previos, rutinas de aprendizaje, preguntas abiertas y cerradas, etc.) alcanzaban cada una de ellas, implementando una planeación enfocada a la EpC. Esto se puede evidenciar en los ciclos de reflexión de cada instructor en sus respectivas planeaciones.

CONCLUSIONES

A partir de la caracterización de las prácticas de enseñanzas desarrolladas por los tres instructores del SENA regional La guajira, se puede concluir que a la hora de diseñar e implementar las estrategias de enseñanza, se debe tener en cuenta que:

1. Dentro de la planeación pedagógica las actividades de aprendizaje deben apuntar al alcance de los resultados de aprendizaje que se proponen en cada competencia, así como responder a un proyecto formativo, el cual debe ser llevado al ambiente de formación por parte de todos los instructores (equipo ejecutor).
2. Los aprendices deben ser vistos desde las diversidades y particularidades de cada miembro del grupo en formación y de acuerdo a la pertinencia de los programas ofertados por la institución.
3. Las estrategias de enseñanzas orientadas en el proceso formativo se diseñan a partir del estilo de aprendizaje del instructor, desconociendo en muchos casos el de los aprendices.
4. A pesar de contar con tantas herramientas dentro de la institución para fortalecer el procedimiento de la ejecución de la F.P.I., son limitadas las acciones que se desarrollan en el ambiente de formación.
5. Para el conocimiento y el desarrollo profesional del instructor se requieren ciclos de reflexión-acción a partir de su práctica de enseñanza, teniendo en cuenta lo disciplinar, pedagógico, didáctico y contextual, respondiendo a las condiciones y características de los educandos que ingresan al SENA.
6. Interpretación permanente de la realidad para generar conocimiento pedagógico a través de los cuales se fortalezca el procedimiento de la F.P.I.
7. El cambio de un instructor técnico transmisor de conocimiento a un instructor profesional de la educación acercándose a los objetivos de la F.P.I.
8. Teniendo en cuenta la enseñanza para la comprensión, se logró visibilizar los pensamientos de los aprendices, para evidenciar los tres momentos de una clase.
9. La planeación de estrategias de enseñanza deben tener una intencionalidad que permita lograr evidenciar los resultados de aprendizaje.

Ahora bien, una de las herramientas más poderosas que permitieron a los tres investigadores proponer nuevas formas y estrategias de desarrollar su proceso formativo del SENA y mejora su quehacer en el aula, fueron los ciclos de reflexión – acción, puesto que a partir de ellos se hicieron los análisis de sus prácticas de enseñanzas. Con la autoreflexión los instructores se hicieron conscientes tanto de sus fortalezas, como de sus debilidades, lo que les obligó a desplegar, construir, buscar e implementare nuevas formas de realizar sus acciones en su quehacer en el aula.

RECOMENDACIONES

Como resultado del proceso de formación en la Maestría en Pedagogía y con base en la presente investigación, se propone la siguiente metodología con el fin de fortalecer el procedimiento de ejecución de la F.P.I. de los instructores del SENA mediante la mejora en las prácticas de enseñanza de tres instructores del SENA, regional La Guajira.

IDENTIFICACIÓN DEL CONTEXTO DE LA FORMACIÓN

Propuesta: Se debería tener en cuenta desde el proceso de planeación de la oferta educativa, la inclusión de todos los instructores que participarán durante el proceso de enseñanza y aprendizaje; es decir, que desde el momento de la fase de inducción sea importante que los instructores tengan ese primer contacto con los aprendices y puedan tener una radiografía de los aprendices que entrarán a dicho proceso, para que con ello cada instructor pueda tener juicios valorativos del tipo de aprendices que tendrán en cada una de sus competencias.

En estos momentos, la presencia es sólo del instructor técnico, la cual, se hace al final de la semana de inducción; en ella sólo debe presentar el programa de formación, dar las orientaciones para que los aprendices diligencien el formato de los estilos de aprendizaje, así como identificar aprendizajes previos; los demás instructores sólo tienen contacto con sus aprendices al momento de iniciar sus respectivas competencias. Por tanto, estos deberían participar durante todo el proceso de inducción, lo que implica ampliar que se maneja actualmente de una semana a por lo menos dos.

APROVECHAMIENTO DE HERRAMIENTAS COMO LOS ESTILOS DE APRENDIZAJE

Propuesta: Una vez diligenciada esta herramienta se debería socializar con cada uno de los aprendices los resultados obtenidos, explicando la importancia de estos en el proceso de formación, es decir, tomar el tiempo necesario para que el aprendiz comprenda su estilo. Así mismo, socializar con los instructores que participaron en el programa de formación, apoyándoles en la implementación de estrategias de enseñanza que faciliten el proceso de enseñanza, aprendizaje y evaluación a partir de la relación de sus competencias, la multiplicidad de estilos existentes en el grupo, el proyecto formativo y las políticas institucionales; adicionalmente, implementar otras estrategias tales como ritmos de aprendizaje y métodos de estudios, logrando la pertinencia de estrategias en el desarrollo de la F.P.I.

SABERES PREVIOS

Propuesta: La implementación de rutinas de pensamiento que permitan visibilizar el pensamiento de los aprendices, así como indagar sobre los saberes previos para determinar los niveles de apropiación y conocimientos en que se encuentran los aprendices al momento de iniciar una competencia de aprendizaje; y a su vez sirva de insumo en la planeación de las sesiones de clases

y las actividades a desarrollar. Para ello se deberían realizar jornadas de capacitación en el manejo de estas y otras nuevas estrategias útiles y que permiten mejorar sus prácticas de enseñanza.

PLANEACIÓN POR EpC.

Propuesta: Implementar una planeación con enfoque en la Enseñanza para la Comprensión, en la cual, se tenga una intencionalidad definida de acuerdo con el contexto situacional, lingüístico y mental de los aprendices, donde se evidencie los tres momentos de la sesión de clases, promoviendo el pensamiento del instructor (enseñanza) con el planteamiento de las actividades que logren visibilizar el pensamiento de los aprendices (aprendizaje) y pueda generar una visión diferente, donde este proceso que antes era rutinario, adquiera un nuevo valor. Esto lógicamente ¿qué implica?, cambiar el formato de planeación pedagógica por el de EpC.

EVALUACIÓN CONTINUA

Propuesta: Desarrollar estrategias de evaluación continua y permanente que faciliten el aprendizaje de los aprendices pasando de un carácter calificador (evaluación final-examen) a un proceso de mejoramiento continuo durante todo el proceso de enseñanza y aprendizaje; donde se logren evidenciar tanto las deficiencias, como los avances de cada uno de sus aprendices. En este sentido, y como ya se ha comentado, la implementación de rutinas de pensamiento se convierte en una estrategia importante, porque además de visibilizar el pensamiento de los aprendices, permite que el instructor valore y evalúe de una manera práctica y formativa los resultados adquiridos por sus aprendices. La evaluación continua está directamente relacionada con la planeación por EpC propuesta en el punto anterior.

REALIMENTACIÓN EFECTIVA

PROPUESTA: En concordancia con el inciso anterior, se propone la realimentación efectiva, “la cual se considera un componente esencial en el proceso de enseñanza y aprendizaje que provee al estudiante de reflexión sobre sus actos y consecuencias, le permite llegar a las metas y objetivos. Es una base sólida para corregir errores y un punto de referencia para la evaluación general” (Vives y Varela, 2013). Por tanto, se deberían implementar jornadas de reflexión a nivel de ambientes de formación que permitan escuchar las opiniones de los aprendices con respecto al proceso de enseñanza y aprendizaje, así como sus propuestas para el mejoramiento de lo que se vive en el día a día, desarrollando la estrategia de la investigación en el aula.

EQUIPO PEDAGÓGICO DE CENTRO:

Propuesta: Se deberían aprovechar las competencias pedagógicas y profesionales de los instructores a los que se les hayan reconocido experiencias significativas desde y para la FPI, proponiendo la estrategia denominada “círculos de vivencias”, así como jornadas de capacitación en la regional que apunten a cambios y mejoras dentro de los ambientes de formación, que aporten

al mejoramiento de las prácticas de enseñanza del equipo de formadores y se conviertan en un referente para la institución a nivel regional y nacional.

BIBLIOGRAFÍA

- Acuerdo No. 00008 de 1997. Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA). Comité Nacional de Formación Profesional Integral. Santafé de Bogotá, D.C. Colombia. 20 de marzo de 1997.
- Acuerdo No. 12 de 1985. Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA). Santafé de Bogotá, D.C. Colombia. 22 de enero de 1986.
- Agudelo Carvajal, L. M., Ceferino Caro, D., & De Castro Daza, D. (2011). La importancia de las prácticas pedagógicas en el proceso de enseñanza y aprendizaje.
- Aguerrondo, I. (2003). Formación docente: desafíos de la política educativa. SEP.
- Alicea, J. M. (1992). La efectividad de la educación a distancia como metodología en el desarrollo de destrezas de pensamiento. *International Journal of E-Learning & Distance Education*, 7(3), 27-36.
- Alonso C. (1994). Los estilos de aprendizaje. Tomado de Estilos de aprendizaje, <http://www.estilosdeaprendizaje.es/>. Recuperado el 1 de julio de 2017.
- Altet, M. (2001). Demande de création d'un réseau présentée au ministère de la Recherche, MSU-DS7. Réseau OPEN, réseau d'observation des pratiques enseignantes. Nantes: Université de Nantes.
- Altet, M. (2002). Une démarche de recherche sur la pratique enseignante: l'analyse plurielle. *Revue Française de Pédagogie*, 138, 85-93.
- Astolfi, J. P. (1997). Tres modelos de enseñanza. Aprender en la escuela.
- Avalos, B. (2000). El desarrollo profesional de los docentes. Proyectando desde el presente al futuro. Documento de trabajo presentado al VII Seminario sobre perspectivas de la educación en la región de América Latina y el Caribe, organizado por la Oficina Regional de Educación de la Unesco. Santiago de Chile, 23, 25.
- Alzate, T. & Sierra, J. (2000). El diario de campo. Instrumento de trabajo educativo. *Gaceta didáctica*. Universidad de Antioquia, pp. 11 – 13.
- Bausela, E. (2002). La docencia a través de la investigación-acción. *Revista Iberoamericana de Educación*. España.
- Bruner, J. (2000). Actos de Significado: Más allá de la revolución cognitiva: Madrid: Alianza Ed.
- Calvo G. La investigación educativa en la formación del maestro. Recuperado el 8 de septiembre de 2017 del sitio web [banrepcultural.org](http://www.banrepcultural.org/): <http://www.banrepcultural.org/blaavirtual/educacion/expedocen/expedocen5c.htm>
- Chevallard, Y. (1998). Análisis de las prácticas de enseñanza y didáctica de las matemáticas: una aproximación antropológica.
- Cisterna, F. (2005). Categorización y triangulación como procesos de validación del conocimiento en investigación cualitativa. *Theoria*, Vol. 14 (1): 61-71. ISSN 0717-196X.
- Clark, C. & Peterson, P.L. (1990). Procesos de pensamiento de los docentes. En Merlin C. Wittrock (comp.), *La investigación de la enseñanza III. Profesores y alumnos*. Barcelona: Paidós.
- Coll, C., & Bolea, E. (1995). Las intenciones educativas y los objetivos de la educación escolar.
- Coll, C., Palacios, J., Marchesi, A. *Desarrollo Psicológico y Educación*, II. Alianza. Madrid.
- Compromiso SENA. Tomado el 06 de octubre de 2018 del sitio Web compromiso.sena.edu.co: [paghttp://compromiso.sena.edu.co/documentos/index.php?opc=1&text=caracterizacion&codigo=GFPI](http://compromiso.sena.edu.co/documentos/index.php?opc=1&text=caracterizacion&codigo=GFPI)
- Danhke, G.L. (1989). Investigación y Comunicación. En C. Fernández - Collado y G.L. Danhke (EDS). *La comunicación Humana: Ciencia social* (pp.385-454). México: McGraw Hill. Barcelona.
- De Longhi, Ana Lía (2009) Los desafíos desde los contextos situacional, lingüístico y mental (En línea). Trabajo presentado en II Jornadas de Enseñanza e Investigación Educativa en el campo de

las Ciencias Exactas y Naturales, 28 al 30 de octubre de 2009, La Plata, Argentina. Disponible en: http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.621/ev.621.pdf

Díaz, F., & Hernández, G. (2002). Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. Una interpretación constructivista, 2.

Dirección regional Guajira. Proceso de direccionamiento estratégico sistema integrado de gestión y autocontrol contexto interno y externo del centro agroempresarial y acuícola. Julio 2017.

Dirección regional Guajira. Proceso de direccionamiento estratégico sistema integrado de gestión y autocontrol contexto interno y externo del centro industrial y de energías alternativas. Julio 2017.

Durante I, Sánchez-Mendiola M. (2010). La realimentación en educación médica.

En: Graue-Wiechers E, Sánchez-Mendiola M, Durante-Montiel I, Rivero-Serrano O (editores). Educación en las residencias médicas. México;ETM/Facultad de Medicina UNAM:2010.

Freire, P. (1970). Pedagogía del Oprimido. Monte Video: Argentina Editores.

Garcés Mariño G. (2016). Las nuevas capacidades del instructor SENA como constructor de paz. revistas.sena.edu.co/index.php/rform/article/view/576

García Hoz, V. (Dir.)(1970): Diccionario de Pedagogía. Ed. Labor. Barcelona. Vol. II. Pág. 727.

Garrison E. (2013). Un maestro es una brújula que activa los imanes de la curiosidad, el conocimiento y la sabiduría en los alumnos.

<http://www.dechile.net/>. (2016). Tomado de: <http://etimologias.dechile.net/?instructor>. Recuperado: 19 de enero de 2018.

Jackson, PH. (1991). La vida en las aulas. Madrid: Morata.

Kemmis, S. & McTaggart, R. (1988). Cómo planificar la investigación-acción, Editorial Laertes. España

Ley 119 de 1994. Diario Oficial No. 41.216, de 9 de febrero de 1994. Santafé de Bogotá, D.C. Colombia. 9 de febrero de 1994.

Martínez, L. (2007). La observación y el diario de campo en la definición de un tema de investigación. Revista Perfiles Libertadores, 4, 73-80.

Meléndez Crespo, A. (1985). La educación y la comunicación en México. La comunicación educativa.

Myers, D. (2006). Psicología 7ma edición. Editorial Médica Panamericana: Madrid.

Núñez, I., & Vera, R. (1990). Participación de las organizaciones de docentes en la calidad de la educación. Santiago de Chile: UNESCO/OREALC.

Olga Lucía Zuluaga. Recuperado de: <http://bibliotecadejuan.blogspot.com/2011/07/pedagogia-un-concepto-depractica.html>

Parra Pineda, D. M. (2003). Manual de estrategias de enseñanza/aprendizaje. Ministerio de la Protección Social - SENA. Antioquia

Perkins, D. (1997). ¿Cómo hacer visible el pensamiento? Artículo publicado por la Escuela de Graduados de la Universidad de Harvard. Traducido por Patricia León y María Ximena Barrera.

Plan de desarrollo 2016-2019. (2016). Oportunidad para todos y propósito de país. Gobernación de la Guajira, Departamento Administrativo de Planeación. Riohacha.

Pozo, J. I., & Monereo, C. (2002). El aprendizaje estratégico: enseñar a aprender desde el currículo.

R., L. A. (2007). La Observación y el Diario de Campo en la Definición de un Tema de Investigación.

Rodríguez, M. A. (8 de diciembre de 2009). Parálisis paradigmáticas y su incidencia en el fluir de la creatividad. Recuperado el 4 de diciembre de 2016, de scribd: <https://es.scribd.com/doc/105421169/Paralisis-Paradigmatica>

Servicio Nacional de Aprendizaje (2012). SENA Subdirección Técnico-Pedagógica Regional del Valle. Formación de instructores de empresa.

SENA, Dirección de Formación Profesional Integral. (2012). Modelo Pedagógico de la Formación Profesional Integral del SENA. Bogotá D.C., Colombia.

SENA, Dirección de Formación Profesional Integral. (2013). Proyecto Educativo Institucional SENA, Grupo aseguramiento de la calidad. Bogotá D.C., Colombia.

SENA. (2013). Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol procedimiento GFPI-P-006. SIGA-CompromISO.

SENA. (2017). Misión y visión SENA. Recuperado el 8 de agosto de 2017 del sitio web [sena.edu.co](http://www.sena.edu.co): <http://www.sena.edu.co/es-co/sena/Paginas/misionVision.aspx>

SENA. (2017). Quienes somos. Recuperado el 22 de febrero de 2018 del sitio web [sena.edu.co](http://www.sena.edu.co): <http://www.sena.edu.co/es-co/sena/Paginas/quienesSomos.aspx>

SENA. (2017). Recuperado de: <http://www.sena.edu.co/es-co/ciudadano/Documents/Glosario.pdf> (19 d enero de 2018).

SENA. (2017). Recuperado el 8 de agosto de 2017 del sitio web [sena.edu.co](http://www.sena.edu.co): http://www.sena.edu.co/es-co/regionales/zonaCaribe/Paginas/_Guajira.aspx

SENA. Plan Estratégico 2011-2014: con visión 2020. SENA de clase mundial.

Taylor, S. y R.C. Bogdan (1989). Introducción a los métodos cualitativos de investigación. Paidós, Barcelona.

Torres del Castillo, R. M. (1998). Nuevo papel docente. ¿Qué modelo de formación y para qué modelo educativo? Perfiles educativos, (82).

Trosino, J. (2000). El ABC del instructor/ABC Instructor. Panorama Editorial.

Vygotskii, L. S. (2000). El desarrollo de los procesos psicológicos superiores. Grupo Planeta (GBS). España.

www.dechile.net. Recuperado el 22 de febrero de 2018 del sitio web etimologias.dechile.net: <http://etimologias.dechile.net/?instructor>

www.delcastellano.com. Recuperado el 22 de febrero de 2018 del sitio web delcastellano.com: www.delcastellano.com/etimologia-docente-maestro-profesor/

www.delcastellano.com. Recuperado el 22 de febrero de 2018 del sitio web delcastellano.com: [www.delcastellano.com/etimologia-docente-maestro-profesor /](http://www.delcastellano.com/etimologia-docente-maestro-profesor/)

Yabar, José Manuel. La computadora en la enseñanza secundaria dentro de un enfoque constructivista del aprendizaje. C. Coll, El constructivismo en la práctica, 2000, p. 133-142.

Zuluaga, O. L. (2011). Pedagogía: un concepto de práctica pedagógica desde Foucault.

ANEXOS

Order	Tipo Fuente	Ubicación	Autor	Título	Resumen	Aspectos relevantes	Referencia APA	URL
1	Artículo de revista.	UAM_Biblioteca	Ronald Feo.	Orientaciones básicas para el diseño de estrategias didácticas	El presente artículo emerge desde la experiencia empírica del autor y la contrastación teórica relacionadas al diseño de estrategias didácticas; situación promovida desde la necesidad de unificar los elementos esenciales de una estrategia con fines didácticos que vincule la praxis docente con la teoría vigente, porque en la actualidad los profesores manejan una diversidad de elementos de manera desacetada o simplemente bajo la visión de un requisito de la planificación escolar; en consecuencia, el docente domina de manera casi exclusiva lo procedimental de un encuentro pedagógico y desconoce o no le da mayor importancia al dominio conceptual implícito en el diseño de estrategias didácticas. Fundamentalmente la metodología empleada fue la documental y como apoyo se empleó la técnica de análisis de contenido, lo cual permitió reflexionar sobre el tema y construir las orientaciones básicas para el diseño de estrategias didácticas.	A. La profesión docente requiere del dominio de una serie de elementos y procedimientos pertenecientes a la diversidad conformada por el contexto escolar, entre ellos se encuentra el eje didáctico, el cual está conformado por la planificación y la evaluación de los aprendizajes, así como también las estrategias de enseñanza que permiten consumir los dos procedimientos anteriormente nombrados. B. Las estrategias didácticas se definen como los procedimientos (métodos, técnicas, actividades) por los cuales el docente y los estudiantes, organizan las acciones de manera consciente para construir y lograr metas previstas e imprevistas en el proceso enseñanza y aprendizaje, adaptándose a las necesidades de los participantes de manera significativa. C. Estrategias de Enseñanza, donde el encuentro pedagógico se realiza de manera presencial entre docente y estudiante, estableciéndose un diálogo didáctico real pertinente a las necesidades de los estudiantes. D. Estrategia de Aprendizaje, se puede definir como todos aquellos procedimientos que realiza el estudiante de manera consciente y deliberada para aprender, es decir, emplea técnicas de estudios y reconoce el uso de habilidades cognitivas para potenciar sus destrezas ante una tarea escolar, dichos procedimientos son exclusivos y únicos del estudiante ya que cada persona posee una experiencia distinta ante la vida. E. En el diseño de las estrategias didácticas el profesor está llamado a redactar las metas de aprendizaje que orientan el proceso de enseñanza y aprendizaje, dichas metas son el producto del diagnóstico previo que ha realizado el profesor al considerar las características de la audiencia (los estudiantes), el contexto social donde se implementará la estrategia y los recursos de la institución educativa. F. El diseño de estrategias didácticas representa un eje integrador de los procedimientos que permiten al estudiante construir sus conocimientos a partir de la información que se suministra en el encuentro pedagógico; de esta afirmación se denota la importancia en la enseñanza y el aprendizaje escolar, además de la responsabilidad del profesor en el manejo de los elementos esenciales para su diseño. G. El manejo de los elementos esenciales que conforman una estrategia didáctica junto a la clasificación de las misma, en pleno siglo XXI, es una exigencia que todo profesor debe atender en beneficio de una auténtica educación de calidad.	FEO, R. (2010). Orientaciones básicas para el diseño de estrategias didácticas. Universidad Autónoma de Madrid. Departamento de Didáctica y Teoría de la Educación. Tendencias pedagógicas. Nº 16 (2010). 221-236. ISSN: 1989-8614	https://repositorio.uam.es/handle/10486/5273/32795_2010_16_13.pdf

2	Artículo investigación	Google Scholar	Flor Ángela Tobón-Marulanda, Yesenia Andrea Rojas-Durango, John Fernando Ramírez-Villegas	Evaluación de la práctica pedagógica en comunidades rurales y suburbanas	<p>El objetivo de esta investigación es presentar las ventajas y desventajas de realizar la práctica pedagógica en comunidades rurales y suburbanas, desde la experiencia de algunos egresados de la Licenciatura en Educación Básica con Énfasis en Ciencias Naturales y Educación Ambiental, de la Universidad de Antioquia en el municipio de Sonsón (Colombia). Se trata de una investigación cualitativa, a partir de un estudio de caso. Para la recolección de la información se aplicó la técnica del grupo focal. Los resultados evidencian que para los practicantes esta es una experiencia signifi cativa por el acompañamiento de los agentes implicados en el proceso y la formación en investigación; sin embargo, la situación topográfica y los aspectos organizativos de la misma son factores que no favorecen su desarrollo. Se concluye que se hace necesario replantear las prácticas pedagógicas en el programa para que sean más pertinentes, coherentes y vinculantes con las necesidades del contexto rural y suburbano.</p>	<p>A. El objetivo de esta investigación es presentar las ventajas y desventajas de realizar la práctica pedagógica en comunidades rurales y suburbanas, desde la experiencia de algunos egresados de la Licenciatura en Educación Básica con Énfasis en Ciencias Naturales y Educación Ambiental, de la Universidad de Antioquia en el municipio de Sonsón (Colombia). B. Se realizó una investigación cualitativa, a partir de un estudio de caso. C. Para la recolección de la información se aplicó la técnica del grupo focal. D. Se hace relevante replantear las prácticas pedagógicas en el programa para que sean más pertinentes, coherentes y vinculantes con las necesidades del contexto rural y suburbano. E. Desde una perspectiva sociológica, lo rural no se entiende como espacio físico sino como entramado de relaciones entre los sujetos que cohabitan y viven inmersos en su cultura rural. F. En el ámbito educativo, lo rural se visualiza a partir de los grandes problemas de pertinencia, cobertura y calidad de este servicio, debido a que en tales contextos no se logra satisfacer las necesidades sociales, pues en su mayoría las escuelas no son agentes de transformación de la realidad en la que se desenvuelven y, por el contrario, ellas reflejan índices altos de pobreza, analfabetismo, desempleo y violencia que evidencian la falta de gestión de los docentes en la comunidad y el claro abandono del Estado. G. El Ministerio de Educación Nacional (MEN) colombiano impulsó el modelo pedagógico de Escuela Nueva, con los componentes de aceleración del aprendizaje, posprimaria, telesecundaria y sistema de aprendizaje tutorial (SAT). Es relevante señalar que la educación rural funciona en la práctica bajo la orientación de un profesor unidocente, unitario o multigrado, quien realiza la formación en todas las áreas del conocimiento para los cinco grados de básica primaria, a los que en la actualidad les adicionaron el grado de educación preescolar. H. El maestro en formación va construyendo hábitos y modelos que podrían influir en su ejercicio profesional; por tanto, es importante el acompañamiento que recibe desde el centro de práctica y desde la Universidad. I. Los egresados afirman que los soportes epistemológicos recibidos en su formación universitaria difieren de la realidad pedagógica y de la concepción que cada uno tiene de su rol docente, ya que las teorías aprehendidas y aplicadas frente a las problemáticas presentadas en clase con cada uno de los estudiantes son completamente diferentes. J. Hacen falta más investigaciones rigurosas al respecto, ya que los planes de práctica en el contexto rural están escasamente justificados.</p>	<p>TOBÓN-MARULANDA, Flor Ángela; ROJAS-DURANGO, Yesenia Andrea; RAMÍREZ-VILLEGAS, John Fernando. Evaluación de la práctica pedagógica en comunidades rurales y suburbanas. Educación y Educadores, [S.l.], v. 16, n. 2, sep. 2013. ISSN 2027-5358</p>	<p>http://educacionyeducadores.unisabana.edu.co/index.php/pege/article/view/2464</p>
---	------------------------	----------------	---	--	--	--	---	--

3	Artículo investigación	Google Scholar	Claudia Esperanza Cardozo-Ortiz	Tutoría entre pares como una estrategia pedagógica universitaria	<p>Se presenta la experiencia de "tutoría entre pares", desarrollada en una universidad de Bucaramanga, Colombia, con el propósito de crear condiciones y escenarios de formación universitaria que permitan autorregular los aprendizajes e incorporar nuevas estrategias en la relación pedagógica estudiante-profesor. El proceso metodológico etnográfico permitió leer e interpretar la realidad desde las categorías y subcategorías que emergieron en el análisis. Los resultados se organizaron en cuatro ejes, así: fusión de valores y academia, donde se comparte, se construye y se crean vínculos integradores; tutores que ejercen de aprendices y mediadores; actores educativos facilitadores de la labor tutorial, y necesidad de mayor compromiso de la comunidad universitaria.</p>	<p>A. El proceso metodológico etnográfico permitió leer e interpretar la realidad desde las categorías y subcategorías que emergieron en el análisis. B. En la actualidad, en las instituciones educativas universitarias, el bajo rendimiento académico se sigue considerando como una de las principales problemáticas que afectan a los estudiantes y a las mismas instituciones. C. Este artículo presenta los resultados de una investigación realizada en torno a la experiencia de tutoría entre pares denominada Programa de Asesoría para el Mejoramiento del Rendimiento Académico (Pamra), la cual se desarrolla en una universidad pública de Bucaramanga. E. Responder al reto de la formación integral, lo que significa apoyar el desarrollo de los pilares básicos del conocimiento, como señaló la Comisión Delors de la Unesco, a saber: Aprender a conocer, es decir, adquirir los instrumentos de la comprensión; aprender a hacer, para poder influir sobre el propio entorno; aprender a vivir juntos, para participar y cooperar con los demás en las actividades humanas; por último, aprender a ser, un proceso fundamental que recoge elementos de los tres anteriores (Delors y otros, 1996, pp. 95, 96). F. El estudio se realizó en la Universidad Industrial de Santander, Bucaramanga, institución educativa que viene desarrollando el Programa para el Mejoramiento del Rendimiento Académico (Pamra), con el objetivo de proporcionar al estudiante estrategias que apoyen su proceso de formación profesional, mediante la disminución de la problemática del bajo rendimiento académico y la deserción universitaria, apoyándose en diversas estrategias metodológicas y educativas, como tutorías académicas entre pares, formación y asesoría psicopedagógica a los estudiantes tutores y tutorados, programadas de acuerdo con sus necesidades específicas. G. El propósito de la presente investigación fue reconstruir las concepciones y prácticas pedagógicas que se han dado en el Pamra, desde la mirada de sus actores y la comunidad educativa; se hizo necesario acceder, por una parte, a la comprensión del "sentido" de lo que los participantes quisieron decir con sus palabras, acciones e inmovilidades. H. De acuerdo con los objetivos de la investigación y en compatibilidad con el enfoque, la propuesta metodológica que se utilizó fue la etnografía. I. Durante la investigación se encontró que la formación desde lo humano y académico</p>	<p>CARDOZO-ORTIZ, Claudia Esperanza. Tutoría entre pares como una estrategia pedagógica universitaria. Educación y Educadores, [S.l.], v. 14, n. 2, ago. 2011. ISSN 2027-5358</p>	<p>http://educacionyeducadores.unisabana.edu.co/index.php/peye/article/view/1826</p>
---	------------------------	----------------	---------------------------------	--	--	--	---	--

4	Artículo investigación	Google Scholar	Brenda Isabel López-Vargas, Sandra Patricia Basto-Torrado	Desde las teorías implícitas a la docencia como práctica reflexiva	<p>Problema: El trabajo traza una ruta para comprender la relación entre las concepciones pedagógicas de los profesores y su quehacer en las aulas de clase. Estructura de la discusión: Partiendo del enfoque cognitivo, que brinda elementos teóricos para abordar las creencias, los constructos y las teorías docentes, se llega al enfoque alternativo, que se centra en el análisis de las prácticas para mostrar la imposibilidad de separarlas de las intencionalidades del profesor y del contexto sociocultural en que está inmerso. Luego se delinea un marco de referencia de las prácticas pedagógicas actuales, para lograr la comprensión y el mejoramiento permanente de los procesos de enseñanza y aprendizaje, en el camino hacia la formación del buen profesor que la Sociedad del Conocimiento demanda. Conclusión: El buen profesor de este siglo es quien tiene un conocimiento experto y la competencia para establecer vínculos de confianza con sus estudiantes; soporta su situación docente en la ética del</p>	<p>A. La incorporación de tecnologías de información y comunicación (TIC) en todos los niveles del sistema educativo, las prácticas pedagógicas siguen ancladas a una visión del mundo y a unas concepciones sobre el aprendizaje y el conocimiento que no corresponden a los avances pedagógicos y epistemológicos alcanzados en el siglo XX y profundizados en esta primera década del siglo XXI. B. ¿Por qué cambian los discursos oficiales y las orientaciones formales de la educación sin que cambien también las prácticas pedagógicas? ¿Por qué en entornos virtuales de aprendizaje se siguen presentando, incluso se intensifican, los viejos problemas metodológicos y didácticos? ¿Por qué sigue siendo acrítico, en buena medida, el quehacer docente? Estas preguntas no son nuevas y se han ensayado distintas respuestas, pero la realidad educativa muestra que poco se ha avanzado en la superación de algunos de los problemas más importantes de la educación. C. la práctica pedagógica no es solo una acción observable, un hacer verificable ni solo un conjunto de creencias, visiones y percepciones, un pensar y sentir de los profesores no siempre explícito; es, en realidad, la integración de los sistemas explícito e implícito de representación. D. es particularmente importante para entender por qué las prácticas pedagógicas no se ajustan, en todos los casos, a los contextos socioculturales en la Sociedad de la Información y el Conocimiento. Como indican Pozo, et al. (2006). E. La capacidad de describir lo que se hace, reflexionar sobre ello en la misma acción para luego reflexionar de nuevo sobre esa descripción realizada, constituye la reflexión sobre la reflexión en la acción, un proceso recurrente que va haciendo a un profesional cada vez más diestro, un profesional reflexivo. F. El conocimiento práctico del profesor es una combinación de la práctica, principios prácticos e imágenes. Estos tres componentes tienen en común que son construidos durante la historia personal, la historia de formación y la historia profesional del profesor. G. La investigación es la herramienta de transformación de las prácticas educativas, constituyéndose en el segundo paso en la conformación de esta nueva cultura profesional. La enseñanza y la investigación deben constituir una nueva relación cuyo eje de estudio serán las situaciones problemáticas del aula, sobre realidades transformadas por el profesor.</p>	<p>LÓPEZ-VARGAS, Brenda Isabel; BASTO-TORRADO, Sandra Patricia. Desde las teorías implícitas a la docencia como práctica reflexiva. Educación y Educadores, [S.l.], v. 13, n. 2, oct. 2010. ISSN 2027-5358</p>	<p>http://educacioneducadores.unisabana.edu.co/index.php/pege/article/view/1639</p>
---	------------------------	----------------	---	--	--	--	--	--

5	Artículo investigación	Google Scholar	Wilson Montenegro-Velandia, Ana María Cano-Arroyave, Iván Darío Toro-Jaramillo, Jhon Jaime Arango-Benjumea, Cesar Alveiro Montoya-Agudelo, Juan Esteban Vahos-Correa, Pastor Emilio Pérez-Villa, Bladimir Coronado-Ríos	Estrategias y metodologías didácticas, una mirada desde su aplicación en los programas de Administración	El propósito del artículo es caracterizar la didáctica utilizada en programas universitarios de Administración. La investigación se llevó a cabo en once universidades ubicadas en Medellín (Colombia). La metodología aplicada es de tipo mixto; cuenta con un diseño exploratorio y descriptivo. La información se recogió con una muestra de 206 estudiantes, tres grupos focales con docentes, cada uno con seis personas, entrevistas con directivos de programas y análisis de proyectos educativos. Entre los hallazgos, se encontró que hay pocas relaciones entre las estrategias didácticas y las operaciones de pensamiento desarrolladas por los estudiantes, una de las posibles causas es la fuerte preferencia de los profesores por la transmisión de contenidos, aunque es posible identificar una tendencia a utilizar estrategias didácticas basada en competencias. Se concluye que en los programas de Administración, las metodologías didácticas se enfocan cada vez más en la formación por competencias.	A. La investigación se llevó a cabo en once universidades ubicadas en Medellín (Colombia). La metodología aplicada es de tipo mixto; cuenta con un diseño exploratorio y descriptivo. La información se recogió con una muestra de 206 estudiantes, tres grupos focales con docentes, cada uno con seis personas, entrevistas con directivos de programas y análisis de proyectos educativos. B. El propósito de este estudio es describir las metodologías didácticas que utilizan los profesores, con el fin de aportar elementos que contribuyan a la comprensión y el mejoramiento de este aspecto en la administración. C. En cuanto a los métodos de socialización didáctica, se subdivide en dos grupos de metodologías; en el primero hay una fuerte participación del profesor y en el segundo son los estudiantes los protagonistas del desarrollo del proceso didáctico. D. En el segundo grupo de metodologías de socialización, el profesor sigue acompañando el proceso con una menor participación. Entre estas, la tutoría entre estudiantes, de acuerdo con Alzate-Medina y Peña-Borrero (2010): Es una modalidad de aprendizaje cooperativo, en la que estudiantes más aventajados apoyan el aprendizaje de otros menos expertos, mediante un trabajo que se realiza en grupos pequeños o en parejas. E. las metodologías desde el enfoque de la globalización corresponden a aquellas que pueden abordar interdisciplinamente la realidad, tales como el aprendizaje basado en problemas, la enseñanza basada en proyectos, los juegos de empresa o simulaciones y las visitas o prácticas empresariales. F. La actual investigación presenta un enfoque mixto de corte transversal, implicó un proceso de recolección y análisis de datos tanto cuantitativos como cualitativos. El estudio se desarrolló en cuatro fases o momentos: en la primera se hicieron encuestas a estudiantes de los programas de Administración, Esta se llevó a cabo en forma virtual con un formulario de Google Docs; participaron 206 estudiantes de once instituciones de educación superior. La encuesta se respondió con seis opciones de escala Likert, las posibles elecciones de respuesta fueron: 1= no responde, 2= nunca, 3= casi nunca, 4= en ocasiones, 5= con frecuencia, 6= siempre. La confiabilidad de la encuesta tuvo un alpha de Cronbach = 0,78, lo cual representa una fuerte consistencia interna. G. La segunda fase correspondió a grupos focales con profesores, cada uno con seis docentes. En la tercera fase se realizaron entrevistas a jefes de programa de docencia. De las fases de datos, se recolectó información en audio y video, la cual se transcribió.	MONTENEGRO-VELANDIA, Wilson et al. Estrategias y metodologías didácticas, una mirada desde su aplicación en los programas de Administración. Educación y Educadores, (S.L.), v. 19, n. 2, p. 205-220, ago. 2016. ISSN 2027-5358	http://educacionyeducadores.unisabana.edu.co/index.php/pege/article/view/615
---	------------------------	----------------	---	--	---	---	---	---

6	Artículo investigación	Google Scholar	Eduardo Rodríguez-Sandoval, Édgar Mauricio Vargas-Solano, Janeth Luna-Cortés	Evaluación de la estrategia "aprendizaje basado en proyectos"	<p>Uno de los retos de la pedagogía es la apropiación de conceptos teóricos presentados en los cursos y su posterior aplicación a la solución de situaciones reales por parte de los estudiantes.</p> <p>Objetivo: El propósito de este trabajo es mostrar la percepción que tienen los estudiantes del programa de Ingeniería de Alimentos de la Universidad Jorge Tadeo Lozano sobre la estrategia pedagógica denominada "proyecto de aula", utilizada en diferentes cursos teórico-prácticos.</p> <p>Metodología: El proyecto de aula se fundamenta en el aprendizaje adquirido durante el curso, el cual se lleva a la</p>	<p>A. Diferentes experiencias y estrategias de enseñanza-aprendizaje han cambiado el papel que había desempeñado un estudiante de receptor de conocimiento pasivo a "ser" activo, el cual tiene pensamiento crítico con los conocimientos adquiridos dentro y fuera del aula B. El aprendizaje basado en proyectos (ABPr) parece ser un método de enseñanza efectivo comparado con las estrategias de enseñanza cognitivas tradicionales, particularmente para el desarrollo de habilidades en la solución de problemas de la vida real C. Con la aplicación de esta estrategia ABPr, los estudiantes definen el propósito de la creación de un producto final, identifican su mercado, investigan la temática, crean un plan para la gestión del proyecto y diseñan y elaboran un producto D. La tendencia también se dirige a realizar estos proyectos en forma interdisciplinaria E. En la educación basada en proyectos, los docentes necesitan crear espacios para el aprendizaje, dando acceso a la información, soportando la enseñanza por la instrucción, modelamiento y guía a los estudiantes, para manejar de manera apropiada sus tareas, animarlos a utilizar procesos de aprendizaje metacognitivos, respetar los esfuerzos grupales e individuales, verificar el progreso, diagnosticar problemas, dar retroalimentación y evaluar los resultados generales F. el docente debe actuar como orientador del aprendizaje y de los procesos, y dejar que los estudiantes adquieran autonomía y responsabilidad en su aprendizaje G. Este tipo de proyectos genera</p>	<p>RODRÍGUEZ-SANDOVAL, Eduardo; VARGAS-SOLANO, Édgar Mauricio; LUNA-CORTÉS, Janeth. Evaluación de la estrategia "aprendizaje basado en proyectos". Educación y Educadores, (S.1.), v. 13, n. 1, mayo 2010. ISSN 2027-5358.</p>	<p>http://educacionyeducadores.unisabana.edu.co/index.php/pteg/article/view/1618</p>
7	Artículo investigación	Google Scholar	María Julieta Laudadio, Elizabeth Da Dalt	Estudio de los estilos de enseñanza y estilos de aprendizaje en la Universidad	<p>La interacción entre las características contextuales, el modo de aprender de los alumnos y el estilo de enseñanza de los docentes abre un abanico de temáticas y plantea la necesidad de que los docentes conozcan los factores que influyen en la configuración de una enseñanza eficaz. Asimismo la identificación de los estilos de enseñanza de los docentes exige la necesidad de contar con instrumentos adecuados para su evaluación que consideren los aspectos no sólo didácticos sino también pedagógicos que configuran dichos estilos.</p> <p>El presente trabajo busca conocer cuáles son las formas típicas de enseñanza de los profesores universitarios en relación con las distintas disciplinas de enseñanza. Los estilos de enseñanza fueron evaluados mediante el Cuestionario sobre la Orientación Docente del Profesor Universitario (Feixas, 2006). Se trabajó con una muestra de 188</p>	<p>A. la calidad del profesorado garantiza una enseñanza eficaz, que apunte no solo a formar profesionales sino personas capaces de mantener una identidad personal frente a las circunstancias cambiantes B. El análisis de las prácticas docentes conlleva necesariamente la búsqueda de prácticas eficaces. C. 1) ¿qué saben los profesores sobre cómo aprendemos? 2) ¿Cómo preparan sus clases? 3) ¿Qué esperan de sus estudiantes? 4) ¿Cómo dirigen la clase? 5) ¿Cómo tratan a sus estudiantes? 6) ¿Cómo evalúan a sus estudiantes y a sí mismos? D. los modos de enseñar que están determinados por cinco factores: 1) la personalidad del profesor; 2) la filosofía educativa que subyace a su práctica docente; 3) su comportamiento y conocimiento 4) las estrategias de enseñanza; 5) las técnicas utilizadas en la clase E. factores que determinan el modo de enseñar de los docentes: 1) las capacidades de los estudiantes 2) las necesidades del docente respecto al control de la clase 3) la capacidad del profesor para construir y mantener una relación educativa 4) las estrategias de enseñanza y 5) las demandas de la situación o del contexto. F. que el profesor reflexione acerca de la construcción que puede hacer de sus modos de enseñar a partir de la metodología utilizada G. que los profesores conozcan sus formas de pensamiento y cómo estas sustentan patrones generales del estilo de su práctica educativa H. La visión del profesor: hace referencia a la percepción que el docente tiene de su papel en la enseñanza de una disciplina concreta y a su aporte personal y profesional en la formación de sus alumnos I. La visión o mirada del alumno: se centra tanto en la representación que el profesor tiene del alumno real como en las expectativas que el profesor proyecta y posee del alumno ideal para esa disciplina. J. El fin de la educación: explora aquellos objetivos explícitos que tiene el profesor al organizar su acción educativa, pero también aquellos fines últimos que se propone al enseñar determinada ciencia. K. La forma o modo de concreción del proceso de enseñanza-aprendizaje o acción educativa. L. Los contenidos de la enseñanza: aquello que enseña, enmarcándolo no solo en el tema de la clase particular que dicta un profesor sino de todo el saber científico o carrera universitaria M. La evaluación: proceso permanente e</p>	<p>LAUDADIO, María Julieta; DA DALT, Elizabeth. Estudio de los estilos de enseñanza y estilos de aprendizaje en la Universidad. Educación y Educadores, (S.1.), v. 17, n. 3, feb. 2015. ISSN 2027-5358</p>	<p>http://educacionyeducadores.unisabana.edu.co/index.php/pteg/article/view/3910</p>

8	Artículo investigación	Google Scholar	Omar López-Vargas, Christian Hederich-Martínez, Ángela Camargo-Urbe	Estilo cognitivo y logro académico	El presente trabajo tiene como objetivo explorar las relaciones entre el estilo cognitivo, el aprendizaje autorregulado y el logro académico, en diferentes niveles del proceso de aprendizaje. La revisión de la literatura especializada indica que existe una estrecha relación entre el estilo cognitivo del estudiante y la capacidad de regulación de su aprendizaje con el desempeño académico en general.	A. el estilo cognitivo puede ser entendido como el modo habitual o típico que una persona tiene para resolver problemas, pensar, percibir y recordar B. el estilo de aprendizaje puede definirse como las preferencias que tienen los estudiantes a la hora de procesar información y enfrentarse a una tarea de aprendizaje en distintos contextos C. los estilos cognitivos permiten estudiar las diferencias en la estructura cognitiva de los individuos, mientras que los estilos de aprendizaje permiten estudiar las diferencias individuales D. las estrategias de aprendizaje son procedimientos que un individuo utiliza para facilitar el desarrollo de una tarea, se pueden desarrollar en función de la situación y la tarea de aprendizaje E. el estilo de aprendizaje es estable en cada estudiante, mientras que las estrategias se pueden aprender y modificar de acuerdo con las necesidades y demandas de la tarea F. el estilo cognitivo más conocido en la psicología educativa sea el denominado de dependencial/independencia de campo (DIC) G. Los estudiantes independientes de campo (IC) se caracterizan por su confianza en los referentes internos y su motivación intrínseca. H. los sujetos dependientes de campo (DC) son más sensibles a las señales externas y tienden a tomar la información tal y como se les presenta. I. la autorregulación consiste básicamente en formularse metas concretas, planificar actividades para el logro de esas metas, monitorear el desempeño durante la ejecución de tales actividades, evaluarse a sí mismo de forma continua, de acuerdo con las metas y criterios fijados, y, por último, valorar el producto del proceso de aprendizaje J. todo sujeto podría, en teoría, regular tres dimensiones de su actividad como estudiante: las estrategias de aprendizaje, la motivación y la conducta observable.	LÓPEZ-VARGAS, Omar; HEDERICH-MARTÍNEZ, Christian; CAMARGO-URIBE, Ángela. Estilo cognitivo y logro académico. Educación y Educadores, (S.I.), v. 14, n. 1, mayo 2011. ISSN 2027-5358	http://educacionyeducadores.unisabana.edu.co/index.php/eye/article/view/1830
9	Artículo investigación	Biblioteca SENA	María Rocío Malagón Patiño	Las prácticas pedagógicas de los instructores en el SENA	En el presente artículo se recogen algunos textos institucionales relacionados con las prácticas pedagógicas y con otros referentes teóricos que aportan en su interpretación y análisis. Este es un tema fundamental en el devenir del SENA, pues guarda relación directa con el desempeño y el desarrollo de las competencias de los aprendices en su formación profesional. Como resultado, se espera disponer de información que sirva para la discusión en los colectivos de instructores, asesores y formadores, responsables de su valoración y posible transformación.	A. El estudio de las prácticas pedagógicas en el SENA ha tomado un nuevo auge a partir del surgimiento de la Escuela Nacional de Instructores B. se hace una mirada histórica y de sustento teórico que permita a las nuevas generaciones de instructores reflexionar y buscar alternativas para potenciarlas C. "procesos de enseñanza - aprendizaje" o "procesos de enseñanza - aprendizaje-evaluación", como una forma de explicar la gestión de las actividades de formación profesional D. el propósito del aprendizaje y de las prácticas de enseñanza, es el necesario cambio de conducta del aprendiz, como una forma de maduración en tanto persona y trabajador E. el aprendizaje sea interpretado como una construcción individual, interna, producto del desarrollo psicobiológico del sujeto F. la formación profesional debe ser individualizada. De esta manera estará respetando el proceso interno del individuo que se acerca a obtener capacitación G. desarrollo de destrezas que den cuenta de los factores que provocan el paso de un nivel inferior de conocimiento a uno superior H. aprender es pertenecer, participar y comprometerse de forma activa en el mundo I. el instructor debe estimular a los aprendices a: hablar con otros; entender diferentes puntos de vista; construir proyectos conjuntos y a estar en desacuerdo con otros; es en esta comunidad donde es un integrante táctico, pero un integrante pleno.	MALAGÓN, M. Las prácticas pedagógicas de los instructores en el SENA. Rutas de formación No 1 Julio - Diciembre de 2015, pp. 26 - 31. ISSN 2463-1388	http://revistas.sena.edu.co/index.php/iform/article/view/225/566

10	Artículo investigación	Portal de revistas electrónicas UAM	M ^{ra} José Mayorga Fernández, Dolores Madrid Vivar	Modelos didácticos y Estrategias de enseñanza en el Espacio Europeo de Educación Superior.	El auge de las TIC y el EEES demandan un cambio estructural en la manera de concebir el proceso de enseñanza-aprendizaje universitario. En este artículo nos planteamos resolver varias preguntas que consideramos trascendentales al abordar este tema: ¿Qué cambios se tienen que producir en los modelos didácticos y estrategias de enseñanza para que las actuales asignaturas, en particular, y las nuevas titulaciones, en general, se adapten a las necesidades y demandas de incorporación al EEES? ¿Qué necesidades formativas va a requerir el profesorado? ¿Cómo van a afectar estos cambios al proceso de enseñanza-aprendizaje? Trabajar por competencias en entornos virtuales, mediante aprendizaje colaborativo, además de trabajar en el aula, en el día a día, potenciando el aprendizaje tanto autónomo como en grupo de nuestro alumnado supone una combinación de modelos y estrategias	A. capacitar a los estudiantes para que utilicen con mayor amplitud y seguridad los conocimientos que reciban B. "enseñar a aprender" para que el alumno/a tenga como fin primordial en la Universidad "aprender a aprender", concibiendo esta etapa educativa como una más del "Aprendizaje a lo largo de toda la vida" C. Analizar los modelos didácticos y las estrategias de enseñanza del profesorado universitario puede proporcionar un importante caudal de información que permita describir, comprender e interpretar los procesos de enseñanza aprendizaje D. Los modelos didácticos o de enseñanza presentan esquemas de la diversidad de acciones, técnicas y medios utilizados por los educadores E. Una de las actividades características de las comunidades científicas es la de construir y consolidar el saber en torno a problemas y aspectos esenciales de los seres humanos y su realidad, profundizando en las causas y descubriendo los efectos de las mismas F. concepción del educador basada en tres aspectos: La profesionalidad, La indagación y La complejidad emergente G. Modelo didáctico tradicional o transmisivo: Este modelo se centran en el profesorado y en los contenidos, Modelo didáctico-tecnológico: En este modelo se combina la preocupación de transmitir el conocimiento acumulado con el uso de metodologías activas, Modelo didáctico espontaneísta-activista: En este modelo se busca como finalidad educar al alumnado incardinado en la realidad que le rodea y Modelos Didácticos Alternativos o integradores: También denominado modelo Didáctico de Investigación en la Escuela. En este modelo, la metodología didáctica se concibe como un proceso de "investigación escolar", es decir, no espontáneo, desarrollado por parte del alumno/a con la ayuda del profesor H. un modelo didáctico constituye un marco de referencia sobre el que diseñar todo el proceso de enseñanza aprendizaje I. Las estrategias son aquellos enfoques y modos de actuar que hacen que el profesor/a dirija con pericia el aprendizaje del alumnado. J. cada estrategia lleva consigo una serie de métodos y técnicas de enseñanza que la hacen efectiva	MAYORGA, M. MADRID, D. Modelos didácticos y Estrategias de enseñanza en el Espacio Europeo de Educación Superior. TENDENCIAS PEDAGÓGICAS Nº 15. Vol. 12010	https://revistas.uam.es/tendenciaspedagogicas/article/view/1934
11	Artículo investigación	Biblioteca UDLA	Unidad de Gestión Curricular: Alexis Maureira, Miranda Andrea Alfaro Lay, Christopher Sepúlveda Sandoval, Francia Lara Inostroza, Gabriela Pica Miranda, Luis Soto Núñez, Marcela Cabrera Pommiez, Matías González Ayala	Guía de métodos y estrategias de enseñanza y aprendizaje	El presente documento Guía de métodos y estrategias de enseñanza y de aprendizaje está dirigido a docentes de asignatura, ayudantes y comités curriculares de las carreras de pregrado de Universidad de Las Américas (UDLA). Su organización está en consonancia con los fundamentos de la dimensión pedagógica del Modelo Educativo UDLA y su objetivo principal se centra en mejorar la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje.	A. el método de enseñanza que se profundizará aquí, es la forma particular que tiene el docente de organizar la enseñanza B. se establecen tres grandes categorías de métodos de enseñanza, a saber: Método tradicional o de control docente, Método facilitador de la comprensión o de control del docente y el estudiante, por último, Método de revisión del desempeño o de control del estudiante. C. estrategias de enseñanza corresponden al conjunto articulado de acciones que el docente determina para él y para sus estudiantes, con el fin de conseguir que estos últimos alcancen un determinado resultado de aprendizaje D. estrategias de aprendizaje son un conjunto de procedimientos que utiliza un estudiante de forma consciente, controlada e intencional. Estos procedimientos, flexibles en su gran mayoría, permiten al estudiante aprender significativamente y solucionar problemas. E. método tradicional o de control docente: clase expositiva del docente, lectura guiada por el docente, tutoría método facilitador de la comprensión o de control del docente y el estudiante: observación, taller, aprendizaje basado en proyectos, portafolio, elaboración y monitoreo de investigación, aprendizaje basado en problemas, salida a terreno, trabajo de laboratorio, foro de internet método de revisión del desempeño o de control del estudiante: exposición/presentación oral por parte del estudiante, presentación de resultados de investigación, simulación, debate, mesa redonda, dramatización, estudio de caso, trabajo colaborativo	MAUREIRA, A. ALFARO, M. SEPÚLVEDA, C. INOSTROZA, F. MIRANDA, G. NÚÑEZ, L. CABRERA, M. GONZÁLEZ, M. (2015). Guía de métodos y estrategias de enseñanza y aprendizaje. SERIE Guías para la Apropriación Curricular del Modelo Educativo. Santiago de Chile: Universidad de las Américas	http://www.udla.cl/portales/09e00af339c06/upload/mqf/le/PlanesDeEstudio/Guia-metodos-y-estrategias-UDLA-11-08-15.pdf

12	Artículo de revisión	Google académico	MSc. Odalys Marrero Sánchez MSc. Mónica Angelina Pérez Zulueta	COMPETENCIAS INVESTIGATIVAS EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR.	<p>Este mundo globalizado que incluye todos los sectores de la sociedad, se ha convertido en el centro de atención de la Educación Superior y en específico de muchos docentes, donde la preparación de los estudiantes para la actividad científico-investigativa es un requerimiento imprescindible en su formación profesional.</p> <p>Se demanda que las instituciones universitarias egresen ciudadanos con patrones culturales y axiológicos del modelo social en el cual se desenvuelve; además de preparación en las competencias que les permitan de manera independiente y creadora, enfrentarse con éxito a los problemas concretos y prácticos que a diario se presentan. Este artículo se sustenta en la importancia de entender la investigación como un proceso integrado al currículo y eje transversal en la formación de competencias investigativas, así como, las estrategias para su construcción en la</p>	<p>transversalidad aplicada al currículo.</p> <p>Se entiende por transversal a aquel contenido, tema, objetivo o competencia que “atravesará” todo proceso de enseñanza y aprendizaje. Hace referencia a las conexiones o puntos de encuentro entre lo disciplinario y lo formativo, a manera de lograr “el todo” del aprendizaje. Busca mirar toda la experiencia escolar, como una oportunidad para que los aprendizajes integren las dimensiones cognoscitivas y formativas de éstos. Por ello es que ésta impacta no solo el currículo oficial, descrito en el Marco Curricular y en los Programas de Estudio, sino que también interpela la cultura escolar y a todos los actores que forman parte de ella. Por tanto la transversalidad hay que analizarla desde una perspectiva sistémica donde se integren los contenidos, pero también los valores, responsabilidad.</p> <p>Al respecto, Gonzáles (2002), entiende la transversalidad como el espíritu, clima y dinamismo humanizador que caracteriza la acción educativa; no existe una separación entre el aprendizaje científico-técnico y el saber ético en el desarrollo integral del estudiante; por tanto, los procesos de aprendizaje e investigación serán siempre incompletos si no se desarrollan en el marco transversal. Esto permite afirmar, que la transversalidad privilegia lo simbólico o actitudes adquiridas en cada una de las unidades curriculares, siendo instrumentos de socialización del conocimiento preexistente, del saber acumulado en el proceso de investigación y el medio para validar los hallazgos obtenidos.</p> <p>Competencias.</p> <p>Una competencia es “una característica subyacente en una persona que está causalmente relacionada con el desempeño, referido a un criterio superior o efectivo, en un trabajo o situación” (Spencer y Spencer, 1993). Es decir se entiende la competencia como un potencial de conductas adaptadas a una situación.</p> <p>Al referirse a una característica subyacente significa que la competencia está enraizada en la personalidad del estudiante que puede predecir su comportamiento en una amplia variedad de situaciones académicas o profesionales; y está causalmente relacionada porque puede explicar o predecir su futuro desempeño profesional mientras que referido a un criterio significa que la</p>	LA, C. I. E. EDUCACIÓN SUPERIOR. Helio Nogueira.	http://biblio.universidadecotac.edu.ec/revistaledicionespecial/COMPETENCIAS%20INVESTIGATIVAS%20EN%20LA.pdf
----	----------------------	------------------	---	---	--	--	--	---

13	artículo de investigación	Scielo	JUAN CARLOS BERROCAL DURÁN	<p>Modelos pedagógicos y estrategias didácticas en las rutas de enseñanza del derecho en Instituciones de Educación Superior del Caribe Colombiano¹</p>	<p>En la materialización del horizonte institucional declarados en el PEI, es poco lo que se avanza en la bajada del proceso, en términos de acciones pedagógicas que faciliten al estudiante la apropiación de manera significativa el conocimiento. La investigación realizada se propuso como objetivo general analizar la dinámica y las estrategias pedagógicas que utilizan las instituciones de Educación Superior en la Región Caribe colombiana en la enseñanza del Derecho, como una oportunidad investigativa que dé respuesta a la pregunta ¿Cuál es dinámica pedagógica en la enseñanza del Derecho en las instituciones de educación superior en la Región Caribe colombiana? Como objetivos específicos se tuvieron:- Reflexionar sobre las justificaciones que proponen las instituciones para el uso de sus estrategias pedagógicas en la enseñanza del Derecho. -En similar sentido, el uso que le dan los actores al proceso enseñanza-aprendizaje del</p>	<p>El acercamiento a las estrategias que utilizan las instituciones educativas de enseñanza superior en la construcción del Modelo Pedagógico que expresan en el PEP puesto en escena en el aula y en cada una de las acciones de la vida universitaria implica una consulta y revisión de cada uno de los documentos institucionales fundamentales para orientar las actividades de su Misión y Visión, el derrotero particular del Programa y en el interior de este, como herramienta para hacer llegar los conocimientos al aula y a otros escenarios de la vida académica.</p> <p>Sin lugar a dudas, los encuentros en la práctica de las instituciones de estos tres aspectos, puestos en escena por los actores permitió encontrar a los investigadores de este estudio desencuentros, compromisos, intenciones decididas por cumplir lo establecido en las cartas rectoras; al igual que abandono hacia los ideales, rupturas con el proceso y ciertos estados de desánimo en los actores. Estos se presentan como aspectos que son de vital importancia para su reconocimiento, como factores que inciden en la aplicación de estrategias pedagógicas coherentes con el Modelo seleccionado.</p> <p>En este sentido se utilizó muestras de trabajo intencional de estudiantes y de docentes seleccionado por el director de cada programa que respondería a ciertas instrucciones dadas previamente. De forma similar se practicaron observaciones en cada escenario seleccionado completando el procedimiento de recolección de la información. Resultados y discusión</p> <p>Aplicación del modelo pedagógico: principales dificultades</p> <p>Indistintamente, las acciones y estrategias que en cada institución seleccionada como parte de la muestra intencional utilizada en el estudio se implementan, al socializarlas o darlas a conocer permite a los actores comprometidos con el desarrollo de Programas de Derecho en el Caribe colombiano, rearmar la ruta planteada en el PEI y en el PEP en aras de aplicar el Modelo Pedagógico expresado, en coherencia con los lineamientos básicos que le son pertinentes y que han sido anunciados como la carta rectora de su proceso enseñanza-aprendizaje.</p>	<p>Durán, J. C. B. (2013). Modelos pedagógicos y estrategias didácticas en las rutas de enseñanza del derecho en Instituciones de Educación Superior del Caribe Colombiano. Justicia jurídica, 3(2), 65-73.</p>	<p>http://www.scielo.org.co/pdf/jus/v13n2/v13n2a07.pdf</p>
----	---------------------------	--------	----------------------------	--	---	--	---	--

14	artículo de investigación	Google académico	Blanca Aurora Pita Torres, Dora Ligia Páez Luna	Una propuesta epistemológica para el desarrollo de competencias en el SENA, desde el modelo constructivista	<p>En desarrollo de la investigación se analiza el enfoque de competencias adoptado por el SENA y su implementación a través del proceso de enseñanza-aprendizaje; trata de manera analítica la concepción de competencia y la interpretación que el SENA asume desde lo operacional, relegando los desarrollos cognitivos y formativos que dicho concepto connota; la polarización se genera en el énfasis que la institución le otorga a la satisfacción de las demandas del sector productivo del país, desde su oferta educativa. De este análisis se desprende una propuesta para la construcción de un marco epistemológico, cuya pretensión es la de fundamentar desde lo formativo el proceso de enseñanza-aprendizaje para el desarrollo de competencias, que en la actualidad adelanta el SENA. La propuesta busca subsanar las contradicciones entre el planteamiento del enfoque, el modelo pedagógico constructivista que desde lo teórico,</p>	<p>La mayor preocupación de la didáctica institucional gira en torno al desarrollo de habilidades operativo-instrumentales, hecho que se identifica en gran medida con la Tecnología Educativa, basada en la propuesta realizada en los años 50 por el Psicólogo norteamericano Frederic Burrhus Skinner, conocida como: Instrucción Programada; la fijación de objetivos terminales y su logro mediante la instrucción son esenciales para garantizar el aprendizaje.</p> <p>La característica que con mayor proximidad permite identificar la didáctica actual del enfoque de competencias con la instrucción programada, se encuentra en el agudo énfasis que se le otorga al resultado del proceso de enseñanza-aprendizaje, mediante el entrenamiento. Prevalcen los productos tangibles, cuantificables, verificables, que impacten la transformación de la realidad, especialmente, en el ámbito de lo técnico-productivo, relegando a un segundo lugar, la generación de procesos cognitivos, comunicativos, axiológicos; estos son, generalmente, de carácter intangible, escasamente medibles o verificables al menos, no en los mismos términos propuestos; pero, definitivamente constitutivos esenciales inherentes al aprendizaje y, con éste, a la competencia.</p> <p>El énfasis en los desempeños y productos medibles, obtenidos mediante entrenamiento son las características propias del Enfoque para el Desarrollo de Competencias propuesto por el SENA dan forma a un problema de carácter epistemológico, dado que se propone desarrollar competencias en el estudiante, es decir altos niveles cognitivos, un sólido marco axiológico, alto nivel de tipo comunicativo mediante una metodología de carácter conductista, que apunta a la competencia eminentemente de carácter operativo, evidenciando así una sentida contradicción.</p> <p>Esta contradicción es la que se aborda desde la presente investigación, a manera de propuesta para construir un marco epistemológico, cuyo propósito consiste en tratar de dar coherencia al enfoque de competencias del SENA con el modelo pedagógico constructivista, como una alternativa para la acción con sentido del estudiante. Lo anterior evidencia, que el énfasis en el resultado del proceso de enseñanza-aprendizaje como requisito indispensable en el desarrollo de la competencia, según el enfoque del SENA, ha logrado permear en el docente, conceptos sobre: qué significa aprender, qué significa enseñar, qué significa el desarrollo de la competencia, fortaleciendo la tendencia hacia</p>	<p>Torres, B. A. P., & Luna, D. L. P. (2008). Una propuesta epistemológica para el desarrollo de competencias en el SENA, desde el modelo constructivista. <i>Magistro</i>, 2(4), 63-79.</p>	<p>http://revistas.usta.edu.co/index.php/magistro/article/view/581/587</p>
----	---------------------------	------------------	---	---	--	---	--	--

ANEXO 1. Matriz compilación de antecedentes

