

UNIDAD UPN-212

**“La Actitud como Fortaleza del Capacitador ante un
Proyecto de Enseñanza Aprendizaje”.**

TESIS

**Que para obtener el Título de
Licenciada en Pedagogía.**

PRESENTA:

Ana Guadalupe García Pérez.

Teziutlán Puebla, a 09 de Julio del 2011



UNIVERSIDAD PEDAGOGICA NACIONAL
UNIDAD UPN-212
TEZIUTLÁN, PUEBLA.



DICTAMEN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

U-UPN-212-11/0918

Teziutlán, Pue., 09 de julio de 2011.

C.
Ana Guadalupe García Pérez
Presente.

En mi calidad de Presidente de la Comisión de Exámenes Profesionales y después de haber analizado el trabajo de titulación, alternativa:

Titulada: Tesis

"La Actitud como Fortaleza del Capacitador ante un Proyecto de Enseñanza Aprendizaje"

Presentado por usted, le manifiesto que reúne los requisitos a que obligan los reglamentos en vigor para ser presentado ante el H. Jurado del Examen Profesional, por lo que deberá entregar un ejemplar y cinco cd's rotulado en formato PDF como parte de su expediente al solicitar el examen.



UNIVERSIDAD PEDAGOGICA NACIONAL
UNIDAD 212 TEZIUTLÁN

Mtra. María del Carmen Sisniega González
Presidente de la Comisión

MCSG/EJMT/DJA// gct*

ÍNDICE

RESUMEN

INTRODUCCION

CAPITULO I

1. MARCO REFERENCIAL

1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	9
1.3 JUSTIFICACION.....	10
1.4 DELIMITACION.....	11
1.4.1 CONTEXTO FISICO.....	11
1.4.2 CONTEXTO TEORICO.....	12
1.4.3 CONTEXTO METODOLOGICO.....	14
1.5 OBJETIVOS.....	15
1.5.1 OBJETIVO GENERAL.....	15
1.5.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	15
1.6 HIPOTESIS.....	16

CAPITULO II

2. MARCO TEORICO

2.1. DIMENSIONES DEL CAMPO.....	18
2.2 REVISION DE LA LITERATURA.....	19
2.2.1 CONDUCTISMO.....	21
2.2.2 ENFOQUE SOCIOCULTURAL.....	23
2.3 PERSPECTIVA TEORICA.....	24
2.3.1 HUMANISMO.....	26
2.4 VARIABLES OPERACIONALES.....	26
2.5 ESTRATEGIA METODOLOGICA.....	29

2.5.1 INVESTIGACIONES ACTUALES.....	30
-------------------------------------	----

CAPITULO III

3. MARCO METODOLOGICO

3.1. TIPO DE INVESTIGACION	51
3.2 ENFOQUE DE LA INVESTIGACION	52
3.3 DISEÑO DE INVESTIGACION EXPLICATIVO SECUENCIAL	59
3.4 MUESTRA Y TIPO DE MUESTREO	59
3.5 ELABORACION Y APLICACION DEL INSTRUMENTO	62

CAPITULO IV

4. ALTERNATIVA DE SOLUCION

4.1 DESCRIPCION DE LA ALTERNATIVA DE SOLUCION	65
4.2 FUNDAMENTACION TEORICA.....	67
4.3 OBJETIVO DEL TALLER	70
4.4 CONTENIDO DEL TALLER	70
CRONOGRAMA.....	72
PLANEACIONES.....	73
EVALUACION DE LA ALTERNATIVA DE SOLUCION.....	82
RESULTADOS DE LA ALTERNATIVA DE SOLUCION.....	85
EVALUACION DEL TALLER.....	93
CONCLUSIONES.....	100
IMPLICACIONES.....	101
ANEXOS.....	102
APENDICES.....	107
BIBLIOGRAFIA.....	121

RESUMEN

La tesis que se presenta lleva por nombre “La Actitud como Fortaleza del Capacitador ante un Proyecto de Enseñanza-Aprendizaje”, fue realizada por Ana Guadalupe García Pérez alumna del octavo semestre de la Licenciatura en Pedagogía, perteneciente a la Universidad Pedagógica Nacional unidad 212 de Teziutlán Puebla.

La actitud que debe tener el personal que labora en la Secretaría de Desarrollo Social es muy importante, pues esta debe ser agradable para las personas a quienes atienden, ya que la SEDESO tiene la función de ayudar a personas con rezago económico y educativo.

El problema se centra en el capacitador, quien es parte fundamental en la educación de los adultos, ya que muestra una actitud negativa al estar alfabetizándolos, y no crea una armonía capacitador-educando, haciendo difícil el proceso enseñanza-aprendizaje. Los adultos tienen que terminar con alguna escolaridad específica satisfactoriamente, para así entregar los resultados a Secretaría quien evaluará la eficiencia de los capacitadores y saber si están cumpliendo con los requerimientos establecidos.

Para poder darle solución al problema, se implementó un taller de sensibilización el cual contiene dinámicas de concientización que hicieron la mejora dentro de las actitudes del capacitador, planteado por la autora Theilard De Chardin.

Esta tesis es vista desde la Orientación personal ya que esta ayuda a las personas en la resolución de problemas personales y sociales mediante estrategias diseñadas para su solución.

PALABRAS CLAVE: Actitud, Taller de Sensibilización.

INTRODUCCIÓN

Tener una buena actitud al desempeñar un trabajo conlleva al éxito del mismo y realiza de manera satisfactoria para mejorar el logro de los objetivos planteados. Dentro de cualquier organización es indispensable responder a las necesidades de los trabajadores, los empleados necesitan tener un trato digno y respetuoso. Al no contar con una buena actitud para desempeñar cualquier trabajo, no se logra el objetivo, surgen conflictos entre los integrantes de la organización y no pueden trabajar agusto con sus demás compañeros de trabajo.

La Secretaría de Desarrollo Social es una organización encargada de ayudar a las personas que se encuentran en el rezago económico y educativo, dentro del ámbito educativo, dentro de la SEDESOC se crean grupos, dedicados alfabetizar adultos que no concluyeron su educación, a estas personas se les conoce como capacitadores y deben interactuar con los adultos, creando un ambiente agradable dentro del aula de clases para mejorar el proceso que se da dentro de éste, denominado proceso de enseñanza-aprendizaje.

En la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOC) se detectó, por medio de un diagnóstico referencial sobre actitud positiva, la falta de ésta en los capacitadores al alfabetizar a los adultos, esto es muy importante para las autoridades de la Secretaría ya que es un estímulo para los adultos, quienes tienen ganas de terminar sus estudios para poseer un certificado que avale la terminación de determinado nivel educativo, ya sea para obtener un empleo o para aprender lo indispensable que es leer y escribir.

Dentro de ésta Tesis están situados cuatro capítulos en donde se describe el proceso y el seguimiento al problema detectado.

En el Capítulo I se explica la tesis, que lleva por nombre “La Actitud como Fortaleza del Capacitador ante un Proyecto de Enseñanza-Aprendizaje” que surgió y fue detectado dentro de la SEDESOC, al detectarse la falta de actitud positiva en el capacitador al estar frente a los adultos, dentro de este capítulo se presenta el planteamiento del problema, la justificación así como la delimitación del problema detectado. Se da una explicación de quienes fueron los beneficiarios por el cambio de actitud.

El Capítulo II engloba el “Marco Teórico” el cual le da seguimiento a las teorías que sustentara la investigación, las cuales son tres: la Teoría Sociocultural con su principal representante Lev Semionovich Vigotsky, la Teoría del Conductismo representada por Skinner para tomar como Perspectiva Teórica la Teoría Humanista representada por Carl Rogers y Abraham Maslow. Se dará una explicación más a fondo del campo en el que se sitúa la investigación, en este caso presentada dentro de la Orientación Educativa desde la orientación de Bisquerra.

En el Capítulo III se encuentra el “Marco Metodológico” aquí se enmarca el tipo de investigación, el cual es descriptivo, el enfoque con el cual se trabajo fue el mixto, ya que se utilizaron instrumentos cualitativos y cuantitativos para la realización de la “Alternativa de solución” así como la metodología empleada.

En el Capítulo IV se presenta la “Alternativa de Solución”, ésta es la implementación de un “Taller de Sensibilización” el cual se conforma por diversas dinámicas dirigidas a los capacitadores, con las cuales podrán detectar su actitud ante diversas circunstancias y así hacer un cambio en ellas, fortaleciéndolas y así mejorar su actitud frente a los adultos.

Al final de esta tesis se enmarcan los resultados obtenidos a partir de la aplicación de la alternativa de solución, las conclusiones que surgieron en donde se acepta la hipótesis, los anexos que se emplearon durante la realización de la tesis, si como los diversos apéndices que fueron elaborados.

CAPÍTULO I

1“MARCO REFERENCIAL”

1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El presente proyecto se ubica en la Secretaria de Desarrollo Social (SEDESOS) que se encuentra en Teziutlán Puebla, ésta brinda apoyos a la comunidad en general como obras y caminos en lugares específicos donde no hay paso, de igual manera ayudan y contribuyen a la electrificación de calles y colonias en donde no cuentan con recursos suficientes para poder hacerlo, además contribuyen con apoyos a las familias para que puedan hacer sus casas proporcionándoles materiales como son lámina, cemento, por medio de programas. En cuanto a educación, la SEDESOS cuenta con secciones específicas donde se capacita a personas adultas quienes no terminaron con su educación, formando grupos y asignando a capacitadores quienes alfabetizarán a estas personas.

Dentro de estos grupos de alfabetización es primordial contar con una buena actitud, para presentarse con los adultos a quienes capacitarán, pues estarán con ellos durante todo el curso, la Secretaria de Desarrollo Social ingresa al proyecto una cantidad determinada de personas, estas tienen que terminar un libro de actividades dependiendo el nivel educativo en el que se encuentren estudiando, la actitud que mantenga el capacitador determinara que todos los adultos concluyan satisfactoriamente con su educación.

La falta de actitud positiva que pueda representar el docente al estar frente a sus alumnos o educandos afecta al proceso de enseñanza aprendizaje, ya que no se siente bien al recibir sus clases y no pone empeño en ellas.

La relación educador- educando es una relación que debe dar respuesta a las necesidades básicas del ser humano: seguridad, afecto, reconocimiento, posibilidad de crecimiento y realización pero sobre todo debe dar orientación y sentido de la vida, que son las razones específicas del encuentro educativo.

Al inicio de cada curso escolar o al implementar un nuevo proyecto de enseñanza dentro de cualquier institución, el capacitador debe ser capaz de estar abierto y dispuesto al cambio, ya que si no esta conforme con lo establecido, no podrá enseñar de una

manera adecuada, transmitiéndole al educando su falta de interés por enseñar y su mal comportamiento, haciendo que ya no quiera asistir a las clases.

Dentro de los grupos de alfabetización, los adultos a los que capacitan cuentan con edades que oscilan entre 45 y 60 años, el problema que ha surgido dentro de este contexto es que el capacitador no cuenta con una actitud positiva al estar frente a dichos grupos, por lo que los adultos se limitan y no preguntan si tienen alguna duda, esto hace que el proceso de enseñanza aprendizaje sea complicado y no de resultados satisfactorios.

Para poder medir la actitud de los capacitadores se empleó una escala denominada “Escala de Likert”, (Rensis Likert 1978) la cual está conformada por un cuestionario que se aplicó a los capacitadores para saber qué actitud tienen al estar dentro de los grupos alfabetizando a los adultos (Ver apéndice B). De esta manera se podrá medir la actitud y dependiendo de la escala de Likert determinar en qué grado se encuentra la actitud del capacitador. Dado este problema, se plantea la siguiente interrogante:

¿Cómo fortalecer la actitud positiva en el capacitador de la Secretaría de Desarrollo Social SEDESO ante un proyecto de enseñanza aprendizaje frente a los educandos de la comunidad de San Juan Xiutetelco, durante el periodo de alfabetización 2010-2011?

1.3 JUSTIFICACIÓN

Para la Secretaria de Desarrollo Social, al implementar cualquier proyecto ya sea de electrificación, pavimentación o educación, es importante brindarle un trato digno a la comunidad, ya que es un beneficio para las personas así como para las sociedad en la que se encuentran. Más importante es mantener una buena actitud al estar conviviendo diariamente con personas mayores quienes quieren terminar su educación, ya que se les debe respetar y dar un buen trato, pues no adquieren un conocimiento rápidamente, el capacitador necesita de temperamento y paciencia. Un adulto aprende de diferente manera, por la edad que representa, no percibe el conocimiento tan fácil. La actitud del capacitador influye mucho dentro de este aprendizaje, pues el adulto al tener diversas ocupaciones y labores dentro del hogar y del campo, necesita una motivación para seguir estudiando.

Por esta razón es de suma importancia generar en el capacitador una actitud positiva la cual rompa con las barreras y el desequilibrio que surge en él antes de entrar al aula y alfabetizar a los adultos.

Para generar esta actitud es necesario trabajarla en el capacitador por medio de un taller de sensibilización, el cual contiene dinámicas por medio de las cuales éste determinara y detectara en determinadas circunstancias la actitud que emplea para hacer una actividad.

Este cambio de actitud que se propiciara en el capacitador creara en él una mayor disponibilidad para trabajar y al mismo tiempo ayudará a los adultos a que culminen su educación satisfactoriamente.

Los beneficiados por el cambio de actitud en el capacitador serán en primer lugar , los capacitadores quienes podrán trabajar bien con los adultos motivándolos a que continúen dentro del curso, seguidos de los adultos quienes podrán contar con la buena actitud que les propiciara el capacitador, que contribuirá al mejoramiento del proceso enseñanza aprendizaje y al mismo tiempo entregar buenos resultados a la organización de SEDESOL al finalizar el curso, donde la misma cantidad de educandos que inicien lo terminen satisfactoriamente sin que deserten durante la capacitación.

1.4 DELIMITACIÓN

1.4.1 CONTEXTO FÍSICO

Este proyecto se lleva a cabo en la región de San Juan Xiutetelco, perteneciente al estado de Puebla. El municipio de Xiutetelco ocupa una superficie de 93,12 kilómetros cuadrados. Limita al norte con el municipio de Hueytamalco; al oriente con Veracruz de Ignacio de la Llave; al sur, con Tepeyahualco y al oeste con Teziutlán y Chignautla. Se encuentra enclavado en la Sierra Norte de Puebla, que es una zona montañosa integrada en la Sierra Madre Oriental. El relieve del municipio está dominado por una serranía que alcanza su máxima altitud en el Cerro de la Viola. Hacia el Oriente, esta sierra baja hacia la Llanura Costera del Golfo, y hacia el Sur, a los Llanos de San Juan, localizados al Oriente del Valle Poblano-Tlaxcalteca. (Ver Anexo 2).

La localización del punto de encuentro de los capacitadores con los adultos para alfabetizarlos es en el centro de San Juan Xiutetelco, en la intersección de la calle principal 5 de Mayo con la calle Benito Juárez. La estructura física del salón o aula está conformada por muros hechos de cemento, al igual que el techo, cuatro ventanas por donde entra la luz solar, dos puertas, solo cuenta con dos salones amplios en los que se integran los capacitadores con los adultos, cuenta con un baño, no hay recepción ni oficinas, ya que solo es utilizado para alfabetizar.

Significado de San Juan Xiutetelco

Xiutetelco; proviene de las voces nahuas "xiuhtla", yerbazal; "tetelli", montón o nacimiento de piedra en forma de pirámide, y "co", en; que significan: "yerbazal en el montón de piedras o pirámides donde hay muchas hierbas". (Ver Anexo 1).

Clima

El municipio presenta cuatro climas dispuestos en franjas latitudinales que marcan la transición de los climas templados de la sierra norte a los cálidos del declive del Golfo. Clima templado Sub húmedo con lluvias en verano. Se identifica al sur del municipio. Clima templado húmedo con abundantes lluvias en verano, en el centro del municipio, clima semi frío húmedo, con abundantes lluvias en verano. Se presenta en una franja del norte del municipio. Clima Semi cálido Sub húmedo, con lluvias todo el año, en el extremo norte del municipio.

1.4.2 CONTEXTO TEÓRICO

Para la realización de esta investigación se contó con el apoyo de la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL), fundada el 25 de mayo de 1992, a partir de la fusión de la SEDUE y la Secretaría de Programación y Presupuesto (SPP), quien manejaba el Programa Nacional de Solidaridad (PRONASOL), la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL), basa su estrategia de combate a la pobreza en el Programa Nacional de Solidaridad y busca establecer una nueva relación entre el Estado y la sociedad.

La localización de la Secretaría de Desarrollo Social se encuentra en la ciudad de Teziutlán Puebla ubicada en la intersección de la calle Mina y Cuauhtémoc de la misma ciudad, siendo ésta una delegación del estado de Puebla. La estructura física donde se encuentra cuenta con seis oficinas, una recepción, un baño, un patio, una área de archivos y un centro de copiado, las cuales están distribuidas estratégicamente siendo las áreas de mayor importancia la oficina de enlace administrativo y la oficina de documentación en trámite ya que es el principal enlace para las personas que desean la aceptación de proyectos de beneficio social y administración de los mismos, de esta manera ofrecen una mayor garantía de servicio a la sociedad, que es el fin último de la institución.

La Secretaría de Desarrollo Social se encarga de formular, definir, conducir, articular y evaluar las políticas, estrategias y acciones de desarrollo social; que comprende aquellos programas en materia de población, salud, vivienda, servicios públicos, educación, cultura y deporte, que en coordinación con las entidades de gobierno correspondientes, sean diseñados y programados exclusivamente para la atención de grupos marginados o con rezago socioeconómico en el Estado.

Formula, define, conduce, articula y evalúa el programa sectorial y los programas especiales de desarrollo social para presentarlos al ejecutivo del Estado.

Elabora diagnósticos en coordinación con las dependencias y entidades de la Administración Pública del Estado, Ayuntamientos y Comités Comunitarios, sobre la situación que presentan las comunidades y grupos sociales más desprotegidos; así como de impacto social de los programas implementados, considerando los indicadores de gestión; establece también las bases y criterios que deberán observar las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal, para la realización de programas o acciones de desarrollo social.

Vigila y asegura que en los programas institucionales de las dependencias y entidades de la Administración Pública del Estado, se incorporen los compromisos que surjan del programa Sectorial de Desarrollo Social.

Da seguimiento y evalúa los resultados de los programas de desarrollo social; Promueve la coordinación de programas y acciones de bienestar social y combate la pobreza que se desarrolla en el Estado, con las dependencias federales y los Ayuntamientos.

Fomenta el desarrollo de programas de bienestar y desarrollo social en los que se incluya la participación ciudadana. Propone e impulsa la ejecución de programas de emergencia social, destinados a zonas indígenas, rurales y urbanas marginales. Promueve la obtención de recursos públicos, privados, o extranjeros, para los programas de desarrollo social. Suscribe, previo acuerdo del Ejecutivo, los convenios necesarios para el cumplimiento de sus objetivos.

Para la realización de esta tesis se toman como base a los capacitadores de San Juan Xiutetelco, ya que la SEDESO cuenta con diversos grupos o círculos de alfabetización en todas las secciones del municipio de Teziutlán y sus alrededores, en el municipio de San Juan hay personas de edades más avanzadas quienes asisten a clases diariamente y a las que deben ponerles más atención para que logren concluir su educación, es esta la razón por la cual se trabaja en este lugar.

1.4.3 CONTEXTO METODOLÓGICO

La tesis que se llevó a cabo dentro de la Secretaria de Desarrollo Social tiene como fin fortalecer la actitud positiva en el capacitador o alfabetizador de adultos, ya que el grupo de adultos de la comunidad de San Juan Xiutetelco esta conformada por personas mayores a los 45 años, y es un poco difícil para el capacitador tener paciencia para enseñar.

De acuerdo con Wlodoski (1985) en su obra “Instructores Motivadores” un capacitador quien tiene la disponibilidad de enseñar a los adultos debe poseer la habilidad del conocimiento y preparación, conocimiento de los beneficios que obtendrá el adulto al transmitirle un nuevo conocimiento mediante un proceso educativo.

Debe ser empático, esta es la facultad de comprensión y consideración con el adulto al conocer bien sus necesidades y expectativas.

Lo más importante dentro del comportamiento del capacitador es el entusiasmo que va ligado a la actitud positiva, esta engloba la facultad de compromiso y animación, esta animación dará un estímulo al adulto para que siga estudiando. Dentro de este contexto educativo es muy importante que el adulto concluya con su educación y la mejor manera de apoyarlo es por medio de la actitud positiva del capacitador.

1.5 OBJETIVOS

1.5.1 OBJETIVO GENERAL

Implementar un taller de sensibilización en la SEDESO para fortalecer la actitud positiva en los capacitadores de San Juan Xiutetelco, para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje durante el periodo de alfabetización 2010 2011.

1.5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Aplicar un cuestionario de tipo “Likert” a los capacitadores de la SEDESO, el cual determinará por medio de las respuestas que se obtengan, qué actitud posee cuando alfabetiza a los adultos.
- Definir por medio de los resultados obtenidos de la escala de Likert la actitud con la que cuentan los capacitadores para alfabetizar y saber si se está llevando a cabo un buen proceso de enseñanza- aprendizaje.
- Implementar un taller de Sensibilización a los capacitadores de la SEDESO, que contiene dinámicas para ayudarlos a concientizar acerca de la actitud que toman frente a los adultos a quienes alfabetizan.
- Mejorar el proceso de Enseñanza-Aprendizaje al fortalecer la actitud positiva en el capacitador creando una buena relación capacitador-adulto.

1.6 HIPÓTESIS

Si se aplica un taller de sensibilización que ayude a concientizar a los capacitadores, entonces se generará una actitud positiva para determinado proyecto de enseñanza aprendizaje.

CAPÍTULO II

2. "MARCO TEÓRICO"

Durante el transcurso del tiempo la orientación educativa se ha transformado para poder brindar una mejor atención dentro de las diversas áreas que contempla como son la Orientación Escolar, Orientación Profesional, Orientación Vocacional, Orientación Personal y de la misma manera brindar un asesoramiento tanto a estudiantes a padres de familia y a la sociedad en general. Al desarrollarse la orientación como ciencia surgen esta necesidad dentro de la sociedad, es por esta razón por la que se crean áreas más precisas como el desarrollo profesional, procesos de enseñanza- aprendizaje, atención a la diversidad, prevención y desarrollo humano, además del manejo de distintos contextos, dentro de los cuales abarca el sistema escolar, medios comunicativos y organizacionales.

2.1. DIMENSIONES DEL CAMPO

La Orientación Educativa se toma como referencia ya que es el campo en el cual se sitúa la problemática a estudiar, pues se mejorara el proceso de enseñanza-aprendizaje por medio del cambio de actitud en los capacitadores de la región de San Juan Xiutetelco Puebla, la actitud vista desde el campo de orientación educativa, puede fortalecerse, al implementar estrategias de solución para la mejora de un proceso educativo.

"La Orientación Educativa es un proceso de ayuda continua y sistemática, dirigida a todas las personas, en todos sus aspectos, con objeto de potenciar el desarrollo humano a lo largo de toda la vida con para el desarrollo de la personalidad integral." (Bisquerra y Álvarez, 1998 p.18).

Es muy importante señalar que la Orientación Educativa es la guía de ésta tesis ya que tomando en cuenta a estos autores y a su definición se adecua de manera correcta dentro de esta investigación, ya que será de gran ayuda para poder manejar las actitudes dentro de la enseñanza y el aprendizaje, pues las actitudes en el ser humano son difíciles de trabajar sin depender de la psicología, el trabajo a elaborar está dentro de la disciplina de la pedagogía.

El tema se puede interpretar y situar dentro del campo de Docencia, ya que maneja el proceso Enseñanza-Aprendizaje, pero no en este caso ya que se centró principalmente

en la actitud, la cual fue cambiada por una más adecuada en el capacitador para que de esta manera él pueda enseñar mejor y en el adulto a quien capacita se de un mejor aprendizaje.

La orientación educativa tiene una relación con el proceso enseñanza-aprendizaje, ya que interviene para que de manera adecuada haya un aprendizaje en el alumno, el tema de esta tesis es el siguiente “La actitud como fortaleza del capacitador ante un proceso de enseñanza-aprendizaje”, como ya se mencionó la orientación educativa abarca también el desarrollo personal del ser humano, dentro de esta explicación entra el desarrollo de la actitud como reacción a un comportamiento, de esta manera no se puede trabajar dentro de otra área la actitud, la orientación será la solución para poder cambiar una actitud mejorando el proceso enseñanza-aprendizaje.

Según Bisquerra (1998) la orientación tiene una finalidad común:

“El desarrollo personal, social y profesional del individuo en su contexto, es decir se debe enfocar a la orientación para que el individuo tenga una eficiencia dentro de los aspectos en donde se desarrolla, la orientación debe hacer uso de las estrategias que existen dentro de su campo para poder aplicarse ante diversas situaciones, las estrategias sugieren procesos y procedimientos concretos de actuación, es decir, se pueden considerar como guías para la acción”.

Al citar esta frase por el autor Bisquerra se debe dar cuenta de que la orientación educativa finalmente contribuye al mejor manejo de los aspectos tanto emocionales como sociales que rodean al individuo ya que lo ayuda en la toma de decisiones mediante la implementación de estrategias que están diseñadas para su solución.

Dentro de las áreas que comprende la Orientación Educativa, se toma como base la que mejor se adecua a las necesidades del proyecto, esta es la “Orientación Personal” así mismo presentando los diversos ámbitos de la orientación para su mejor comprensión.

La Orientación Escolar es el Proceso de ayuda al alumno en los temas relacionados con el estudio y la adaptación a la escuela. Por su parte la Orientación

Profesional es un Proceso de ayuda en la elección profesional, basada principalmente en un conocimiento del sujeto y las posibilidades de trabajo del entorno que le rodea.

La Orientación Vocacional es: El proceso por el que se ayuda a alguna persona a elegir una ocupación, a prepararse para ella e ingresar y progresar en ella.

La Orientación Personal comprende: El Proceso de ayuda en los problemas de índole personal, que muchas veces van relacionados con el asesoramiento psicológico.

El Asesoramiento se concibe como una técnica dentro del proceso de orientación.

Al hacer la revisión de estas áreas la que mejor encaja en el proyecto es la Orientación Personal, pues el tema a tratar es la actitud, que es una parte importante dentro del comportamiento del ser humano y no se puede trabajar dentro de un área distinta.

“La orientación personal apunta hacia la vida interior del hombre, hacia su armonía interior, equilibrio personal, conocimiento de sí mismo, sin perder las perspectivas de su entorno”. (Bisquerra 1998)

La orientación personal tiene como objetivos ir conociendo y comprendiendo, de manera progresiva y procesual, cómo somos, interiorizar en nuestro conocimiento propio, de forma íntegra, integral e integradora. Aprender a vivir nuestro ideal, desde nuestra realidad.

Descubrir y desarrollar nuestro ser en relación con los demás y con la sociedad. Valorar y fomentar nuestra capacidad de preguntar e interrogarse. Partir de nuestra aceptación, conocimiento, para poder ayudar a otros a aceptarse, conocerse y orientar.

Desde la Orientación Personal se puede ver al hombre en libertad, esta orientación se fija en la personalidad del hombre, en sus características para afrontar consecuencias.

La Orientación Personal abarca lo que siente el ser humano, de la misma manera respeta que viva feliz en su entorno, desarrollándose de manera armoniosa consigo mismo y con los demás, de eso se trata el estudio de las actitudes ya que como es un tema a tratar muy íntimo de las personas, se enfoca el proyecto en la orientación personal, pues es la mejor manera de llevarlas por mejor rumbo y así cambiarlas en las personas de mejor manera sin entrar en su intimidad de una manera intempestiva, más bien llevando a la persona por un buen camino para que pueda reconocer que actitud

toma en determinadas circunstancias de manera armoniosa y con su consentimiento. Es por esta razón por la que se trabajara con este tipo de orientación que sustentara el proyecto enfocado en la actitud.

El capacitador es la persona encargada de asesorar o alfabetizar a los adultos quienes no terminaron su educación.

“Capacitador es una persona que es mezcla de instructor, profesor, entrenador y preparador. Capacitar o entrenar es guiar y encaminar a alguien que no tiene noción hacia qué lugar puede ir, porque no ve el camino. Hay que abrir sus ojos” (GORDON, 1999).

Para poder fortalecer la buena actitud en el capacitador se impartió un taller de sensibilización, el cual contuvo dinámicas que lo ayudaron a concientizar, éstas hicieron el cambio de actitud en el capacitador al estar alfabetizando a los adultos.

2.1.2 REVISIÓN DE LA LITERATURA.

La literatura es una parte fundamental dentro de cualquier proyecto de investigación ya que está formada por teorías que sustentarán el proyecto dándole forma y coherencia al tema a tratar.

La actitud dentro de la Pedagogía es un tema muy extraño ya que es parte de la Psicología el estudiar su forma y su estructura y cómo se da en el ser humano. En este caso la actitud se enfoca en el proceso que se da dentro de la pedagogía denominado enseñanza-aprendizaje, ya que la actitud que tomara el capacitador repercutirá en este proceso.

Las teorías tomadas como base para el mejor manejo y coherencia de las actitudes y su repercusión en el proceso enseñanza-aprendizaje fueron retomadas desde la pedagogía, para ampliar mejor el panorama de las teorías a utilizar se presentan a continuación. Cabe mencionar que la teoría que sustentara este proyecto de igual manera está descrita más adelante, ésta tiene una explicación de por que se utiliza como el sustento de la investigación.

“Programación Neurolingüística”

La programación neurolingüística (PNL) es la parte de la psicología no clínica, que estudia los procesos mentales con el fin de obtener un modelo formal y dinámico de cómo funciona la mente y la percepción humana. La PNL intenta definir patrones (o «programas») directos sobre la conducta humana relacionados con el lenguaje.

La programación neurolingüística tiene sus orígenes en las investigaciones publicadas en 1973 por Richard Bandler y John Grinder, quienes sostenían que es posible cambiar o reprogramar esta estrategia o plantilla de pensamiento, si es que hay algo que la limite o para potenciar algún recurso, comportamiento o creencia, con el fin de mejorar la calidad de vida. A pesar de su relativa popularidad en los 70s, cuando se empezó a emplear en procesos diversos como el aprendizaje, el afrontamiento del estrés o la superación de fobias, la PNL ha sido ampliamente ignorada por los métodos convencionales de las ciencias sociales debido a la insuficiencia de evidencias para sustentar los modelos de Bandler y Grinder. Actualmente, es considerada por la comunidad científica como una pseudo ciencia.

El primer logro notable de la Programación Neurolingüística fue su *Terapia Fast Phobia*, por la cual, mediante un simple y corto taller de ejercicios, el alumno lograba superar rápidamente cuadros de fobia que a veces tenían años de antigüedad. Este tipo de terapias fue clasificado como *terapias breves*, La PNL se expandió en los ambientes intelectuales y empresariales de la Costa Oeste (de Estados Unidos) y, poco después, por el mundo entero.

Se hace mención de la programación neurolingüística pues debido a las características por las cuales está conformada, se puede utilizar para poder cambiar un comportamiento dentro de las personas dependiendo del objetivo al que se quiera llegar. Por ejemplo el capacitador no tiene una buena actitud al estar frente a los educandos, esto tal vez se refiera a que no le agrada estar frente a ellos porque no les tiene paciencia o es tedioso estar con ellos en un ambiente educativo, Programación se refiere a nuestra aptitud para producir y aplicar programas de comportamiento. Neuro se refiere a las percepciones sensoriales que determinan nuestro estado emocional subjetivo.

Lingüístico se refiere a los medios de comunicación humana, tanto verbal como no verbal. Esto quiere decir que el capacitador si puede cambiar su actitud si cambia la manera de pensar dentro del contexto en el que se encuentra, ya sea alfabetizando a los adultos o dentro de la misma sociedad al hacer las cosas que hace cotidianamente.

2.2.1 CONDUCTISMO

La teoría conductual tuvo gran impacto en el medio a principios de los setenta. Su principal autor es Skinner. Los supuestos básicos a la postura conductual son: centrarse en identificar las interacciones entre la conducta de los individuos y los eventos del medio ambiente, a este resultado se le denomina relación funcional, porque al variar uno de los elementos el otro también cambia.

Para esta postura la conducta a estudiar debe ser observable para medirla, cuantificarla y finalmente reproducirla en condiciones controladas. Para este enfoque no hay diferencias entre ciencia natural y social. La trascendencia de identificar las leyes de la conducta estriba en que podremos entonces predecirla y controlarla.

De acuerdo con los conductistas la educación es uno de los procedimientos que emplea la sociedad para controlar la conducta de las personas. Todo grupo humano requiere que la educación cumpla dos funciones esenciales: la transmisión de las pautas culturales y la innovación de las mismas.

Conceptualización del Aprendizaje

Las técnicas y procedimientos para conseguir el aprendizaje son el moldeamiento donde se van reforzando diferencialmente aquellas conductas que se aproximan cada vez mas al comportamiento deseado. Si al alumno le resulta difícil conseguirlo, se le puede ayudar a hacerlo, con la condición de ir reiterando este apoyo hasta que lo pueda lograr por si mismo.

Papel del Maestro

Esta perspectiva concibe al maestro como un tecnólogo de la educación que aplica las técnicas de contingencias de reforzamiento para producir el aprendizaje en sus alumnos, su tarea consiste básicamente en estar continuamente monitoreando el rendimiento de sus estudiantes y corrigiendo sus respuestas. Las actividades que el profesor debe realizar son variadas, tiene que programar la enseñanza mediante pasos cortos, basar los nuevos conocimientos en lo previamente aprendido por los alumnos premiar y conducir el aprendizaje así como constatar el logro de los objetivos. Esta postura asigna al profesor un papel directivo y controlador del proceso de aprendizaje se le define como ingeniero conductual que moldea comportamientos positivamente valorados por la escuela.

Papel del Alumno

Para que logre un óptimo aprendizaje es necesario arreglar cuidadosamente las condiciones medioambientales. El estudiante como cualquier organismo, tiene que actuar antes de poder ser reforzado, de ahí la importancia de inducir su participación en el proceso, porque el aprendizaje ocurrirá cuando el estudiante interactúe con el ambiente instruccional, emita las respuestas esperadas y resulte reforzado por ello.

Para hacer agradable la instrucción y desarrollar en el alumno un gusto por conocer es preferible que su conducta esté bajo control de reforzadores positiva y no aversivos o negativos.

2.2.2 ENFOQUE SOCIOCULTURAL

El enfoque sociocultural de Lev Semionovich Vygotsky (1896-1934) podría ser utilizado de igual forma como soporte de esta investigación pues para Vygotsky existen dos tipos de funciones mentales: las inferiores y las superiores. Las funciones mentales inferiores son aquellas con las que se nace, son las funciones naturales y están determinadas genéticamente.

El comportamiento derivado de las funciones mentales inferiores es limitado; está condicionado por lo que se puede hacer. Las funciones mentales inferiores limitan en el

comportamiento a una reacción o respuesta al ambiente, la conducta es impulsiva. Las funciones mentales superiores se adquieren y se desarrollan a través de la interacción social. Puesto que el individuo se encuentra en una sociedad específica con una cultura concreta. Las funciones mentales superiores están determinadas por la forma de ser de esa sociedad: Las funciones mentales superiores son mediadas culturalmente. El comportamiento derivado de Las funciones mentales superiores está abierto a mayores posibilidades.

En un primer momento, las habilidades psicológicas o funciones mentales superiores se manifiestan en el ámbito social y, en un segundo momento, en el ámbito individual. La atención, la memoria, la formulación de conceptos son primero un fenómeno social y después, progresivamente, se transforman en una propiedad del individuo. Cada función mental superior, primero es social, es decir primero es inter psicológica y después es individual, personal, es decir, inter psicológica.

Vygotsky dentro de su teoría sociocultural, al ver al ser humano y al enfocarse en sus actitudes retoma los procesos mentales en los que se compone el comportamiento del ser humano ante diversas situaciones y funciones en relación a las actividades que desempeña, ha sido un soporte de gran ayuda e importancia esta teoría al apoyar al tema de las actitudes mediante los procesos mentales que se desarrollan dentro del ámbito social y en el ámbito individual.

Aunque fue de gran ayuda esta teoría no es posible trabajar con ella, ya que en un primer momento esta misma sitúa al ser humano dentro de la sociedad, como es su comportamiento hacia las demás personas y pone en segundo término el ámbito individual, y para esta tesis fue primordial el sentir del ser humano individualmente y en relación con él mismo.

Para poder trabajar más a fondo este tema se utilizó la “Teoría del Humanismo” que fue fundada por Abraham Maslow quien la concibe como una teoría del “ser” y no del “tener”, pero se trabajara con Carl Rogers. Esta corriente propone una ciencia del hombre que tome en cuenta la conciencia, la ética, la individualidad y los valores espirituales.

Papel del Maestro:

Debe ser un guía o inductor, debe acoplar los saberes socioculturales con los procesos de internalización subyacentes a la adquisición de tales conocimientos por parte del alumno.

Papel del Alumno:

Debe ser visto como un ente social, protagonista y producto de las múltiples interacciones sociales en que se ve involucrado a lo largo de su vida escolar y extraescolar. El alumno es una persona que internaliza el conocimiento.

2.3 PERSPECTIVA TEÓRICA.

2.3.1 HUMANISMO

La teoría del Humanismo de Carl Rogers se centra principalmente en dos partes, la primera que es la “psicología centrada en el cliente” y la segunda que es “El proceso de convertirse en persona” la cual servirá como apoyo para la realización de esta teoría.

“Cada persona vive en su mundo específico y propio, y ese mundo privado es el que interesa a la teoría, ya que es el que determina su comportamiento. Todo individuo vive en un mundo continuamente cambiante de experiencias, de las cuales él es el centro. El individuo percibe sus experiencias como una realidad, y reacciona a sus percepciones. Su experiencia es su realidad.”(Rogers, 1978)

El humanismo comparte con la filosofía existencial la visión del hombre como ser creativo, libre y consiente. Como representantes de la teoría humanista están Abraham Maslow y Carl Rogers.

La autorrealización es de acuerdo con Carl Rogers 1978 “un proceso no un estado del ser, una dirección y no un destino”.

La persona autorrealizada se caracteriza por:

- 1) Estar abierto al cambio sin temor a experimentar nuevas formas de vivir, pensar y sentir.

- 2) Desear y promover la autenticidad en las relaciones humanas libres de hipocresías y falsedades.
- 3) Vivir el aquí y el ahora. Valorar el momento presente, concibe cada experiencia como nueva y con ello cada instante sirve para enriquecer la vida.
- 4) Regir su conducta por la autoridad interna y no externa. Confía en sus propios criterios y experiencias y desconfía de las oposiciones externas, es libre de acuerdo con sus propios juicios morales.
- 5) Dar prioridad al desarrollo espiritual, desea encontrar el propósito y significado de la vida que va mas allá de lo humano. Examinar los cambios por los que el hombre encuentra valor para trascender y vivir en paz interior.

Es por esta razón que se toma como base a esta teoría, ya que el tema a tratar es la actitud positiva y de ella dependen varios factores para que se pueda llegar al objetivo esperado, que los capacitadores de la Secretaria de Desarrollo Social al estar frente al grupo al que imparte clases tengan una actitud positiva para que de eso dependa el gusto por su trabajo y además el alumno al trabajar de manera agradable con el maestro tendrá un conocimiento significativo no será solo memorístico, si no que al trabajar de manera amena todo se le quedará de mejor manera.

El humanismo concibe al maestro dando una educación basada en una relación de respeto con los alumnos. El maestro debe partir siempre de las potencialidades y necesidades individuales de los estudiantes y con ello fomentar un clima social para que sea exitosa la comunicación de la formación académica y emocional.

Papel del Maestro

Esta perspectiva asigna al profesor un papel no directivo dentro del proceso enseñanza-aprendizaje postula que su función debe ser facilitador del aprendizaje del estudiante a través de proporcionarle las condiciones para que este acto se da en forma autónoma.

Los mecanismos para que esto se lleve a cabo es convertir los salones de clases en comunidades de aprendizaje donde la obtención de nuevos conocimientos supere su sentido lúdico placentero y libertario, creando una atmosfera de total respeto y apoyo a la

curiosidad, la duda valorar la búsqueda personalizada de los conocimientos donde todas las cosas se vuelven objeto de estudio de la exploración. El profesor no dirige a estas comunidades ni es alguien extraño si no que participa como un facilitador e integra más de un grupo.

La labor docente considera el uso o aplicación de técnicas didácticas para lograr una enseñanza eficaz, sin modificar las actitudes de los maestros para que desempeñen en forma radicalmente distinta su trabajo aceptando nuevas formas de trabajo y de enseñanza. Los humanistas sostienen que sin un cambio de las actitudes y creencias de los profesores los efectos de cualquier innovación didáctica será solo de corto plazo o inexistentes.

Hay tres condiciones para que el docente facilite el aprendizaje y todas se relacionan con su forma de ser:

- 1) Es comportarse auténticamente, mostrándose ante los alumnos tal y como es sin poses o artificios, manifestar sus sentimientos sean estos positivos o negativos sin tratar de negarlos o reprimirlos si no asumirlos plenamente.
- 2) Crear un clima de aceptación, estima y confianza en el salón de clase de tal manera que exista un mutuo respeto entre profesores y alumnos donde todos sientan que son importantes y que no se les va a estar enjuiciando o criticando ni mucho menos ser objeto de burla.
- 3) Tener una comprensión empática, es decir, ponerse en el lugar de los alumnos, tratando de comprender sus reacciones íntimas, solo así podrá ayudarlos a superar las dificultades a las que se enfrentan y convertir estas experiencias en un vehículo de crecimiento personal.

Papel del Alumno:

La educación humanista se basa en la idea de que todos los alumnos son diferentes y los ayuda a ser mas como ellos mismos y menos como los demás, en este sentido, se considera que es necesario ayudar a los estudiantes a explorar y comprender más

adecuadamente el conocimiento de su persona y los significados de sus experiencias vivenciales.

Los alumnos también son vistos como seres con iniciativa, con necesidades personales de crecer, capaces de autodeterminación con la potencialidad de desarrollar actividades y solucionar problemas creativamente.

2.4 VARIABLES OPERACIONALES

Actitud:

La actitud es la reacción positiva afectiva o negativa hacia un objeto o proposición abstracto o concreto denotado. Las actitudes están integradas por opiniones o creencias, sentimientos o conductas factores que a su vez se relacionan entre sí.

“Se puede definir una orientación como la tendencia o predisposición aprendida más o menos generalizada y de tono afectivo a responder de un modo bastante persistente con referencia a una situación, idea, valor, objeto o a una persona o grupo de personas.” (Whittaker, 1968).

La actitud es el motivo de estudio de esta tesis y se enfoca en el capacitador o alfabetizador de adultos pues es el responsable de que culminen con su educación y al mantener una buena actitud en el capacitador se generará un buen proceso de enseñanza aprendizaje. La actitud del capacitador es observada mientras capacita, de esta manera se anota en una ficha de observación todo el comportamiento que desarrolla mientras trabaja. Para poder saber si cuenta con una buena actitud al realizar su actividad es necesario aplicar una escala, esta es de suma importancia ya que es un cuestionario que a partir de que lo conteste el capacitador arroja la actitud al trabajar con los adultos y así poder saber que dinámicas o estrategias utilizar para fortalecerla y mantenerla positiva durante el proceso de enseñanza aprendizaje.

Taller de Sensibilización

Un taller de sensibilización o estrategia de sensibilización debe estar encaminado a ayudar a descifrar los orígenes de los problemas para despertar la conciencia crítica en la ciudadanía y generar prácticas solidarias y de compromiso activo con el cambio de mentalidades, actitudes o prácticas. (De Chardin, 1998)

Dentro de esta tesis la utilización del taller fue de suma importancia, ya que ayudó en el manejo de las actitudes del capacitador, iniciando con la explicación de cómo se conformó para que los capacitadores se enteraran como se trabajaría con ellos y saber si estaban dispuestos de manera conjunta con el aplicador del taller.

Este taller tuvo como finalidad que el capacitador pudiera identificar sus actitudes dentro de diversos contextos y situaciones, para poder así manejarlas y no salirse de control, y así fortalecer su actitud positiva al enfrentarse a cualquier situación, esto beneficiará al educando ya que si mantienen una actitud buena el capacitador al alfabetizar, se generará un gusto en el adulto para seguir asistiendo a clases.

2.5 INVESTIGACIONES ACTUALES

“EL TRABAJO DOCENTE EN LA ENSEÑANZA DE LA HISTORIA”

POR: LILIANA GUADALUPE GARCÍA

EGRESADA DE LA LICENCIATURA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN DEL ITESO.

2006

OBJETIVO

Nuestro interés es ampliar la comprensión del trabajo docente en la enseñanza de la historia: el qué y cómo se enseña (con que estrategias, en que condiciones) y el por que se enseña así; es decir, conforme que supuestos, concepciones del profesor: poniendo de manifiesto de esta manera como se desarrollan dichas prácticas. Por otro lado, se

"descubren" y explican las percepciones de los alumnos frente a la historia así como su actitud hacia ella, todo ello contrasta con aportes teóricos de la historia como disciplina.

Este trabajo se propone analizar las concepciones pedagógicas y epistemológicas que orientan la práctica docente. El estudio permitirá ubicar los supuestos con que opera, facilitará la elaboración de categorías de análisis para estudiar como estos supuestos se expresan en la metodología de la enseñanza aplicada y/o en el contenido sustantivo presentado, contrastando los métodos pedagógicos y la orientación del quehacer histórico con sus resultados. Con ello no esperamos encontrar la posición epistemológica que orienta el curso expuesto en forma sistemática, pero si indicaciones de esta posición que permitan confrontarla con sus consecuencias pedagógicas, es decir, con las formas en que influye la metodología de la enseñanza.

Método

Se realizó un estudio de caso ubicado dentro del paradigma de investigación interpretativa. Se hizo un análisis etnográfico de los datos, los cuales fueron obtenidos a partir de observaciones de clases de historia, en un grupo de primer grado de secundaria.

La observación abierta, exhaustiva -sin categorización previa-, apoyada en cintas magnetofónicas que ayudan a la elaboración de registros más completos, constituye el método principal de la investigación. Estas observaciones se hicieron durante 12 sesiones de 45 minutos, que representan el total de clases de historia en un mes (tres clases por semana sumando un total aproximado de 530 minutos).

Además, se entrevistó al profesor para entender mejor su práctica, a partir del conocimiento del bagaje conceptual y experiencial del profesor en relación con esta; y a los alumnos, los cuales nos proporcionaron información cerca de lo que la práctica del maestro genera en ellos a nivel de sus motivaciones, tipos de aprendizaje, actitudes hacia la materia, formas de trabajo preferenciales etcétera.

A partir del análisis descriptivo de toda la información fue posible percibir pautas susceptibles de sugerir ciertas interpretaciones, que nos permitieran avanzar en la comprensión de los procesos de enseñanza-aprendizaje de la historia en el salón de clases. Para lo cual mantuvimos una consulta permanente de referentes teóricos que nos

proporcionaran elementos de la interpretación sobre la problemática planteada inicialmente.

Contextualización

El trabajo de campo de la presente investigación se realizó en la secundaria que forma parte de una institución educativa particular, la cual abarca desde el nivel preescolar hasta preparatoria. Las edades de los estudiantes observados oscilan entre los 12 y 13 años y es una escuela mixta (asisten mujeres y hombres).

En este apartado hacemos un primer acercamiento, con la intención de avanzar en la comprensión de las condiciones en que ocurre el proceso de enseñanza-aprendizaje de la clase, a través de un análisis descriptivo de las relaciones de control que en el aula se generan, con el objeto de descubrir los significados que conllevan las acciones del docente con los cuales manifiesta el modo de crear el clima social del aula que potencia o inhibe el aprendizaje.

En esta sección analizamos como se vive el control en esta aula, a través de las diferentes formas de castigo y evaluación, así como la manera en que el profesor ejerce control sobre la interacción verbal o la ausencia de ésta, el cuerpo y la actividad de sus alumnos.

Entre las características encontradas identificamos que el profesor ocupa un lugar protagónico en la constitución y el cumplimiento del cuerpo normativo, entendiendo por este como el conjunto de pautas que orientan y regulan el comportamiento de los alumnos. Es él quien determina el tipo de interacción que se genera entre profesor-alumno-alumnos en su sentido, secuencia y duración, en las formas y dirección de las comunicaciones.

A lo largo del análisis se puede evidenciar que las acciones realizadas por los alumnos -como solicitar ayuda, dar y pedir información, preguntar, mostrar desacuerdo, emprender acciones, formas de participación, etcétera-, se encuentran fuertemente determinadas por el clima de control presente en el aula, impuesta por el profesor a través de sus palabras, acciones, actitudes. En el apartado se analiza el contenido académico de la clase.

Estilo docente. Siendo la principal tarea de los alumnos durante todas las clases observadas la de responder las preguntas que el profesor anota en el pizarrón, en este apartado se estudia sobre que tratan estas preguntas, como se organizan y en base a que se organizan, quien lo hace y para que se hace. A fin de conocer la conformación de las estrategias metodológicas de esta materia profesor en particular.

Discurso. Esta sección se enfoca al uso del lenguaje docente para mantener el control del comportamiento y el trabajo en el aula. Aquí se trata el habla del docente y de los alumnos en aquellos momentos en que el profesor se dirige a todo el grupo, a través de exposiciones orales, para explicar lo que en este grupo se entiende por contenido académico.

Así pues, a través del análisis del discurso en torno al contenido académico, conocemos de modo el profesor promueve el aprendizaje de la historia en sus alumnos. Advertimos: como hablan, sobre que, quienes lo hacen, con que orden; se trata de comprender lo que esto revela sobre como se concibe que debe abordarse el conocimiento de la historia, y a la vez, dar cuenta de lo que estas características del discurso provocan en los alumnos.

Con esta información podemos apreciar que la metodología del aula que hemos venido estudiando, en donde el papel docente ocupa un lugar central y toma un rol directivo, contribuye a la significación que otorgan los alumnos al estudio de la maestría, en donde predominan las concepciones sobre la historia

Rutinas. El análisis nos permite detenernos con detalle en diferentes puntos de la realidad observada; sin embargo, puede llevarnos a perder la visión de conjunto, nos puede dificultar la apreciación del movimiento natural de las principales acciones ocurridas en el aula. En un esfuerzo para evitarlo, elaboramos este apartado al que llamamos rutinas, en el cual se señalan de manera general las actividades observadas en los alumnos y el docente, las cuales ya se trataron en apartados anteriores.

Al sistematizar las principales acciones del profesor y los alumnos pudimos identificar que el aula es un sitio en donde los alumnos escriben, copian, oyen y se distraen como respuesta a las acciones del docente de escribir, hablar, revisar, regañar.

La repetición de las acciones conforman un ritual en donde a la conducta del docente, los estudiantes ya saben que acciones corresponden.

Considerando el tiempo consumido en las diferentes actividades, se muestra que en esta clase los aspectos de supervisión y sanción están por encima de las tareas que involucran directamente el trabajo académico, ya que si bien se espera que los alumnos pasen gran parte de la clase escribiendo sobre el mismo, esto implica un quehacer mecánico, no de manejo conceptual, lo cual se vuelve algo exclusivo del docente.

Interpretación y debate teórico

A partir de la lectura de lo cotidiano en esta aula, se reflejan los conocimientos del profesor que determinan su práctica; así podemos observar que el conocimiento que el docente tiene de la misma surge de la necesidad de comprender un contexto particular con la precisión suficiente para ser capaz de actuar eficazmente en él. Dicho conocimiento es en buena medida un saber cotidiano intuitivo, proveniente de la interpretación de lo que ocurre en la práctica misma del salón de clases.

El conocimiento pedagógico de carácter científico propuesto institucionalmente, se articula con un conocimiento que se va generando en el diario hacer para responder a las condiciones específicas que no contempla el primero, en una relación de resistencias, aceptación, acomodaciones.

Las estrategias que el profesor emplea y que conforman su estilo de enseñanza, son una respuesta personal a una serie de condicionantes institucionales -normas, orientación pedagógica, organización del espacio, tiempo, etcétera-, que le permiten manejar las situaciones de aula para responder a los problemas cotidianos recurrentes. Así, este profesor construye estrategias para ubicar a sus alumnos en el aula y evitar distracciones descomponiendo implantaciones irregulares, interrumpiendo comunicaciones no deseadas etcétera. Organiza las actividades de la clase a fin de crear un espacio disciplinario que facilite la vigilancia, el control individual y grupal de forma simultánea, que centre la atención y asegure cierto aprovechamiento del tiempo.

El docente constituye estrategias de selección, organización y presentación del material a través de preguntas para -desde su punto de vista- posibilitar la comprensión y

estudio del texto, facilitar sus explicaciones, controlar la cobertura del programa, dosificar el ritmo y cantidad de trabajo, para homogeneizar y con ella hacer más fácil la supervisión y mediación de los alumnos.

Las estrategias como construcciones personales del docente destacan al maestro como mediador entre las ideas y su utilización en términos de su propio estilo. Las adopciones son selectivas porque la efectividad depende de los contextos particulares. Sin embargo, esta característica de evaluación y validación con base en la experiencia del profesor, orienta esfuerzos más adaptativos que transformadores de la práctica. Su valor pedagógico no es revisado, más bien se cuestiona la posibilidad de implementar y los reajustes a la práctica se vuelven de este orden.

Conclusiones: La historia docente. La práctica es principalmente resultado de trabajos empíricos. En este contexto, la cotidianeidad laboral se convierte en punto de partida crucial para la acción pedagógica, ya que en su práctica se entremezclan el saber cotidiano y el saber técnico científico. El conocimiento que utiliza es aquel que le permite responder a las exigencias de las situaciones de clase, así como a estrategias de clase que acentúan los aspectos disciplinarios y regulatorios, perdiendo de vista los objetivos de enseñanza y aprendizaje de la historia.

Problematizar la misma práctica docente como un proceso continuo de autorrevisión -que se ve amenazado por la rutina y el sentido común-, conduce al cuestionamiento de las concepciones implícitas y explícitas que a lo largo de ésta se han ido formando.

El profesor debe participar de procesos de recuperación, explicitación y articulación del saber de los docentes, sobre su rol y el de los alumnos, sobre el proceso de enseñanza y de aprendizaje, el conocimiento, la historia como disciplina científica y como disciplina de enseñanza etcétera, para ir integrando este saber en esfuerzos permanentes de reorganización y mejora de la enseñanza, a partir de un reconocimiento comprometido de sus experiencias acertadas, fallidas, mejorables.

En el proceso mismo de reflexión sobre su práctica, los docentes habrán de preguntarse si las estrategias metodológicas que emplean muestran realmente el proceso

de "hacer historia" o por el contrario los alumnos encuentran una historia ya hecha y acabada.

Para ello habrán de estudiar la concepción del conocimiento en el campo de la historia, cómo se adquiere este, cuáles son las tareas y dificultades que enfrenta el historiador y como se forman los juicios científicos en este campo: conocimientos que servirán de base o sustento para la elaboración de situaciones didácticas que lleven al estudiante a construir conocimientos en torno a los hechos históricos.

La historia como disciplina. La historia cuenta con contenidos que por su carácter, no pueden ser manipulados con la incertidumbre de que no hay respuestas alternativas. Los hechos históricos no están aislados, no están atomizados, guardan múltiples correlaciones con muchos otros hechos, con algunas confusiones conceptuales acerca de ellos y con valores importantes un tanto imperceptibles en el trasfondo.

La disciplina de la historia no consiste en recoger los hechos para formar una imagen, sino en explicar el por qué de esos hechos. Este saber por que es el que constituye la historia como ciencia y con esta interrogación es con lo que se opone a la crónica. Conforme esta idea se sostiene que el alumno no aprende historia al darle una cantidad suficiente de datos y de hechos bien documentados, sin que se acompañen de un estudio del por que de los mismos (interpretaciones), de los medios a través de los cuales se llegó a ciertas explicaciones, de los autores y sus marcos de referencia.

La historia y su enseñanza. El papel del maestro al enseñar historia no es el de suministrar la totalidad de los conocimientos, sino favorecer la adquisición de los mecanismos intelectuales, básicos, buscar estrategias para que estos construyan nociones sociales y desarrollen capacidades cognitivas. Para ellos, se requiere estar en contacto con las nociones y estrategias de producción del conocimiento que se enseña, lo cual marcará algunas pautas para la organización de situaciones de aprendizaje.

Es necesario que el profesor tome en cuenta los elementos conceptuales propios del contenido que se va a enseñar y aprender, procurando así que en el alumno se produzca una apropiación progresiva del objeto de estudio -la historia-, a partir de sus características de desarrollo cognoscitivo. Así, los temas tratados en clase deben conformarse de tal manera que destaquen los elementos y habilidades propias del campo

de conocimiento. Es en este terreno y donde surge el desafío de un diseño didáctico para el docente, que apunte a la participación activa de los estudiantes en el proceso de aprendizaje, a través de actividades claramente intencionadas dentro de un marco de enseñanza de la historia con una orientación a las habilidades y conceptos básicos de la disciplina.

Enseñar las tareas del historiador. El estudio de la historia requiere el dominio de una disciplina académica particular y específica: orden de la investigación, análisis y evaluación sistemática, discusión, rigor lógico y una búsqueda de la verdad. Si las mentes de los jóvenes van a tener que entrenarse en un estudio disciplinario, también será necesario que comprendan algo sobre la investigación histórica. Se les debe ayudar a ser conscientes de lo que significa ser un historiador, lo cual supone que los alumnos aprenderán conceptos y un modo particular de abordar la materia.

Presentada de esta manera, la enseñanza de la historia se centra en el proceso, el desarrollo de actitudes, el modo de evaluar la información que se les entrega o descubren y en la adquisición de destrezas a un nivel apropiado para las capacidades de cada alumno.

El papel que ocupa el docente para propiciar estos aprendizajes resulta esencial. Su tarea no es la de acatar un modelo impuesto que niegue su experiencia de enseñanza, que violente su forma personal de hacer docencia en un contexto específico y desde un sujeto específico cuyo fundamento se desconoce y pierde sentido en la práctica. Su papel es el de ir elaborando un modelo propio para acercar a los estudiantes a la historia, de acuerdo a las formas de construcción de esta disciplina y procurando la comprensión de los mismos alumnos. Solo de esta manera estos dejarán de verla como una materia conformada por un costal de datos aburridos con escaso o nulo valor para sus vidas.

Sabemos que un proyecto de innovación educativa depende, en última instancia, de los actores en el desempeño de su actuación. De ahí la importancia de que los protagonistas lo construyan y se identifiquen con el mismo a partir de la recuperación de sus prácticas (docentes), que les permita el conocimiento del trabajo que desarrollan, de sus aciertos y sus puntos débiles; confrontando además aquello que plantea el propio campo de conocimiento en cuanto a su lógica de construcción y la didáctica de la historia

como un cuerpo de conocimientos que los alumnos han de aprender y que ha de ayudarles a comprender y a actuar en su entorno. Sin olvidar que aun dentro de estos lineamientos, cada profesor se encuentra inmerso en un contexto social e institucional particular más o menos favorecedor de su trabajo al cual responde con un estilo docente particular generando situaciones educativas únicas.

Referencias bibliográficas

Antología. Sociedad y trabajo de los sujetos en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Universidad Pedagogía Nacional, México, 1993.

Colaboración. Enseñar a pensar. Aspectos de la aptitud intelectual. Paidós-MEC, Barcelona, 1987.

“PERFIL PROFESIOGRÁFICO DEL PROFESOR DE ENSEÑANZA INTEGRADORA EN LA ETAPA DE CIENCIAS BÁSICAS.”

J. ANTONIO AQUINO R. PROFESOR-INVESTIGADOR

PROFESOR-INVESTIGADOR; vcuervo@ipn.mx

Unidad Profesional Interdisciplinaria en Ingeniería y Tecnologías Avanzadas, UPIITA

En esta investigación presentamos un análisis de las características, habilidades, competencias y actitud que deberá tener el profesor encargado de los núcleos o asignaturas integradoras. Nos concentramos en la enseñanza de la ingeniería. Al igual que cuando se toma el “perfil profesional” como punto de partida para construir un determinado currículo, en esta ponencia describimos el deseado perfil profesiográfico del profesor. Este guía del proceso enseñanza-aprendizaje hará posible, en gran medida, el perfil de egreso del estudiante de ingeniería en la etapa de ciencias básicas.

INTRODUCCIÓN

En el tiempo actual de vertiginosa creación tecnológica se aprecia una transformación en la docencia universitaria. Destaquemos la que ocurre en la enseñanza de la Ingeniería. En ésta última, la creatividad tiene un lugar destacado en la transición de un modelo

educativo centrado, aún hoy, en la enseñanza, hasta uno que debe tener como eje principal al aprendizaje. Sabemos que la creatividad se hace patente al vivir tiempos de crisis y situaciones de cambio. Las directrices del Instituto Politécnico Nacional sobre el Nuevo Modelo Educativo –NME en adelante– están encaminadas a que el profesorado incorpore nuevas formas de trabajo, encauzadas al desarrollo de habilidades y competencias del alumnado. El dominio de los contenidos pasa, así, a formar parte de lo que denominamos competencias, tanto personales, como sociales y profesionales.

Ello, como se dijo, nos muestra que la docencia está en proceso de transformación y que la transmisión de contenidos pasa ahora a ser parte de un todo. La importancia de enseñar está en conseguir que los estudiantes aprendan y, por tanto, las estrategias no deben ya de estar solo dirigidas a la transmisión del conocimiento. En lugar de ello, ahora se debe interactuar, motivar, implicar, tutorar, inducir, debatir, dialogar, identificar problemas, plantearlos desde diversas perspectivas disciplinarias y resolverlos mediante proyectos y/o prototipos de ingeniería. Estos proyectos y/o prototipos irán induciendo los conceptos y las teorías –recientes o ya muy conocidas–. Impulsarán la investigación y el desarrollo de competencias, así como el despertar de ciertas actitudes, mediante estrategias dentro y fuera del aula. Esto se constata en [1] y [2], donde se afirma que el dominio del contenido –que de antemano debe estar dado para el proceder en el aula– no será lo único que domine el profesor de Ingeniería en la enseñanza integradora u holística –tanto en el laboratorio como en el taller–, sino que, además, debe concentrarse en cómo planificar, organizar y lograr que el alumno aprenda. Ya no será sólo el transmisor del conocimiento científico-tecnológico, sino el inductor de aprendizajes, habilidades y competencias.

Por tanto, será el creador de condiciones, ambientes y escenarios apropiados acordes con los objetivos, que curricularmente deben ser diferentes a los que se tienen todavía hoy, tiempo en que la docencia circula alrededor de la enseñanza y no del aprendizaje. Bajo estas premisas resulta evidente que el dominio de diversas estrategias didácticas y el manejo adecuado de recursos tanto materiales como teóricos son determinantes del éxito y de la calidad docente. Como una de tales herramientas, este trabajo tiene como eje principal el concepto de enseñanza integradora. Ésta permite innovar en la enseñanza de forma atrayente y motivante. A su vez dará pauta, como

consecuencia natural, a que se tenga también una actitud de innovación en los estudiantes. A este respecto resulta muy acorde aquello que en [2] se manifiesta en la frase siguiente: “Cuando un problema o reto es planteado de forma creativa e innovadora, la solución también lo será”.

Ahora, partiendo de que un profesional es una persona competente en su ámbito, capaz de analizar y resolver problemas y de proponer mejoras –innovar–, el profesor(a) de Ingeniería en la etapa de ciencias básicas es –o debe ser– un profesional de la enseñanza superior, creativo e innovador y por ende emprendedor. Debe contar con dominio del contenido formativo y de estrategias didácticas capaces de hacer que los alumnos se entusiasmen –o mejor aún, estén fascinados– por aprender y logren la adquisición de habilidades, actitudes y competencias deseadas. Esta sería la clave para plantear la acción integradora del docente de Ingeniería en la etapa de ciencias básicas.

Y, así como la creatividad es la esencia misma de la Ingeniería, es ella también el alma de la enseñanza holística o integradora orientada al aprendizaje. Como consecuencia, el alumno ha de ir mostrando la adquisición de competencias específicas de acuerdo a su perfil profesional [9]. La actitud emprendedora manifestada en el aprendizaje autónomo es una consecuencia inmediata de esta nueva orientación y la evaluación formativa se transforma en evaluación formadora. Esta última es una evaluación que garantiza su eficacia porque nace desde el juicio del propio alumno en lugar de hacerlo desde el profesor. Esto es evidente cuando a un equipo de estudiantes se les pide realizar un proyecto en específico. Si éste ejecuta adecuadamente la tarea para la cual fue creado, en ellos es notoria la satisfacción de haber realizado un buen trabajo.

Otra de las evidencias claras de que el aprendizaje se está generando en el alumno se manifiesta cuando los estudiantes piden al profesor que profundice en algún tema en específico, ya sea durante la clase o mediante una consulta fuera de la misma. En ocasiones sus preguntas, incluso, están relacionadas con temas más avanzados, ya sea de su asignatura o bien de tópicos relacionados con la misma. Deben incluirse aquí, también, casos de mayor significado, como cuando el alumno solicita ser parte del equipo de investigación del profesor. Evidentemente esto sucedería con un maestro que combine

la docencia con la investigación. Dicho de otra manera, el alumno –como buen estudiante de Ingeniería–habría quedado cautivado, quizás no tanto por el contenido de la asignatura, sino por la utilidad práctica visible de los conocimientos que va adquiriendo. Esto sería producto de la postura, enfoque o perspectiva que el profesor habría vertido a su cátedra.

En la enseñanza de ingenierías con una marcada interdisciplinariedad como la Biónica, Biomédica, Biotecnológica, Electromecánica, Mecatrónica, Telemática, Automática, Robótica, Farmacéutica, de Alimentos, la Ambiental, la Nanotecnológica y próximamente la Ingeniería Fotónica y la Ingeniería Enertrónica deben ser manifestadas estrategias o núcleos integradores. Estos tienen la misión de construir la interdisciplinariedad en la enseñanza de las mismas. Por esta razón en las universidades de Bucaramanga y Politécnica de Madrid en sus planes y programas, en el caso de la ingeniería Mecatrónica y la Telemática, respectivamente, han insertado asignaturas integradoras que construyen tal sinergia. Con ellas interrelacionan los conocimientos de las “ciencias básicas” de esta etapa formativa con las habilidades propias de la profesión. Esto se hace también en el bloque de “ciencias de la ingeniería” y en el de las asignaturas de “ingeniería aplicada”.

Dependiendo del desarrollo tecnológico, infraestructura y espacios, y aun más, de la disposición y de la visión que tengan los docentes de tales carreras, sus estrategias de enseñanza integradora podrían estar basadas en problemas, en proyectos o en casos. Sin embargo y aun con lo anterior, el nivel de integración que se alcance será directamente proporcional al número –y calidad– de núcleos integradores que haya en sus planes y programas de estudio.

Una de las características principales de este aprendizaje integral, producto de enseñanzas integradoras es que estas estrategias no se enfocan a aprender “acerca” de algo. Se enfocan en “hacer” algo. El aprendizaje integral está orientado a la acción. Está dirigido a la creación de estrategias, quizá inéditas, que planteen soluciones de la misma naturaleza. Lo anterior da pie a que se cubra con este medio uno de los pilares básicos y fundamentales del nuevo modelo educativo del IPN, “el saber hacer” de forma innovadora [11].

CONCLUSIONES

La enseñanza integradora se implementa tanto para facilitar el aprendizaje, como para aprender a aprender. Cada alumno está inmerso en un rico ambiente de aprendizaje que incluye su propia retroalimentación, la de sus padres, profesores y otros. Se espera que los estudiantes acrecienten sus conocimientos y habilidades. También se espera que desarrollen habilidades para ser personas que aprendan de manera independiente y autosuficiente.

El proceso de elaborar un proyecto permite y alienta a los estudiantes a experimentar, realizar aprendizaje basado en sus propios descubrimientos, aprender de sus errores, enfrentar y superar retos significativos e inesperados.

Desde la perspectiva académica el aprendizaje basado en proyectos proporciona las siguientes características:

- a) Posee contenido y objetivo auténticos.
- b) Utiliza la evaluación real.
- c) Es facilitado por el profesor –actúa mucho más como “consejero en el sendero” que como “letrado en el estrado” –.
- d) Sus metas educativas son explícitas.
- e) Está diseñado para que el profesor también aprenda.

Una de las metas del trabajo consiste en ayudar a los alumnos, cuando existen recursos limitados, a definir y realizar los proyectos de la mejor forma posible. Se desea que los alumnos desarrollen habilidades cada vez mejores para presupuestar recursos – tales como su propio tiempo– y asumir responsabilidad personal, para terminar a tiempo el proyecto.

En la evaluación del alumno, se valora el desempeño, considerando que los estudiantes resuelven problemas complejos y realizan tareas que también lo son. El énfasis se hace sobre las habilidades de pensamiento. De la misma forma, el contenido curricular en el aprendizaje basado en proyectos es auténtico porque está directamente

relacionado con aplicaciones reales. La evaluación a que se ha hecho referencia es una medición directa del desempeño y conocimiento que tiene el alumno del contenido. Los estudiantes comprenden claramente las reglas de la evaluación, que está orientada por, y dirigida hacia, el proyecto, la presentación, su prototipo y el tipo de problemática que desarrolló durante el proyecto mismo.

En el aprendizaje basado en proyectos, los estudiantes aprenden a autoevaluarse y a evaluar a sus compañeros –aprenden a dar a sus compañeros retroalimentación efectiva y constructiva–.

El producto obtenido, la presentación de resultados, el prototipo, el software, el hardware con frecuencia se convierten en parte de la hoja de vida del estudiante.

El profesor actúa como facilitador y mentor, ofreciendo a los alumnos recursos y asesoría a medida que realizan sus investigaciones. Sin embargo, los alumnos recopilan y analizan la información, hacen descubrimientos e informan sobre sus resultados. El profesor no constituye la fuente principal de acceso a la información. Busca, y actúa, en los llamados "momentos para el aprendizaje". Lo que con frecuencia implica, reunir a toda la clase para aprender y discutir sobre una situación específica (tal vez inesperada) que un alumno o un equipo de alumnos ha encontrado.

Los alumnos pueden alcanzar metas adicionales (no previstas) a medida que exploran temas complejos desde diversas perspectivas.

La enseñanza integradora está diseñada para facilitar el aprendizaje, así como para ayudar a lograr las metas educativas generales. Una meta específica de cada núcleo integrador, consiste en mejorar la capacidad de los alumnos para trabajar efectivamente en un ambiente de equipo. Si el proyecto, prototipo, problema o caso lo está llevando a cabo un equipo integrado por varias personas de diversas disciplinas, se debe entonces aprender a ser un miembro efectivo de ese equipo. Ésta debe ser una de las metas explícitas de ese proyecto. Sin embargo y ya para terminar, es necesario manifestar que es en el plano operativo donde las estrategias didácticas demuestran su viabilidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

[1] De la Torre Saturnino, Oliver Carme, Violant Verónica, Tejada José, Rajadell

Nuria y Girona Mercé. Contextos Educativos. EDIFID. España. 2003, 2004.

Cruz, Javier Creatividad + pensamiento práctico: actitud transformadora. Pluma y Papel. Buenos Aires, Argentina. 2006.

“EL PROCESO DE INTERACCIÓN MAESTRO-ALUMNO EN EL AULA. LA MATERIA DE DESARROLLO MOTIVACIONAL. EL CASO DE UNA ESCUELA PRIVADA”,

JULIA ELIZABETH ZAPATA VILLARREAL

LICENCIADA EN PEDAGOGÍA

UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

La siguiente ponencia tiene el propósito de describir el modo de estar del docente con los alumnos, y el modo en que los alumnos piensan, perciben, creen, sienten, dicen o hacen y que tiene repercusiones en las áreas cognoscitivas y afectivas de la experiencia y aprendizaje humano; identificando lo que es realmente, y no lo que debería de ser, a partir del Ciclo de Contacto entre los organismos maestro-alumno y su medio=Institución.

Así mismo realizaré el análisis de un caso con respecto a la práctica docente a nivel medio superior, rescatando también la dimensión pedagógica de la relación maestro-alumno, como una "micro" investigación que se ocupa por analizar las formas de organización social, de los alumnos de bachillerato tecnológico en programación del semestre intermedio, y de su docente de la materia Desarrollo

Motivacional, que es de tipo teórica en el área de formación económico administrativa;

Delimitando el estudio empírico de lo que ocurre en seis ocasiones del semestre ya mencionado, dentro del aula.

Planteamiento del problema. (E Interrogantes particulares).

El propósito de esta investigación reside en describir el modo de estar del docente con los alumnos, y el modo en que los alumnos piensan, perciben, creen, sienten, dicen o hacen y que tiene repercusiones en las áreas cognoscitivas y afectivas de la experiencia y aprendizaje humano; identificando lo que es (isism) realmente, y no lo que debería de ser,(shouldism) a partir del Ciclo de Contacto entre los organismos maestro-alumno y su medio = Institución; Abordando los procesos de interacción de éstos, y poniendo de relieve la conducta observable de ambos, en la dimensión del clima del aula que constituye el fenómeno educativo.

Interrogantes Particulares:

a) ¿Cómo se da la relación maestro-alumno?

b) ¿De qué forma abordan los docentes los contenidos temáticos?

c) ¿Cómo perciben la enseñanza los alumnos?

2.- Antecedentes. (Investigaciones previas; importancia, relevancia, justificación del problema, sujetos o agentes que están involucrados en el problema).

Las investigaciones previas realizadas sobre la motivación en la enseñanza se han enfocado en el refuerzo, la necesidad de rendimiento, la motivación intrínseca y extrínseca, la sede de control, y la atribución causal; existiendo así mismo, datos indicativos en el estudio de los procesos de pensamiento de los alumnos que conducen a nuevos modos de predecir y comprender el rendimiento durante la enseñanza, dándole importancia al papel decisivo de las percepciones del alumno sobre la instrucción, la atención que presta al docente, su motivación y atribución para el aprendizaje, sus procesos afectivos y su capacidad para generar interpretaciones y comprensiones a partir de la instrucción, como elementos que influyen en el rendimiento de los alumnos.

Tampoco se ha logrado asociar inequívocamente el comportamiento específico del profesor con el entendimiento de su experiencia cognoscitiva y afectiva del alumno. Es por eso que a partir del material recolectado en esta investigación, se pretende lograr a través de la correspondencia del todo con sus partes; del proceso educativo en el aula de la materia antes mencionada, en un sólo grupo escogido, con los sujetos involucrados en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

3. - Objetivos del estudio.

Los objetivos del estudio cubren aspectos básicos:

Experienciar: Explorar el "juego" formativo en su expresión, su efecto, su valor y su relación con el ser docente y discente, y su entorno educativo. Darse Cuenta: (Awareness) Proporcionar una visión sintética global del proceso, recuperando partes perdidas en otras investigaciones.

Enfoque Teórico- Metodológico.

Wang y Stiles en 1976, realizaron una investigación a niños sobre su auto concepto de responsabilidad de aprendizaje en la escuela y comprobaron que los estudiantes que creen que el esfuerzo influye en su rendimiento tienen mayor probabilidad de aprender, lo cual podría ser visto también en esta investigación como parte integral del proceso educativo, tanto en el alumno adolescente, como en el docente. Bar-Tal, en 1978, haciendo un análisis sobre las atribuciones del éxito relacionados con el comportamiento, descubrió que los procesos de pensamiento motivadores, pueden diferir en los alumnos de alto y bajo rendimiento escolar, permitiendo predecir el aprendizaje durante la enseñanza. El objeto empírico es el aula elegida en su materialidad de hecho, en la asignatura ya descrita; el objeto de la teoría es el "cómo" (la motivación) se da la interacción maestro-alumno como una construcción que articula al sujeto con su observable particular; y el objeto epistémico es el "cómo" (normatividad) se da esa interacción maestro-alumno como un estatuto lógico. Y de la Teoría general de sistemas, su concepto de complejidad sistémica de toda realidad que no puede ser reducida pues esto provoca su destrucción.

La enseñanza es una formación o Gestaltung, es un proceso activo que implica una transformación del ser como algo ya previsto. Por ejemplo, la clase en sí, en el aula.

Entonces la Educación es el proceso de enseñanza-aprendizaje en el que el humano y éste se encuentran dentro de un sistema ecológico, donde las partes interaccionan nutritivamente formando una Gestalt congruente en la cual los elementos cognoscitivos y afectivos confluyen dentro de cada área existencial que son:

Intrapersonal: Valores, actitudes, emociones, sentimientos, autoestima, auto concepto, asertividad, identidad, etc.

Interpersonal: Contacto con los otros, sentimientos de pertenencia, conectabilidad, actitudes y prejuicios, etc. Extra personal: Contacto con el mundo (programas educativos, objetivos oficiales, estructuras de clase, sistema escolar y comunidad).

Al concientizar las formas interaccionales maestro-alumno que utilizan para llegar al conocimiento, es posible que exista mayor autogestión a la motivación.

La interacción del maestro podría depender en su esencia del comportamiento del estudiante. En cuanto al trato recibido en el aula por parte de los alumnos es muy variado. En su relación extra clase se puede observar cordialidad en ambas partes.

CONTROL: Cumplimiento de las labores docentes de rutina y las eventuales

En el Campo Social:

FAMILIA: Tipo y status de las familias de los alumnos que permanecen en la escuela como alumnos regulares.

ECOLOGIA: el ambiente que conforma el edificio escolar, los servicios públicos y toda la infraestructura que rodea a la institución en cuestión.

Como Unidades Elementales Internas Socio-Institucionales:

SUJETOS: Docente y alumnos.

AGENTES: Status de la Institución en la sociedad tapatía, Autoridades que influyen en el desempeño educativo, Familia como influencia perceptiva de la institución.

CURRICULUM: Desde el proceso de enseñanza-aprendizaje Formal

(Programa Oficial), Oculto (el que maneja el maestro en el aula), y el Profesional (desde donde parte de origen el maestro).

DINAMICA FUNCIONAL: Desde el alumno = Cómo se da la dinámica de pares a partir del status individual que tiene el alumno, y que es a través de las etiquetas que tiene ambas partes (maestro y alumnos) como en su mayoría se relacionan.

CULTURA DEL AULA.

En cuanto a la relación del grupo con la maestra se pudo percibir cierto nivel de confianza de los alumnos hacia con ella, ya que tanto la maestra como algunos alumnos refirieron el hecho de que el semestre pasado habían compartido el proceso de enseñanza-aprendizaje en la materia de Contabilidad.

Tal afirmación se pudo constatar y vivenciar en una clase que fue registrada, ya que al ingresar al aula una alumna exclamó: "¡Ay, no!", Y otro alumno le contestó a ella algo y éste se justificó hacia la investigadora (04 de Abril del 2000). (04 de Abril del 2000) La maestra se refirió a un alumno preguntándole sobre qué circunstancias le provocaban estrés y entonces él contestó que la clase de Desarrollo, por la temática repetitiva que hace que los alumnos se dispersen.

(16 de Mayo del 2000) Un alumno hizo un comentario: "¡Esto es desarrollo motivacional, no contabilidad!". Imparte diversas materias en este plantel abarcando todo el turno matutino.

La mayor parte del tiempo sonríe y platica con los alumnos sobre otros tópicos al estar impartiendo su cátedra ya que ella refiere sentir se vinculada afectivamente con sus alumnos. Sin embargo se puede observar una dinámica funcional en el aula de reto, desafío, manipulación y burla por parte de los sujetos como una manera de funcionar adecuadamente y lograr el proceso de enseñanza-aprendizaje, a partir del Ciclo de contacto, y cubriendo sus necesidades personales

La maestra crea una barrera inconsciente hacia el hecho de ser ignorada por los alumnos, que lo manifiestan por el ambiente de desorden constante. Como respuesta a tal comportamiento la maestra en ocasiones ignora y sigue con su ritmo de cátedra, en otras reclama la atención de los alumnos, y en otras más desafía a los alumnos o les advierte situaciones personales de desagrado hacia su conducta; a lo que los alumnos impugnan, encaran o también la desafían.

Así mismo son parte inseparable para que al querer analizar la práctica docente, poder ubicar a este sujeto de investigación en un marco contextualizado que le favorece o

influye para que en su desempeño actúe de cierta manera y no de otra, proyectándolo en el proceso de enseñanza-aprendizaje que maneja principalmente en el aula.

REFERENCIA

La escuela en el capitalismo democrático. U de G. México.

Journal of educational psychology. Review of educational research.

Terapia Gestalt. México: árbol. México: Manual Moderno. México

Trillas.

(1989) El comportamiento Humano. Nuevos métodos de investigación.

México, Trillas.

CAPÍTULO III

3. MARCO METODOLÓGICO

El marco metodológico implica hacer la recopilación de los aspectos más importantes e instrumentos que utilizamos durante la elaboración de la investigación, ya que de esta forma se pudo detectar y situar el problema real dentro de la organización de SEDESO.

Los instrumentos utilizados para poder detectar el problema surgieron a partir de la observación que se realizó con los capacitadores durante la alfabetización, por consiguiente se utilizaron diversas fichas de observación.

3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

Se utilizará el tipo de investigación exploratorio ya que busca la respuesta a temas que no han sido muy estudiados, en este caso "la actitud". Ya que no existen investigaciones previas sobre nuestro objeto de estudio, y por lo tanto se requiere explorar e indagar, para dar la explicación del estudio de esta tesis, con el fin de alcanzar el objetivo planteado. Según esto se puede definir este tipo de exploración de la siguiente manera:

Explorar significa incursionar en un territorio desconocido. Por lo tanto, emprenderemos una investigación exploratoria cuando no conocemos el tema por investigar, o cuando nuestro conocimiento es tan vago e impreciso que nos impide sacar las más provisionales conclusiones sobre qué aspectos son relevantes y cuáles no. En este caso la actitud, que es el objeto de estudio, está guiado hacia la psicología, y es poca la información que se relaciona con la pedagogía, así que se tomará como tipo de investigación la exploratoria.

Se puede tener una gran voluntad y entusiasmo para estudiar o investigar cualquier tema, pero si se desconoce el mismo se debe iniciar un estudio exploratorio el cual hará que se familiaricen mejor con el tema, para precisar mejor el problema que interesa resolver. La hipótesis que se apunta en esta tesis debe coincidir con el resultado esperado, el cual se obtendrá del taller. Para explorar un tema relativamente desconocido disponemos de un amplio espectro de medios para recolectar datos en diferentes ciencias: bibliografía especializada, entrevistas y cuestionarios hacia personas, observación participante (no participante) y seguimiento de casos.

La investigación exploratoria terminará cuando, a partir de los datos recolectados, se adquiera el suficiente conocimiento como para saber qué factores son relevantes al problema y cuáles no. Hasta ese momento, se está ya en condiciones de dar a conocer un análisis de los datos obtenidos de donde surgen las conclusiones y recomendaciones sobre la investigación, en donde ya se obtuvo resultados a partir de las fichas de observación realizadas a los capacitadores y las entrevistas a ambos lados.

“La búsqueda del conocimiento es un proceso lento. A pesar de los avances logrados en la búsqueda de los conocimientos, el hombre no ha encontrado aún un método perfecto para obtener respuestas a todas sus preguntas con un fin determinado, sin embargo el fin hace que por su propio medio se busquen resultados concretos” (Sampieri, 2006 p.118).

3.2 ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

El enfoque que se le dará a esta investigación es de tipo mixto, ya que cuenta con instrumentos de tipo cualitativo y al mismo tiempo cuantitativo. El enfoque mixto realiza la integración conjunta de estos dos tipos de estudio para lograr un mayor entendimiento del fenómeno.

Dentro de la comunidad de San Juan Xiutetelco se encuentra un grupo de capacitadores que se dedican a alfabetizar a adultos quienes no concluyeron con su educación, estos capacitadores pertenecen a la Secretaria de Desarrollo Social SEDESOC que se encarga de dar apoyos a las personas de escasos recursos, para los capacitadores es necesario que los adultos concluyan con su educación pues tienen que entregar resultados a la SEDESOC de los avances que tienen los adultos dentro de sus actividades.

Tener una buena actitud al estar en contacto con los adultos, es primordial para el capacitador, ya que al tener disposición para trabajar hace amena la clase y crea en los adultos un clima de confianza para que sigan acudiendo a sus clases y no deserten.

De la misma manera al poseer una actitud agradable que le permita al capacitador interactuar de mejor manera con los adultos genera una disposición en estos para seguir acudiendo a sus clases ya que el adulto tiene diversas ocupaciones dentro de su vida

diaria, en su hogar y en el campo, no tiene mejor motivación que la actitud del capacitador que lo anime a seguir adelante y así mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje que se da en el aula de capacitación

Contexto y Población

La población estudiada fue constituida por personas adultas que oscilan entre los 20 a 54 años que laboran como capacitadores de adultos o alfabetizadores en San Juan Xiutetelco perteneciente a la secretaría de desarrollo social delegación 015 de Teziutlán Pue. La muestra con la que se trabajará será aleatoria, ya que los capacitadores que se eligieron para poder aplicar el taller trabajan en diferentes turnos y días a la semana.

Justificación de la Utilización del Enfoque Mixto

Dentro de la modalidad derivativa del enfoque mixto se encuentra lo siguiente del estudio realizado:

La utilización del enfoque cualitativo para recabar la información por medio de las fichas de observación que se realizaron cuando el capacitador alfabetizaba a los adultos en San Juan Xiutetelco Puebla.

Fue necesario el manejo de fichas de observación, ya que la actitud no es posible contabilizarla o detectarla por un cuestionario de manera inmediata, la ficha de observación arroja resultados diferentes, ya que ayudaron a detectar la actitud del capacitador frente a los educandos o adultos. (Ver Apéndice D). Por la mayoría de edad que representan los adultos capacitados, es difícil que la persona encargada de alfabetizar maneje una actitud positiva, pues no todos están inmersos en el mismo ciclo escolar y mucho menos tienen las mismas materias, ni la capacidad para poder aprender de la misma manera, por esta situación fue necesario utilizar la ficha de observación la cual estuvo enfocada en la actitud que tenía en ese momento el capacitador. La ficha de observación es un instrumento de tipo cualitativo utilizado solo para detectar expresiones que no pueden ser medidas con exactitud.

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL

UNIDAD 212

TEZIUTLÁN PUEBLA

OBJETIVO: Identificar por medio de la observación el tipo de actitud que presenta el capacitador ante el grupo al dar sus clases, y así poder saber si el aprendizaje en el grupo es significativo.

NOMBRE DEL OBSERVADOR: ANA GUADALUPE GARCÍA PÉREZ

FECHA: 24 de marzo 2010

HORA DE INICIO: 3:00 pm

HORA DE

TÉRMINO: 5:00 pm

OBSERVACIONES: Al entrar a aula de clases todo esta en su lugar ordenado y clasificado según las edades de los adultos y el curso en el que están, hay mesas y sillas acomodadas de tal manera que el capacitador pueda concentrarse en todos y cada uno de los adultos

ASPECTOS	OBSERVACION
ACTITUD	La actitud del capacitador al estar frente al grupo es buena, se observo que actuó de manera correcta ya que se estaba realizando la observación hacia su trabajo
METODO EMPLEADO EN EL PROCESO E-A	El método que emplea el capacitador al estar frente a los educandos a los que capacita es el tradicional, ya que solo les imparte los conocimientos sin que ellos pregunten
AMBIENTE DE TRABAJO	El ambiente de trabajo que se percibe dentro del aula de trabajo fue que el capacitador al estar frente a los adultos tiene el control de lo que les esta enseñando, al hacer esto no crea confianza en ellos para poder preguntar si tienen dudas.

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL

UNIDAD 212

TEZIUTLÁN PUEBLA

OBJETIVO: Identificar por medio de la observación el tipo de actitud que presenta el capacitador ante el grupo al dar sus clases, y así poder saber si el aprendizaje en el grupo es significativo.

NOMBRE DEL OBSERVADOR: ANA GUADALUPE GARCÍA PÉREZ

FECHA: 7 de abril del 2010
TÉRMINO: 5:00 pm

HORA DE INICIO: 4:00 pm

HORA DE

OBSERVACIONES: los capacitadores llegan temprano antes de que inicien las clases para poder recibir a los educandos.

ASPECTOS	OBSERVACION
ACTITUD	La actitud que presenta el capacitador al estar frente a los adultos no es tan buena ya que al estar enseñando los adultos no entienden muy bien las actividades y tienen que preguntar constantemente.
METODO EMPLEADO EN EL PROCESO E-A	Al preguntar demasiadas veces el adulto al capacitador este se desespera y en algunos trabajos que tienen que contestar los adultos los mismos capacitadores los contestan para agilizar la clase.
AMBIENTE DE TRABAJO	El ambiente de trabajo no es tan bueno entre los educandos y el capacitador ya que no hay una relación durante toda la clase con un solo adulto, pues el capacitador tiene que atender a todos y no tienen las mismas materias.

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL

UNIDAD 212

TEZIUTLÁN PUEBLA

OBJETIVO: Identificar por medio de la observación el tipo de actitud que presenta el capacitador ante el grupo al dar sus clases, y así poder saber si el aprendizaje en el grupo es significativo.

NOMBRE DEL OBSERVADOR: ANA GUADALUPE GARCÍA PÉREZ

FECHA: 14 de abril 2010

HORA DE INICIO: 4:00 pm

HORA DE

TÉRMINO: 5:30 pm

OBSERVACIONES: al llegar al salón de clases la sesión ya había comenzado y no todos los adultos habían llegado, así que el capacitador comenzó a dar clases a los adultos que ya estaban en el salón

ASPECTOS	OBSERVACION
ACTITUD	A esta sesión acudió un capacitador diferente quien capacitaría a los adultos, su actitud fue buena al estar enseñándoles pues si les tuvo más paciencia y demostró que no cambia su actitud al trabajar con adultos de diferentes edades.
METODO EMPLEADO EN EL PROCESO E-A	El método que empleo al trabajar con los adultos fue el constructivista ya que les ayudo con sus dudas y con su ayuda los adultos pudieron contestar su libro de actividades por si solos.
AMBIENTE DE TRABAJO	El ambiente de trabajo en el que se trabajo este día fue muy bueno, ya que el capacitador se mostro atento y amable con los adultos, y estos pudieron expresarse y preguntar acerca de las dudas que tenían sin ninguna pena.

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL

UNIDAD 212

TEZIUTLÁN PUEBLA

OBJETIVO: Identificar por medio de la observación el tipo de actitud que presenta el capacitador ante el grupo al dar sus clases, y así poder saber si el aprendizaje en el grupo es significativo.

NOMBRE DEL OBSERVADOR: ANA GUADALUPE GARCÍA PÉREZ

FECHA: 21 de mayo del 2010
TÉRMINO: 4:00 pm

HORA DE INICIO: 3:00 pm

HORA DE

ASPECTOS	OBSERVACION
-----------------	--------------------

ACTITUD	La actitud del capacitador al estar frente a los adultos continuo siendo la misma, ya que los adultos no adquieren un ritmo de trabajo igual todos los días, el capacitador se desespera con facilidad y no hace que cambie su actitud ante los adultos.
METODO EMPLEADO EN EL PROCESO E-A	El método empleado dentro de esta sesión no fue el adecuado ya que el capacitador como en otras sesiones trata de contestar el libro de actividades del adulto pero sin que haya un aprendizaje significativo en el adulto.
AMBIENTE DE TRABAJO	El ambiente de trabajo no es tan satisfactorio ya que los adultos no preguntan con seguridad sus dudas y se quedan con ellas, esto hace que no aprendan de manera adecuada.

La utilización del enfoque cuantitativo será al aplicar la escala de Likert o cuestionario de tipo Likert, a los capacitadores, el cual está compuesto por preguntas y respuestas, cuentan con un puntaje al finalizar el cuestionario, para la posible medición de la actitud.

La escala de Likert es un instrumento cuantitativo, pues su composición y estructura la definen, al contestar un cuestionario que tiene preguntas las cuales cuentan con respuestas que tienen un puntaje que será utilizado para posicionarlo en la escala de y poder saber al inicio y al final del taller si la actitud cambio.

3.3 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: “EXPLICATIVO SECUENCIAL”

El diseño explicativo secuencial se caracteriza por una primera etapa, en esta se recaban y analizan datos cuantitativos, seguida de otra en donde se recogen y evalúan datos cualitativos.

Cuando se le concede prioridad a la etapa cualitativa el estudio puede ser usado para caracterizar cosas a través de ciertos rasgos o elementos de interés relacionados con el planteamiento del problema, los resultados cuantitativos sirven para orientar en la definición de una muestra guiada por propósitos teóricos o conducida por cierto interés.

De esta manera la escala de Likert será la más importante del estudio cuantitativo ya que por medio de esta se obtendrá los resultados para dar paso al taller que se aplicará para cambiar la actitud en los capacitadores. El taller que se llevará a cabo con los capacitadores, está conformado por dinámicas adecuadas para el mejor manejo de las emociones en las personas. El taller se ubica dentro del estudio cualitativo, ya que las dinámicas y sus resultados se anotarán en fichas de observación.

3.4 MUESTRA Y TIPO DE MUESTREO

La importancia de este estudio es saber si el capacitador tiene buena actitud al enseñar a los adultos mayores, pues el trabajo a realizar debe determinar si se está desempeñando de manera correcta cuando alfabetiza, ya que al actuar y mostrar una actitud positiva al capacitar al grupo de personas contribuye a un buen y mejor aprendizaje por parte de los adultos, al mismo tiempo hace que sus clases sean amenas mejorando el proceso de

enseñanza-aprendizaje. Es importante este estudio, pues las actitudes están presentes en el ser humano desde que nace, y al ir creciendo éstas se van forjando hacia las demás personas y la forma en la que ve al mundo.

Los resultados obtenidos del taller son de gran importancia para la organización donde se realizó el estudio, en este caso a la Secretaria de Desarrollo Social (SEDESO) donde se entregaron los resultados y así poder saber si los capacitadores a los cuales eligieron para alfabetizar están cumpliendo con lo que se les ha planteado, esto es, que creen en los adultos el gusto por seguir estudiando sin importar su edad, y hacer que se olviden por un momento de todas las actividades que tienen que realizar en su hogar o en su trabajo, fijando solo su atención en aprender, del mismo modo saber si la misma cantidad de alumnos o adultos que entran al inicio de cada curso sigan durante todo el periodo y no deserten.

Los resultados obtenidos del estudio al aplicar fichas de observación (Ver Apéndice D) fueron los siguientes:

- 1) El capacitador posee en gran parte del tiempo buena actitud, pues como ya se mencionó, las personas con las que trabajan son ya adultas y debe de tenerles paciencia, ya que de vez en cuando se les olvida lo que ya les enseñaron y preguntan en repetidas ocasiones.
- 2) Al hacer esto el capacitador le está dando todos los conocimientos al adulto y no hace que este tenga el gusto por aprender ni por dar explicación a lo que se le está enseñando.

Si es importante que el capacitador tenga buen trato con las personas adultas, ya que estas no aprenden de la misma manera que un niño o un adolescente, pues por la edad o por la falta de escolaridad no recuerdan algunas cosas ya aprendidas.

Se observó que la actitud del capacitador fue buena al ver que se estaba realizando un estudio, pero no solo fue una vez en la que se observó, ya que en la mayoría de los casos los adultos respondieron de la misma manera que el capacitador. Por otra parte, al realizar las observaciones, se pudo ver que el mencionado quiere que sus alumnos aprendan a como él les está impartiendo tales conocimientos, esto quiere

decir, que memoricen todo lo que van aprendiendo porque no dan paso a que pregunten o si tienen alguna duda esta no es explicada de la manera correcta.

Al llegar a la comunidad de San Juan Xiutetelco a realizar las fichas de observación para el estudio de la actitud que posee el capacitador ante el grupo en el que trabaja se observó lo siguiente:

El capacitador al entrar al salón de clases ya está antes de que lleguen los adultos para que estos no estén esperando su llegada y se pierda tiempo en esperarlo, los muebles del salón están en buen estado, las sillas con confortables de manera que los adultos estén cómodos.

Al iniciar la clase los adultos van llegando uno por uno, pues son diversas las actividades que realizan en su trabajo en el campo o en su hogar.

Al impartir las clases el capacitador es amable con las personas, como los adultos tienen un libro de actividades les revisa las páginas para ver si lo que dejó de tarea lo realizaron, posteriormente se observó que el capacitador al inicio de cada clase posee buena actitud con los adultos.

En los diversos días en los que se fueron a hacer observaciones el capacitador llegaba con buena actitud, pero de vez en cuando se desesperaba porque los adultos más mayores del grupo no entendían la clase y en repetidas ocasiones les tenía que reiterar sus dudas.

Algunas personas que asisten a clases están enfermas, como es el caso de una señora quien padece de presión alta y a veces se ponía mal en las clases, el capacitador tenía el deber de dejar la actividad que estaban haciendo y atender a la señora tranquilizándola. No todos los alumnos tienen las mismas actividades por realizar, unas personas están en español y otras en matemáticas, el capacitador debe de atenderlos a todos sin quitar atención a ninguno.

Se observó que el capacitador quiere que el adulto aprenda todo de manera memorística sin que el adulto pregunte si tiene alguna duda, de la misma manera, el adulto, al no tener tales conocimientos acerca de lo que está aprendiendo, se conforma

con lo que le da el capacitador y al ver que no responde a sus cuestionamientos o a las dudas que tiene, no pregunta.

Para poder acceder a la actitud del capacitador fue necesario hacer un cuestionario a los educandos que servirá para poder detectar el tipo de actitud, los resultados de esta escala determinarán en gran medida como se presenta el capacitador al estar frente a los educandos a los que capacita.

3.5 ELABORACIÓN Y APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO

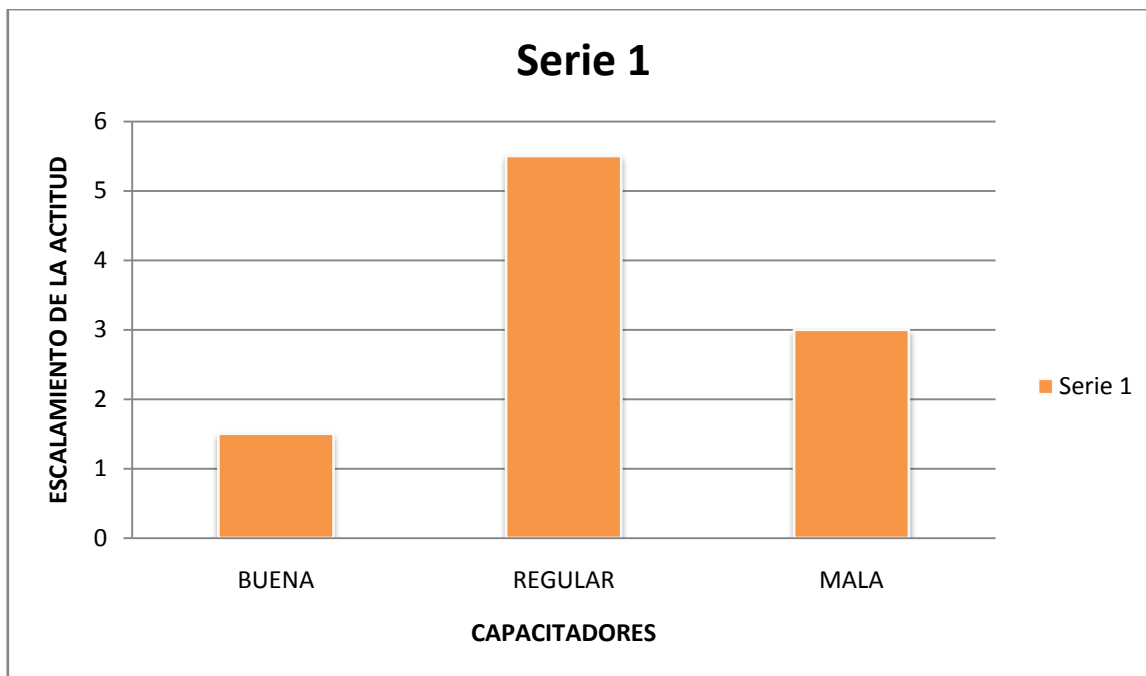
La Técnica de recolección de datos utilizada al inicio de esta investigación fue la ficha de observación, (Ver Apéndice D) ya que sirvió al observar al capacitador al estar frente a los adultos o educandos durante la alfabetización. Se tomó como base este tipo de técnica pues fue la más adecuada para poder detectar dentro del comportamiento del capacitador su actitud, ya que si se hubiesen utilizado cuestionarios contestados por los capacitadores no arrojarían los mismos resultados, pues ellos mismos determinarían su actitud dependiendo su sentir en el momento de la entrevista, y esto crearía una confusión, ya que como el proceso de enseñanza aprendizaje está inmerso dentro de esta investigación, no sería lo mismo, pues la actitud que represente en ese momento conlleva a la mejora de este proceso.

Se aplicaron también dos escalas de Likert diferentes a los capacitadores, una al inicio del taller para así poder saber con qué actitud contaban antes de aplicar la alternativa de solución y otra al finalizar el taller, para saber si la actitud del capacitador cambió. (Ver Apéndice A).

Esta primera escala está conformada por preguntas relacionadas con la actitud y el comportamiento del capacitador, referidas a su sentir cuando esta con los adultos alfabetizando, este proceso de alfabetización a algunos capacitadores se les hace un poco difícil o tedioso, por la mayoría de edad que representa el adulto, éste no tiene mucha disponibilidad para aprender, ya sea por su edad y por las diversas ocupaciones que tienen dentro de su vida diría, dentro del campo y en el hogar, esto hace que el capacitador deba tener buena actitud para poder manejar estas situaciones y ayudar al adulto para que siga en el curso.

Los resultados obtenidos a partir de la primera escala de Likert se formularon en la siguiente gráfica:

RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DE LA 1ra ESCALA DE LIKERT



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a la aplicación de la escala de "Likert" al inicio del curso a los capacitadores estos fueron los resultados obtenidos, ya que la mayoría no sabían que se les aplicaría un taller para poder cambiar su actitud, respondieron las preguntas con la actitud que poseían en el momento de hacer sus actividades, la mayoría respondió que posee una actitud regular para hacer las cosas, el porcentaje que le siguió de capacitadores cuenta con una mala actitud, ya que hace las cosas a fuerza y no las realiza de la manera correcta, para finalizar con el porcentaje menor de capacitadores que poseen buena actitud al estar frente a los adultos, ya que comentaron que el trabajo que desempeñan lo hacen con gusto y no tienen ningún problema al trabajar con los adultos.

La segunda escala de Likert aplicada a los capacitadores fue realizada al finalizar el taller (Ver Apéndice B), ésta escala arrojo resultados diferentes pues define la actitud del capacitador ante el proceso de enseñanza aprendizaje.

CAPÍTULO IV

4. ALTERNATIVA DE SOLUCIÓN

4.1 DESCRIPCIÓN DE LA ALTERNATIVA DE SOLUCIÓN

Para trabajar más a fondo las actitudes de los capacitadores es necesario aplicar un taller, este taller que es de concientización fue elaborado con la ayuda de Ezequiel Ander Eggs, pues él es el investigador del taller y fue de gran ayuda para poder saber cómo trabajarlo con los capacitadores.

Existen tres tipos de taller:

1. Taller total; consiste en incorporar a todos los docentes y alumnos de un centro educativo en la realización de un programa o proyecto.
2. Taller vertical; abarca o comprende a quienes enseñan o cursan su mismo año de estudios.
3. Taller horizontal; comprende cursos de diferentes años, pero integrados para realizar un proyecto en común.

Este taller se enfoca en los capacitadores, es para ellos, el taller es de tipo “total” ya que estarán dentro participando en las actividades y dinámicas expuestas los capacitadores así como la persona encargada de aplicar el taller, ya que coordinará las actividades que se realizarán.

Este taller está compuesto por diferentes actividades entre las cuales esta una exposición de lo que son las actitudes que toma el ser humano ante diferentes circunstancias denominado “El virus de la actitud”, este video será de gran ayuda ya que hará en el capacitador una concientización acerca de la actitud que muestran cuando se enojan, cuando no saben qué hacer, cuando tienen problemas y no saben cómo solucionarlos y de pronto toman una actitud diferente y rebelde.

Otra actividad por realizar serán diversas dinámicas que estarán adecuadas para que el capacitador pueda identificar qué actitud toma y como soluciona los problemas de la mejor manera.

Se realizó el taller con el fin de que el capacitador se conozca así mismo, tomando como base las fichas de observación previamente realizadas.

Se aplicó durante una semana, en un promedio de 2 horas por día, para que este taller se lleve a cabo satisfactoriamente, se realizara en la comunidad de San Juan Xiutetelco, que es el punto de reunión de los capacitadores para poder alfabetizar a los adultos.

Los resultados obtenidos serán de gran ayuda para la Secretaria de Desarrollo Social, a quienes se les quedara este taller para que puedan seguir utilizándolo posteriormente para otros capacitadores.

Taller de Sensibilización

El área de sensibilización tiene como objetivo la difusión en la sociedad de los temas de desarrollo y cooperación, tratando de generar una conciencia crítica favoreciendo el área en la que se está enfocando la sensibilización, en este caso es parte fundamental para poder cambiar una actitud mala a una positiva.

En el momento en el que se va a diseñar una estrategia de sensibilización es muy importante, ya que influye desde los mensajes que se le darán a los capacitadores, los medios a utilizar, así como la relación que se establecerá con el público, en este caso los capacitadores de la SEDESO.

A través de la sensibilización se pretende lograr una toma de conciencia respecto a una determinada problemática, en este caso es el cambio de actitud negativa a actitud positiva en el capacitador.

La sensibilización está encaminada a descifrar los orígenes del por qué toman los capacitadores una actitud negativa cuando alfabetizan a los adultos para despertar una conciencia crítica en la comunidad de capacitadores y generar un compromiso activo con el cambio de mentalidades y por consecuencia de actitudes. Se pretende que el cambio de actitudes sea duradero, promovidos por la estrategia de sensibilización.

La actitud no siempre será positiva, ya que dependerá de varios factores dentro del sentir del capacitador, por ejemplo, no todos los días se levantará con ánimos para dar

clases o por consecuencia de problemas que surgen en su vida y no tiene el control de sus emociones.

4.2 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Para darle fundamentación teórica al taller se toma como base a la “Teoría de la habituación y la sensibilización” también conocida como la “Teoría del proceso dual” creada por Groves y Thompson en el año de 1980 para dar una explicación del por qué la conducta cambia al implementar algún proceso de sensibilización en el ser humano por medio de una experiencia.

Existen modos simples y extendidos por los que la conducta puede cambiar como resultado de la experiencia: la habituación y la sensibilización. Un reflejo es una respuesta relativamente simple que ocurre como reacción a un estímulo elicitor específico.

La habituación y la sensibilización serán los primeros principios de organización conductual basada en la experiencia que consideremos.

La habituación y la sensibilización regulan nuestras respuestas reflejas ante los estímulos ambientales. Vivimos en un ambiente complejo y rico que nos proporciona continuamente multitud de formas de estimulación. Incluso durante una actividad en la que aparentemente no ocurre nada, como estar sentado tranquilamente en una silla, recibimos un bombardeo constante con todo tipo de estímulos visuales, auditivos, olfativos, táctiles y fisiológicos. Todos estos estímulos pueden elicit respuestas por nuestra parte.

Características del Efecto de Sensibilización.

El efecto de sensibilización se ve influido por la intensidad del estímulo y los factores que gobernaban el fenómeno de la habituación. Los mayores efectos de la sensibilización ocurren con los estímulos elicitadores más intensos.

La sensibilización a corto plazo decae como resultado de un tiempo sin estimulación. A diferencia del deterioro en la habituación a corto plazo. El efecto a largo plazo es evidente incluso después de períodos de tiempo apreciables sin estimulación.

Un aspecto importante en el que la sensibilización es diferente de la habituación es que los efectos de la sensibilización no son tan específicos a un estímulo particular como los efectos de la habituación.

Mecanismos de Habituación y Sensibilización.

Groves y Thompson (1970) propusieron una prestigiosa teoría de la habituación y la sensibilización "la teoría del proceso dual", que se basa en los estudios neurofisiológicos de la habituación y de la sensibilización, aunque se puede describir como una teoría conductual.

Esta teoría está basada en dos procesos o mecanismos a los que alude en los mismos términos que en el caso de los fenómenos de habituación y sensibilización. Sin embargo, los procesos de habituación y sensibilización son distintos de los fenómenos de habituación y sensibilización: los segundos son efectos en la actuación, son observables en la conducta; los segundos, son procesos o mecanismos neuronales subyacentes que se presumen responsables de los efectos conductuales de habituación y sensibilización. Los procesos son los mecanismos subyacentes responsables de los cambios

Características de los Efectos de Habituación.

Se han encontrado numerosos factores que influyen en el acuerdo de los efectos de habituación y sensibilización.

- Efecto del cambio en el estímulo. La habituación es específica al estímulo concreto que se presenta repetidamente. Si se altera el estímulo se encontrará una recuperación en la respuesta, el grado de recuperación depende de la similitud entre el estímulo nuevo y el que se había presentado.

Efecto del tiempo. Los efectos de la habituación a menudo son temporales. Se disipan o se pierden a medida que pasa el tiempo sin que se presente el estímulo elicitor. La pérdida del efecto de habituación es evidente en la recuperación de la respuesta. Debido a que la recuperación de la respuesta se produce después de un período sin estimulación (un período de descanso), el fenómeno se denomina recuperación espontánea. El grado

de recuperación espontánea está relacionado con la duración del período de descanso. Los efectos de habituación se han clasificado según exhiban recuperación espontánea o no. Los casos en que ocurre una recuperación espontánea sustancial se denominan "habituación a corto plazo", mientras que los casos en los que se encuentra una recuperación espontánea significativa se denominan "habituación a largo plazo".

Características del Efecto de Sensibilización.

El efecto de sensibilización se ve influido por la intensidad del estímulo y los factores que gobernaban el fenómeno de la habituación. Los mayores efectos de la sensibilización ocurren con los estímulos elicitadores más intensos.

La sensibilización a corto plazo decae como resultado de un tiempo sin estimulación. A diferencia del deterioro en la habituación a corto plazo. El efecto a largo plazo es evidente incluso después de períodos de tiempo apreciables sin estimulación.

Un aspecto importante en el que la sensibilización es diferente de la habituación es que los efectos de la sensibilización no son tan específicos a un estímulo particular como los efectos de la habituación.

Esta teoría se toma como referencia para poder sustentar el taller de sensibilización ya que determina en qué momento se da la sensibilización en el ser humano ante un cambio significativo.

A pesar de que se mencionan procesos neuronales la definición en esta teoría para la sensibilización es el cambio de comportamiento en el individuo, es por esta razón que si puede y es posible que sustente el taller ya que lo que se pretende con este es cambiar la actitud en el capacitador pues de acuerdo con Haddock y Maio 2007 la actitud es un indicador de la conducta mas no es una conducta.

4.3 OBJETIVO DEL TALLER

El objetivo del taller es implementar dinámicas que tienen un contenido de sensibilización que hará que concienticen los capacitadores de la actitud que toman al estar con sus alumnos, de igual forma ayudara para crear una actitud positiva, la cual encaminara al capacitador y al alumno a un mejor proceso de enseñanza aprendizaje.

4.4 CONTENIDO DEL TALLER

El taller que se aplicó a los capacitadores estuvo compuesto por cuatro sesiones, las cuales contienen las actividades a realizar, dentro de éstas hay dinámicas de sensibilización, así como cuestionarios y tablas que los capacitadores tienen que elaborar, esto fue con el fin de que detecten que actitud toman y en qué momento se desespera o pierde el control, no contando con una buena actitud para hacer las cosas.

Al inicio del taller se dio una definición a los capacitadores de lo que es el taller y para que fuera, así como el objetivo que se persigue y el cambio que se generará en los capacitadores al finalizar el mismo. El taller se realizó en la comunidad de San Juan Xiutetelco Puebla, contando con capacitadores del mismo lugar.

Después de haber dado a conocer que es el taller a los capacitadores se inició con la primera actividad, esta lleva por nombre “Tengo una actitud cuando” que esta compuesta por un cuadro en donde los capacitadores anotaron las actitudes que manifiestan dentro de su vida diaria. Este cuadro dará a conocer en el capacitador que actitud experimenta, por que al inicio del taller ellos no tenían el conocimiento de las diferentes actitudes.

Dentro de la segunda planeación se encuentra la dinámica denominada “La Telaraña” el objetivo es hacer que el capacitador pueda salir de un conflicto con calma y no pierda la paciencia ni se desesperen, ya que esta consiste en que todos tienen que tomarse de las manos y comenzar a enredarse entre ellos pero sin soltarse. Cuando todos estén enredados deben uno por uno salir del enredo, a pesar del dolor que estén sintiendo estos tienen que buscar una solución pero sin lastimarse entre sí.

La siguiente dinámica lleva por nombre “El espejo”, para llevarse a cabo tienen que reunirse los capacitadores por parejas y ponerse de frente, los capacitadores quienes han compartido el trabajo y en algunas ocasiones se han reunido conocen al otro capacitador, así que uno primero tiene que compartir y decir las cualidades del otro frente a él, y posteriormente el otro capacitador hará lo mismo. El fin de esta dinámica fue que los capacitadores cambiaran las malas actitudes por las buenas.

La siguiente dinámica se denomina “Bote Salvavidas” en ésta los capacitadores forman equipos, hay un reloj que está corriendo y el tiempo se tiene que terminar, todos los integrantes que están dentro del equipo van a bordo del bote, uno de ellos tiene que sacrificarse por los demás y saltar del bote antes de que termine el tiempo y todos se hundan. El tiene que dar sus razones de por qué se sacrificó.

CRONOGRAMA

ACTIVIDADES	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY
Elaboración de la alternativa de solución	■	■					
Selección de contenidos							
Estructuración del taller			■	■	■		
Aplicación de la alternativa de solución				■	■	■	■
Elaboración de los instrumentos para la evaluación del taller				■	■	■	■
Aplicación del instrumento					■	■	■
Recolección de datos						■	■
Análisis de resultados						■	■
Resultados							■

PLANEACIONES



SECRETARÍA DE DESARROLLO SOCIAL
DELEGACIÓN 015
TEZIUTLÁN PUEBLA.



TEMÁTICA: _____ “CONOCER EL TALLER Y DESCUBRIR LAS ACTITUDES”

GRUPO CON EL QUE SE TRABAJA: _____ CAPACITADORES O ALFABETIZADORES

PLANEACION No. 1

OBJETIVO: LOGRAR QUE EL CAPACITADOR SEPA QUE ES UN TALLER Y PARA QUE SE UTILIZARÁ, AL MISMO TIEMPO SABER QUE ES UNA ACTITUD.

TEMA	ACTIVIDADES	RECURSOS	TIEMPO	EVALUACION
¿Qué es un taller?	-Dinámica “quién soy” utilizada para romper el hielo. - Exposición que define el taller	-1 papel bond -1marcador	40 minutos	CUESTIONARIO SOBRE EL TALLER
¿Qué es una actitud?	-Exposición del video denominado “el virus de la actitud”	-1laptop -1 cañón	40 minutos	CUESTIONARIO SOBRE EL TALLER
“Tengo una actitud... cuando...”	Llenar un cuadro donde se plasman las actitudes de un ser humano	-Hojas blancas -Lápices -Gomas	40 minutos	CUESTIONARIO SOBRE EL TALLER

“A través de un acto genuino de conocimiento y aprendizaje, la educación que tiende a la concientización, procede a esa humanización del hombre”

Theilard De Chardin. Bibliografía del taller: *EZEQUIEL ANDER EGG*

EVALUACIÓN DEL TALLER

CUESTIONARIO APLICADO A LOS CAPACITADORES

PREGUNTAS	BUENO 50 %	REGULAR 30%	MALO 20%
¿Qué le parece el taller que se le aplicará?			
¿Entendió que es un taller y para que se utilizará?			
Al ver el video ¿Reconoció las diversas actitudes?			
¿Pudo plasmar y reconocer en el cuadro qué actitud toma ante diversas circunstancias?			

DELEGACIÓN 015

TEZIUTLÁN PUEBLA.

TEMÁTICA: "LA ACTITUD ANTE CONFLICTOS"

GRUPO CON EL QUE SE TRABAJA: CAPACITADORES O ALFABETIZADORES

PLANEACION No.2

OBJETIVO: FOMENTAR EN EL CAPACITADOR UNA ACTITUD POSITIVA AL CONSIENTIZAR LAS SITUACIONES DIFICILES CUANDO ALFABETIZA.

TEMA	ACTIVIDADES	RECURSOS	TIEMPO	EVALUACION
¿CÓMO LOGRAR UNA ACTITUD POSITIVA?	Crear una lista de actitudes que se pueden cambiar o mejorar en la cotidianeidad del capacitador.	-Hojas blancas -Lápices -Sillas y mesas	30 minutos	Ficha de observación aplicada a los capacitadores.
"CONCENTRARSE EN LA SOLUCIÓN"	Dinámica: "la telaraña". Esta dinámica consta en que todas las personas se tomen de la mano y que comiencen a enredarse unos con otros, al final todos deben buscar una solución para desenredarse.	Capacitadores	20 minutos	Ficha de observación aplicada los capacitadores.
"EL ESPEJO"	En éste ejercicio se intenta cambiar esa actitud al hacer que equipos de dos personas compartan algunas cualidades personales entre sí.	-1 salón amplio e iluminado -Sillas -Capacitadores	10 minutos	Ficha de observación aplicada a los capacitadores.

AUTOR: Matías Sales, Enrique Escobar, julio 2010.

FICHA DE OBSERVACIÓN No 1

OBJETIVO: Identificar por medio de la observación la actitud que presentan los capacitadores antes y después de realizar las dinámicas dentro del taller.

FECHA: 28/03/11

HORA DE INICIO: 9:30 am

HORA DE TÉRMINO: 11:00 am

OBSERVACIONES: Los capacitadores no están, en su mayoría, con disposición para entrar al taller, finalmente se presentan y colaboran en las actividades que se les imparten.

ASPECTOS	OBSERVACIÓN
ACTITUD	Al inicio del taller los capacitadores no tenían la seguridad para demostrar su actitud, ya que todos son líderes en su grupo, o en el área en la que se desempeñan.
DINÁMICAS APLICADAS	Las dinámicas aplicadas a los capacitadores si fueron adecuadas para poder descubrir su actitud, ya que al revisarlas y contestarlas lo hicieron de manera correcta. En la dinámica “La telaraña” se observó la disposición de todos los capacitadores para desenredarse. En la dinámica “El espejo” se observó que el capacitador compartió de manera adecuada sus actitudes frente a su compañero o pareja.
TRABAJO DE ACTITUDES DENTRO DEL GRUPO	Los capacitadores al mostrar sus actitudes y su sentir ante los demás, al principio se observó que les pareció difícil, pero al paso del tiempo se observó que tomaron confianza y se acoplaron en todo ya que trabajaron en equipo.

TEMÁTICA: “VALORANDOSE A SI MISMO”

GRUPO CON EL QUE SE TRABAJA: CAPACITADORES O ALFABETIZADORES

PLANEACION No.3

OBJETIVO: IDENTIFICAR COMO SE VALORA CADA CAPACITADOR DEPENDIENDO DE LOS PROBLEMAS QUE SURGEN DENTRO DE SU CONTEXTO, ASI MISMO QUE EXPRESAN COMO SE VEN ELLOS MISMOS AL REALIZAR SU VIDA DIARIA Y DENTRO DE LA CAPACITACION A LOS ADULTOS.

TEMA	ACTIVIDADES	RECURSOS	TIEMPO	EVALUACION
“BOTE SALVAVIDAS”	El instructor explica que el principal problema que existe en ese momento es que el bote tiene comida y espacio suficiente sólo para nueve personas y hay diez. Una de ellas tiene que sacrificarse para salvar al resto.	Un reloj despertador manual que toque fuerte.	60 minutos	FICHA DE OBSERVACIÓN
“COLLAGE II”	El instructor les pide a los participantes que realicen un collage, donde exprese ¿Quién soy? Con recortes pegados al cartoncillo, cada participante debe contestar a la pregunta: ¿Quién soy?	-PAPEL -TIJERAS -RESISTOL -REVISTAS -MARCADORES	60 minutos	FICHA DE OBSERVACIÓN

AUTOR: J.I PACKER, noviembre 2010

FICHA DE OBSERVACIÓN

OBJETIVO: Manejar por medio de las dinámicas, las malas y buenas actitudes en los capacitadores y que ellos las puedan clasificar de acuerdo a la situación en la que se encuentren.

FECHA: 29/03/11 HORA DE INICIO: 9:30 am HORA DE TERMINO: 11:00 am

OBSERVACIONES: Los capacitadores presentan un poco de timidez al saber que presentaran sus sentimientos ante los demás, por consiguiente su actitud.

ASPECTOS	OBSERVACIÓN
DINÁMICAS APLICADAS	Al aplicar la dinámica "Bote Salvavidas" se observó que los capacitadores se integraron muy bien dentro de ésta, ya que al plantearles la situación todos los capacitadores querían arriesgarse para salvar a sus compañeros. Dentro de la dinámica "Collage" se observó que los capacitadores no sabían que recortar, si personas trabajando o físicamente parecidas, pero en su mayoría se observó que no ponían a gente alegre o con buena actitud.
CAMBIO DE ACTITUDES	Dentro de las dinámicas realizadas a los capacitadores se observó el cambio de actitud en ellos, ya que al principio no tenían la seguridad para trabajar pero después se acoplaron muy bien creando en ellos mismos un cambio de actitud de normal a buena.
CONCIENCIA A PARTIR DE LA ACTITUD INICIAL A LA ADQUIRIDA AL FINALIZAR LAS DINÁMICAS.	Se observó que los capacitadores si hicieron conciencia de la actitud que presentaban al iniciar las dinámicas, al reconocer como la representan ante diferentes situaciones, se observó el cambio de actitud ya que al principio no sabían diferenciar un sentimiento del otro dentro de las dinámicas.



SECRETARÍA DE DESARROLLO SOCIAL

DELEGACIÓN 015

TEZIUTLÁN PUEBLA.



TEMÁTICA: “DESCUBRIR MIS SENTIMIENTOS”

GRUPO CON EL QUE SE TRABAJA: CAPACITADORES O ALFABETIZADORES

PLANEACION No.4

OBJETIVO: AYUDAR A LOS CAPACITADORES EN EL DESCUBRIMIENTO DE SUS SENTIMIENTOS Y ACTITUDES CLASIFICANDOLAS DE ACUERDO AL MOMENTO EN EL QUE LOS EXPERIMENTAN.

TEMA	ACTIVIDADES	RECURSOS	TIEMPO	EVALUACION
¿Cómo expreso mis sentimientos?	El instructor pide a los participantes que digan los sentimientos que experimentan con más frecuencia: Alegría Odio Timidez etc. Amor Celos Coraje Miedo Vergüenza Compasión y los anota en la hoja de rota folio.	-Hoja de rota folio	30 minutos	Ficha de observación.
¿Cómo podría ser diferente mi vida?	El instructor dice a lo participantes: "Su médico les ha informado que sólo les queda un año de vida y ustedes están convencidos de que el diagnóstico es correcto. Describan cómo cambiaría su vida esta noticia".	-Papel -Lápiz -Salón amplio	60 minutos	Ficha de observación.

AUTOR: P. MARIANO DE BLAS, 8 DE OCTUBRE DE 2010

FICHA DE OBSERVACIÓN

OBJETIVO: Observar de qué manera se dio el cambio de actitudes en los capacitadores, si pudieron clasificarlas dependiendo de las circunstancias en las que se encuentran

FECHA: 30/03/11 **HORA DE INICIO:** 9:30 am **HORA DE TERMINO:** 11:00 am






OBSERVACIONES: Los capacitadores se presentan a la siguiente sesión del taller con más ánimos para que les apliquen las demás dinámicas y así poder manejarlas de manera adecuada en su trabajo con los adultos.

ASPECTOS	OBSERVACIÓN
DINÁMICAS APLICADAS	Al aplicar a los capacitadores la dinámica ¿Cómo expreso mis sentimientos? Se observó que ya tenían un mejor manejo dentro de éstos, ya que pudieron plasmar en la hoja de rota folio. Dentro de la dinámica aplicada ¿Cómo podía ser diferente mi vida? se observó en los capacitadores la conciencia que hicieron ante estas circunstancias y lo tomaron con mucha madurez.
MANEJO DE ACTITUDES Y EMOCIONES	A partir de las dinámicas aplicadas a los capacitadores se observó el cambio y manejo de actitudes de mejor manera ante las diversas circunstancias que se le presentaron.



CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA ALTERNATIVA DE SOLUCIÓN

PREGUNTAS	BUENO 50 %	REGULAR 30%	MALO 20%
¿Qué te pareció el taller?			
¿Usted cree que este taller cambiará su actitud?			

CUESTIONARIO QUE EVALUARÁ LA ALTERNATIVA DE SOLUCIÓN

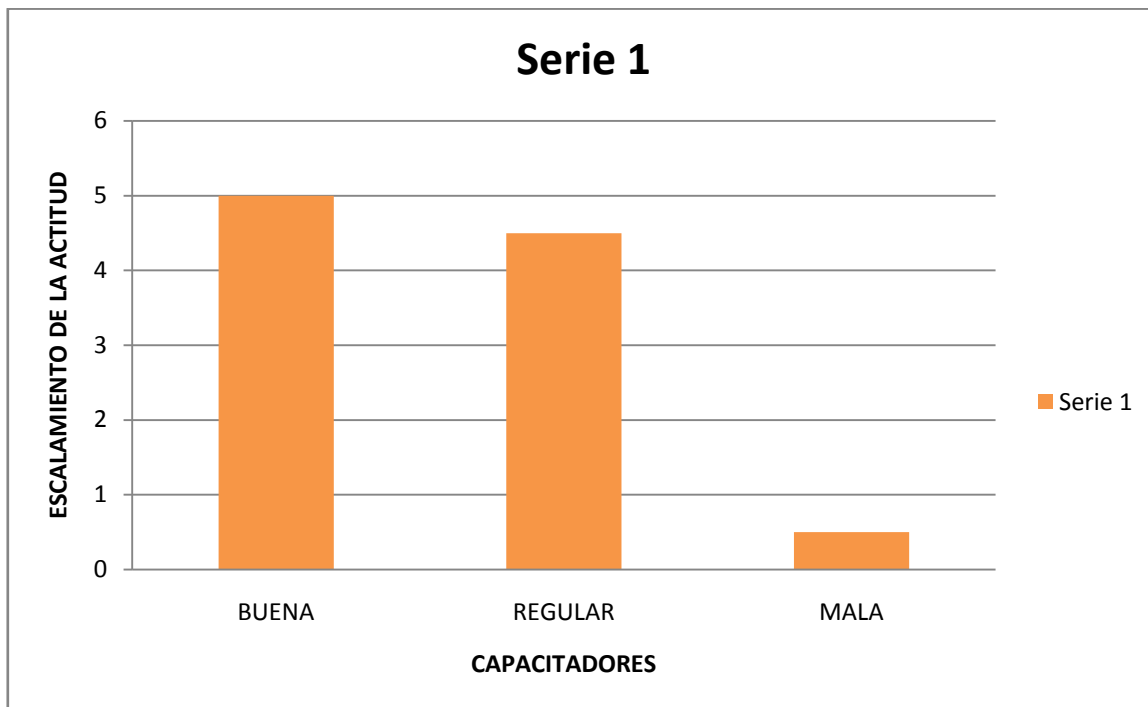
PREGUNTAS	BUENO 50 %	REGULAR 30%	MALO 20%
¿Estuvo dispuesto a cambiar su actitud?			
¿Hizo usted conciencia de su actitud a partir de este taller?			
¿Las dinámicas aplicadas dentro del taller le ayudaron a mejorar su actitud?			
¿Pudo trabajar su actitud dentro de un grupo de trabajo por medio del taller?			
¿Pudo plasmar sus actitudes y manejarlas mejor por medio de las dinámicas?			

CUESTIONARIO QUE EVALUARÁ LA ALTERNATIVA DE SOLUCIÓN

PREGUNTAS	BUENO 50 %	REGULAR 30%	MALO 20%
<p>Cuando contesto las preguntas realizadas dentro del taller relacionadas a su actitud ¿sintió un cambio dentro de estas?</p>			
<p>Al terminar esta dinámica ¿pudo reflexionar sobre su actitud a partir de los comentarios realizados por parte de los demás?</p>			

RESULTADOS DE LA ALTERNATIVA DE SOLUCIÓN

RESULTADOS OBTENIDOS DE LA 2da APLICACIÓN DE LA ESCALA DE “LIKERT”



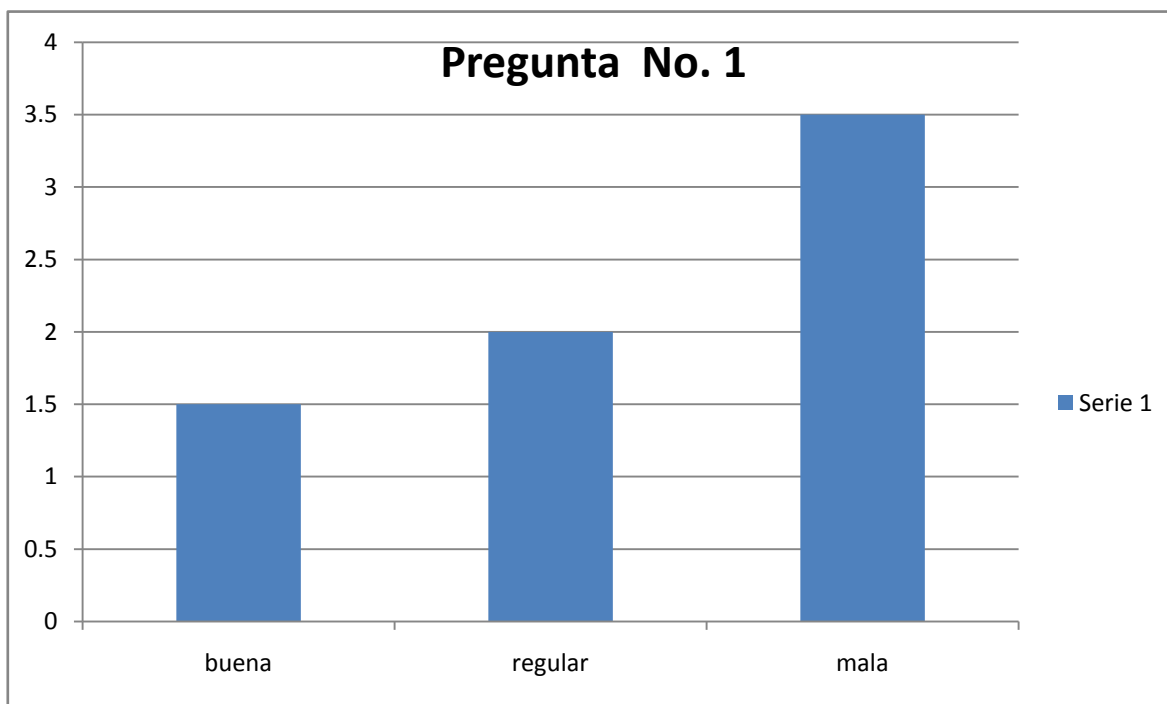
Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con los resultados obtenidos de la primera escala de Likert, fue pertinente aplicar una segunda escala a los capacitadores después de la implementación del taller de Sensibilización para poder saber si su actitud en realidad cambió, como se puede observar hay una gran diferencia entre la primera escala y la segunda, ya que en la primera los capacitadores no contaban con una buena actitud, al contestar el segundo cuestionario de Likert su actitud se elevó, gracias al taller que fue aplicado. El mayor porcentaje de los capacitadores reflejó en sus respuestas tener una buena actitud, seguidos de un menor porcentaje de capacitadores, el cual se mantuvo con una actitud regular, y finalmente el menor porcentaje que corresponde a un solo capacitador siguió manejando una mala actitud.

Dentro de las dinámicas aplicadas dentro del taller de sensibilización, hay preguntas las cuales evalúan el sentir y pensar de cada capacitador al estar frente a los adultos a quienes alfabetiza.

SESION No 1.La pregunta número 1 expuesta dentro de la dinámica “Tengo una Actitud Cuando” arrojó los siguientes resultados:

¿Qué actitud tomo cuando dentro del ámbito laboral surgen comentarios acerca de mí que afectan mi reputación y por ende mi trabajo?



Fuente: Elaboración propia

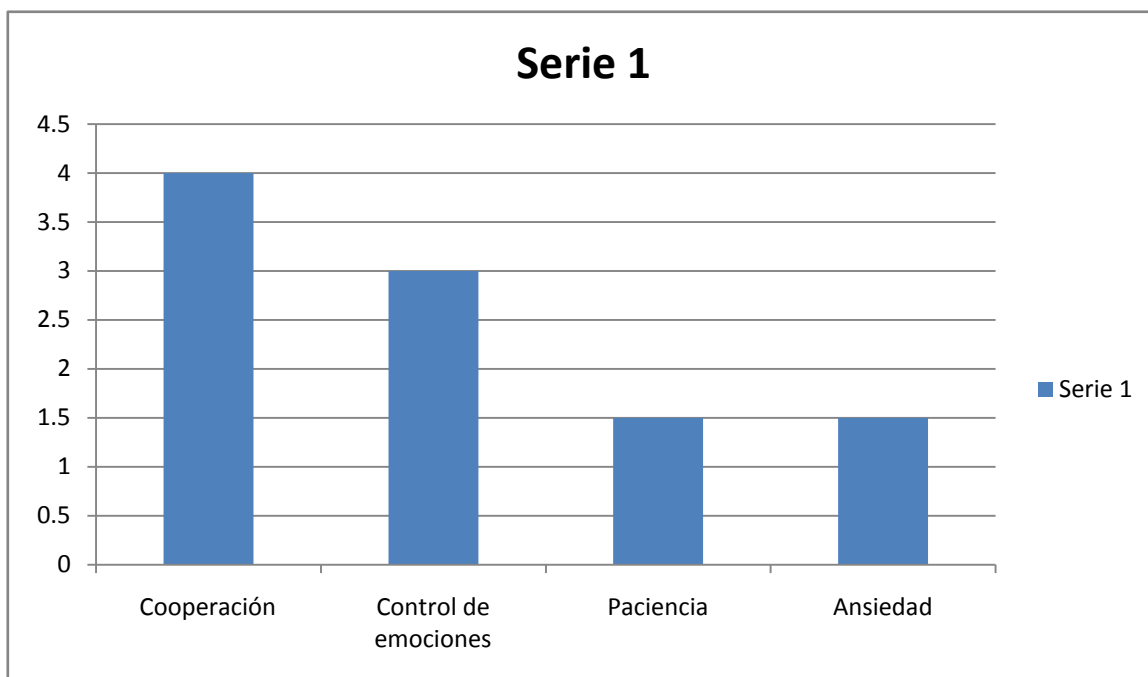
La respuesta a la pregunta número uno que fue la mas votada fue una actitud mala, ya que el capacitador no sabe como reaccionar ante los comentarios que se puedan generar a partir del trabajo que realiza con los adultos, a pesar de que él es solo el dueño de su tiempo y grupo al momento de alfabetizar, le afecta mucho que no valoren su trabajo, así como su reputación, ya que los adultos le quitan confianza y seguridad y ya no quieren asistir a clases.

DINÁMICA “LA TELARAÑA”

Dentro de las actividades de el taller de sensibilización se encuentran dinámicas desarrolladas por los capacitadores, estas están diseñadas para poder salir de algún conflicto sin perder el control, tal es el caso de la dinámica “La Telaraña”, en esta dinámica todos los capacitadores se toman de las manos y se enredan entre si armando una telaraña, ellos tienen que buscar una solución para poder desenredarse.

<p>¿Qué te pareció la dinámica de la telaraña?</p>	<p>Muy divertida ya que pone a prueba nuestra capacidad de trabajo en grupo, también la capacidad de resolver algún problema grupal.</p>
<p>¿Cuándo estabas dentro de la telaraña cual fue tu sentir?</p>	<p>Al principio no sabíamos como poder desenredarnos unos con otros, por la dificultad que represento estar tomados de las manos, pero siempre hay una solución y pudimos salir.</p>
<p>¿Si te encuentras dentro de un conflicto y tienes que resolverlo tu mismo, así como en la telaraña, cómo actuarías?</p>	<p>Dentro de la telaraña todos pierden el control por que duele el cuerpo, hay que tener paciencia para poder resolver un conflicto por muy difícil que sea, y en este caso la paciencia casi no se nos da.</p>
<p>¿En qué te ayudo la dinámica de la telaraña y para que te sirvió el estar enredado con tus compañeros?</p>	<p>La dinámica me sirvió para saber que los conflictos se pueden resolver ya sea que uno tenga la solución o entre todos, en este caso todos los compañeros apoyamos ya que unos buscaban por su lado salir y no lastimar a los demás, eso quiere decir que si podemos trabajar como un equipo.</p>

Para poder evaluar esta dinámica fue necesario hacerles unas preguntas a los capacitadores, las cuales deberían arrojar cual fue su sentir al estar enredados y tener que buscar una solución. Los aspectos evaluados fueron los siguientes:

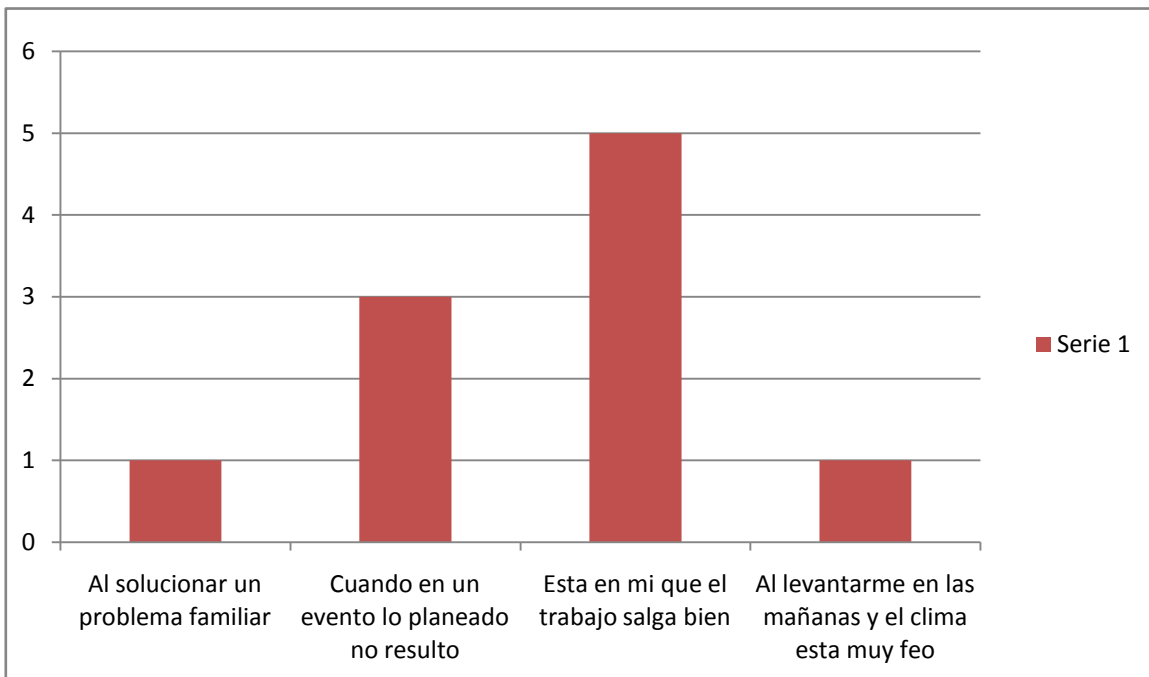


Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con los resultados obtenidos a partir de los aspectos evaluados la cooperación fue la que mas se dio dentro de esta dinámica de acuerdo a las preguntas que se les realizaron a los capacitadores después de haber realizado la dinámica de “La Telaraña”.

SESION No 2

¿En qué situación de mi vida diaria pongo más empeño para que mi actitud sea buena y no afecte a quienes me rodean?

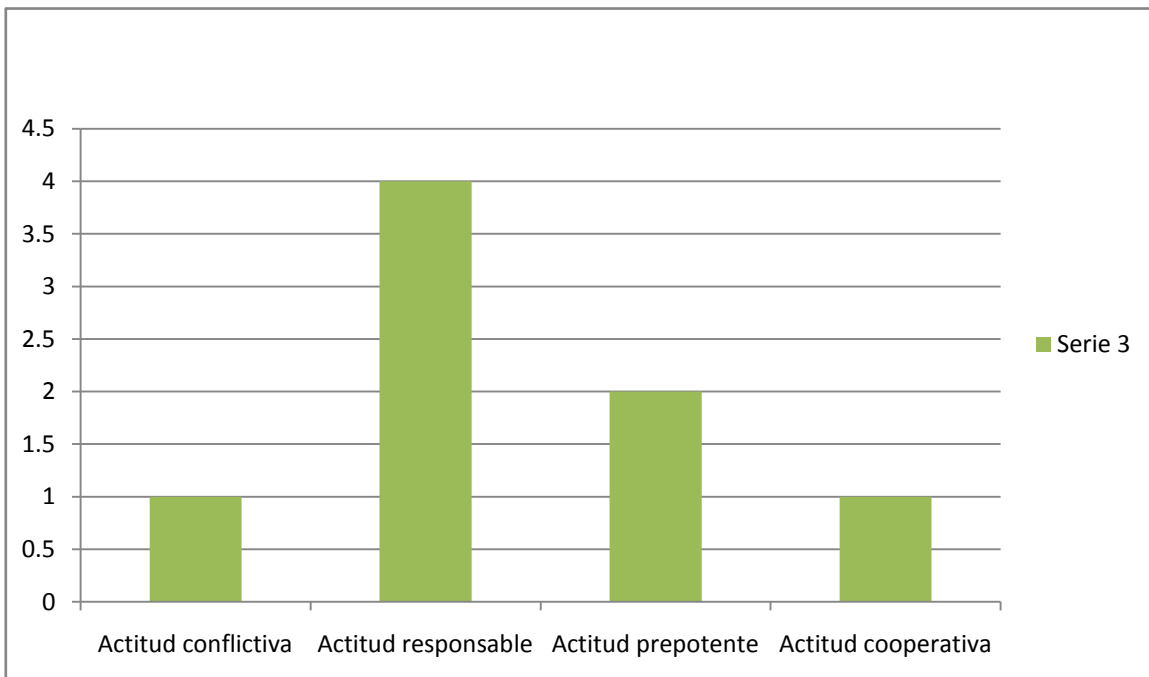


Fuente: Elaboración propia

Dentro de la pregunta numero 1 se plantean situaciones en las cuales el capacitador pone en riesgo a terceras personas si no actúa de manera adecuada. La respuesta que obtuvo el mayor puntaje está en relación con el ámbito laboral, y de acuerdo con los capacitadores, es preocupante que el trabajo no salga bien, ya que la SEDESO les pide un porcentaje de aprobación de alumnos y esto hace que quieran sacar el trabajo no importando lo que implique.

SESION No 2.

¿Qué actitud crees que puedes cambiar para mejorar tu entorno familiar y social y que repercuta de manera satisfactoria para ti como capacitador?

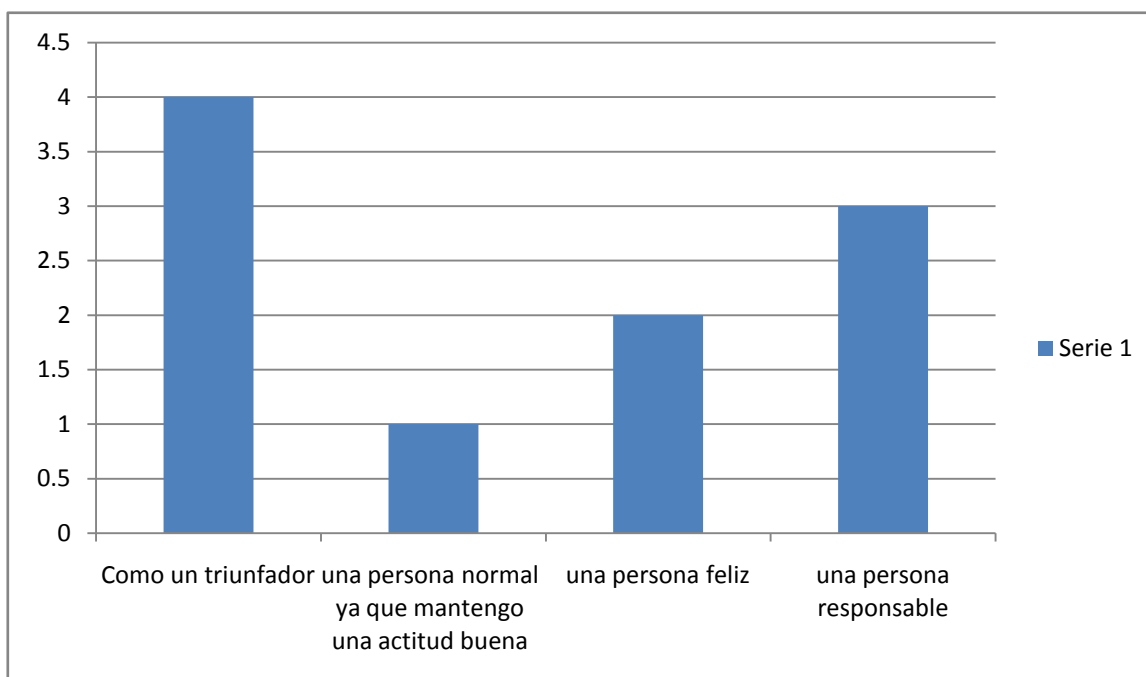


Fuente: Elaboración propia

En la pregunta numero 2 los capacitadores respondieron en mayoría a que la actitud que puedan cambiar para mejorar su entorno y persona es la actitud responsable, ya que en sus manos está un grupo de alumnos quienes confían en ellos y en sus capacidades, los capacitadores coinciden en que no toman una actitud responsable al no tener un buen comportamiento frente a los adultos como lo marca la Secretaria de Desarrollo Social.

PREGUNTA NUMERO 2

¿Al concentrarte en el futuro y visualizarte con una actitud positiva, cual será tu sentir y en que personalidad te sitúas al poder realizar este cambio?



Fuente: Elaboración propia

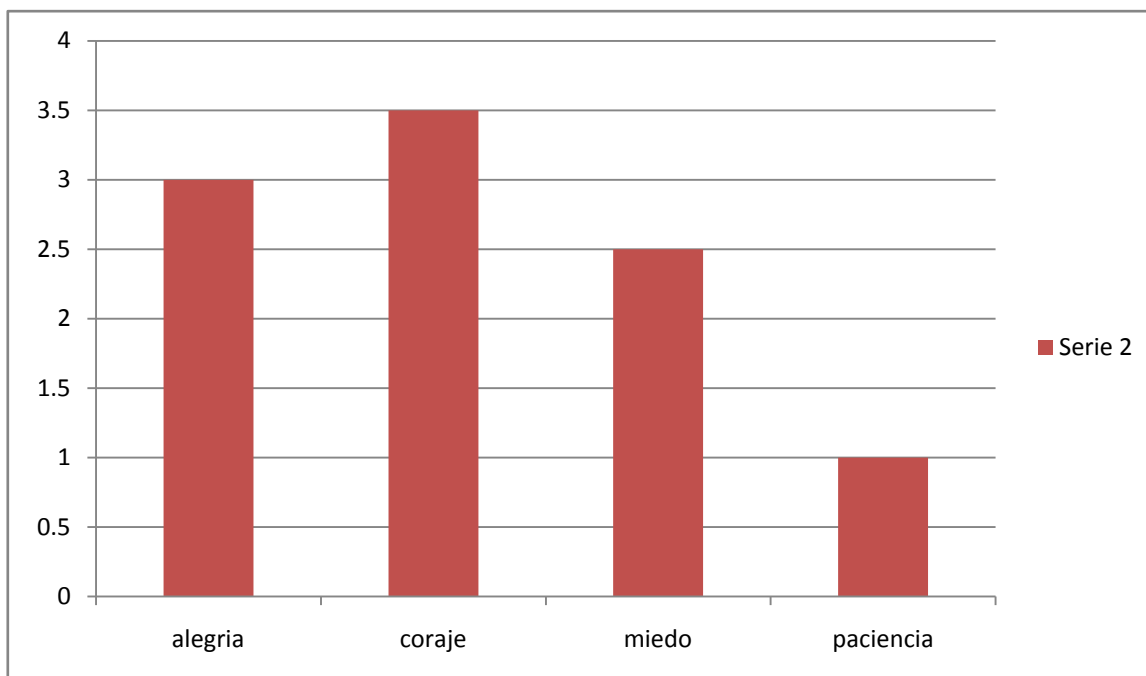
El capacitador al responder esta pregunta solo busca un cambio en su persona para poder estar bien consigo mismo y con las personas que lo rodean, al contestar en su mayoría que se visualizan como triunfadores, es por que al poseer una actitud positiva dentro de cualquier actividad que realicen pueden manejar mejor sus emociones y no enojarse.

De acuerdo con lo capacitadores, la respuesta que eligieron se refiere a que ellos quieren cambiar su manera de actuar frente a los adultos, pero no saben como hacerlo, de acuerdo con esta respuesta ellos están dispuestos al cambio pero mientras no se trabajen sus actitudes de manera adecuada no podrán hacerlo.

SESION No 3

¿Cómo expreso mis sentimientos?

Dentro de esta pregunta los capacitadores tienen que enumerar de menor a mayor los sentimientos que experimentan con mayor frecuencia.



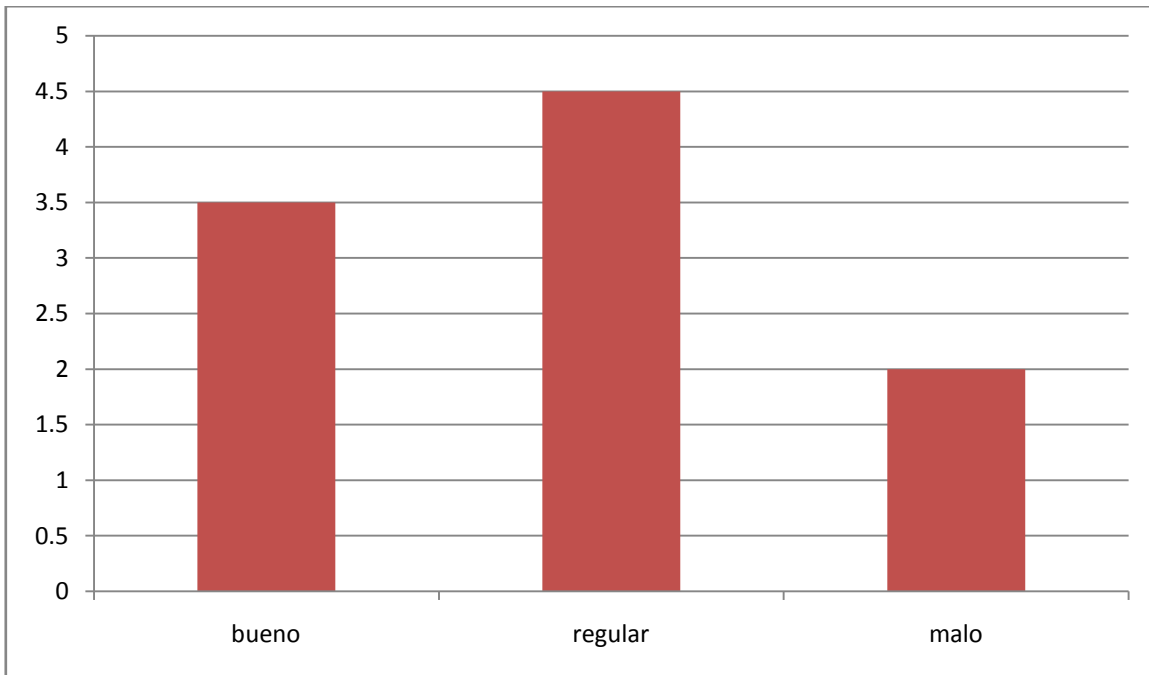
Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con los resultados obtenidos a partir de una lista conformada por estos sentimientos, los capacitadores votaron en su mayoría por el sentimiento que experimentan con mayor frecuencia es coraje, ya que en todo momento y al hacer las cosas que no les salen bien, por el ritmo de trabajo que tienen no controlan sus emociones y esto hace que surja en ellos el coraje. El sentimiento menos votado fue paciencia ya que en varias ocasiones la pierden al estar capacitando a los adultos por las preguntas constantes que les hacen a lo entender una actividad.

EVALUACIÓN DEL TALLER

PREGUNTA No 1

¿QUÉ TE PARECIÓ EL TALLER?

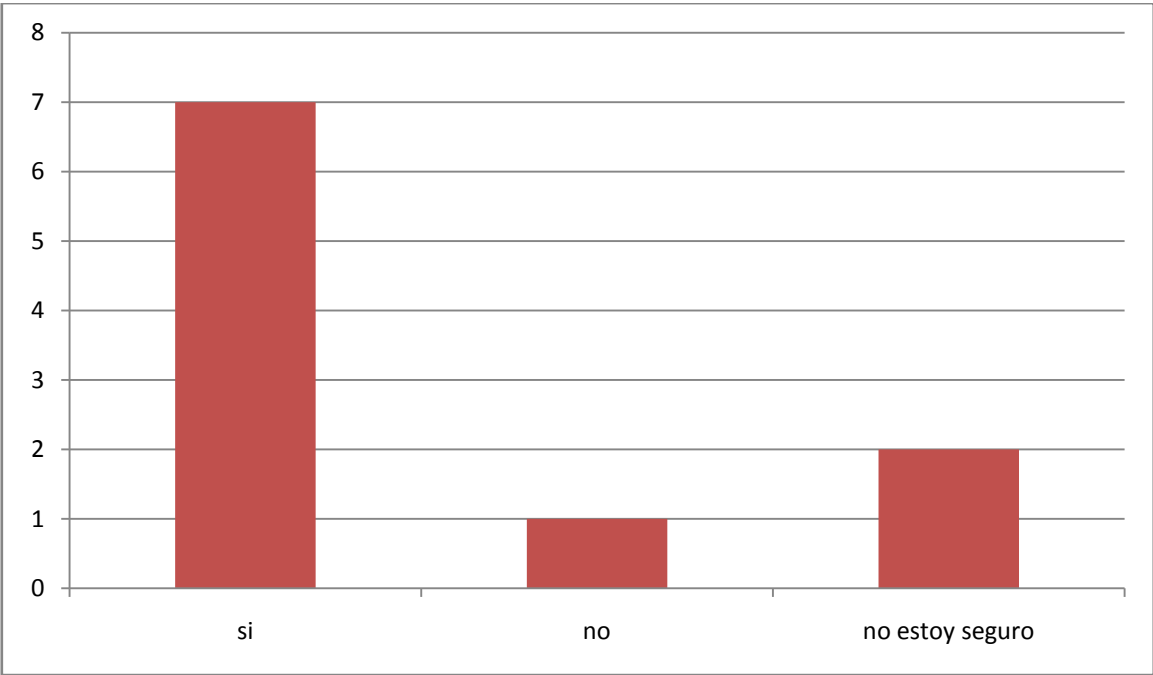


Fuente: Elaboración propia

Dentro de las respuestas de los capacitadores al evaluar la aplicación del taller y preguntarles que les pareció, la mayoría contestó que regular ya que al principio no querían mostrar sus emociones frente a los demás durante la aplicación de las dinámicas, pero al finalizar si les funcionó, ya que se sienten más a gusto con lo que se les aplicó dentro del taller porque pudieron conocer sus actitudes de mejor manera.

PREGUNTA No. 2

¿USTED CREE QUE ESTE TALLER HARÁ QUE CAMBIE SU ACTITUD?

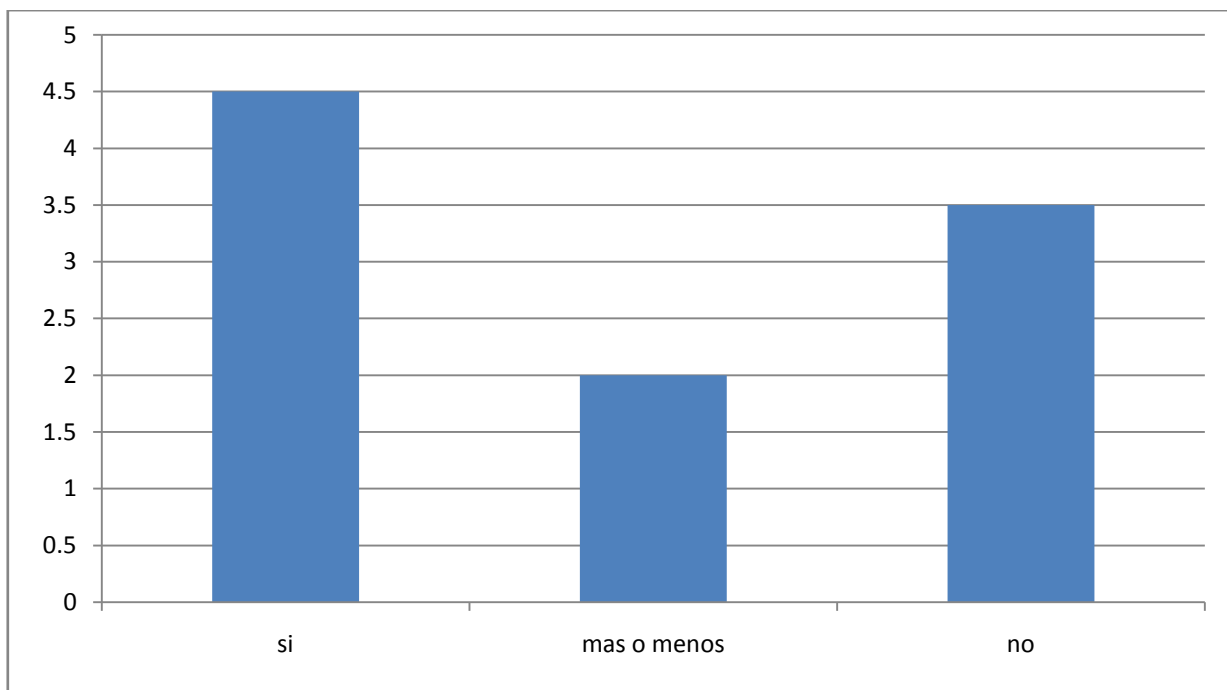


Fuente: Elaboración propia

Al finalizar la implementación del taller, fue pertinente preguntarles a los capacitadores si podrían cambiar su actitud después de la aplicación del mismo, así que al contestar los resultados que arrojaron en su mayoría fueron que sí podría el taller cambiar su actitud, ya que las dinámicas aplicadas les ayudaron a cambiar su estado de ánimo, así como a reflexionar sobre como mejoraría su vida diaria al tener una buena actitud al hacer las cosas.

PREGUNTA No. 1

¿ESTUVO DISPUESTO A CAMBIAR SU ACTITUD?

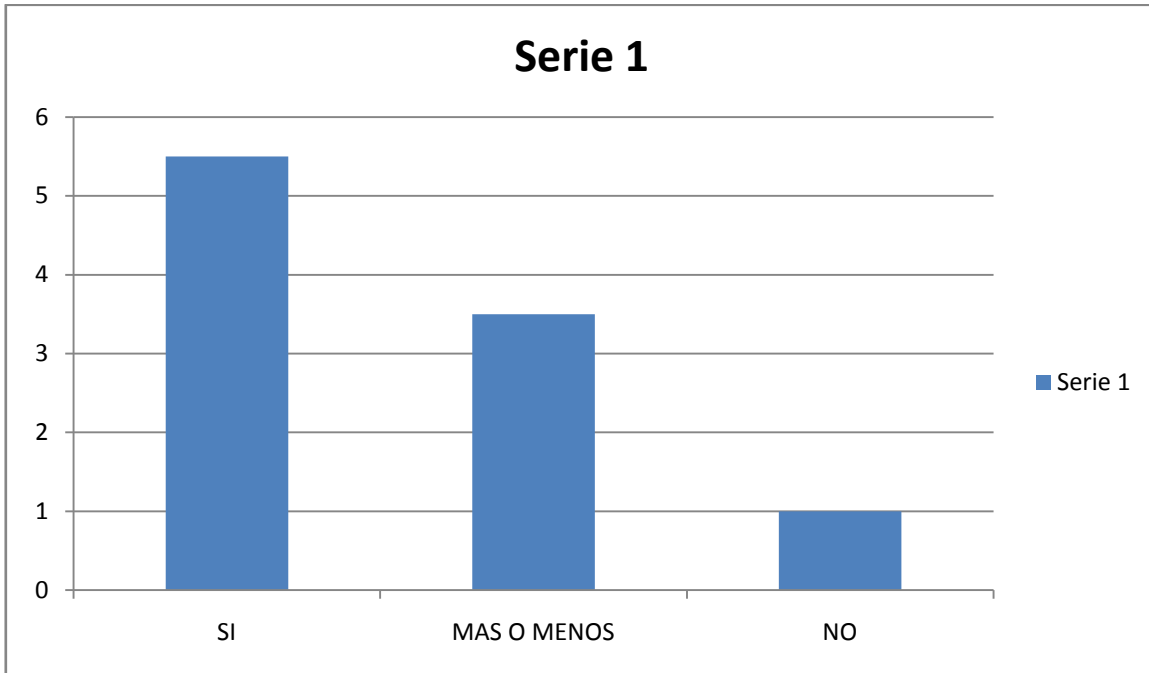


Fuente: Elaboración propia

Dentro del taller al aplicar las dinámicas que hacían que los capacitadores reconocieran sus emociones, las respuestas no fueron muy favorables, ya que no podían mostrar sus emociones frente a los demás, pero la mayoría si estuvo dispuesta a cambiar su actitud, ya que dependiendo de esta su trabajo seria favorable ante los demás.

PREGUNTA No 2

¿HIZO CONCIENCIA DE SU ACTITUD A PARTIR DE ESTE TALLER?

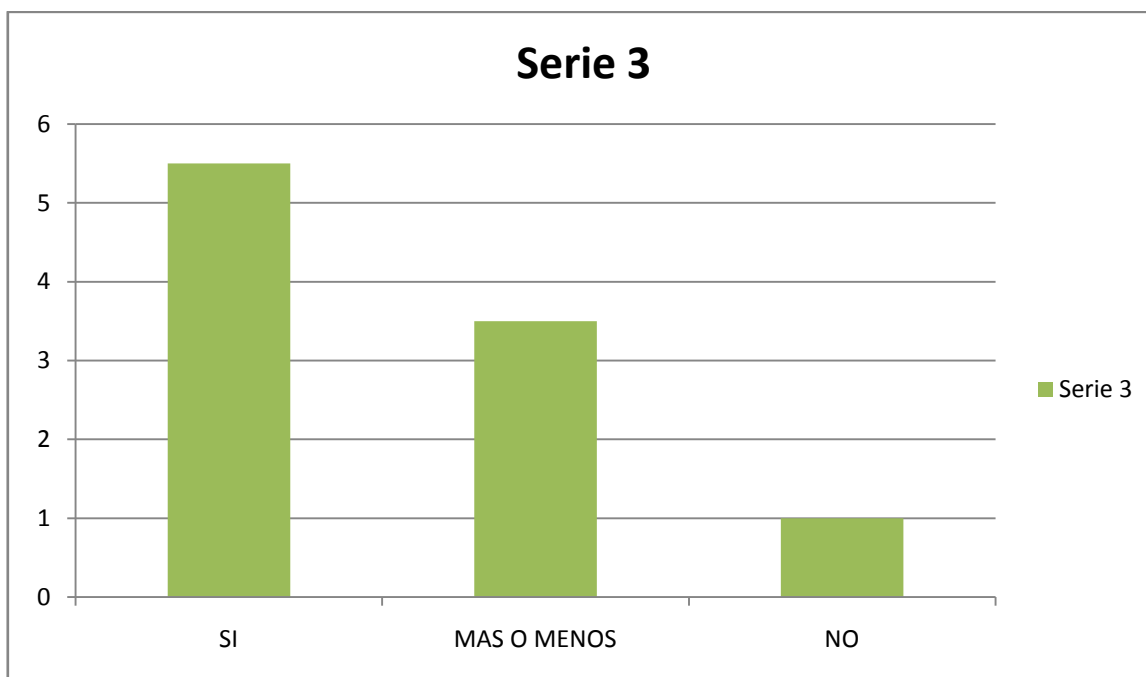


Fuente: Elaboración propia

La mayoría de capacitadores respondieron que si a la pregunta numero dos, la cual tenia como finalidad saber si las dinámicas aplicadas fueron del agrado de los integrantes del grupo y saber si estuvieron dispuestos a cambiar su actitud, a lo que los capacitadores respondieron que si, ya que todos tuvieron disponibilidad al cambio, pues comentaban que si les hacia falta un cambio de actitud.

PREGUNTA No. 3

¿LAS DINÁMICAS APLICADAS DENTRO DEL TALLER LE AYUDARON A MEJORAR SU ACTITUD?

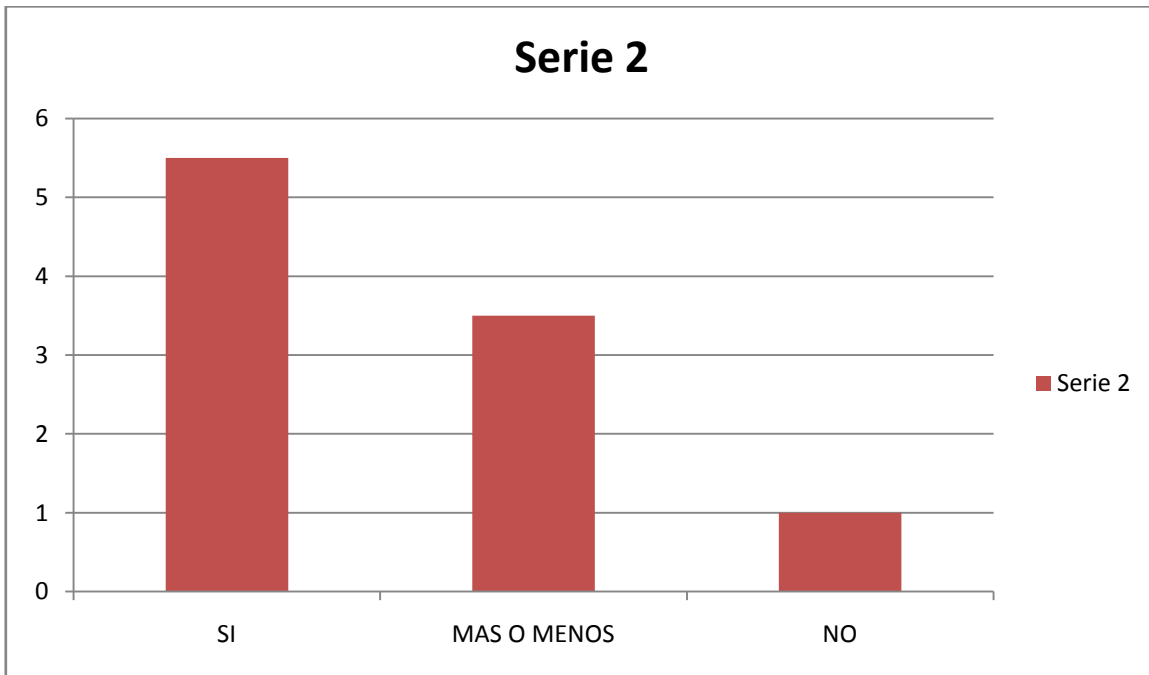


Fuente: Elaboración propia

Dentro de las respuestas de los capacitadores la mayoría de ellos contestó que si al saber que si hubo un cambio de actitud en ellos, no solo al estar capacitando a los adultos si no también en su entorno familiar y social. Las dinámicas que fueron aplicadas a los capacitadores contribuyeron de manera favorable al cambio de actitud, ya que todos colaboraron en ellas poniendo todo su empeño para poder mejorar esa actitud negativa.

PREGUNTA No 1

CUANDO CONTESTÓ LAS PREGUNTAS REALIZADAS DENTRO DEL TALLER RELACIONADAS A SU ACTITUD ¿SINTIÓ UN CAMBIO DENTRO DE ESTAS?

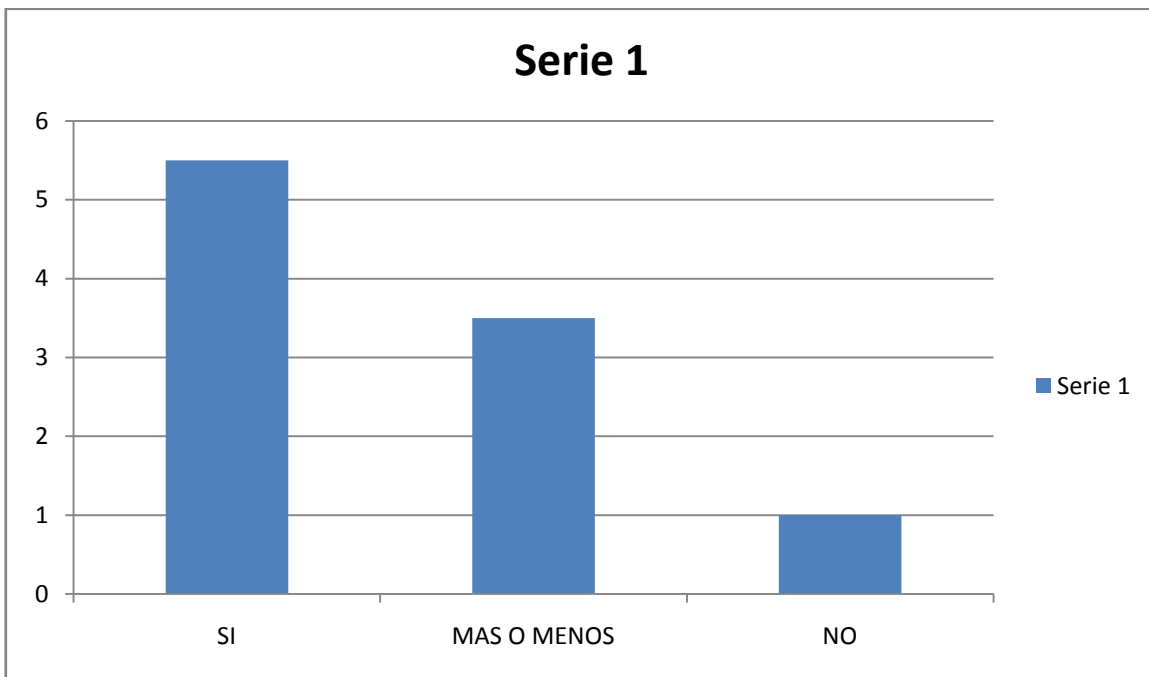


Fuente: Elaboración propia

Las preguntas a pesar de que son similares, las respuestas reflejan lo que el capacitador sintió al contestar las preguntas dentro del taller. Los capacitadores están de acuerdo en que no tenían una buena actitud al estar frente a los educandos, a pesar de que ellos sabían que estaban actuando de manera correcta, no se sentían bien al no tener una buena actitud para con los adultos.

PREGUNTA No. 2

AL TERMINAR LA DINÁMICA EN DONDE RECIBIÓ COMENTARIOS ACERCA DE LA ACTITUD QUE TIENE USTED ¿PUDO REFLEXIONAR SOBRE SU ACTITUD A PARTIR DE LOS COMENTARIOS REALIZADOS POR PARTE DE LOS DEMÁS?



Fuente: Elaboración propia

A partir de los comentarios que recibieron los capacitadores por parte de los demás por medio de la dinámica "El Espejo" reflexionaron al darse cuenta de que los demás podían percibir su mala actitud, ellos afirman que fue la presión la que los llevaba a tomar una mala actitud, además tenían la idea de que estaban en lo correcto ya que nadie les decía sus errores, gracias a la dinámica los capacitadores cambiaron su manera de dirigirse a los demás con una nueva actitud.

CONCLUSIONES

La actitud positiva es indispensable dentro del aula de clases, en donde interactúan el capacitador y el adulto, al darse el proceso de enseñanza-aprendizaje, para mejorar esta relación, es importante fortalecer la actitud del capacitador.

Al aplicar el taller de sensibilización, los resultados obtenidos fueron que el 80% de los capacitadores fortaleció su actitud positiva al implementarles las dinámicas de concientización.

Los resultados obtenidos fueron satisfechos, ya que al término del taller todos los capacitadores coincidieron en que si les hacía falta un cambio de actitud para poder trabajar mejor con los adultos.

La implementación de las dinámicas fue de gran ayuda, ya que los capacitadores las aceptaron correctamente y podrán aplicarlas dentro de su trabajo para que todos adquieran una mejor actitud y tener una mejor relación dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Por lo tanto se puede aceptar la hipótesis:

“Si se aplica un taller de sensibilización que ayude a concientizar a los capacitadores, entonces se generara una actitud positiva para determinado proyecto de enseñanza aprendizaje”.

Los objetivos planteados en esta tesis se cumplieron, ya que en la escala de Likert aplicada se observaron los resultados diferentes al inicio y al final del taller, los objetivos específicos si se cumplieron, ya que se aplico la escala de Likert para poder definir la actitud del capacitador, al implementar el taller los capacitadores hicieron conciencia de su actitud al estar frente a los capacitadores, de esta manera se mejorará el proceso de enseñanza aprendizaje.

IMPLICACIONES

Al realizar la tesis “La Actitud como Fortaleza del Capacitador ante un Proyecto de Enseñanza-Aprendizaje” surgieron diversas dificultades, tropiezos y algunos objetivos no logrados durante su elaboración.

Al presentar el proyecto de investigación al iniciar dentro de la SEDESOC no hubo disponibilidad por parte de los integrantes de esta institución para poder ver nuestros proyectos, pero una vez acordada la cita y reunirse todos los ingenieros y encargados les parecieron buenos trabajos, así que nos asignaron a una persona quien guiaría nuestro trabajo dentro de SEDESOC.

Durante la elaboración me asignaron un grupo de trabajo para poder hacer mis observaciones ya que tenía que observar a él capacitador al estar alfabetizando así que el lugar a donde me dirigí fue San Juan Xiutetelco, pero otro problema que surgió fue el que las clases que impartían ellos a los adultos coincidía con el horario de las clases en la universidad y era difícil asistir, así que hice un acuerdo con el asesor de tesis para poder faltar a una sesión para poder elaborar mi ficha de observación y aceptó. Al ir con los capacitadores a observar todos se portaron amables, y colaboraron al hacer sus actividades normales.

De esa fecha a la de hoy día no he tenido contacto con el mismo ingeniero con el que tenía que trabajar mi proyecto, ya que en este año se presentó el cambio de gobierno y por ende de administración en SEDESOC, así que al ya tener los elementos para poder aplicar la propuesta no había un grupo definido para hacerlo, y al insistir pude tener la fortuna de aplicarlo con un grupo de personas parecido al anterior, en el cual los resultados fueron satisfactorios.

ANEXOS

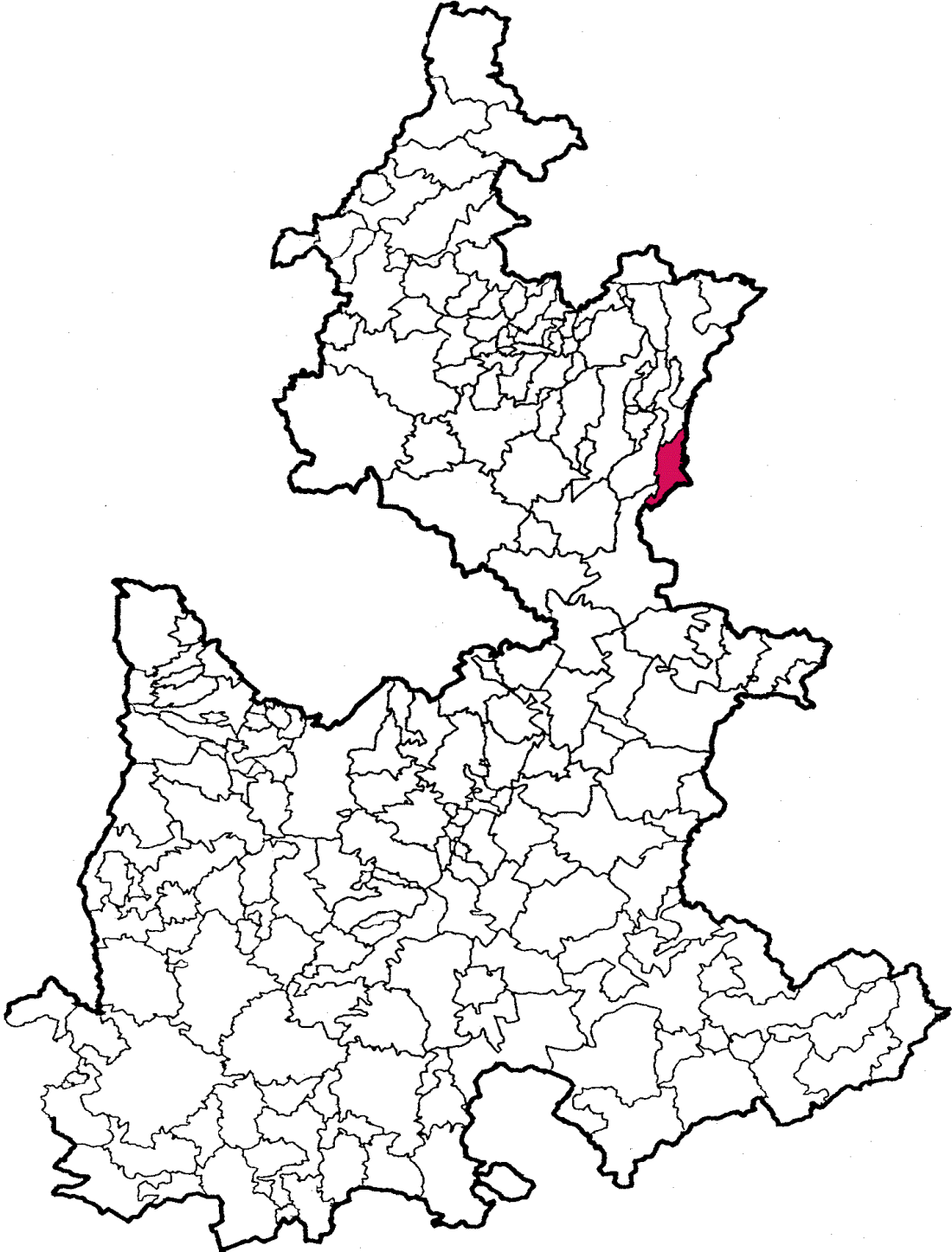
ANEXO 1

ESCUDO DE SAN JUAN XIUTETELCO



ANEXO 2

MAPA DE LA UBICACIÓN DE SAN JUAN XIUTETELCO



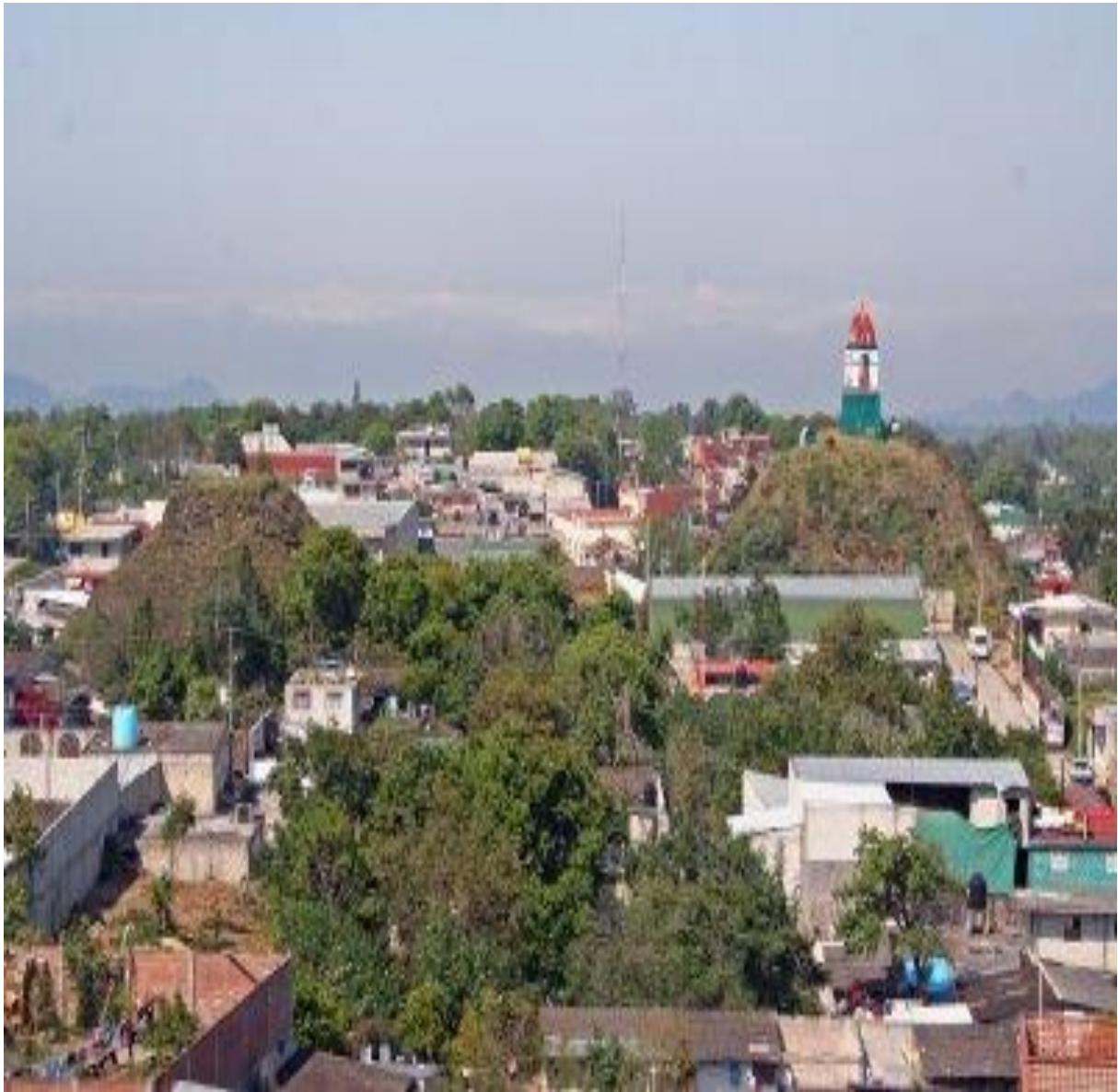
ANEXO 3

PALACIO MUNICIPAL DE SAN JUAN XIUTETELCO



ANEXO 4

FOTO: REGIÓN SAN JUAN XIUTETELCO



APÉNDICES

“TEST APLICADO A EDUCANDOS”

TEST DE LIKERT (RENSIS LIKERT 1932)

INDICACIONES:

Subrayara que tan de acuerdo está con cada una de estas interrogantes u opiniones de acuerdo con la respuesta que usted elija:

1.- Los servicios que presta el capacitador de SEDESO al alfabetizar son en general muy buenos

- 1) muy de acuerdo 3) ni de acuerdo ni en desacuerdo
2) de acuerdo 4) en desacuerdo 5) muy en desacuerdo

2.- El capacitador informa oportunamente a los educandos o adultos cual será el trato que les dará al alfabetizarlos

- 1) muy de acuerdo 3) ni de acuerdo ni en desacuerdo
2) de acuerdo 4) en desacuerdo 5) muy en desacuerdo

3.- La Secretaria de Desarrollo Social SEDESO tiene normas y procedimientos bien definidos para lograr una buena actitud en el capacitador antes y durante la alfabetización

- 1) muy de acuerdo 3) ni de acuerdo ni en desacuerdo
2) de acuerdo 4) en desacuerdo 5) muy en desacuerdo

4.- La relación que hay entre el capacitador y el adulto es en general muy buena

- 1) muy de acuerdo 3) ni de acuerdo ni en desacuerdo
2) de acuerdo 4) en desacuerdo 5) muy en desacuerdo

5.- Cuando usted tiene alguna duda acerca de algún tema el capacitador la resuelve contestándole con buena actitud

- 1) muy de acuerdo 3) ni de acuerdo ni en desacuerdo

2) de acuerdo 4) en desacuerdo 5) muy en desacuerdo

6.- Cuando el adulto no comprende algún tema y pregunta en varias ocasiones ¿El capacitador cambia su actitud y se desespera?

1) muy de acuerdo 3) ni de acuerdo ni en desacuerdo

2) de acuerdo 4) en desacuerdo 5) muy en desacuerdo

7.- Si no asiste con regularidad a clase el adulto, al regresar y retomar el tema, el capacitador lo atiende con buena actitud.

1) muy de acuerdo 3) ni de acuerdo ni en desacuerdo

2) de acuerdo 4) en desacuerdo 5) muy en desacuerdo

8.- Cuando se atrasa el adulto para terminar su libro de actividades, ¿El capacitador está dispuesto a regularizarlo?

1) muy de acuerdo 3) ni de acuerdo ni en desacuerdo

2) de acuerdo 4) en desacuerdo 5) muy en desacuerdo

9.- Cuando los adultos ya no quieren asistir a las clases el capacitador los anima a que regresen y sigan en el curso

1) muy de acuerdo 3) ni de acuerdo ni en desacuerdo

2) de acuerdo 4) en desacuerdo 5) muy en desacuerdo

10.- Si en alguna clase el adulto o educando no está concentrado, el capacitador trata de solucionarlo mostrando buena actitud y dialogando con él.

1) muy de acuerdo 3) ni de acuerdo ni en desacuerdo

2) de acuerdo 4) en desacuerdo 5) muy en desacuerdo

Le agradezco por haber contestado estas preguntas, ya que serán de gran utilidad para detectar que actitud posee el capacitador cuando alfabetiza a los adultos, de la misma manera ayudara a que las clases sean más agradables mejorando el proceso enseñanza aprendizaje.

CLASIFICACION DE LAS RESPUESTAS SEGÚN LA ACTITUD QUE POSEE EL CAPACITADOR	PUNTAJE DEL TEST DE TIPO LIKERT
MUY DE ACUERDO	6
DE ACUERDO	5
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	4
EN DESACUERDO	3
MUY EN DESACUERDO	2

“TEST PARA IDENTIFICAR LA ACTITUD DEL CAPACITADOR ANTE EL PROCESO E-A”

TEST DE LIKERT (RENSIS LIKERT 1932)

INDICACIONES:

Subrayara que tan de acuerdo está con cada una de estas interrogantes u opiniones de acuerdo con la respuesta que usted elija:

1.- cuando presta sus servicios y alfabetiza a los adultos, se siente agusto con lo que realiza.

- 1) muy de acuerdo 3) ni de acuerdo ni en desacuerdo
2) de acuerdo 4) en desacuerdo 5) muy en desacuerdo

2.- sabe usted con anticipación el trato que brindara a los adultos al capacitarlos.

- 1) muy de acuerdo 3) ni de acuerdo ni en desacuerdo
2) de acuerdo 4) en desacuerdo 5) muy en desacuerdo

3.- La relación que hay entre usted y el adulto es en general muy buena, o varía en diferentes circunstancias, por ejemplo cuando surge una duda en el adulto.

- 1) muy de acuerdo 3) ni de acuerdo ni en desacuerdo
2) de acuerdo 4) en desacuerdo 5) muy en desacuerdo

4.- cuando los adultos tienen dudas sobre algún tema y preguntan constantemente usted esta dispuesto a contestarlas de manera amable.

- 1) muy de acuerdo 3) ni de acuerdo ni en desacuerdo
2) de acuerdo 4) en desacuerdo 5) muy en desacuerdo

5.- se a usted desesperado en alguna ocasión al responder las dudas de los adultos cuando ellos preguntan constantemente.

1) muy de acuerdo 3) ni de acuerdo ni en desacuerdo

2) de acuerdo 4) en desacuerdo 5) muy en desacuerdo

6.- cuando los adultos dejan de asistir a clases al retomarlas esta usted dispuesto a atenderlo con buen trato aunque este atrasando su trabajo.

1) muy de acuerdo 3) ni de acuerdo ni en desacuerdo

2) de acuerdo 4) en desacuerdo 5) muy en desacuerdo

7.-si hay un atraso dentro de las actividades del adulto por falta de conocimiento de los temas, esta usted dispuesto a ayudarlo para que no pierda el interés por terminar.

1) muy de acuerdo 3) ni de acuerdo ni en desacuerdo

2) de acuerdo 4) en desacuerdo 5) muy en desacuerdo

8.- cuando los adultos ya no quieren asistir a sus clases, usted como capacitador esta dispuesto a animarlos a que regresen y sigan en el curso.

1) muy de acuerdo 3) ni de acuerdo ni en desacuerdo

2) de acuerdo 4) en desacuerdo 5) muy en desacuerdo

9.-si en alguna clase el adulto no esta concentrado usted trata de solucionarlo mostrando su amabilidad y dialogando con el.

1) muy de acuerdo 3) ni de acuerdo ni en desacuerdo

2) de acuerdo 4) en desacuerdo 5) muy en desacuerdo

Le agradezco por haber contestado estas preguntas, ya que serán de gran utilidad para detectar que actitud posee el capacitador cuando alfabetiza a los adultos, de la misma manera ayudara a que las clases sean más agradables mejorando el proceso enseñanza aprendizaje.

**“TEST PARA DEFINIR LA ACTITUD DEL CAPACITADOR ANTE EL
PROCESO E-A”**

TEST DE LIKERT (RENSIS LIKERT 1932)

INDICACIONES:

Subrayara que tan de acuerdo está con cada una de estas interrogantes u opiniones de acuerdo con la respuesta que usted elija:

1.- Esta usted agusto como capacitador al tratar con personas adultas a quienes alfabetiza.

1) muy de acuerdo 3) ni de acuerdo ni en desacuerdo

2) de acuerdo 4) en desacuerdo 5) muy en desacuerdo

2.- cuando esta capacitando a los adultos no se desespera ni pierde el control frente a sus alumnos.

1) muy de acuerdo 3) ni de acuerdo ni en desacuerdo

2) de acuerdo 4) en desacuerdo 5) muy en desacuerdo

3.- trata usted de que la relación que hay entre capacitador y educando sea buena para que se mejore el proceso E-A

1) muy de acuerdo 3) ni de acuerdo ni en desacuerdo

2) de acuerdo 4) en desacuerdo 5) muy en desacuerdo

4.- cuando responde las dudas de los adultos lo hace de buena manera.

1) muy de acuerdo 3) ni de acuerdo ni en desacuerdo

2) de acuerdo 4) en desacuerdo 5) muy en desacuerdo

5.- se ha usted desesperado en alguna ocasión por las preguntas o dudas del adulto y cambia su actitud.

- 1) muy de acuerdo 3) ni de acuerdo ni en desacuerdo
2) de acuerdo 4) en desacuerdo 5) muy en desacuerdo

6.- cuando los adultos se atrasan usted a cambiado su actitud para que retomen su ritmo y continúen trabajando.

- 1) muy de acuerdo 3) ni de acuerdo ni en desacuerdo
2) de acuerdo 4) en desacuerdo 5) muy en desacuerdo

7.-si algún adulto ya no asiste a clases usted toma una actitud buena para animarlos y que sigan en el curso

- 1) muy de acuerdo 3) ni de acuerdo ni en desacuerdo
2) de acuerdo 4) en desacuerdo 5) muy en desacuerdo

8.- muestra usted buena actitud y amabilidad cuando el adulto no esta concentrado, dialogando con el para que retome el tema.

- 1) muy de acuerdo 3) ni de acuerdo ni en desacuerdo
2) de acuerdo 4) en desacuerdo 5) muy en desacuerdo

9.-cuando el adulto termina su libro de actividades satisfactoriamente, mantiene usted buena actitud y continua con la alfabetización para poder ayudar a los demás.

- 1) muy de acuerdo 3) ni de acuerdo ni en desacuerdo
2) de acuerdo 4) en desacuerdo 5) muy en desacuerdo

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL

UNIDAD 212

TEZIUTLÁN PUEBLA

OBJETIVO: Identificar por medio de la observación el tipo de actitud que presenta el capacitador ante el grupo al dar sus clases, y así poder saber si el aprendizaje en el grupo es significativo.

NOMBRE DEL OBSERVADOR: ANA GUADALUPE GARCÍA PÉREZ

FECHA: 24 de marzo 2010
TÉRMINO: 5:00 pm

HORA DE INICIO: 3:00 pm

HORA DE

OBSERVACIONES: Al entrar a aula de clases todo esta en su lugar ordenado y clasificado según las edades de los adultos y el curso en el que están, hay mesas y sillas acomodadas de tal manera que el capacitador pueda concentrarse en todos y cada uno de los adultos

ASPECTOS	OBSERVACION
ACTITUD	La actitud del capacitador al estar frente al grupo es buena, se observo que actuó de manera correcta ya que se estaba realizando la observación hacia su trabajo
METODO EMPLEADO EN EL PROCESO E-A	El método que emplea el capacitador al estar frente a los educandos a los que capacita es el tradicional, ya que solo les imparte los conocimientos sin que ellos pregunten
AMBIENTE DE TRABAJO	El ambiente de trabajo que se percibe dentro del aula de trabajo fue que el capacitador al estar frente a los adultos tiene el control de lo que les esta enseñando, al hacer esto no crea confianza en ellos para poder preguntar si tienen dudas.

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL

UNIDAD 212

TEZIUTLÁN PUEBLA

OBJETIVO: Identificar por medio de la observación el tipo de actitud que presenta el capacitador ante el grupo al dar sus clases, y así poder saber si el aprendizaje en el grupo es significativo.

NOMBRE DEL OBSERVADOR: ANA GUADALUPE GARCÍA PÉREZ

FECHA: 7 de abril del 2010
TÉRMINO: 5:00 pm

HORA DE INICIO: 4:00 pm

HORA DE

OBSERVACIONES: los capacitadores llegan temprano antes de que inicien las clases para poder recibir a los educandos.

ASPECTOS	OBSERVACION
ACTITUD	La actitud que presenta el capacitador al estar frente a los adultos no es tan buena ya que al estar enseñando los adultos no entienden muy bien las actividades y tienen que preguntar constantemente.
METODO EMPLEADO EN EL PROCESO E-A	Al preguntar demasiadas veces el adulto al capacitador este se desespera y en algunos trabajos que tienen que contestar los adultos los mismos capacitadores los contestan para agilizar la clase.
AMBIENTE DE TRABAJO	El ambiente de trabajo no es tan bueno entre los educandos y el capacitador ya que no hay una relación durante toda la clase con un solo adulto, pues el capacitador tiene que atender a todos y no tienen las mismas materias.

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL

UNIDAD 212

TEZIUTLÁN PUEBLA

OBJETIVO: Identificar por medio de la observación el tipo de actitud que presenta el capacitador ante el grupo al dar sus clases, y así poder saber si el aprendizaje en el grupo es significativo.

NOMBRE DEL OBSERVADOR: ANA GUADALUPE GARCÍA PÉREZ

FECHA: 14 de abril 2010

HORA DE INICIO: 4:00 pm

HORA DE

TÉRMINO: 5:30 pm

OBSERVACIONES: al llegar al salón de clases la sesión ya había comenzado y no todos los adultos habían llegado, así que el capacitador comenzó a dar clases a los adultos que ya estaban en el salón

ASPECTOS	OBSERVACION
ACTITUD	A esta sesión acudió un capacitador diferente quien capacitaría a los adultos, su actitud fue buena al estar enseñándoles pues si les tuvo más paciencia y demostró que no cambia su actitud al trabajar con adultos de diferentes edades.
METODO EMPLEADO EN EL PROCESO E-A	El método que empleo al trabajar con los adultos fue el constructivista ya que les ayudo con sus dudas y con su ayuda los adultos pudieron contestar su libro de actividades por si solos.
AMBIENTE DE TRABAJO	El ambiente de trabajo en el que se trabajo este día fue muy bueno, ya que el capacitador se mostro atento y amable con los adultos, y estos pudieron expresarse y preguntar acerca de las dudas que tenían sin ninguna pena.

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL

UNIDAD 212

TEZIUTLÁN PUEBLA

OBJETIVO: Identificar por medio de la observación el tipo de actitud que presenta el capacitador ante el grupo al dar sus clases, y así poder saber si el aprendizaje en el grupo es significativo.

NOMBRE DEL OBSERVADOR: ANA GUADALUPE GARCÍA PÉREZ

FECHA: 21 de mayo del 2010
TÉRMINO: 4:00 pm

HORA DE INICIO: 3:00 pm

HORA DE

ASPECTOS	OBSERVACION
-----------------	--------------------

ACTITUD	La actitud del capacitador al estar frente a los adultos continuo siendo la misma, ya que los adultos no adquieren un ritmo de trabajo igual todos los días, el capacitador se desespera con facilidad y no hace que cambie su actitud ante los adultos.
METODO EMPLEADO EN EL PROCESO E-A	El método empleado dentro de esta sesión no fue el adecuado ya que el capacitador como en otras sesiones trata de contestar el libro de actividades del adulto pero sin que haya un aprendizaje significativo en el adulto.
AMBIENTE DE TRABAJO	El ambiente de trabajo no es tan satisfactorio ya que los adultos no preguntan con seguridad sus dudas y se quedan con ellas, esto hace que no aprendan de manera adecuada.

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL

UNIDAD 212

TEZIUTLÁN PUEBLA

ALUMNA: Ana Guadalupe García Pérez

“ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS”

INTRODUCCIÓN

El estudio para detectar el tipo de actitud positiva fue realizado en el barrio de san Juan Xiutetelco, en la calle principal sin número de ese barrio, en este lugar se ubica un salón que es el punto de encuentro de los enlaces o capacitadores con los adultos para dar sus clases.

El grupo está conformado por 12 personas de entre 35 y 68 años respectivamente, entre ellas 7 mujeres y 5 hombres, todos ellos pertenecen al mismo lugar y les es fácil llegar a tomar sus clases.

Los capacitadores son 2 y se turnan los días de sesión con los adultos, los días lunes martes jueves y viernes asiste una señorita llamada Lucia Perdomo Castro de 25 años, y los días miércoles sábado y domingo asiste un señor de 45 años llamado Antonio Juárez Flores.

El salón en donde imparten las clases está en buen estado es amplio y todo esta ordenado (sillas y mesas). Alrededor del salón hay trabajos realizados por los adultos y al frente hay un pequeño pizarrón.

Los días en los que fue realizado el estudio las condiciones climáticas no fueron favorables, ya que la mayoría de los días estuvieron lluviosos. El estudio fue realizado el día 8 de abril, pues anteriormente se celebro “la semana santa” y como es tradición del lugar se respetaron esos días, así que nadie asistió a clases antes de esta fecha.

El objetivo al realizar este estudio fue detectar la actitud ante el trabajo por parte del capacitador o “enlace” (como se le denomina a la persona que imparte clases), los resultados obtenidos al realizar el estudio fueron que los capacitadores a los que se estudio, en la mayoría de las sesiones tenían buena actitud, pues al trabajar con personas mayores es un poco difícil pues les deben tener mucha paciencia por la edad que representan.

El estudio fue realizado por la alumna Ana Guadalupe García Pérez, quien cursa el 6to semestre de la licenciatura en Pedagogía perteneciente a la Universidad Pedagógica Nacional Unidad 212 de Teziutlán puebla.

El método utilizado fue la observación ya que fue necesario observar al capacitador mientras estaba al frente del grupo al que alfabetiza, pues si se hubiese utilizado otro método los resultados obtenidos no serian los mismos.

BIBLIOGRAFÍA

- Arce, C, Stem, D. E., Andrade, E. M. & Seoane, G. (1997). “**Comparación de escalas de respuestas para la medición de las actitudes**”, 9, 541-545.
- Asún, R. & Zúñiga, C. (2008). “**Ventaja de los modelos politómicos de teoría de respuesta al ítem en la medición de actitudes sociales. El análisis de un caso**”. 17(2), 103-115.
- Briñol, P., Horcajo, J., Becerra, A., Falces, C. & Sierra, B. (2002). “**Cambio de actitudes implícitas**”. 14, 771-775.
- Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (2008). “**Resultados evaluación docente**”. 2008.
- Colaboración. “**Enseñar a pensar. Aspectos de la aptitud intelectual**”. Paidós-MEC, Barcelona, 1987. De la Torre Saturnino, Oliver Carme, Violant Verónica, Tejada José, Rajadell.
- Cruz, Javier “**Creatividad + pensamiento práctico: actitud transformadora**”. Pluma y Papel. Buenos Aires, Argentina. 2006.
- Dawes, R. (1983).” **Fundamentos y Técnicas de Medición de Actitudes**”. México, D. F. Edit. Limusa, S.A.
- FEBLES ELEJALDE, M. (1994): “**El humanismo en la "Psicología del Arte "de L.S. Vigotsky"**”. (manuscrito).
- Ossgood, C., Suci, G., Tennenbaum, P. (1986) “**Medición de Actitudes**”. Edit. Trillas.
- Summers, G., (1976). “**Medición de Actitudes**”. México: Edit. Trillas
- Ibáñez, R. (1976).”**Valores objetivos y actitudes en educación**”. Valladolid. España. Miñon.

- GONZALEZ, F.; H. VALDES (1984): "**Psicología Humanista: actualidad y desarrollo**". Editorial Ciencias Sociales. C. Habana.
- SHUARE, M. (1990): "**La psicología soviética tal como yo la veo**". Editorial Progreso. Moscú.
- VIGOTSKY, L.S. (1982): "**Obras Escogidas**" Tomo I y IV, Editorial Pedagógica.
- _____ (1987): "**Historia del Desarrollo de las Funciones Psíquicas Superiores**". Científico-Técnica, La Habana.
- Antología. "**Sociedad y trabajo de los sujetos en el proceso de enseñanza-aprendizaje**". Universidad Pedagogía Nacional, México, 1993.
- Nuria y Girona Mercé. "**Contextos Educativos**". EDIFID. España. 2003, 2004.
- "**La escuela en el capitalismo democrático**". U de G. México. Journal of educational psychology. Review of educational research.
- "**Terapia Gestalt**". México: árbol. México: Manual Moderno. México

Trillas.

- (1989) "**El comportamiento Humano**". Nuevos métodos de investigación.

México, Trillas.