



UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
ESCUELA DE EDUCACIÓN
Magíster en Didáctica para el Trabajo Metodológico de Aula

**PROPUESTA METODOLÓGICA DE TRABAJO EN EQUIPO
DOCENTE DEL LICEO COMERCIAL, PARA MEJORAR LA
MOTIVACIÓN DE ENSEÑANZA EN LOS ESTUDIANTES DE CUARTO
MEDIO**

**Jenifer Alejandra Castillo Carrasco
Alejandro Ignacio Castillo Flores
Docente: Laura Beatriz Torres Rivera**

LOS ANGELES, ABRIL 2020

I. RESUMEN.

Actualmente se puede observar que en la educación existen distintos problemas en el proceso de aprendizaje de los estudiantes, algunos de éstos son la falta de concentración, poca participación de los jóvenes en las clases, y la motivación en querer aprender. Por lo anterior, el objetivo general de este proyecto es proponer una metodología de trabajo en equipo, a través de talleres y dinámicas con el cuerpo docente de la institución para mejorar la motivación de los estudiantes.

La propuesta se realizará en el Liceo Comercial B-64 Diego Portales Palazuelos de la ciudad de Los Ángeles. El proyecto tiene un enfoque cualitativo donde se tomará como instrumento de recolección de datos, una cédula de entrevista aplicada a los docentes de cuarto año medio, y un cuestionario con preguntas abiertas a los estudiantes de un grupo curso del mismo nivel. La población está formada por cuarenta alumnos. En efecto, se realizarán talleres con el cuerpo docente que realizan clases en cuarto año, con temáticas lúdicas e interactivas para mejorar las estrategias metodológicas que usan actualmente. Además, se trabajarán dinámicas con todos los docentes de la Institución para que sean replicadas con los estudiantes, con el propósito de poder conocer más su entorno y núcleo familiar.

En cuanto a los resultados esperados del proyecto, se pretende que la implementación de estas herramientas, contribuya a mejorar la motivación de los alumnos, tomado como base el Marco para la Buena Enseñanza. Además, se pretende que este proyecto sea incorporado al Proyecto de Mejoramiento Educativo (PME) del establecimiento, para asegurar su ejecución en todos los niveles de curso del liceo en el corto plazo.

Palabras claves: Motivación, Trabajo en equipo, Enseñanza Media, Metodología de Trabajo, Marco para la Buena Enseñanza.

1.1. ANTECEDENTES:

El Liceo Comercial B-64 Diego Portales Palazuelos de la ciudad de Los Ángeles, imparte Enseñanza Media Técnico Profesional, en el sector de Administración y Comercio. Actualmente dicta dos especialidades: Contabilidad y Administración. La especialidad de administración tiene dos menciones (Recursos Humanos y Logística), a los cuales los estudiantes que serán promovidos a tercero medio podrán elegir. Funciona en niveles desde primero medio a cuarto medio, siendo 10 cursos por nivel, los cuales son combinados, con un promedio de 40 estudiantes por aula. Los alumnos pertenecen al grupo socioeconómico (GSE) medio-bajo, en su mayoría de las poblaciones aledañas. El resto proviene de sectores alejados. También se implementa el Programa de Integración Escolar (PIE) que atiende a estudiantes con Necesidades Educativas Especiales (NEE), los que corresponden al 15% de 1.384 alumnos de matrícula total. Es importante mencionar que el porcentaje de vulnerabilidad que tiene la Institución es de un 95.4%.

El establecimiento cuenta con una planta conformada por ciento cincuenta funcionarios; de los cuales son noventa y seis docentes y lo restante son directivos y asistentes de la educación, también participa un equipo PIE el cual está conformado por un coordinador y doce educadoras diferenciales, quienes cuentan con el apoyo permanente de psicólogo y kinesiólogo del equipo de Integración Escolar del Departamento de Administración de Educación Municipal (DAEM) Los Ángeles.

En la actualidad, y en concordancia con su infraestructura, el Liceo atiende la cantidad de 1.352 alumnos en la jornada diurna, y en la jornada vespertina 32 estudiantes, haciendo una matrícula total de 1.384 alumnos activos en el periodo 2019.

Los valores de la Institución son el respeto, responsabilidad, solidaridad, honestidad y laboriosidad. La visión del liceo es ofrecer a los alumnos(as) una educación de calidad, inclusiva y competitiva, fortaleciendo la dimensión personal, social y laboral, respetando el medio ambiente. Orienta a los alumnos

al mundo laboral y/o a estudios superiores. La misión del establecimiento está orientada en un liceo Técnico Profesional (TP) de nivel medio en el sector administración, con énfasis en el desarrollo personal, con formación valórica y en emprendimiento, preocupados del cuidado del medio ambiente y la salud, capaces de integrarse en forma responsable al mundo laboral y/o instituciones de Educación Superior. Los sellos institucionales son la formación para el emprendimiento, cuidado del medio ambiente, formación en valores y promotor de salud.

Asimismo, cada especialidad del Liceo Comercial tiene un perfil de egreso con el cual el estudiante aporta al mercado en sus diferentes áreas funcionales, resaltando los valores que son transversales en cada especialidad. Los estudiantes que egresan son diferenciados y reconocidos de la competencia.

Igualmente, la Institución cuenta con articulación en educación superior de la Universidad Católica de la Santísima Concepción (UCSC) y en el Instituto Virginio Gómez.

A continuación, este proyecto está enfocado a proponer una metodología que ayude a fortalecer el trabajo en equipo del cuerpo docente, en beneficio de mejorar la motivación de los estudiantes de cuarto año medio.

1.2. **DIAGNÓSTICO:**

Los alumnos del Liceo Comercial Diego Portales Palazuelos son formados dentro del marco de la Educación Técnica Profesional, en esa búsqueda se hace necesario la idea de fomentar un aprendizaje significativo, llevando todo el conocimiento teórico aprendido en el aula a la práctica. De esta forma podemos comprobar que los estudiantes tienen los conocimientos y herramientas necesarias para desarrollar una práctica profesional exitosa al egresar de cuarto año medio.

Con la finalidad de fundamentar el diagnóstico, se tomó la muestra de un curso de cuarto año medio, cuyos alumnos y alumnas tienen entre 17 y 19 años de edad, siendo el promedio general del grupo curso 5.4, donde destacan con

mejores calificaciones las asignaturas de Educación Musical, Educación Tecnológica, Artes Visuales y Educación Física, en contraste las materias que presentan notas más bajas son Matemática, Lenguaje y Comunicación e Historia y Ciencias Sociales. En cuanto a las habilidades por estilos de aprendizaje de los estudiantes evaluados por el psicólogo del establecimiento en el cuarto año, establece que el 50% de ellos aprende a través del estilo kinestésico, el 20% auditivamente y el 30% visualmente¹.

En consecuencia, se seleccionó una asignatura al azar para revisar el rendimiento académico de los estudiantes, en la cual se observó que hay variaciones importantes entre una evaluación y otra. Por lo tanto, se conversó con el curso el porqué de estas diferencias tan marcadas. Lo que se recogió como información fue que las notas insuficientes corresponden a evaluaciones escritas, y las notas suficientes son de evaluaciones prácticas.

Como resultado de lo expuesto anteriormente, el Marco para la Buena Enseñanza², señala que este problema se debe a que las estrategias didácticas utilizadas por los profesores no están siendo las idóneas para las necesidades que presentan sus estudiantes.

Dado esta situación, se plantea en consejo de profesores este escenario, que permitió abrir el debate entre los pares y el equipo directivo sobre la forma de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes. Lo que se concluyó en este consejo fue que cada vez que se aplica una evaluación escrita son más las probabilidades de que los alumnos obtengan una calificación deficiente, en comparación cuando se aplica un instrumento para evaluar un trabajo práctico, donde las calificaciones obtenidas cumplen con las expectativas del docente y la de los alumnos, por lo tanto, el equipo directivo decidió tomar medidas remediales ante la realidad que ocurre al interior de las aulas.

¹ Pauta de estilos de aprendizaje de Ramos Gisbert, Baltasar (1999).

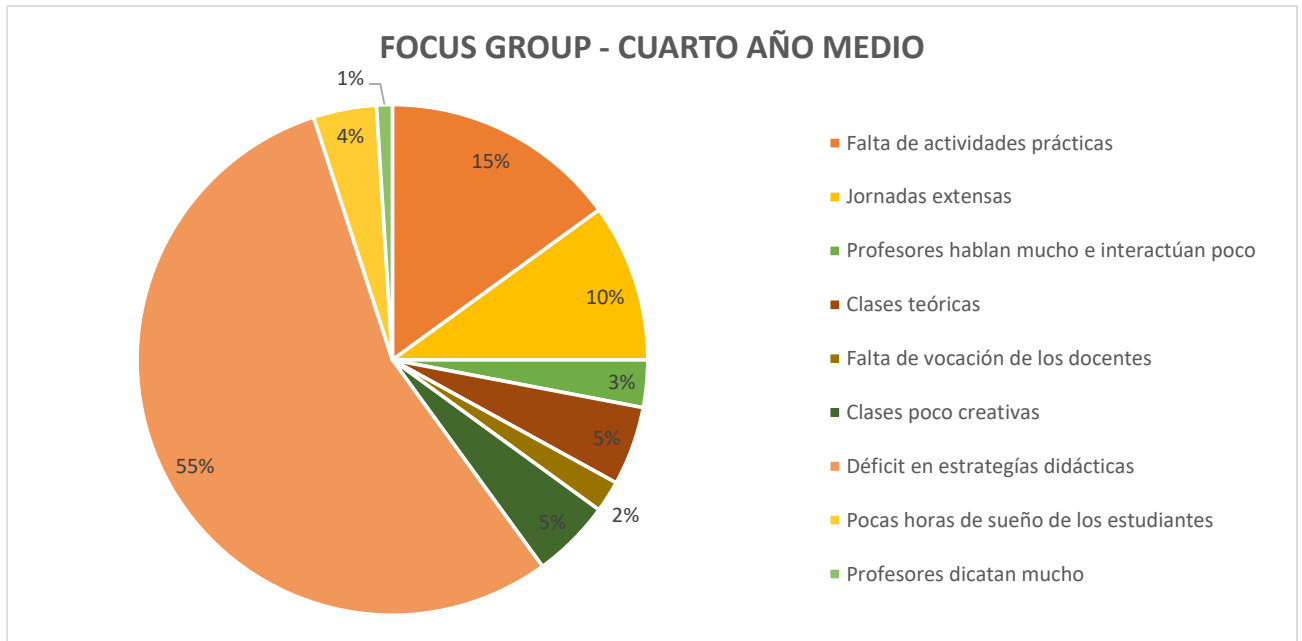
² Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP).

A causa de esto, se hizo un análisis de las últimas capacitaciones que ha realizado el cuerpo docente, y se pudo evidenciar la falta de perfeccionamiento en el último periodo, lo que implica que no están capacitados en nuevas materias didácticas acordes a los distintos estilos de aprendizajes que tienen los estudiantes hoy en día, lo que ha hecho que se produzca una desmotivación en aprender los contenidos que se imparten en cada disciplina. Todo esto perjudica la formación académica del estudiante e influye en la decisión de elegir una carrera profesional al egresar del Liceo.

1.3. **CAUSAS:**

Las principales razones por la que nos hemos centrado en la elaboración del presente proyecto, es provocar un efecto positivo en la mejora de motivación en los estudiantes, ya que es una problemática que afecta de una u otra manera a todas las asignaturas que se imparten en los distintos niveles en la Institución, de primero a cuarto año medio.

Por consiguiente, se aplicó un focus group a un grupo curso de cuarto año medio donde participaron 40 estudiantes, los cuales se componen de 25 mujeres y 15 varones, con un promedio de edad entre 17 y 19 años. Estos jóvenes pertenecen a la especialidad de administración con mención recursos humanos. Sumado a lo anterior, se realizó un focus group con los alumnos, para conocer en profundidad las causas que influyen en la motivación de los estudiantes. Los resultados obtenidos del focus group, están basados en la interrogante ¿Cuál es el problema que presentan los estudiantes de cuarto año de enseñanza media en el aula, referido a su proceso de enseñanza aprendizaje?



Los resultados arrojaron que los estudiantes se sienten desmotivados para estudiar, debido a que los profesores no cuentan con estrategias didácticas innovadoras que provoquen la atención de ellos, y mencionan que las causas que originan este problema son: la falta de actividades prácticas, jornadas extensas, profesores hablan mucho e interactúan poco con los estudiantes, clases teóricas, falta de vocación de los profesores, pocas horas de sueño de parte de los estudiantes, profesores que dictan mucho, clases poco creativas, y el déficit en estrategias didácticas. Todo esto conduce a tomar medidas remediales de la situación que se presenta, para lo cual se elabora un plan de acción.

Las causas que se observaron por parte del grupo docente fueron diversas, pero el problema central era el mismo. Los factores que más predominaban fueron las clases poco didácticas, la falta de interés en superarse de los estudiantes, además las horas de sueño que no son suficientes y que perjudican su aprendizaje, sumado a la mala calidad de alimentación que algunos estudiantes tienen, entre otros factores. Un tema crucial a ser abordado por todos los docente es la difusión y comprensión del Diseño Universal de Aprendizaje (DUA), conocimientos que son requeridos en la elaboración de la

evaluación docente, donde se hace necesario enfatizar en los cuatro dominios que indica el Marco para la Buena Enseñanza, que es la guía aplicada por el Ministerio de Educación a toda planta docente municipal, por lo tanto, es fundamental que tengan conocimiento absoluto de los criterios que se mencionan, ya que a nivel general se evidencia una falta de información del gremio en esta temática, según datos estadísticos del año 2010 se destacó que un 58,1% de los profesores se ubicó en la categoría de competente, y destacado un 6%.³

Actualmente, en el establecimiento, un porcentaje no menor del equipo docente aún sigue utilizando una metodología enfocada en las clases expositivas, donde el protagonista es el docente y no el estudiante, como lo plantea el Marco para la Buena Enseñanza, lo que explica por qué los estudiantes no están motivados en las clases. Sin embargo, pese los cambios que han introducido los docentes por mejorar las prácticas pedagógicas, no han logrado los resultados ideales con los estudiantes, dado a que aún falta aplicar más estrategias didácticas innovadoras. Por otro lado, los docentes comentan que el recurso del tiempo es un factor importante para la preparación de material didáctico, lo que puede dificultar que se aplique estos cambios de forma concreta, es aquí muy importante el apoyo y compromiso del equipo directivo para que se respeten las horas no lectivas para cumplir con la elaboración del material didáctico.

Los métodos de registro y análisis utilizado en todo el proceso del proyecto fueron los siguientes: observación participante de parte de los docentes, focus groups, encuesta a los profesores, bitácora de observación y un test de personalidad/cuestionario sobre hábitos de estudio.

³ <https://www.bcn.cl/siit/actualidad-territorial-19-5-2015/evaluacion-docente-resultados-nacionales-regionales-y-comunales-1>

1.4. **POTENCIALES SOLUCIONES Y/O APORTES**

“El diálogo es el alma de toda relación, [...] los obstáculos al diálogo son muchos, y son pocos los que los superan” (De Mello, 1993, p. 148). Para elaborar cualquier propuesta de solución es necesario dialogar entre las partes involucradas, en este caso profesores y alumnos, es por ello, que a través del focus group quisimos recopilar información que fuese relevante para conocer las causas que originaba el problema que abordamos.

Dado a lo anterior, luego de haber escuchado las opiniones y lo que pensaban los estudiantes, decidimos tomar medidas remediales frente al tema, lo cual nos llevó a hacer una autoevaluación de nuestro quehacer pedagógico como docentes, en base al Marco para la Buena Enseñanza que es la guía de todo educador del sistema de Educación Pública.

Según nuestro punto de vista, se considera necesario realizar mejora a la problemática que hemos descubierto, por lo cual, se propone realizar talleres a los docentes que imparten clases a cuarto año medio donde se obtuvo la muestra de la investigación, y de forma paralela, dinámicas grupales enfocadas a todos los profesores del establecimiento, con el fin de mejorar las prácticas pedagógicas de cada uno de ellos.

En efecto, se va a trabajar con los docentes para abordar la motivación de los estudiantes, utilizando como referencia el Marco para la Buena Enseñanza, el cual hace responsable a los profesores de motivar a los alumnos, a través de diversas estrategias didácticas que estén acorde a los distintos estilos de aprendizaje de los estudiantes.

En consecuencia, nuestra propuesta a esta problemática es reforzar con talleres y dinámicas a los profesores para motivarlos e incentivarlos a ellos primeramente, por ser los entes guiadores de una clase, lo que hace mucho sentido, ya que si el profesor está motivado, transmitirá motivación a los estudiantes. Además, logrará adquirir nuevas herramientas y estrategias que puedan ser replicadas posteriormente con los alumnos.

En lo que refiere a su etimología, el término taller proviene de la palabra francesa “atelier”, que refiere al lugar donde trabaja un artista plástico o escultor, y que reúne a artistas conocedores de determinada técnica u obra fin de compartir lo que conocen al respecto, o bien a los discípulos de dicho artista a fin de aprender del maestro.

A su vez, el término “atelier” proviene de “astelle” (“astilla”), en referencia a los astilleros, lugares donde se construyen o arreglan los barcos. Resulta interesante retener algunos de los significados primigenios del término taller, para resignificarlos a la hora de pensar el taller en la educación. En efecto, en la educación el taller seguirá siendo de algún modo un lugar en el que se trabaja, se crean obras, se comparten conocimientos, se esculpen nuevas formas, y se reparan barcos para emprender nuevos viajes.

A continuación, el diccionario de La Real Academia Española propone la siguiente definición de “Taller”: Escuela o seminario de ciencias o de artes (RAE, 2019).

El taller implica como su nombre lo indica, un lugar donde se trabaja y se elabora. Es una forma de enseñar y aprender mediante la realización de algo. Se aprende desde lo vivencial y no desde la transmisión. Predomina el aprendizaje sobre la enseñanza.

Se trata entonces de un aprender haciendo, donde los conocimientos se adquieren a través de una práctica concreta, realizando algo relacionado con la formación que se pretende proporcionar a los participantes. Es una metodología participativa en la que se enseña y se aprende a través de una tarea conjunta.

También, mediante el taller, los docentes desafían en conjunto problemas específicos buscando soluciones en equipo, donde se generen espacios de reflexión que permitan realizar una introspección del trabajo docente que se ejecuta en el aula, y poder compartir experiencias de las cuales se han podido obtener buenos resultados.

En otras palabras, se podría decir que el taller en la concepción metodológica de la educación es un dispositivo de trabajo con grupos, que es limitado en el tiempo y se realiza con determinados objetivos particulares, permitiendo la activación de un proceso pedagógico sustentado en la integración de teoría y práctica, el protagonismo de los participantes, el diálogo de saberes, y la producción colectiva de aprendizajes, operando una transformación en las personas participantes y en la situación de partida.

Esto significa que en cada situación grupal una persona puede asumir un rol de acuerdo a su situación individual y a la grupal construida a partir del aquí y el ahora grupal. (Del Cueto y Fernández, en Pavlovsky y ot. 2000: 60).

Como señala la UNESCO⁴ se hace necesario “aprender a aprender”, “aprender a ser”, “aprender a hacer”, “aprender a vivir juntos”, “aprender a hacer con otros”. (Conferencia de Educación Superior, París, 1998). En una sociedad cambiante se torna necesario estar atento a los cambios que en ella se producen para resolver así futuros desafíos. Es importante además orientar profesionalmente la actualización, el perfeccionamiento y la capacitación permanente, preparando a los formadores, en métodos de enseñanza activa y técnicas grupales participativas. El taller es uno de ellos.

Asimismo, las dinámicas de grupo son una herramienta muy usada actualmente, y se usan para que los alumnos puedan aprender de manera práctica determinadas cosas, además de hacer las clases mucho más divertidas. Las dinámicas de grupo pueden ser adaptadas por el docente al contenido esencial que quiere entregar en la clase, con la finalidad de que el aprendizaje que obtuvo el estudiante no se le olvide. Este tipo de actividades dentro del grupo fomentan la cohesión del mismo y es una manera para que los alumnos se puedan relacionar entre ellos y exista una mayor comunicación dentro de un grupo determinado.

⁴ UNESCO: Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.

El aprendizaje dinámico es un aprendizaje caracterizado por cambios constantes, actividad y progreso donde el aprendizaje vive, crece, se conecta y se extiende más allá de los límites de la clase. (Tourón, J. 2017).

Las dinámicas de grupo se encuentran dentro de la educación innovadora, que intenta ofrecer nuevas alternativas para que los profesores puedan cambiar el ritmo de las clases y hacer que los alumnos puedan estar más integrados. Una de las estrategias de la educación innovadora es el juego, que ha tomado protagonismo en el aula en el último tiempo.

Según Thió De Pol, C., Fusté, S., Martín, L., Palou, S. y Masnou, F. (2007), la define como “Una actividad libre y flexible en la que el niño se impone y acepta libremente unas pautas y unos propósitos que puede cambiar o negociar, porque en el juego no cuenta tanto el resultado como el mismo proceso del juego”. Dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje es importante desarrollar en los y las alumnas, el juego, el cual cumple un objetivo a gran escala para que los niños y jóvenes desarrollen más su cognición, inteligencia emocional y fomentar la creatividad.

El principal objetivo de los juegos es poner en práctica, mediante actividades entretenidas y motivantes, contenidos y habilidades que se asocian directamente con el fortalecimiento de los aprendizajes, lo que posibilita obtener una retroalimentación al instante tanto para el profesor y la efectividad de sus métodos de enseñanza como para el alumno y su nivel de aprendizaje. Por su lado Montañés (2000) definen el juego como una actividad que está presente en todos los seres humanos, considerada generalmente como una actividad contraria al trabajo y relacionada por tanto con la diversión y el descanso.

Para ello es importante que los docentes desarrollen juegos educativos que les permita transmitir los contenidos a través de las dinámicas, donde también se tome en cuenta la inteligencia práctica y el pensamiento divergente para poder desarrollar nuevas formas de resolver un desafío, dejando siempre espacios para la metacognición. Las estrategias metacognitivas hacen referencia al conocimiento y control de los mismos procesos mentales y resultan

muy eficaces. La capacidad de reflexionar sobre nuestros procesos mentales, de tomar conciencia de lo que nos pasa, lo que pensamos, sentimos, queremos, es una gran conquista evolutiva y adaptativa de la especie humana. (García, E. Martínez, L. y Carvalho, E. 2005).

La formación y enseñanza a través de la dinámica se preocupa de atender y considerar las diferentes habilidades del grupo curso, siendo un método que se adapta a las diferencias entre los participantes, especialmente a la diversidad de los distintos ritmos y estilos de aprendizaje. Hoy más que nunca los estudiantes quieren pasarlo bien y tener una experiencia gratificante mientras aprende nuevas habilidades y conocimientos.

El término 'estilo de aprendizaje' se refiere al hecho de que cada persona utiliza su propio método o estrategias a la hora de aprender. Aunque las estrategias varían según lo que se quiera aprender, cada uno tiende a desarrollar ciertas preferencias o tendencias globales, tendencias que definen un estilo de aprendizaje. (Cazau, P. 2019).

Una estrategia probada para un aprendizaje eficaz es alentar a los participantes a aprender unos de otros, es decir, potenciar el aprendizaje colaborativo entre pares. La mayoría de las dinámicas apuntan a éste y permiten desarrollar una amplia gama de competencias y habilidades personales y sociales: cuando un participante avanzado enseña a un principiante, ambos ganan en su dominio de nuevas habilidades y conocimientos, tales como la capacidad de diálogo, tolerancia a distintos puntos de vista, empatía y trabajo en equipo entre muchas otras.

Una buena dinámica grupal es una experiencia social de aprendizaje integral, en la que se conjugan aprendizajes de distinto orden y se propicia la transferencia de los aprendizajes a la práctica cotidiana. Es una experiencia colectiva que dinamiza internamente a cada participante, promoviendo introspección y reflexión (Caviedes, 1998).

A través de las dinámicas lúdicas el profesor debe preferentemente adoptar una actitud de guía u orientador, en lugar de un profesor expositivo que prescribe una única respuesta correcta. Esto permite que puedan llevar a cabo clases más dinámicas, interactivas y dialogantes con los participantes, pudiendo compartir distintos puntos de vista, creando vínculos afectivos más cercanos y, en definitiva, alcanzando aprendizajes más significativos y duradero en los y las alumnas.

En la actualidad, las “habilidades blandas” como empatía, comunicación asertiva, tolerancia, apertura a la experiencia, resolución pacífica de conflictos, etc., son fundamentales para desempeñarse adecuadamente dentro de organizaciones cada vez más complejas y cambiantes. La mayor parte del trabajo hoy se lleva a cabo en equipos que exigen la integración en grupos de varias personas. Una gran ventaja de los juegos colectivos es que, entre otras cosas, apuntan precisamente al desarrollo de esas habilidades y son una poderosa instancia de trabajo en equipo.

Las habilidades blandas están relacionadas con la inteligencia emocional, la relación y comunicación efectiva se ve afectada principalmente por la capacidad de conocer y manejar las emociones, tanto en nosotros mismos como en los demás. (Vidal, J. 2017)

Por todo lo anterior, se propone implementar talleres para los docentes que trabajan con los estudiantes de cuarto año medio del Liceo Comercial de Los Ángeles. En los cuales se pretende que adquieran y aprendan estrategias para su formación y trabajo en el aula con los estudiantes, complementando así los contenidos que se deben impartir según el curriculum nacional, las cuales además incorporaran diversas planificaciones para el decreto 67/2018⁵, el cual comienza a regir desde el presente año.

Para fomentar la motivación en nuestros estudiantes es muy importante la actitud que presenta el docente en el aula, está debe ser positiva y con un buen

5 <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1127255>

estado de ánimo. Además, es fundamental crear vínculos de afecto con los alumnos. Se debe mostrar preocupación por ellos personalmente, y por su proceso de aprendizaje. Nunca se debe ridiculizar si no saben o no entienden algo, se sugiere la empatía y la comprensión con ellos, y siempre un toque de humor y actividades distendidas que ayudan a mejorar la motivación del estudiante frente a la clase.

Asimismo, el clima que genera el docente en la clase es fundamental para que los estudiantes se sientan en confianza para participar de las actividades, y valorar el trabajo de sus compañeros de curso, siendo tolerantes a ideas diferentes, generando espacios que permitan la reflexión y el pensamiento crítico sobre un tema determinado.

Ejecución de proyecto.

El presente proyecto, consta de talleres focalizados en los profesores que realizan clases a los estudiantes de este grupo curso. Además, se trabajarán dinámicas para el todo el cuerpo docente de la Institución en el consejo de profesores que se realizará de forma semanal. Ambas herramientas permiten fortalecer prácticas pedagógicas que vayan en beneficio del proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes, con el fin de aumentar la motivación en los ellos, mejorando las estrategias didácticas del profesorado.

III. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO.

Desde el 2018 se han diseñado e implementado políticas que impactan directamente en la mejora de los aprendizajes en la sala de clases, para lo cual ha sido fundamental el trabajo articulado entre las instituciones del Sistema de Aseguramiento de la Calidad (SAC) en la entrega de recursos, información, evaluación, fiscalización, apoyo, orientación y formación, necesarios para favorecer la mejora en el desempeño y la trayectoria de los niños, niñas y adolescentes. Estos fueron los resultados preliminares del SAC.

Actualmente, el Ministerio de Educación de nuestro País, realiza cada cuatro años una evaluación docente a cada profesional de la educación pública, basado en el Marco para la Buena Enseñanza, donde la practica pedagógica debe ir alineada a este formato.

Es por eso, que en este presente proyecto educativo abordamos como potenciales soluciones los talleres y dinámicas enfocados en los docentes, la que tiene por finalidad conocer a los estudiantes y su núcleo que los rodea, como también que sea una herramienta para ser replicada y adaptada con los contenidos académicos que cada profesor imparte, de manera de contribuir significativamente en el aprendizaje de los estudiantes.

Lo mencionado anteriormente, hace referencia a los cuatro dominios del Marco para la Buena Enseñanza. En la preparación de la enseñanza (Dominio A), el profesor/a debe poseer un profundo conocimiento y comprensión de las disciplinas que enseña. Por otra parte, el Dominio B hace referencia a que el docente es el responsable de crear un ambiente propicio para el aprendizaje. El tercer dominio (Dominio C) es la enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes, hace relevancia a las habilidades del profesor para organizar situaciones interesantes y productivas. Finalmente, el último dominio enfocado en las responsabilidades profesionales (Dominio D) está asociado a que el

docente debe contribuir a que todos los alumnos aprendan. Para ello, él reflexiona consciente y sistemáticamente sobre su práctica y la reformula, contribuyendo a garantizar una educación de calidad para todos los estudiantes.

Por otro lado, también implica formar parte constructiva del entorno donde se trabaja, compartir, aprender de sus colegas y con ellos; relacionarse con las familias de los alumnos y otros miembros de la comunidad; sentirse un aprendiz permanente y un integrante del sistema nacional de educación. Es por esta razón que se proponen estas herramientas lúdicas como dinámicas y talleres enfocadas en los docentes para que estos puedan conocer a sus estudiantes y el círculo familiar de ellos, así podrá contribuir a lo que dice el Marco para la Buena Enseñanza que se deben abarcar todos los dominios para lograr un aprendizaje significativo en los alumnos. Es de vital importancia que el profesor construya relaciones profesionales con sus pares, existiendo un clima propicio de trabajo, donde fluyan los canales de comunicación tanto con los estudiantes como los padres y/o apoderados, asumiendo siempre la labor de orientar a sus alumnos en esta etapa crucial de sus vidas.

Prueba de lo importante que es trabajar en equipo es que se produce una sinergia entre los pares, trabajar en equipo, permite que la estructura de la institución sea más flexible y participativa, dado a que dependen menos de las jerarquías, tienen un margen de acción mucho mayor, existe un empoderamiento y responsabilidad de cada integrante del grupo, ya que estos asumen un rol y tareas que cumplir.

Por otro lado, fomenta el desarrollo de habilidades sociales; como la empatía, comunicación, resolución de conflictos, entre otras. En varias ocasiones las instituciones educativas abren espacios para que se realicen dinámicas de grupos donde se desarrollan actividades lúdicas que permiten aumentar el vínculo de confianza entre sus miembros, este es un gran aporte a

la hora de actuar y tomar decisiones en forma conjunta como institución para trabajar en nuevas propuestas de trabajo.

Por otra parte, y respondiendo a la pregunta de ¿Por qué es mejor trabajar en equipo?. En estas circunstancias, se favorece el aprendizaje colaborativo y/o cooperativo, pues mientras aumenta el nivel de conocimiento en un área específica, cada estudiante puede enseñar a otro y construir nuevos significados en conjunto con un grupo de pares. En consecuencia, las actividades de estudio grupal tienen la potencialidad de fomentar mejores logros individuales, los estudiantes mediante su colaboración pueden recordar conocimientos previos y construir nuevos significados, ambos útiles para el abordaje de la disciplina en estudio (Santrock, 2018). Esta competencia participativa permite aumentar la productividad, la innovación y la satisfacción en el trabajo (Ayestarán (Coord.) 2005; Rousseau et. al. 2006). “La competencia de trabajo en equipo incluye el conocimiento, principios y conceptos de las tareas y del funcionamiento de un equipo eficaz, el conjunto de habilidades y comportamientos necesarios para realizar las tareas eficazmente, sin olvidar las actitudes apropiadas o pertinentes por parte de cada miembro del equipo que promueven el funcionamiento del equipo eficaz.” (Cannon-Bowers et al., 1995: 336-337).

Por lo tanto, podemos concluir que trabajar en equipo estimula la creatividad, aumenta la motivación, desarrolla la comunicación entre los miembros del equipo, aumenta la eficiencia, mejora el sentido de pertenencia, entre otras variables. De acuerdo con Martínez Guillen (2003) el trabajo en equipo nos lleva a tener beneficios como: habrá más información, las decisiones serán mejores, se aumenta la motivación, se hace más estrecha la solidaridad delante de las responsabilidades, se gana tiempo, se toman decisiones de manera más colectiva, se resuelven los desacuerdos, el equipo aprende a resolver conflictos, aprende a escuchar y a respetar a los demás, disminuye la carga de trabajo, tiene mejores resultados, entre otros.

"Un equipo es un conjunto de personas que realiza una tarea para alcanzar resultados". (Fainstein 2000). Gran parte de nuestro aprendizaje procede de lo que vemos o escuchamos de otras personas y, por tanto, el trabajo en equipo es un eficaz canal para enriquecer los conocimientos y habilidades de los distintos integrantes.

Al mismo tiempo, la motivación es el motor que nos mueve en esta vida. Constantemente nos preguntamos por qué nuestros hijos y alumnos no están motivados en clase. Les cuesta hacer el hábito de estudio, hay que presionarlo para que hagan las tareas, es una lucha a diario para que se aprendan la lección de la clase. Sin embargo, aprenden muy rápido lo que le gusta. Sin motivación no hay acción.

Consideramos que para aumentar la motivación, una de las formas de trabajar es fomentando los trabajos grupales, ya que se potencian las habilidades de cada uno de los estudiantes, haciendo que se logre un resultado beneficioso para ellos como también para el profesor. Se enfatiza la alternativa de fomentar el estudio grupal, ya que permite que los estudiantes logren aprendizajes más profundos. De acuerdo a la Teoría del Aprendizaje Sociocultural, este comienza en las relaciones sociales (entre estudiantes, entre estudiantes y profesores) y posteriormente es transferido al plano psicológico personal mediante reflexiones y emociones del o la estudiante (Arancibia, Herrera, & Strasser, 2007).

Finalmente, podemos decir que las dinámicas son parte de un trabajo grupal y en equipo, lo que beneficia en el contexto educativo en crear una identidad entre los miembros del grupo que participan. Por otro lado, favorece la relación interpersonal de los estudiantes o profesores, se basan en el contacto físico y emocional, por lo que resulta ser una herramienta de aprendizaje significativo para relacionarnos con los demás y contribuye al Marco para la Buena Enseñanza de los estudiantes.

IV. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA Y ESTADO DEL ARTE.

La educación siempre ha sido importante y ha permitido la evolución del ser humano a lo largo de la historia, por lo tanto, no existe consenso para definir un concepto tan amplio, pero si lo llevamos estrictamente al ámbito educativo. Rojas – León, Alexis (2014), define la educación como un proceso cambiante que se desarrolla durante todo el ciclo vital (pero con especial énfasis en la niñez, adolescencia y juventud) para poner al alcance de las personas valores, conocimientos, desarrollo de destrezas, pautas socioculturales, etc., que permitan una mejor inserción del individuo en la sociedad y un desarrollo personal de las capacidades (físicas e intelectuales) y actitudes de cada quien, en busca de un desarrollo pleno del bienestar personal y social del individuo.

Asimismo, las *“Estrategias de enseñanzas son los procedimientos o recursos utilizados por el agente de enseñanza para promover aprendizajes significativos”*. Díaz (1999). En este sentido Flanders (1977) mediante un complejo trabajo identificó dos estilos de enseñanza:

1. El profesor con estilo directo, o estilo centrado en el profesor, se caracteriza por explicar, dar instrucciones y por justificar su autoridad.
2. El profesor con estilo indirecto, o estilo centrado en el alumno, acepta los sentimientos de los alumnos, anima o elogia las ideas de los estudiantes y les plantea preguntas.

Este investigador concluyó que los estudiantes cuyos profesores presentan estilo directo muestran más actitudes positivas hacia la escuela y mejor rendimiento en matemática y ciencias sociales que los estudiantes cuyos profesores ejercen estilo indirecto.

En el abordaje valorativo del desempeño de los estudiantes se pueden distinguir algunos tipos de comunicaciones verbales. Por una parte, están los

mensajes de elogio, como parte de la práctica habitual de la profesora o el profesor en aula, corresponden a un elemento predictor de mayor efectividad en las intervenciones de mejora del autoconcepto académico. Estimula creencias positivas de habilidades académicas y, por otra parte, mitiga pensamientos que pueden socavar un autoconcepto académico positivo (Marsh & Craven, 2006).

Por otro lado, los mensajes instructivos corresponden a indicaciones específicas que da el profesor acerca de lo que la o el estudiante está haciendo bien y que merece el elogio. Tener experiencias exitosas aumenta las expectativas de autoeficacia. Por esta razón, experimentar este tipo de situaciones es importante para las y los estudiantes, en todos los niveles educativos (Bandura, 2006).

Con relación a la teoría motivacional, surgen distinciones para las metas que se escogen. Algunos autores engloban los tipos de metas dentro de dos, señalando la existencia de un tipo de orientación más intrínseca y otra más extrínseca; otros en cambio, las diferencian entre metas de aprendizaje y metas de ejecución o rendimiento (González, González-Pienda, Núñez y Valle, 1996).

Desde esta perspectiva, la *“orientación motivacional intrínseca”* se define como el deseo de dominio, curiosidad, preferencia por el reto, interés por aprender. La *“orientación motivacional extrínseca”* se refiere a la orientación hacia la obtención de notas, recompensas, juicios positivos, aprobación de padres y profesores, y evitación de valoraciones negativas.

Asimismo, la orientación hacia metas de aprendizajes se asocia con patrones motivacionales adaptativos e incremento de motivación intrínseca. Además, se propone desanimar el desarrollo de interés en logros extrínsecos al aprendizaje y promover el desarrollo de la orientación de dominio. (González, 1997).

Por otra parte, la motivación de rendimiento disminuye en aquellos casos en que el individuo atribuye sus éxitos a factores externos e incontrolables y sus fracasos a falta de capacidad (factor interno, estable e incontrolable). González (1997) sostiene que este patrón atribucional es claramente disfuncional, puesto que hará sentirse al sujeto desvalido, incompetente y desesperanzado respecto al futuro al ver disminuida su percepción de control sobre las cosas.

Por otro lado, este proceso es una evolución constante, pero que no está ajena a dificultades, donde se presenta un problema que radica en qué un porcentaje cada vez mayor de alumnos no sienten motivación por el aprendizaje. González-Cabanach et al. (1996) dan respuesta a este problema.

Según estos autores, la desmotivación viene dada, por una parte, por la poca utilidad práctica que algunos alumnos ven en los contenidos teóricos que la escuela pretende transmitirles, ya que, en la mayoría de los casos, son conceptos muy alejados de su centro de interés.

Otro aliciente de la desmotivación en nuestros alumnos es la forma en la que los profesores desarrollan el proceso de enseñanza, basándose éste en la mayor parte de las ocasiones en la mera transmisión de los conceptos y su posterior evaluación. Este sistema no despierta mucho interés en el alumnado, el cual se suele aburrir y por consiguiente, acaba despertando un sentimiento de desmotivación y de rechazo hacia la materia.

La amotivación o desmotivación se da cuando hay una carencia de motivación que se traduce en una incapacidad para realizar una acción unida a una ausencia de control de la conducta. (Núñez, Martín-Albo, Navarro y Suárez, 2010). Algunos aspectos característicos de alumnos desmotivados son, por ejemplo, pensamientos del tipo “no soy capaz de hacerlo” o creer que la estrategia que se está usando no va a ser efectiva para alcanzar los objetivos. Todo ello lleva a desvalorar las actividades y las tareas académicas, ya que los

alumnos desmotivados ven que éstas no les sirven para alcanzar el éxito. Como resultado, estos alumnos suelen tener un sentimiento de decepción en todo lo referido al ámbito académico, por lo que no suelen participar en las actividades propuestas, llegando incluso a plantearse abandonar los estudios (González-Fernández, 2005).

Otro de los factores que afecta es el problema que radica en que un porcentaje cada vez mayor de alumnos que no sienten motivación por el aprendizaje. González-Cabanach et al. (1996). Esta falta de interés la podemos evidenciar en varios estudios que señala que la desmotivación se da cuando hay una carencia de motivación que se traduce en una incapacidad para realizar una acción unida a una ausencia de control de la conducta. (Núñez, Martín-Albo, Navarro y Suárez, 2010).

El alumnado no se encuentra motivado o desmotivado porque sí, sino que se encuentran motivados o desmotivados en el contexto de aprendizaje que se está dando en un momento determinado, el cual es originado por el profesor. Pero estos contextos tampoco desmotivan o motivan por sí solos, sino en relación con las características personales de los alumnos que afectan a su motivación. De este modo un mismo contexto puede motivar a un alumno con determinadas características, pero desmotivar a otro, porque tiene unas características personales totalmente distintas (Alonso-Tapia, 2000).

Alonso-Tapia (2002) considera que la motivación de los alumnos por el aprendizaje depende de dos factores. Por un lado, de las características personales de los propios alumnos, dentro de las cuales cabe considerar las metas planteadas por el alumno en una determinada situación y las expectativas que tiene de conseguirlas o no. Por otro lado, de los pensamientos del sujeto al desempeñar esas tareas y los resultados que se han obtenido.

La motivación será mayor si el sujeto atribuye sus éxitos a causas internas de preferencia estables como la capacidad y, también, si atribuye sus fracasos a causas internas, inestables y controlables por su voluntad, como el uso de determinadas estrategias de aprendizaje (González, 1997).

Desde hace ya casi medio siglo, psicólogos y pedagogos han concentrado muchos esfuerzos en desarrollar estrategias docentes que garanticen una cierta calidad en el proceso de aprendizaje. En el contexto de la ingeniería, esta calidad se traduce, entre otras cosas, en hacer que los alumnos sean capaces de consolidar una serie de conocimientos y tengan la capacidad de extrapolarlos a nuevos entornos profesionales, gracias al dominio de un conjunto de competencias. Para que ello sea posible, estas metodologías docentes se han sustentado principalmente en las teorías constructivistas de como lo que planteaba Vigotsky (1979) donde enfatiza que los alumnos deben tener un rol activo en el proceso de aprendizaje y que, por lo tanto, estos deben crear sus propios procedimientos mediante el uso de unas herramientas dadas para resolver un problema. De hecho, este principio psicológico se ha traducido en multitud de planteamientos docentes; desde el ya clásico Aprendizaje Basado en Problemas y su variante el Aprendizaje Orientado a Proyectos.

También, en ocasiones las recompensas tienen un efecto contrario porque los alumnos no se motivan para la realización de la tarea en sí, sino para conseguir la recompensa. Esto es lo que ocurre con las calificaciones, a muchos alumnos no les interesa aprender en sí, sino obtener una buena nota (Alonso-Tapia, 1992).

En los últimos períodos, la teoría atribucional de Weiner (1974) tiene una gran aplicabilidad en el ámbito escolar. De este modo y siempre y cuando el profesor realice una correcta labor, los niños llevarán a cabo actividades que les lleven a alcanzar el logro de la meta propuesta. Esto a su vez generará un alto

rendimiento en el alumno y, por consiguiente, el éxito escolar (Garrido-Gutiérrez, 1995).

Lo ideal sería conseguir que nuestros alumnos estuvieran motivados intrínsecamente, lo cual no es tarea fácil. Para ello hacen falta que se den dos condiciones básicas. Por un lado, es necesario que la tarea que se va a realizar le proporcione al alumno en su desarrollo el sentimiento de que es competente, de modo que no se aburra ni se estrese con su realización. Por otro lado, es necesario que el alumno experimente con la realización de dicha tarea un sentimiento de libertad, de autonomía, es decir, que vea esa tarea como algo que va a realizar porque quiere y no porque lo han obligado a hacerlo y no le queda otra (Alonso-Tapia, 1992). Del mismo modo también es conveniente que el alumno se vea competente para hacer esa actividad y tenga satisfecha su necesidad de relación, mediante la cual el alumno puede experimentar un sentimiento de apoyo emocional y por consiguiente se vea favorecida su autoestima (González-Fernández, 2005).

A continuación, se presentan los aportes de Jean Piaget (1981) al estudio de la infancia, además de su teoría constructivista del desarrollo de la inteligencia, lo posicionaron como una de las figuras más importantes en el mundo de la teoría pedagógica. Uno de sus principales estudios fue el de la Teoría Cognoscitiva a partir de la cual planteó que el desarrollo cognitivo, es una construcción continua del ser humano, marcada por varias etapas, necesidades y acciones. Piaget divide esas etapas en periodos de tiempo y define el momento y el tipo de habilidad intelectual que un niño desarrolla según la fase cognitiva en la que se encuentra. Estas etapas son: la sensoriomotriz (0 a 2 años), la preoperacional (2 a 7 años), la etapa de operaciones concretas (7 a 12 años) y la de operaciones formales (12 años en adelante), en este último período los niños adquieren la capacidad para utilizar una lógica que les permite llegar a conclusiones abstractas que no están ligadas a casos concretos. En otras palabras, a partir de este momento, pueden “pensar sobre pensar”, y eso

quiere decir que pueden analizar y manipular deliberadamente esquemas de pensamiento.

En cuanto a las estrategias de aprendizajes, son un conjunto de procesos o pasos que puedan facilitar la adquisición, almacenamiento y/o utilización de la información (Valle, Barca, González-Cabanach y Núñez, 1995). Por lo tanto, se propone talleres didácticos enfocados en los docentes para mejorar las estrategias que utiliza en el aula, con el fin de incentivar a los estudiantes a participar de la clase, y que los contenidos adquiridos sean significados para su vida.

Las estrategias serían actividades u operaciones mentales que realiza el estudiante para mejorar el aprendizaje, además de tener un carácter intencional o propositivo e implican, por tanto, un plan de acción (Beltrán, 1993).

Sin embargo, para producir un cambio en las metodologías, se requiere de un proceso que vaya modificando paulatinamente el quehacer pedagógico, es por ello, que enfatizamos en la importancia de los talleres y dinámicas, ya que son herramientas lúdicas que se incorporan durante un proceso de aprendizaje en un periodo de tiempo determinado.

Aplicado el concepto a la práctica educativa nos basaremos en lo que el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española menciona sobre un taller: una escuela en la que un grupo de colaboradores trabaja una obra relacionada con las ciencias o las artes con la guía de un maestro. En el ámbito pedagógico su alcance es el mismo, en lo esencial, se trata de una forma de enseñar, y sobre todo de aprender, mediante la realización de actividades que en gran medida se llevan a cabo conjuntamente.

De igual importancia, señalar los beneficios que se obtienen al aplicar dinámicas en educación, ya que poseen varias ventajas, entre las cuales podemos mencionar que ayudan a mejorar el flujo de los canales de

comunicación de los miembros de la comunidad educativa, en este aspecto (Cevallos 2016) sostiene que las estrategias como dinámicas grupales en la técnica de comunicación, aparte de fomentar el trabajo en equipo, realizan actividades que valoren la importancia de este proceso para que las relaciones directas entre niños y niñas, padres de familia, docentes y la sociedad en general.

Por lo tanto, no hay que olvidar que las instituciones la componen personas que poseen conocimientos y experiencias previas, donde también pueden aportar al proceso educativo desde su propia visión, esto es uno de los aspectos que muchas veces olvida la escuela tradicional, por la monotonía y la rutina diaria dentro del salón de clases que oscurecen la imaginación y el goce del conocimiento. Cambiar la rutina del aprendizaje de cuatro paredes, cuadernos y lápices, por un entorno motivador de placer y autonomía, es importante para que el niño pueda tener sus propias y directas experiencias, en las que toma espacios para su adecuado desarrollo y para sus propias inclinaciones. El juego como aprendizaje significativo permite que el niño construya su propio aprendizaje, en vez de tornárselo de forma pasiva y memorística.

Al mismo tiempo, las dinámicas son una técnica participativa de la enseñanza encaminada a desarrollar en los estudiantes métodos de dirección y conducta correcta, estimula, así la disciplina con un adecuado nivel de decisión y autodeterminación, es decir, no sólo propicia la adquisición de conocimientos y el desarrollo de habilidades, sino que además contribuye al logro de la motivación.

Asimismo, las dinámicas en el juego y el aprendizaje constituyen dos fuentes muy importantes en educación, fuentes que orientan y complementan el trabajo docente, el cual debe hacer que la enseñanza sea parte del deleite y disfrute del niño, por medio de un ambiente que brinde armonía y confianza en el que jugar no solamente sea un momento de descanso o de

tiempo libre, sino que se convierta en el momento más esperado, en el que cada uno aporte, cuestione, intercambie ideas e incluso motive, para que de esta manera se pueda despertar la curiosidad e imaginación y desplegar así el mejor momento para convertir el proceso de enseñanza en la parte más divertida, interesante e importante del proceso educativo.

Palomino y González (2009), consideran el juego un aprendizaje significativo, porque brinda participación, flexibilidad y contextualización donde el niño y la niña tienen directamente sus propias experiencias. También es considerado un método que trabaja el aprendizaje autónomo basado en la experiencia y en los intereses del individuo.

En cuanto a la construcción de un equipo de trabajo, ésta es una habilidad esencial en cualquier institución, por lo que se requiere construir un equipo cohesionado y motivado, enfocados todos en el mismo objetivo. Además, los directivos deben adoptar una actitud positiva y desarrollar un espíritu de liderazgo. El directivo que desarrolle estas habilidades verá cómo los miembros de su equipo logran mejores resultados y cómo su institución será más eficaz y productiva.

Un equipo, es una forma de organización particular del trabajo, donde se busca en conjunto que aflore el talento colectivo y la energía de las personas. Esta forma de organización es particularmente útil para alcanzar altos niveles de calidad en la gestión de una institución o empresa.

El trabajo en equipo puede ser una valiosa ayuda, al generar situaciones que facilitan la aplicación de dinámicas que defienden la exploración y el autodesarrollo mediante la propia experiencia. De la misma forma, se refiere a la serie de estrategias, procedimientos y metodologías que utiliza un grupo humano para lograr las metas propuestas. Algunas metodologías instruccionales que propician el trabajo en equipo como el aprendizaje cooperativo buscan

modificar la estructura de metas del grupo de clase, tradicionalmente competitiva o individualista, e introducir una serie de elementos que favorecen el establecimiento de la cooperación como medio principal de aprendizaje. (Espinoza, G. 2002).

El equipo de trabajo es el conjunto de personas asignadas o autoasignadas, de acuerdo a habilidades y competencias específicas, para cumplir una determinada meta bajo la conducción de un coordinador. Los equipos empiezan a ser la principal forma de trabajo, considerada como una unidad, que puede generar más beneficios a las organizaciones que un simple trabajador (Alcover, Gil, et Barrasa, 2004; Ellis et. al. 2005; Gruenfeld et. al., 1996; Hollenbeck et. al. 2004; Rousseau et. al. 2006).

Una de las ventajas esenciales de trabajar en equipos para las personas, es que se trabaja con menos tensión, se comparte la responsabilidad, es más gratificante, se comparten los premios y reconocimientos, puede influirse mejor en los demás, se experimenta la sensación de un trabajo bien hecho. Por otra parte, la institución aumenta la calidad del trabajo, se fortalece el espíritu colectivista y el compromiso con la organización, se reducen los tiempos en las investigaciones, disminuyen los gastos institucionales, existe un mayor conocimiento e información, surgen nuevas formas de abordar un problema, se comprenden mejor las decisiones, son más diversos los puntos de vista y hay una mayor aceptación de las soluciones.

El equipo funciona como una maquinaria con diversos engranajes; todos deben funcionar a la perfección, si uno falla el equipo fracasa.

“(...) la conducta de las personas que integran los grupos es algo más que la suma de la actuación de cada una. Es decir, cuando las personas forman parte de un grupo, se comportan de diferente manera que cuando están solas”.
Robbins, Stephen (1993).

“La sinergia es un término usado en biología que se refiere a la acción de dos sustancias o más que produce en efecto diferente al de la suma individual de dichas sustancias. El concepto se puede usar para comprender los procesos de grupo”. Robbins, Stephen (1993).

Finalmente podemos decir, que el equipo en sí mismo no aprende. Los que aprenden son los integrantes, con sus tiempos, sus ritmos y sus posibilidades. Cada integrante aprende de los otros integrantes en forma individual y de la operatoria del conjunto. Este aprendizaje es "en equipo" y no del equipo.

3. OBJETIVOS DEL PROYECTO.

PREGUNTAS PARA ELABORAR EL PROYECTO:

1. ¿Cuál es el problema que presentan los estudiantes de cuarto año de enseñanza media en el aula, referido a la motivación en su proceso de enseñanza aprendizaje?
2. ¿Cómo influye la aplicación de estrategias didácticas, para mejorar la motivación en los estudiantes de cuarto año medio del Liceo Comercial B-64 Diego Portales Palazuelos de la ciudad de Los Ángeles?
3. ¿Cómo puede influir el trabajo en equipo para mejorar la motivación de los estudiantes?

OBJETIVO GENERAL

Proponer una metodología de trabajo, a través de talleres y dinámicas con el cuerpo docente de la institución para mejorar la motivación de los estudiantes.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Analizar las estrategias didácticas que utilizan los docentes en el aula para contribuir a la mejora de estas.
2. Identificar cuáles son los factores que afectan en el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes.
3. Implementación de talleres y dinámicas para el cuerpo docente de la institución.
4. Evaluar el cambio en la motivación de los estudiantes a través de un test de personalidad, y un post focus group.

VI. METODOLOGÍA.

Metodología del proyecto

Balestrini (2000) señala que el marco metodológico “es el conjunto de procedimientos a seguir con la finalidad de lograr los objetivos de la información de forma válida y con una alta precisión” (p.44). En otros términos, es la estructura sistemática para la recolección, ordenamiento y análisis de la información, que permite la interpretación de los resultados en función del problema que se investiga.

Diseño de la investigación.

Dado a que el objetivo es proponer una metodología de trabajo, a través de talleres y dinámicas con el cuerpo docente de la institución para mejorar la motivación de los estudiantes, se recurrió a un enfoque cualitativo con estudio exploratorio a través de un estudio de caso. De forma preliminar, se procedió a conocer en profundidad la falta de motivación de los estudiantes en la sala de clases, y cómo perjudica su proceso de enseñanza aprendizaje; a través de un estudio de tipo descriptivo.

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2003) la investigación no experimental “es la que se realiza sin manipular deliberadamente las variables; lo que se hace en este tipo de investigación es observar fenómenos tal y como se dan en un contexto natural, para después analizarlos” (p.270). Estos mismos autores señalan que los diseños de investigación transversales “recolectan datos de un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (p.289).

Enfoque de la investigación.

El presente trabajo será diseñado bajo el planteamiento del enfoque cualitativo, puesto que éste es el mejor que se adapta a las características y necesidades de la investigación.

El enfoque cualitativo se basa en el contexto natural de la realidad y el cómo suceden las cosas. Los métodos cualitativos nos permiten permanecer próximos al mundo empírico. Para Taylor y Bogdan (1987), al referirse a la metodología cualitativa como un modo de encarar el mundo empírico, señalan que en su más amplio sentido es la investigación que produce datos descriptivos: las palabras de las personas, habladas o escritas y la conducta observable.

Del enfoque cualitativo se tomará la técnica entrevista (docentes) y focus group (estudiantes) para conocer y analizar el efecto de los talleres y dinámicas grupales sobre la motivación de los estudiantes.

Población.

La población se define como “un conjunto de todos los elementos que estamos estudiando, acerca de los cuales intentamos sacar conclusiones” (Levin y Rubin, 1996, p.20).

La población de estudio estará conformada por un grupo curso de 40 estudiantes, los cuales se componen de 25 mujeres y 15 varones, con un promedio de edad entre 17 y 19 años.

Muestra y Muestreo.

La muestra es definida por Fortin (1999) como “un subconjunto de una población o grupo de sujetos que forman parte de una misma población” (p.160). En ese mismo sentido, Pineda, Alvarado y Hernández (1994) señala que es “un subconjunto de la población en que se llevará a cabo la investigación con el fin posterior de generalizar los hallazgos del todo” (p.108).

En este trabajo se utilizará el método de muestreo no probabilístico, en el cual, de acuerdo con Pineda, Alvarado y Canales (1994) “se toman los casos o unidades que estén disponible en un momento dado” (P.119), puesto que se solicitará a los estudiantes de cuarto año medio que formen parte del estudio.

Técnicas de recolección de datos.

Falcon y Herrera (2005) se refieren a la técnica de recolección de datos como “el procedimiento o forma particular de obtener datos o información (...) la aplicación de una técnica conduce a la obtención de información, la cual debe ser resguardada mediante un instrumento de recolección de datos” (p.12).

La técnica de recolección de datos que se utilizará en la presente, será la entrevista aplicada a los docentes que imparten las asignaturas y módulos en el grupo curso de cuarto año medio, y un focus group aplicados a los estudiantes de mencionado curso.

Para Denzin y Lincoln (2005, p. 643) la entrevista es “una conversación, es el arte de realizar preguntas y escuchar respuestas”. Como técnica de recogida de datos, está fuertemente influenciada por las características personales del entrevistador.

El Grupo Focal es una técnica cualitativa que consiste en 90 a 120 minutos de discusión con un grupo limitado de personas que reúnen ciertas características comunes para su selección y son guiados por un moderador quien conduce la sesión en base a una guía de moderación. Esta técnica permite a través de las discusiones y opiniones conocer cómo piensan los participantes respecto a un asunto o tema determinado (Hernández y Coello, 2002; Rodríguez-Andino et al., 2007).

Instrumentos de recolección de datos.

Cualquier recurso de que pueda valerse el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos información. De este modo el instrumento sintetiza en sí toda la labor de la investigación, resume los aportes del marco

teórico al seleccionar datos que corresponden a los indicadores y, por lo tanto, a las variables o conceptos utilizados. (Sabino, 1992, p.89).

Los instrumentos a utilizar serán una cédula de entrevista (formato de la entrevista) semiestructurada aplicada a los docentes, y un cuestionario diseñado con preguntas abiertas para los estudiantes.

La entrevista semi-estructurada de investigación es un instrumento capaz de adaptarse a las diversas personalidades de cada sujeto, en la cual se trabaja con las palabras del entrevistado y con sus formas de sentir, no siendo una técnica que conduce simplemente a recabar datos acerca de una persona, sino que intenta hacer hablar a ese sujeto, para entenderlo desde dentro (Corbetta, 2003, pp.72-73). La ventaja que presenta este instrumento es que posee flexibilidad y se adapta a los sujetos, debido a que parten de preguntas planeadas, que pueden ajustarse a los entrevistados.

Para entender una realidad, es necesario indagar en sus estructuras y eso se hace a través de un cuestionamiento plasmado en la utilización de un cuestionario que formulan interrogantes de forma ordenada con un número indeterminado de preguntas. Elder y Paul (2002) menciona que las preguntas definen las tareas, expresan problemas y delimitan asuntos. Impulsan el pensar hacia adelante. Las contestaciones, por otra parte, a menudo indican una pausa en el pensar. Es solamente cuando una contestación genera otras preguntas que el pensamiento continúa la indagación. Una mente sin preguntas es una mente que no está viva intelectualmente.

Técnicas de procesamiento de datos.

La técnica que se utilizará en el procesamiento de datos será la estadística descriptiva que consiste en “un conjunto de procedimientos que tienen por objeto presentar masas de datos por medio de tablas, gráficos y/o medidas de resumen” (AULA FACIL, 2000, primer párrafo). (Véase anexo).

Herramientas para el procesamiento de datos.

Una herramienta es un “medio físico que nos permite registrar o medir la información” (Tamayo, 2001, p.190).

Para llevar a cabo la tabulación de los datos que se obtendrán con los instrumentos del cuestionario y la cédula de entrevista, se utilizará el programa Microsoft Office Excel, Word, Windows año 2010.

1. Planeación y socialización.

Presentación: En primer lugar, será necesario establecer un diálogo fluido con todo el equipo directivo, ya que son ellos quienes tomarán las decisiones de los planes de acción que se ejecutarán al interior del Liceo, mostrando un profundo interés, donde ellos proyectarán un gran beneficio al incorporar nuevas estrategias al quehacer laboral.

Etapas de diagnóstico: Se realizará un focus group con los estudiantes de cuarto año medio (un curso) para recoger información de su proceso de enseñanza aprendizaje, donde se presenta como principal problemática la desmotivación en la sala de clases, observando las principales coincidencias en sus respuestas, donde se extraen las situaciones que requieren una reformulación en sus estructuras.

Consejo de Profesores: Dentro del consejo de profesores se otorgará un espacio para presentar el proyecto a los miembros de la comunidad educativa, donde se realizará un conversatorio, informando las ventajas y los fines que se quiere alcanzar con dicho proyecto.

Coordinación: Dentro de este proceso se incorporará el departamento de convivencia escolar, los psicólogos del establecimiento, los profesores de asignaturas del mencionado curso, donde se realizará una reunión para interiorizarse de forma detallada con los profesionales que serán agentes activos de este proceso.

Aportes del proyecto: Como docente investigador, se propone realizar talleres en estrategias didácticas innovadoras acorde a las necesidades de los jóvenes actuales, las que serán impartidas a los docentes que trabajan con estos estudiantes, y serán dictadas por profesionales del Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP) (dos talleres fijos por semestre). Este taller tendrá por finalidad obtener un abanico de estrategias didácticas para ser trabajadas con los estudiantes del Liceo.

Por otro lado, se realizará una reunión al mes, la cual se llevará a cabo en el consejo de profesores, por lo tanto, participaran todos los docentes y directivos del establecimiento para analizar las estrategias didácticas que se están implementando en el aula, con la finalidad de hacer la retroalimentación de éstas.

Se sugiere que los docentes de forma particular se estén capacitando constantemente en materias didácticas, las cuales deben ser replicadas en los estudiantes.

Cabe destacar, que en cada consejo de profesores, se deberá implementar una dinámica que sea transversal para todos los docentes participantes de la reunión, para que posteriormente ellos puedan aplicar esta dinámica con sus alumnos según lo estimen conveniente, reforzando el aprendizaje del estudiante desde el punto de vista actitudinal y académico.

Otro punto a considerar que ayudaría a mejorar la motivación de los estudiantes, es que ellos participen de diferentes talleres, tales como: de personalidad, autoestima, vocación, u otros. Estos talleres pueden ser dictados por profesionales del establecimiento, como lo son los psicólogos, asistente social, convivencia escolar y orientadora. Por otro lado, hacer partícipe a los estudiantes para que ellos manifiesten nuevas estrategias didácticas concretas a utilizar en las diferentes asignaturas.

2. Implementación.

Actividades	Responsable	Tiempo	Lugar	Recursos	Seguimiento	Logro
Talleres didácticos.	Directivos.	II Semestre 2020	Sala de reuniones u otro espacio físico disponible.	Recursos SEP Recursos didácticos.	La primera semana de agosto sería el primer taller (día y hora por definir). El segundo taller la primera semana de octubre (día y hora por definir).	La segunda semana de agosto deberían empezar los cambios en la conducta y motivación de los estudiantes en las diferentes asignaturas, y así sucesivamente en las semanas siguientes, y por defecto las evaluaciones mejoraran.
Reuniones mensuales.	Directivos y Docentes.	II Semestre 2020	Sala de reuniones.	Cuaderno y Lápiz	En cada reunión se dejará un acta con las estrategias analizadas.	Profesores evidenciaran en sus clases si las estrategias implementadas están dando resultado según lo planificado. Se hará la retroalimentación respectiva.
Consejo de profesores semanal.	Directivos Convivencia escolar. Orientación. Inspectoría General.	II Semestre 2020	Sala de reuniones, u otro lugar que estimen conveniente.	Materiales didácticos acorde a la dinámica implementada.	Consejo semanal.	Focus group mensual con los estudiantes.

3. Evaluación.

Los mecanismos de evaluación del proyecto serán un Test de Personalidad/cuestionario sobre hábitos de estudios, y un focus group (post cuestionario). Este proceso será monitoreado con estos instrumentos una vez al mes por los profesores encargado del proyecto, con la finalidad de hacer una

retroalimentación de forma constante que permita corregir las problemáticas y desviaciones que se puedan presentar.

4. Difusión.

Difusión interna: A través de una bitácora se llevará un registro de forma detallada de cada sesión del taller que se vaya ejecutando, para posteriormente en los consejos de profesores se entreguen reportes del trabajo realizado, además de reuniones de forma mensual con los participantes y equipo directivo. También, será añadido dentro de la cuenta pública anual del Director, sumado a los informativos que se realizarán en la reunión de apoderados en el curso intervenido con este plan de acción.

Difusión externa: Serán incorporados los medios de comunicación digital, en primer lugar se entregará la información a través de la página oficial del Liceo Comercial Diego Portales Palazuelos, donde se publicará todo el material relacionado con los talleres, pero no solo socializaremos la información por esta vía, sino que también ocuparemos las distintas plataformas sociales que existen en la actualidad como lo son PLATAFORMA VIRTUAL DEL LICEO COMERCIAL, FACEBOOK, TWITTER e INSTAGRAM que son las redes de comunicación que más utilizan nuestros estudiantes.

VIII. PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES.

Objetivo Específico	Descripción de actividades	Duración N° de semanas	Responsables y disponibilidad de horas
<p>1. Analizar las estrategias didácticas que utilizan los docentes en el aula para contribuir a la mejora de estas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Identificar las estrategias que utilizan los docentes a través de las planificaciones. - Estudiar a través de la cedula de entrevista semiestructurada que se aplicó a los docentes de cuarto año medio. - Obtener información sobre las estrategias utilizadas por los docentes en el aula, por medio de la técnica de investigación del focus group aplicado a los estudiantes de cuarto año medio. 	<p>4 Semanas</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Equipo directivo. - Profesor Jefe. - Jefe por departamento. - Docentes coordinadores del proyecto. • Disponibilidad: 2 horas pedagógicas por semana.
<p>2. Identificar cuáles son los factores que afectan el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Recopilar información a través de los resultados del instrumento cuestionario que se aplicó a los estudiantes de cuarto año medio. - Obtener información por 	<p>6 Semanas</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Equipo directivo. - Profesor jefe. - Docentes coordinadores del proyecto. - Jefe por

	<p>jefatura de curso en las reuniones que se realizan de forma mensual y en el consejo de profesores (semanal).</p>		<p>departamento.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Disponibilidad: 2 horas pedagógicas por semana.
<p>3. Implementación de talleres y dinámicas para el cuerpo docente de la institución.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Capacitar con talleres dos veces por semestre, al cuerpo docente de la Institución, enfocados en estrategias didácticas, dictados por el CPEIP. - Ejecutar dinámicas en consejos de profesores (semanal). 	<p>4 Horas pedagógicas por taller.</p> <p>10 a 15 minutos por dinámica.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ <u>Talleres:</u> <ul style="list-style-type: none"> - Equipo directivo. - Docentes coordinadores del proyecto. - CPEIP. • Disponibilidad: 4 horas pedagógicas por taller. ➤ <u>Dinámicas:</u> <ul style="list-style-type: none"> - Equipo directivo. - Convivencia Escolar. - Departamentos. - Docentes en general. • Disponibilidad: 10 a 15 minutos por dinámica.
<p>4. Evaluar la motivación de los estudiantes a través de un test de personalidad y un post focus group.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Establecer una vez al mes la aplicación de un post focus group en los estudiantes. 	<p>1 vez por mes</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Profesor jefe. - Docentes coordinadores del proyecto.

	- Utilizar un test de personalidad sobre hábitos de estudios, una vez por semestre.	1 vez por semestre.	<ul style="list-style-type: none"> Disponibilidad: 1 hora pedagógica (consejo de curso).
--	---	---------------------	---

IX. RECURSOS.

RECURSOS HUMANOS	MATERIALES	FINANCIAMIENTO (si corresponde)
<ul style="list-style-type: none"> - Equipo directivo: Coordinar, gestionar y velar por el cumplimiento del proyecto, y apoyar en las decisiones que realicen los docentes coordinadores. - Profesor Jefe: Entregar y aplicar instrumentos de recolección de datos, llevando a cabo las actividades pertinentes del proyecto. Por otra parte, es la fuente principal de información y difusión del curso. - Jefe por departamento: Recopila y entrega información a los coordinadores del proyecto, sobre las estrategias 	<ul style="list-style-type: none"> - Hojas de papel tamaño carta u oficio. - Impresora y tinta. - Lápiz pasta azul o negro. - Cuaderno o agenda. - Bitácora de actividades. - Carpetas físicas (6 aprox.). - Computador. - <u>Talleres:</u> Recursos varios, dependerá de cada taller y serán proporcionados por los encargados de cada sesión. - <u>Dinámicas:</u> Recursos varios, dependerá de la actividad a realizar por el ejecutor del establecimiento, y podrá utilizar materiales a elección que estén disponibles en recursos SEP, u otros. 	<p>Este proyecto será financiado por la Subvención Escolar Preferencial (SEP), y por el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación, e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP).</p>

<p>didácticas utilizadas en el área, como también las carencias y dificultades que se presentan, siendo un aporte importante a este plan de acción.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Docentes coordinadores del proyecto: Encargados de llevar a cabo el proyecto, desde su etapa inicial hasta la ejecución y evaluación de la misma. - Convivencia Escolar: Apoyar en realizar dinámicas focalizadas en las necesidades de los docentes. Además de entregar apoyo psicosocial y de orientación si se amerita. - CPEIP: Centro de Perfeccionamiento, Experimentación, e Investigaciones Pedagógicas, entregando capacitaciones en herramientas didácticas lúdicas a los docentes, con la finalidad de mejorar la motivación en los estudiantes. - Estudiantes: Son los 		
---	--	--

<p>protagonistas principales de llevar a cabo este proyecto, ya que son ellos la fuente de información, y el objeto de estudio. Además, son los beneficiarios finales en la ejecución del proyecto.</p>		
---	--	--

X. CONSIDERACIONES GENERALES, ALCANCES Y PROYECCIONES.

El presente proyecto quiere contribuir a la educación, entregando herramientas importantes que no deben faltar en la formación de un profesor, que en este caso son los talleres y dinámicas, que están enfocados en mejorar las prácticas pedagógicas de ellos. Además, se presentan como una herramienta que permite conocer a sus estudiantes, lo que es fundamental en el proceso de enseñanza aprendizaje, contribuyendo así a lo que dice el Marco para la Buena Enseñanza, dado a que el quehacer pedagógico debe estar orientado a sus indicadores y criterios, puesto que la evaluación docente es un requisito que todo profesional de la Educación Municipal está sometido a realizar cada cierto tiempo. De igual importancia, los dominios que indica esta evaluación apuntan a que conozcan a cada uno de sus estudiantes y su entorno familiar, ya que esto le va a permitir implementar las estrategias didácticas acorde a las distintas capacidades que tiene cada uno.

Este proyecto será aplicado a los estudiantes de un grupo curso de cuarto año medio del Liceo Comercial B-64 Diego Portales Palazuelos, de la Ciudad Los Ángeles, donde la principal problemática que pudimos evidenciar en la recolección de datos, es la falta de motivación por parte de los estudiantes de

este curso, para lo cual efectuaremos un plan de acción para enfrentar esta problemática.

En relación a la propuesta de talleres y dinámicas, éstas entregan instancias para que los docentes puedan interactuar, compartiendo experiencias, formando lazos que permiten que exista una comunicación fluida, donde cada uno respeta y valora las distintas opiniones que puedan expresar los pares, creando un clima propicio para la tolerancia y el respeto mutuo. Además, las dinámicas permiten conocer a la otra persona, lo que hace que mejore la cohesión y empatía hacia el otro, todo esto permite que cada uno se sienta comprometido con el trabajo que realiza y entrega toda la vocación en el objetivo de mejorar la educación de sus estudiantes. Si el profesor se siente motivado con lo que hace, los estudiantes perciben esa energía de forma positiva, y se predisponen a participar de la clase, por lo tanto, podemos afirmar que la motivación es clave en el aprendizaje del alumno.

Para contribuir al mejoramiento de esta carencia de motivación, se propuso realizar un trabajo en equipo, que involucró a todos los miembros que participaron y aportaron al proyecto, como lo son el cuerpo docente, equipo directivo, convivencia escolar y otros estamentos. Con esto se busca iniciar un proceso de forma permanente con los docentes en el trabajo colaborativo, ya que cada profesor hace su aporte, pero todos tienen un objetivo en común que es mejorar la calidad de educación de su propia institución.

La importancia de trabajar en equipo es que podemos conseguir que se produzcan cambios importantes en la actitud, tanto en los docentes como en su propia práctica pedagógica, asimismo en los estudiantes en la forma de cómo adquirieren nuevos conocimientos, es por ello, que es fundamental identificar cuáles son las fortalezas y debilidades de cada uno, para que así desempeñe un rol en función de sus habilidades y conocimientos.

Para ir evaluando el proyecto se aplicará un post focus group de forma mensual, y el Test de personalidad sobre hábitos de estudios, el que se efectuará una vez por semestre, con la finalidad de constatar si efectivamente está dando los resultados esperados, que es mejorar la motivación de los estudiantes en la sala de clases, al momento de aprender una determinada disciplina.

Otro punto importante es que cada integrante del proyecto se sienta involucrado y comprometido con éste, para que así todos trabajen bajo un mismo objetivo, y se puedan conseguir los resultados deseados.

Se pretende que a futuro este formato de trabajo continúe con su implementación, ya que para lograr resultados efectivos se requiere de por lo menos dos años de ejecución, por lo tanto, se recomienda que pueda ser incorporado en Proyecto de Mejoramiento Educativo (PME) del establecimiento.

Finalmente, podemos concluir que el proyecto va ser un aporte significativo en el establecimiento, ya que colabora con un nuevo escenario de trabajo con todos los desafíos que esto conlleva. Además, cabe de mencionar que este tipo de proyecto es de fácil implementación, porque no requiere de mayores recursos financieros; sino más bien aprovechar los recursos disponibles que nos da el Sistema de Educación, y con el cual se puede sacar mejor provecho, que vaya en directo beneficio de los estudiantes, pudiendo además ser replicados en todos los niveles de curso del Liceo.

XI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

Abreu, L. (2003). Planificación estratégica para la investigación docente en el programa de educación. Tesis de maestría no publicada. Universidad Rafael Bellosó Chacín. Maracaibo. Venezuela.

Abreu, O., Gallegos, M. C., Jácome, J. G., y Martínez, R. J. (2017). La Didáctica: Epistemología y Definición en la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Técnica del Norte del Ecuador. Universidad Técnica del Norte, Campus. Avenida 17 de julio, 5-21, General José María Córdova, CP 199, Ibarra, Ecuador, 10(3), 81-92.

Álvarez, J. L. (2005). Cómo hacer investigación cualitativa. Fundamentos y metodología. México: Paidós.

Arancibia, V., Herrera, P., y Strasser, K. (2007). Manual de Psicología Educativa (6° ed.). Santiago, Chile: *Ediciones Universidad Católica de Chile*.

Arancibia, V., Maltes, S., y Álvarez, M. I. (1990). *Test de autoconcepto académico*. Santiago, Chile: Ediciones Universidad Católica de Chile.

Atkinson, J. W., y Birch, D. (1978). An introduction to motivation. *Van Nostrand Reinhold*, Princeton.

Balestrini, M. (2000). Como se elabora el Proyecto de Investigación. Cuarta Edición. *Consultores asociados*. Caracas República Bolivariana de Venezuela.

Bandura, A. (2006). Toward a Psychology of human agency. *Perspetive on psycholo-gical science*, 1, 164-180.

Beltrán, C. (2003). Planificación en el proceso administrativo. 2da Ed. *Editorial Oveja Negra*. Santiago de Cali. Colombia.

Binguier, J.C. (1977). Conversaciones con Piaget. Barcelona: Gedisa (Original en francés).

Cannon-Bowers, J., Tannenbaum, S.I., Salas, E. et al. (1995). Defining team competencies and establishing team training requirements. In: Guzzo R, Salas E, eds. *Team Effectiveness and Decision Making in Organizations*. San Francisco: Jossey-Bass, pp.330–380.

Cano, A. (2012). La metodología de taller en los procesos de educación popular. Universidad de la República (Uruguay). *Revista Latinoamericana de Metodología de las Ciencias Sociales*, 2(2), 22-51.

Careaga, A., Sica, R., Cirillo, A., y Da Luz, S. (2006). Aportes para diseñar e implementar un taller. Segunda jornada de experiencia educativa en Desarrollo Profesional Médico Continúo (DPMC).

Carrillo, M., Padilla, J., Rosero, T., y Villagómez, M. (2009). La motivación y el aprendizaje. *ALTERIDAD. Revista de Educación*, 4(2), 20-32.

Castellanos, et al. (2002): Aprender y enseñar en la escuela. Editorial Pueblo y Educación. La Habana.

Caviedes, M. (1998). Dinámicas de grupo. Santiago, Chile: Editorial Paulinas.

Cazau, P. (2019). Estilo de aprendizaje: generalidades. Facultad de Psicología Buenos Aires Argentina.

Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP). (2008). Marco para la Buena Enseñanza. *Ministerio de Educación República de Chile. Séptima Edición.*

Cevallos, E. (2016). Dinámicas grupales para el desarrollo del trabajo en equipo de niños y niñas de 5 años de la unidad educativa "Alfredo Albuja Galindo" en el cantón de Ibarra provincia de Imbabura. (2015-2016). Universidad Técnica del Norte Facultad de Educación Ciencias y Tecnología, pp. 23-24.

Colegio Especial Centro Educativo Didáctica Rancagua. Recuperado de: <http://semanaeducacionartistica.cultura.gob.cl/author/colegio-especialcentro-educativo-didactiva-rancag/>.

Corbetta, P. (2003). La ricerca sociale: metodologia e tecniche. *III Le tecniche qualitative* Bologna. (pp. 72-73).

De Mello, A. (1993). La oración de la rana. Santander: Sal Terrae.

Denzin, N. K., y Lincoln, Y. S. (2005). *The Sage Handbook of Qualitative Research*. London, Inglaterra: Sage.

Díaz, F., y Hernández, G. (1999). Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. Una interpretación constructivista. México D.F.: MC Graw-Hill.

Elder, L., y Paul, R. (2002). El arte de formular preguntas esenciales. Fundación para el pensamiento crítico.

Espinoza, G. (2002). Trabajo en equipos dentro del aula. *Boletín Crecer*, 25 (23), 3-10.

Fainstein, H. N. (1994). El modo o la moda de trabajar en equipo. *Revista Alta Gerencia*. Buenos Aires.

Fainstein, H. N. (2000). La gestión de equipos eficaces. *Editorial Macchi*, Buenos Aires.

Falcón, J. C., y Herrera, C. R. (2005). Análisis del dato estadístico.

Fernández, R. (2001). La entrevista en la Investigación cualitativa. *Revista Pensamiento Actual*, 2(3), 14-21.

Flanders, N. (1977). Análisis de la interacción didáctica.

Fortin M. F. (1999). El Proceso de Investigación: de la concepción a la realización. México: McGraw-Hill.

García, E. Martínez, L., y Carvalho, E. (2005). La inteligencia practica en la escuela. Departamento de Psicología Básica. Procesos cognitivos. Universidad Complutense. Madrid España.

García, R. (2011). Estudio sobre la motivación y los problemas de convivencia escolar. Facultad de Ciencias de la Educación.

Garrido-Gutiérrez, I. (1995). Motivación cognitiva y social. En A. Ferreras (Ed.), *Psicología básica. Introducción al estudio de la conducta humana*. Madrid: Ediciones Pirámide S.A., pp. 476-493.

González, A. (2005). Lo fantasmático social y lo imaginario grupal, en "Lo grupal". Motivación académica. Madrid. Teoría, aplicación y evaluación, Pirámide, 41.

González, R., Valle, A., Núñez, J.C., y González, J.A. (1996). Una aproximación teórica al concepto de metas académicas y su relación con la motivación escolar. *Psicothema*, 8(1), 45-61.

González-Pienda et al. (1997): Autoconcepto, Autoestima y Aprendizaje Escolar. *Revista Psicotema*, 9(2), 271-289.

Gutiérrez, D. (2009). El taller como estrategia didáctica. *Razón y Palabra*, (66), 2.

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2006). Metodología de la investigación. México: Mc Graw-Hill Interamericana Editores. Importancia de la dinámica de grupo para mejorar el liderazgo y motivación de los equipos de trabajo.

Koltko, M. (2006). Rediscovering the Later Version of Maslow's Hierarchy of Needs: Self-Transcendence and Opportunities for Theory, Research, and Unification. *Review of General Psychology by the American Psychological Association*, 10(4), 302-317.

La Salle. Recuperado de: <https://lasallegrinon.es/metodologia-didactica/>

Latorre, A., y Rocabert, E. (1997). Psicología Escobar. Ámbitos de intervención. Promolibro. Valencia.

Levin, R., y Rubin, D. (1996). *Tic's en Estadísticas. Población y Muestra*.

Levin, R., y Rubin, D. (2004). *ESTADISTICA PARA ADMINISTRACION Y ECONOMIA*. Pearson Educación.

Marsh, H. y Craven, R. (2006). Reciprocal effects of self- concept and performance from a multidimensional perspective. *Perspectives on Psychological Science*, 1(2), 133-163.

Marsh, H., y Craven, R. (2006). Reciprocal effects of self-concept and performance from a multidimensional perspective. *Perspectives on Psychological Science*, 1(2), 133- 163.

Martínez, M. (2003). *La Gestión Empresarial* Ediciones Díaz de Santos. Madrid España.

Mayorga, M. J., y Madrid, D. V. (2010). Modelos didácticos y Estrategias de enseñanza en el Espacio. Europeo de Educación Superior, Universidad de Málaga. *Tendencias Pedagógicas*, 1(15).

McClelland, D. C., Atkinson, J. W., Clark, R. A., y Lowell, E. (1953). *The achievement motive*. Nueva York: Appleton-Century-Crofts.

Ministerio de Educación (2020). *Plan de aseguramiento de la calidad de la educación 2020-2023*. Chile.

Montañés, J., y otros (2000). El juego en el medio escolar. *Revista Ensayos*, 15, 241-270.

Navarro, J., Canaleta, X., Vernet, D., Solé, X., y Jiménez, V. (2014). Motivación, desmotivación, sobre motivación y daños colaterales, pp. 467-474.

Núñez, J. C., González, J. A., y Cabanach, R., et al. (1995): Motivación, cognición y rendimiento académico. *Revista Galega de Psicopedagogía*, 12, 183-210.

Núñez, J. L., Albo, J. M., Navarro, J. G., y Suárez, Z. (2010). Adaptación y validación de la versión española de la Escala de Motivación Educativa en estudiantes de educación secundaria postobligatoria. *Estudios de Psicología*, 31(1), 89-100.

Palomino, A., y González, J. (2009). Evaluación y contraste de los métodos de enseñanza tradicional y lúdico. *NSW*, p. 2-6.

Pavlovsky, E., y Brasi, J. C. (2000). *Lo Grupal Devenires. Historias*. Buenos Aires. Galerna.

Perdomo, I. R., y Rojas, J. A. (2019). La ludificación como herramienta pedagógica. *Revista de Estudios y Experiencias en Educación*, 18(36), 161–175.

Piaget, J. et al. (1981) *Los años postergados: La primera infancia*. Buenos Aires: Paidós Educador.

Real Academia Española: Diccionario de la lengua española, 23. Ed., [versión 23.3 en línea]. <<https://dle.rae.es>> [Fecha de la consulta].

Recuperado de <https://keryxlab.com/2019/01/11/importancia-de-las-dinamicas-para-mejorar-el-liderazgo-y-motivacion/>

Reid-Cunningham, A. (2008). Maslow's Theory of Motivation and Hierarchy of Human Needs: A Critical Analysis. PhD Qualifying Examination School of Social Welfare University of California, Berkeley.

Robbins, S. (1993). Comportamiento organizacional, México - Hall Hispanoamericana, pp. 319-320.

Robbins, S. (1993). Comportamiento organizacional, Prentice - Hall Hispanoamericana, pp. 293.

Rojas, A. (2014). Aportes de la sociología al estudio de la educación (Autores clásicos). *Revista Educación*, 38(1), 33-58.

Rojas, R. (2006). Guía para realizar investigaciones sociales. México: Plaza y Valdés.

Sabino, C. (1992). El proceso de investigación, p.89.

Sánchez, J. (2006). Fundamentos de trabajo en equipo para equipos de trabajo, Madrid, Mc Graw Hill.

Santrock, J. W. (2018). Psicología de la Educación (6 ed.). New York, USA: McGrawHill Education.

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

Thió De Pol, C., Fusté, S., Martín, L., Palou, S., y Masnou, F. (2007). Jugando para vivir, viviendo para jugar: el juego como motor de aprendizaje. En: Antón, M. Planificar la etapa 0-6. Barcelona: Graó, pp. 127-163.

Torrelles, C., Coiduras, J., Isus, S., Carrera, F., Paris, G., y Cela, J. (2011). Competencia de Trabajo en Equipo: Definición y Categorización. *Profesorado revista del currículum y formación del profesorado*, 15(3), 330 y 332.

Tourón, J. (2017). Innovación y Desarrollo Educativo. Universidad de la Rioja Argentina.

UNESCO (1998). Conferencia Mundial sobre la Educación Superior. París.

Valle, A., Barca, A., González, R., Núñez, J. (1999). Las estrategias de aprendizaje revisión teórica y conceptual. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 31(3), 425-461.

Vidal, J. (2017). Desarrollo de habilidades blandas. Universidad Ricardo Palma Lima Perú.

Vygotsky, L. S. (1979). El desarrollo de los procesos psicológicos superiores. Barcelona: Crítica.

Weiner, B. (1974). Achievement motivation and attribution theory. Morristwon: General Learning Press.

ANEXOS.

CÉDULA DE OBSERVACIÓN/ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA A DOCENTES DEL CUARTO MEDIO TÉCNICO PROFESIONAL, ESPECIALIDAD ADMINISTRACIÓN CON MENCIÓN RR.HH.

Fecha/hora inicio/término: _____ Lugar: _____ Entrevistadores: _____

La entrevista: Solicitar anticipadamente la entrevista, pedir permiso para la grabación y filmación de la misma, fijar, hora y lugar, establecer el Rapport.

RAPPORT: (Saludos, presentación al docente, presentar oralmente el motivo de la entrevista y la forma como se llevará a cabo).

ENTREVISTA POR GRUPO DE PREGUNTAS	RECURSOS Y RESPUESTAS
<p>¿Cuál es su nombre?</p> <p>Juan Carlos Cea Acuña</p> <p>¿Cuántos años tiene como docente?</p> <p>10 años (5 bienios)</p> <p>¿Cuál es su preparación profesional?</p> <p>Profesor de Historia y Ciencias Sociales</p> <p>¿Cuáles son los cursos de actualización a los que ha asistido o asiste actualmente?</p> <p>Últimamente no he realizado curso de perfeccionamiento pero si me gustaría hacer en un futuro próximo.</p>	<p>Cámara fotográfica - Video cámara - Celulares. -Cuaderno de Notas.</p>
<p>¿Dispone del tiempo especial para atender a los alumnos que lo requieren? ¿Cuánto tiempo?</p> <p>El tiempo es un recurso muy escaso para cualquier docente sobre todo cuando tienes horario completo y jefatura, si bien es cierto que tienes hora no electivas están no alcanzan a ser suficientes. Pero si tenemos las horas PIE (Programa de Integración Escolar) que hay tenemos ese espacio para desarrollar un trabajo colaborativo con los profesores de integración, en mi caso yo tengo 2 horas pedagógicas que es un tiempo limitado si se piensa para el gran trabajo que hay desarrollar.</p>	

¿De qué manera le dan la atención requerida?

Trato de focalizarme en los alumnos que están peligrando en la asignatura, de consultarles a ellos mismos que está pasando, pero el escaso tiempo siempre juega en contra para llegar en profundidad en cada uno de ellos.

¿Qué actividades realiza para atender a los alumnos de bajo rendimiento académico?

Siempre realizo una retroalimentación luego de aplicar cualquier instrumento, y también lo específico en la evaluación misma, ya sea una actividad práctica, una evaluación escrita o cualquier otro instrumento. Como mencione anteriormente al tener la responsabilidad de una jefatura y todo lo que eso implica es difícil poder hacer otro tipo de actividades, además desde hace algún tiempo atrás no he podido hacer ningún curso de perfeccionamiento que me ayude a qué nuevas estrategias poder utilizar, espero yo que se den los tiempos para preparar clases y buscar nuevas estrategias.

¿Qué materiales utiliza para aquellos alumnos que requieran un mayor apoyo en el aprendizaje?

Como ya dije anteriormente estamos muy limitados por el tiempo y los quehaceres pedagógicos, además de que siempre tenemos que seguir avanzando con los contenidos mínimos obligatorios que nos exige el ministerio de Educación. Por lo tanto, elaborar nuevos materiales o añadir novedades es complejo.

¿Cómo implementa actividades y ejercicios adaptados a las necesidades de sus alumnos?

Tengo una profesora de integración que está conmigo y que me sugiere que estrategias son más convenientes a la hora de implementar con determinados alumnos, por supuesto que todo esto lo profundizamos en las horas PIE. También adaptamos instrumentos de evaluación según lo amerite cada caso en particular.

¿De qué forma les da a conocer a los padres de familia sobre los logros de aprendizaje de sus hijos?

En el caso de la asignatura me contacto con los profesores jefes donde están los alumnos críticos para informarles de la situación para que la puedan transmitírselas a los apoderados en sus reuniones u horario de atención de apoderados si así lo requieren, comentarlo en UTP (Unidad Técnica Pedagógica). Respecto a mi curso, lo informo por un grupo de WhatsApp de los apoderados, por lo tanto siempre busco informar a los padres y apoderados de los alumnos más críticos.

¿Con que anticipación planea sus clases?

Eso es muy relativo, ya que si bien tenemos horas no lectivas para aquello son insuficientes, por lo que en muchas ocasiones está preparando el día antes o incluso en casos extremos en la misma mañana para la clase de la tarde.

¿La planificación es por asignaturas, o de qué manera las realiza?

La planificación es por la asignatura, se entrega una planificación anual a fin de año para el año entrante. En marzo se entrega la planificación correspondiente al primer semestre, y en el mes de Julio se entrega la planificación del segundo semestre.

¿Cuál es el objetivo de sus planificaciones?

Es un instrumento que sirve de guía, le da orden al trabajo diario, pero así mismo esta estructura impide realizar una actividad espontanea.

¿Las planificaciones, en su caso en particular lo orientan para guiarse con los objetivos a cumplir?

Si me sirven como mencione anteriormente, pero cuando la planificación es estándar para todas las asignaturas, los alumnos puedan ver que hay similitudes y esas repeticiones hacen que se pueda caer en la monotonía, afectando la motivación.

¿Cómo selecciona los contenidos que debe abordar?

De lo macro a lo micro, abarcar todos los contenidos mínimos obligatorios que plantea el ministerio de educación.

¿Bajo qué criterios determina la importancia de un contenido?

En conversación con la jefa de UTP se selecciona todos los objetivos y lo que pueda ser más relevante en las pruebas estandarizadas donde se mide la calidad de educación de nuestro establecimiento como lo son la PSU y el SIMCE.

¿Considera que el tiempo de enseñanza permite que un conocimiento se vuelva significativo en sus alumnos?

No, el tiempo es un recurso escaso en educación y muchas veces tenemos alumnos que son obligados por sus familias a asistir a clases con nula motivación por aprender y para aquello se necesita más tiempo con esos alumnos que presentan más dificultades, así que imposible que en ciertos casos alcance el tiempo para que un conocimiento se vuelva significativo.

<p>¿Cuánto tiempo le dedica a cada contenido?</p> <p>Depende del contenido, su importancia y relevancia, existen contenidos que requieran un mayor grado de dificultad y para aquello se requerirá más tiempo, mientras otros contenidos son más fáciles de poder adquirir, por otro lado, influye el ritmo de aprendizaje del propio curso.</p>	
<p>¿Cuáles son los mecanismos de evaluación que utiliza durante sus clases?</p> <p>Existen distintas formas de evaluar dentro del aula, ya sea de proceso, formativa. A mí me gusta tratar de tener actividades prácticas en todas las clases.</p> <p>¿La planificación es por curso, o utiliza la misma planificación para los cursos del mismo nivel que atiende?</p> <p>Si por curso, obviamente hay que hacer una evaluación diferenciada con los alumnos del programa PIE, además basándonos en la evaluación diagnóstica que se hace a principios de año.</p> <p>¿Cuáles son las dificultades a la hora de realizar su planificación?</p> <p>El tiempo, buscar nuevas estrategias, información sobre nuevas prácticas pedagógicas y cómo crear actividades que despierten su interés y curiosidad.</p> <p>¿El director de la escuela le pide su planificación didáctica? ¿Cada cuánto tiempo?</p> <p>Debemos dejar a final de año la planificación anual del año entrante, y posteriormente en marzo realizar la planificación correspondiente al primer semestre, y en el mes de julio presentar la planificación del segundo semestre.</p> <p>¿Cuáles son los criterios bajo los cuales evalúan sus planificaciones didácticas?</p> <p>Tiempo, actividades propuestas, la metodología a utilizar, las adecuaciones curriculares entre otras.</p>	<p>Pedir las planificaciones del docente</p>
<p><u>Observación del ambiente de la clase:</u></p> <p>Relación docente-alumno: Existe un clima de respeto, va acorde con los tiempos de la clase, tiene buen volumen de voz, pero se puede evidenciar que existe un rol protagónico por parte del profesional.</p> <p>Relación alumno-docente: Tiene respeto, guardan silencio cuando el docente está exponiendo y realizan las actividades propuestas. Pero falta que participa más activamente en la clase, para que su curiosidad</p>	<p>Observación en el aula, video/grabación.</p>

despierte de forma innata.

Manejo del curso por parte del docente: EL manejo es óptimo buen tono de voz, expresa ideas con claridad, resume los principales puntos por medio de ejemplos.

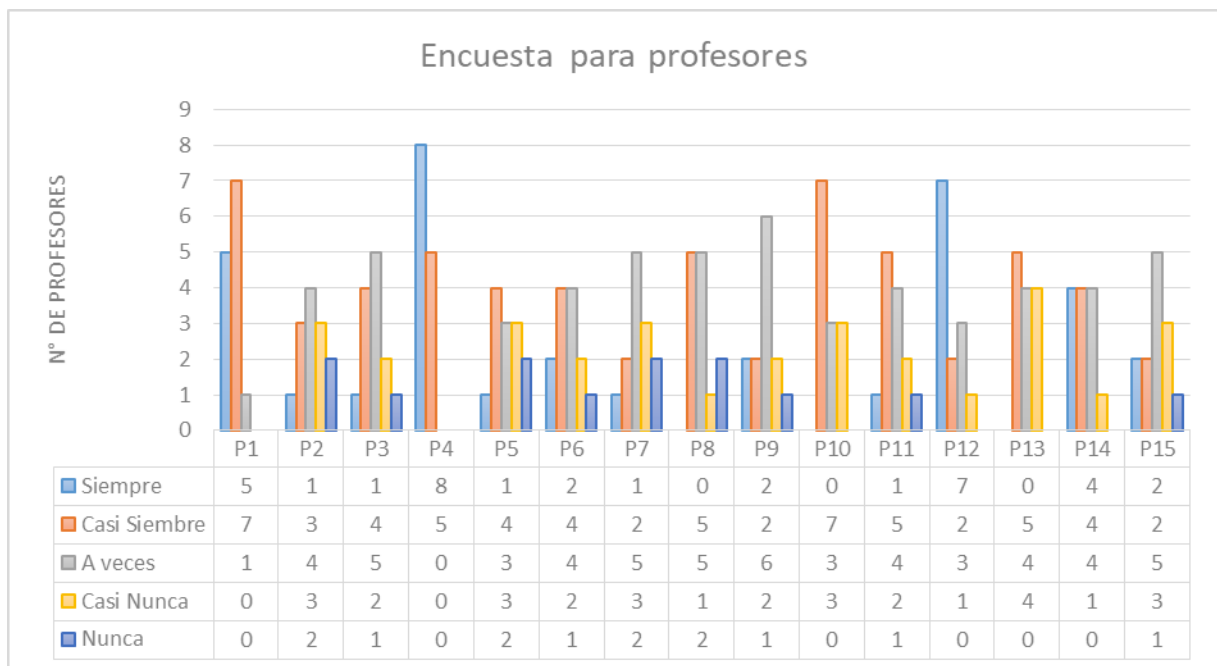
Fuente: Elaboración propia con estadísticas del cuerpo docente de cuarto año medio de la Institución.

Cedula de Entrevista

A los docentes que realizan clases en el curso intervenido, se les aplicará una entrevista semiestructurada a partir de la cual se realizará una *cedula de observación/entrevista a docentes* (anexo), donde se le formularan al profesorado consultas sobre el manejo del grupo, experiencia en el área, planificaciones de los contenidos. Proyección que nos sirve para recolectar y aclarar un hecho o situación, con el fin de agrupar o clasificar la información que posteriormente analizaremos (Rojas, 2006).

Tabulación

Grafico N° 2. Gráfico de barras adosados con distribución de las respuestas, según cada docente sobre su enseñanza y preparación en el aula.

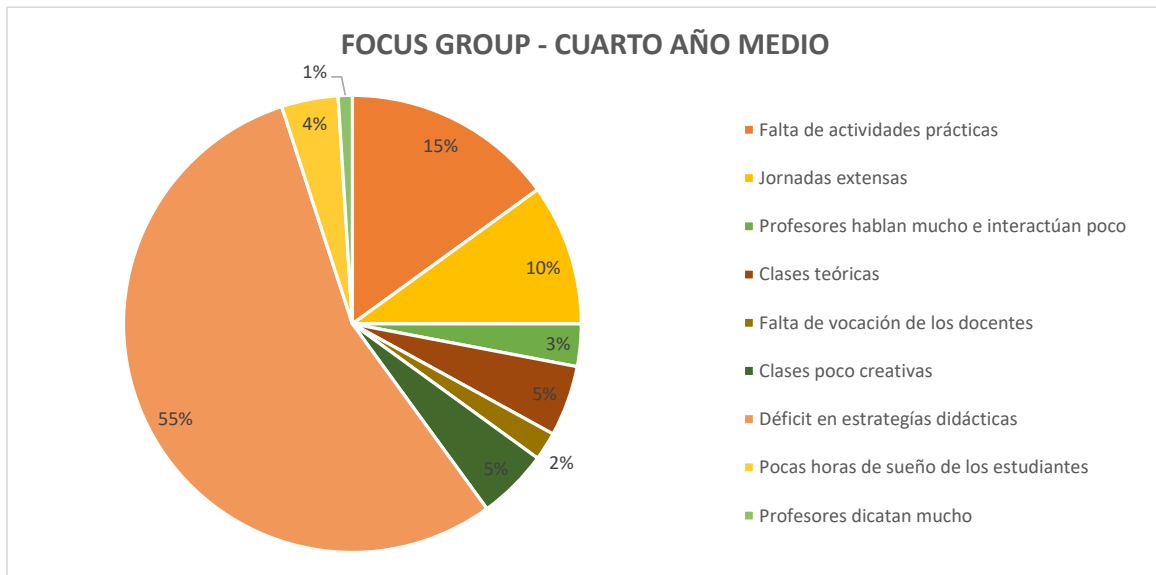


Fuente: Encuestas docentes curso 4° año medio Técnico Profesional Liceo Comercial.

Se encuestaron a 13 profesores en total del establecimiento municipal de la comuna de Los Ángeles. El instrumento consta de 15 preguntas cerradas con alternativas múltiples sobre el que hacer previo, durante y posterior a la realización de clases en el aula con estudiantes de 4° año medio del área Técnico Profesional de la especialidad de Administración con Mención Recursos Humanos, las posibles respuestas son: siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca. Los resultados arrojan que la mayor parte del profesorado inclina sus respuestas a la opción casi siempre, seguido por la alternativa a veces. Las preguntas de gran relevancia para este proyecto son: la segunda pregunta que habla sobre la didáctica aplicada; donde la mayoría respondió que a veces la utilizaba y solo una persona respondió que siempre la utilizaba. La pregunta quinta y la décima tercera apuntan a los recursos tecnológicos que manejan cada docente, donde la mayoría se inclina por la opción casi siempre y la minoría por la opción siempre. Por último, la séptima pregunta que pretende reflejar si el docente conoce las características con las que se presenta al aula cada estudiante, la mayoría se inclinó por la opción a veces y solo un profesor que siempre lo hacía.

FOCUS GROUP A LOS ESTUDIANTES DE CUARTO AÑO MEDIO

- 1- ¿Cuál es la situación que consideras tú que más influyen en tu propia desmotivación en el proceso de enseñanza aprendizaje en el aula?
- 2- ¿Qué factor es el que más influye en tú desconcentración?
- 3- ¿Considera usted que las clases son participativas?
- 4- ¿Cuál es la metodología que más utiliza los profesores en aula?
- 5- ¿Consideras tú que los profesores están comprometidos en que todos los alumnos del curso aprendan?
- 6- ¿Cómo evaluarías la didáctica que posee el equipo docente del Liceo?
- 7- ¿Consideras adecuadas las estrategias didácticas impartidas en el aula?
- 8- ¿Según tu percepción de ti mismo, qué aspecto consideras como el más perjudicial en tu aprendizaje?
- 9- ¿Cuáles son los elementos negativos que más se repiten en las distintas asignaturas?



Fuente: Elaboración propia con estadísticas de los estudiantes de cuarto año medio.

ENCUESTA PARA PROFESORES

A. INTRODUCCIÓN. Estimado colega, la presente encuesta tiene como objetivo reunir información acerca del Perfil del Docente de la Institución Educativa donde labora. Su opinión es personal y confidencial con la finalidad que las respuestas sean lo más sincero posible.

B. DATOS GENERALES. 1. Sexo: Femenino () Masculino () 2. Edad: _____

C. INDICACIONES. Marca con una (X) sólo una de las alternativas de cada ítem presentado a continuación. Le recordamos que no existen respuestas correctas o incorrectas.

PREGUNTAS:

1. Puede formular y justificar una indagación sobre temas de la enseñanza y aprendizaje de las asignaturas que imparte.

A) Siempre B) Casi siempre C) A veces D) Casi nunca E) Nunca

2. Utiliza los recursos disponibles para mantenerse actualizado en las asignaturas que imparte y en su didáctica.

A) Siempre B) Casi siempre C) A veces D) Casi nunca E) Nunca

3. Reconoce sus fortalezas y debilidades en relación a las asignaturas que imparte, por medio de una autoevaluación.

A) Siempre B) Casi siempre C) A veces D) Casi nunca E) Nunca

4. Participa en diversas instancias de trabajo colaborativo con otros docentes para desarrollar su labor profesional, ¿y propone cambios para mejorarla?

A) Siempre B) Casi siempre C) A veces D) Casi nunca E) Nunca

5. Selecciona recursos tecnológicos e informativos para mantenerse actualizado en las disciplinas que enseña, y en su didáctica.

A) Siempre B) Casi siempre C) A veces D) Casi nunca E) Nunca

6. Argumenta, interpreta, evalúa y explica, en forma oral y escrita, la relación conceptual de los contenidos de las asignaturas que imparte y los vincula con el contexto de los estudiantes.

A) Siempre B) Casi siempre C) A veces D) Casi nunca E) Nunca

7. Desarrolla la planificación de su curso considerando las características de los estudiantes y adapta el programa a las distintas capacidades.

A) Siempre B) Casi siempre C) A veces D) Casi nunca E) Nunca

8. Elabora planificaciones donde las estrategias de enseñanza, las actividades y los recursos son coherentes con el logro de los objetivos de aprendizaje basados en competencias.

A) Siempre B) Casi siempre C) A veces D) Casi nunca E) Nunca

9. Diseña de manera individual o colectiva, la preparación de materiales docente, bajo un esquema por competencias, que le permiten lograr los objetivos aprendizaje planeados.

A) Siempre B) Casi siempre C) A veces D) Casi nunca E) Nunca

10. Se expresa en forma oral y escrita de manera adecuada, coherente y correcta, al desarrollar los temas de la asignatura que imparte, tanto en ámbitos académicos como en el contexto escolar.

A) Siempre B) Casi siempre C) A veces D) Casi nunca E) Nunca

11. Ajusta y modifica planificaciones considerando las características de sus estudiantes y adaptándolas a las necesidades emergentes, apoyado en los recursos disponibles en su institución.

A) Siempre B) Casi siempre C) A veces D) Casi nunca E) Nunca

12. Identifica, selecciona y analiza los recursos bibliográficos actuales disponibles para las asignaturas que imparte, así como guía a los alumnos en la realización de investigaciones.

A) Siempre B) Casi siempre C) A veces D) Casi nunca E) Nunca

13. Selecciona las tecnologías de la información y comunicación que permitan potencializar el desarrollo de los contenidos de la asignatura que imparte, fundamentándose en criterios como su aporte al aprendizaje y al desarrollo de habilidades en los estudiantes.

A) Siempre B) Casi siempre C) A veces D) Casi nunca E) Nunca

14. Comunica en forma apropiada y oportuna los criterios de evaluación, con el fin que los estudiantes conozcan las expectativas sobre sus actividades a desarrollar.

A) Siempre B) Casi siempre C) A veces D) Casi nunca E) Nunca

15. Integra las evaluaciones como un elemento de enseñanza que le posibilite dar seguimiento al desarrollo académico de sus estudiantes.

A) Siempre B) Casi siempre C) A veces D) Casi nunca E) Nunca

Fuente: Elaboración propia con estadísticas de los docentes de cuarto año medio de la Institución.

Test de Personalidad/Cuestionario sobre hábitos de estudio

ACERCA DE LA MOTIVACIÓN PARA APRENDER

Definición: La motivación son el conjunto de causas, deseos o elementos que impulsan y orientan la conducta de una persona, en este caso, hacia el estudio.

Instrucciones: Marcar el círculo de acuerdo a tu preferencia, según la pregunta planteada.

Nombre:

Curso:

Excelente (30 pts.)	Bueno (20 - 29)	Regular (11 - 19)	Necesita mejorar (0 - 10)
---------------------	-----------------	-------------------	---------------------------

PUNTAJE IDEAL: 30

PUNTAJE OBTENIDO: ___

SI NO

- ¿Consideras tu estudio como algo realmente personal?
- ¿Tienes confianza en tu capacidad de aprender?
- ¿Consideras que lo que estudias está en relación con tus intereses?
- ¿Tratas de comprender lo que estudias aunque te resulte difícil entenderlo o aceptarlo?
- ¿Procuras participar activamente en las propuestas de tus compañeros y profesores?
- ¿Crees que estrategias didácticas que están utilizando los docentes son motivadoras para tu aprendizaje
- ¿Llevas a cabo las propuestas de los profesores con el fin de facilitar la comunicación con ellos?
- ¿Tratas de reflexionar sobre la forma en que aprendes?
- ¿Has pensado en cómo poder rentabilizar tu tiempo de aprender?
- ¿Encuentras que los docentes se han reinventado con nuevas estrategias para motivarlos en su aprendizaje?
- ¿Tiendes a trabajar personalmente para profundizar en la comprensión de los contenidos?

- ¿Percibes que el estudio es un medio para recrear el saber y divulgarlo?
- ¿Consideras las preguntas en clase y la realización de trabajos como medios para impulsarte a estudiar?
- ¿Piensas que la asistencia a clase es muy importante para orientarte en tu proceso de estudio?
- ¿Las bajas puntuaciones te hacen reaccionar para estudiar más y mejor?
- ¿Consideras al profesor como alguien de quien puedes servirte para aprender?
- ¿Intentas utilizar todos los servicios que están a tu disposición?
- ¿Tratas de solucionar tus problemas de estudio y aprendizaje en general?
- ¿Consideras que cualquier actividad mientras estudias puede influir en tu rendimiento?
- ¿Tratas de relacionarte con personas y ambientes de semejantes intereses a tus estudios?
- ¿Encuentras que las dinámicas implementadas por los docentes en las clases, refuerzan tu proceso de aprendizaje, tanto en lo académico como la actitud personal?
- A pesar de ser un curso numeroso ¿tratas de relacionarte con los profesores en clase y fuera de ella?
- ¿Tratas, además de estudiar lo explicado, de tener una actitud creativa y crítica?
- ¿Procuras hablar con otros compañeros de cursos superiores sobre las asignaturas?
- ¿Tratas de relacionarte con profesionales de las áreas a las que piensas dedicarte en un futuro?
- ¿Visitas las exposiciones que tengan relación con tus estudios?
- ¿Tratas de leer revistas y publicaciones en torno a los temas que te interesan?
- ¿Has buscado información en otros lugares respecto a los estudios que te interesan en la actualidad?
- ¿Conoces los planes de estudio de otros centros semejantes a los que estudias?
- ¿Sientes que ha habido un cambio de actitud en la motivación dentro del aula?

TOTAL: 30

Fuente: Elaboración propia. Castillo-Carrasco, J.A., Castillo-Flores, A.I. (Abril 2020). Cuestionario sobre hábitos de estudio - Test de Personalidad. *Psicotecnicostest.com*. Recuperado de https://www.psicotecnicostest.com/testdepersonalidad/habitosdeestudiotest.asp?TIP_1=Test%20de%20Personalidad&TIP_2=Cuestionario%20sobre%20habitos%20de%20estudio.